



Поддержка участия женщин в деятельности политических партий Руководство

**ПОДДЕРЖКА
УЧАСТИЯ ЖЕНЩИН
В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПОЛИТИЧЕСКИХ ПАРТИЙ**

РУКОВОДСТВО



Опубликовано Бюро по демократическим институтам
и правам человека (БДИПЧ ОБСЕ)

ul. Miodowa 10

00-251 Warsaw

Poland

www.osce.org/odihr

© БДИПЧ ОБСЕ, 2015

Все права защищены. Содержание настоящей публикации можно бесплатно копировать и использовать в образовательных и других некоммерческих целях при условии, что каждое воспроизведение текста будет сопровождаться указанием БДИПЧ ОБСЕ в качестве источника.

ISBN 978-92-9234-900-4

Оформление: Notework (Варшава)

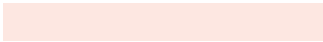



Фотография на первой странице обложки: AP/Jae C. Hong

Отпечатано в Польше компанией

Оглавление

	
Предисловие	7
	
Благодарности	9
	
Введение	13
1.1 Статус женщин в составе руководства партий и на выборных должностях в регионе ОБСЕ	14
1.2 Политические партии как «диспетчеры» демократии	18
1.3 Цель настоящего руководства	19
1.4 Проект «Женщины в политических партиях» и методика данного руководства	22
1.5 Целевая аудитория и структура руководства	25
	
2. Продвижение гендерного равенства и поддержка политической карьеры женщин: зачем это нужно?	31
Введение в главу 2	32
2.1 Традиционные аргументы в поддержку участия женщин в политической деятельности	34
2.2 Преимущества с точки зрения лидеров политических партий	37
2.2.1 Улучшение имиджа и репутации партии в обществе	38
2.2.2 Расширение политической платформы и повестки дня партии	39
2.2.3 Укрепление избирательных стратегий политической партии и/или стратегий ведения кампаний	42
2.2.4 Борьба с сокращением партийных рядов	46

2.3	Преимущества с точки зрения женщин-членов политических партий	47
2.3.1	Расширение круга женщин, готовых баллотироваться на выборные должности	47
2.4	Преимущества для общества	49
2.4.1	Повышение доверия общества к политической системе	50
2.4.2	Влияние на политическую повестку дня	50
2.4.3	Содействие социально-экономическому развитию	51
2.4.4	Улучшение понимания вопросов гендерного равенства в обществе	52
	Заключение к главе 2	53
		
3	Политические партии и их лидеры	55
	Введение в главу 3	56
3.1	Стратегии, которые работают	60
3.1.1	Институционализация гендерного равенства в структурах, процессах и практике партии	61
3.1.2	Принятие добровольных мер для поддержки политической карьеры женщин	75
3.1.3	Обеспечение гендерного равенства при доступе к финансовым ресурсам и средствам на проведение кампаний	94
3.1.4	Включение гендерных вопросов в предвыборную стратегию партии	97
3.1.5	Поддержка гендерного равенства в системе государственного управления на национальном уровне	101
	Заключение к главе 3	107
		
4	Женщины в политических партиях	111
	Введение в главу 4	112
4.1	Стратегии, которые работают	115
4.1.1	Построение успешной карьеры и содействие продвижению женщин на руководящие политические должности	115
4.1.2	Сотрудничество с другими женщинами и коллективные действия по вопросам, представляющим взаимный интерес	153
4.1.3	Институционализация гендерного равенства во внутренних правилах, процессах и практике политических партий	160
	Заключение к главе 4	169

	
5 Организации гражданского общества и другие субъекты общественной деятельности	173
Введение в главу 5	174
5.1 Стратегии, которые работают	175
5.1.1 Поддержка прихода женщин в политику и их политической карьеры	177
5.1.2 Работа с политическими партиями	191
5.1.3 Формирование позитивного отношения со стороны общества	200
5.1.4 Работа со средствами массовой информации	203
5.1.5 Работа с академическими учреждениями	207
5.1.6 Работа с органами исполнительной и законодательной власти	213
5.1.7 Использование новейших технологий	216
Заключение к главе 5	217
	
Заключение	221
	
Приложения	229
	
ЛИТЕРАТУРА	259

Предисловие

Гендерное равенство, в том числе равное участие мужчин и женщин во всех аспектах политической и общественной жизни – один из основополагающих принципов для всех государств-участников ОБСЕ. Решение Совета министров ОБСЕ «Участие женщин в политической и общественной жизни», принятое в Афинах в декабре 2009 г., призывает все государства-участники «рекомендовать всем движущим политическим силам содействовать равному участию женщин и мужчин в политических партиях с целью достижения более сбалансированного гендерного представительства на выборах государственных должностях на всех уровнях принятия решений». Этот документ дал новый импульс мерам по реализации задач, поставленных пятью годами ранее в Плане действий ОБСЕ по поддержке гендерного равенства 2004 г. Данный План действий, принятый всеми государствами-участниками, наделил Бюро ОБСЕ по демократическим институтам и правам человека (БДИПЧ) специальным мандатом, который состоит в том, что Бюро «будет содействовать государствам-участникам в разработке эффективных мер по обеспечению равноправного участия женщин в демократических процессах и оказывать помощь в разработке оптимальной практики их осуществления».

В настоящее время средний уровень представительства женщин в парламентах государств-участников ОБСЕ составляет почти 25%, что выше такого же показателя за 2000 г. (15%). Однако данный результат был достигнут главным образом благодаря существенному прогрессу в небольшом числе государств-участников, а в целом по региону картина остается неровной.

В любой стране уровень представительства женщин на выборах должностях зависит от множества различных факторов. К ним, в частности, относятся общий достигнутый уровень равенства прав и возможностей мужчин и женщин в общественной и личной сферах, структура политической и избирательной систем, а также уровень институционализации и прозрачности принятия решений внутри политических партий. Тем не менее, среди всего этого сложного переплетения факторов именно политические партии часто называют «диспетчерами» участия женщин в политической жизни. При этом женщины в политических партиях, особенно если они участвуют в избирательных кампаниях в качестве кандидатов, сталкиваются с такими трудностями и препятствиями, как прямая или косвенная дискриминация по гендерному признаку в партийных процедурах и практике, игнорирование гендерных факторов при выборе кандидатов и в работе с избирателями, а также несправедливое распределение партийных ресурсов между кандидатами.

Цель настоящего руководства **«Поддержка участия женщин в деятельности политических партий»** – побудить лидеров политических партий (как мужчин, так и женщин) поддержать интеграцию гендерных аспектов в процессы принятия внутрипартийных решений. Данное издание также направлено на развитие потенциала женщин-политиков в области продвижения по партийной лестнице. Основное заключение, к которому пришли авторы, состоит в том, что чрезвычайно важным фактором, способствующим развитию политической карьеры женщин, является проведение внутрипартийной реформы. К числу препятствий на пути продвижения женщин на лидирующие позиции в партии и в ряды кандидатов на выборные должности относятся отсутствие внутрипартийной демократии и прозрачности, игнорирование гендерного фактора при выборе кандидатов и в работе с избирателями, а также чрезмерная централизация процесса принятия партийных решений. В этой связи в настоящем руководстве представлен очень полезный обзор **добровольных мер**, которые могут быть приняты политическими партиями в целях укрепления гендерного равенства в своих структурах, процессах, политике и деятельности в качестве средства обеспечения равных возможностей и конструктивного участия мужчин и женщин в политической жизни государств-участников ОБСЕ.

Составление, доработка и выпуск настоящего издания были почти полностью завершены в период пребывания в должности директора БДИПЧ моего предшественника, посла Янеза Ленарчика. И хотя именно я имею честь представить данную публикацию вниманию читателей, я должен сказать о том, что я чрезвычайно благодарен господину послу за руководство процессом подготовки этого издания.

Я убежден, что настоящая публикация, задуманная как справочник и как учебное пособие, станет для лидеров политических партий стимулом к принятию мер по реформированию внутренних документов и партийной практики в целях поддержки равного участия мужчин и женщин в процессах демократического правления на благо государств-участников во всем регионе ОБСЕ.

Михаэль Георг Линк,
директор
Бюро ОБСЕ по демократическим институтам и правам человека

Благодарности

Настоящее руководство подготовлено Бюро ОБСЕ по демократическим институтам и правам человека (БДИПЧ) на основе исследований, проведенных экспертами в области поддержки гендерного равенства в политических структурах – профессором Гарвардского университета Пиппой Норрис (Pippa Norris) и профессором Ратгерского университета Моной Леной Крук (Mona Lena Krook), которые также предложили предварительную редакцию издания.

Публикация руководства стала возможной благодаря информации, предоставленной экспертами в области гендерных вопросов и партийного строительства, женскими организациями гражданского общества, а также представителями политических партий и парламентов различных государств региона ОБСЕ. Мы выражаем особую признательность членам экспертных и консультативных групп, созданных и работавших в рамках проекта БДИПЧ «Женщины в политических партиях», частью которого стала и подготовка настоящего руководства. Эти специалисты выявили основные проблемы, с которыми сталкиваются женщины, пытаясь добиться успеха на политическом поприще; указали ценные примеры хорошей практики в области поддержки участия женщин в деятельности политических партий и предложили изменения в рабочие варианты руководства в ходе его подготовки. Предоставленные этими экспертами материалы и замечания легли в основу настоящей публикации.

Особую благодарность БДИПЧ выражает Мишель Беккеринг (Michelle Bekkering), Лолите Чигане (Lolita Cigane), Айвэну Доэрти (Ivan Doherty), Ленике Фрайденвалл (Lenita Freidenvall), Марии Раух-Каллат (Maria Rauch Kallat), Соне Локар (Sonja Lokar), Джони Ловендуски (Joni Lovenduski), Петре Майер (Petra Meier), Каролине О'Бихан Стефанчак (Karolina Ó Beacháin Stefanczak), Сюзан Скэрроу (Susan Scarrow), Мелани Салли (Melanie Sully), Эрике Веберите (Erika Veberyte) и Кристине Уилфор (Kristina Wilfore) за их экспертную помощь и вклад в подготовку настоящего руководства. БДИПЧ высоко ценит участие в этом проекте своих партнеров из пяти стран, выбранных для пилотного исследования, – особенно Джеты Катро (Jeta Katro) из неправительственной организации Millennium Women's Network (Албания), Елены Русецкой из НПО «Женский информационный центр» (Грузия), Евгении Козыревой из НПО «Феминистская лига» (Казахстан), Зульфий Кочорбаевой из Агентства социальных технологий (Кыргызстан) и Даниэлы Терзи-Барбароси и Алексея Бузу из Центра партнерства для развития (Молдова).

Помимо этого, Бюро выражает признательность представителям институтов ОБСЕ и миссий ОБСЕ на местах, которые прислали свои замечания и предложения по тексту руководства и оказали помощь в организации учебных семинаров в формате круглого стола, на которых были в пробном порядке использованы конкретные главы из настоящего издания. В их числе – Присутствие ОБСЕ в Албании, Центр ОБСЕ в Астане, Центр ОБСЕ в Бишкеке и Миссия ОБСЕ в Молдове. Бюро ОБСЕ в Таджикистане тоже внесло ценный вклад в формирование содержания и структуры настоящего руководства, а поддержку в проведении учебных семинаров оказали Международный фонд избирательных систем (IFES), Международный республиканский институт (IRI), Национальный демократический институт (NDI), Нидерландский институт многопартийной демократии (NIMD), а также структура «ООН-женщины» и Программа развития ООН (ПРООН). Особую благодарность авторы выражают специальному представителю Председателя ОБСЕ по гендерным вопросам Джун Цейтлин (June Zeitlin) и старшему советнику ОБСЕ по гендерным вопросам Мирославе Бехам (Miroslava Beham) за их поддержку при подготовке настоящего руководства.

Введение

СОДЕРЖАНИЕ ГЛАВЫ 1

1.	Введение в руководство	13
1.1.	Статус женщин в составе руководства партий и на выборных должностях в регионе ОБСЕ	14
1.2.	Политические партии как «диспетчеры» демократии	18
1.3.	Цель настоящего руководства	19
1.4.	Проект «Женщины в политических партиях» и методика данного руководства	22
1.5.	Целевая аудитория и структура данного руководства	25

Реального гендерного равенства в политике не удастся достичь и в начале XXI столетия. По численности женщины-избиратели сегодня не только не уступают избирателям-мужчинам, но и превосходят их¹. Однако по количественным параметрам женщины по-прежнему отстают от мужчин в таких вопросах, как членство в партиях и активное участие в предвыборных кампаниях; участие в выборах в законодательные органы в качестве кандидатов; работа в местных советах, региональных собраниях, национальных парламентах и в Европейском парламенте в качестве избранных членов и руководителей; работа в составе судейского корпуса и на высоких государственных должностях, а также на должностях министров и руководителей правительства и государства.

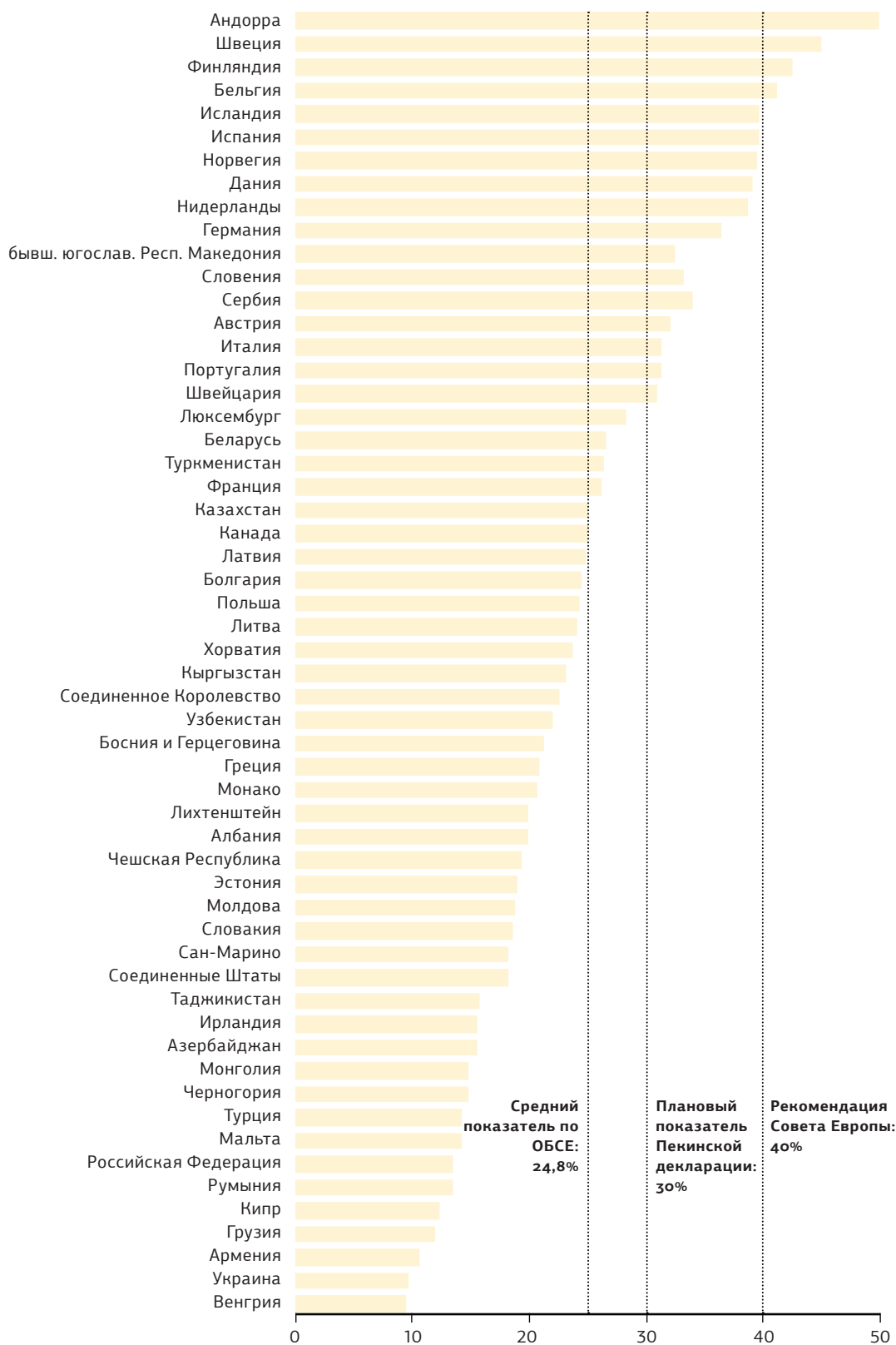
Эта ситуация остается неизменной, несмотря на то, что конституции всех современных демократических государств гарантируют женщинам равные права, в том числе гражданские и избирательные². Такое расхождение между теорией и практикой ставит коренные вопросы в области социальной справедливости: женщины составляют большинство избирателей, но лишь немногие из них становятся избранными руководителями. Данная ситуация чревата пагубными последствиями и для будущих поколений, поскольку сохранение такого дисбаланса в отношении равных возможностей может отразиться на социально-экономическом развитии общества в долгосрочной перспективе.

1.1 Статус женщин в составе руководства партий и на выборных должностях в регионе ОБСЕ

Представительство женщин на выборных должностях в регионе ОБСЕ медленно растет. В 1996 г. женщины занимали всего 13,8%³ мест в единственных или в нижних палатах национальных парламентах; к 2000 г. эта цифра выросла лишь до 16,5%⁴. Сегодня женщины занимают 24,8% мест в нижних палатах национальных парламентах в регионе ОБСЕ, то есть почти четверть от общего числа мест⁵.

-
- 1 Ronald Inglehart and Pippa Norris, *Rising Tide: Gender Equality and Cultural Change* [Приливная волна: гендерное равенство и перемены в культуре], New York, Cambridge University Press, 2003; Hilde Coffé and Catherine Bolzendahl, *Same game, different rules? Gender differences in political participation* [Старая игра с новыми правилами? Гендерные различия в политике], *Sex Roles*, Vol. 62, No. 5-6, 2010, pp. 318-333.
 - 2 Towns, *Ann. Women and States: Norms and Hierarchies in International Society* [Женщины и государства: нормы и иерархия в международном сообществе], New York, Cambridge University Press, 2010.
 - 3 *Women in National Parliaments: Situation as of 1 January 1997* [Женщины в национальных парламентах: ситуация на 1 января 1997 г.], Inter-Parliamentary Union, www.ipu.org/wmn-e/arc/world010197.htm.
 - 4 *Women in National Parliaments: Situation as of 15 December 2000* [Женщины в национальных парламентах: ситуация на 15 декабря 2000 г.], Inter-Parliamentary Union, <http://www.ipu.org/wmn-e/arc/world151200.htm>.
 - 5 *Women in National Parliaments: Situation as of 1 May 2014* [Женщины в национальных парламентах: ситуация на 1 мая 2014 г.], Inter-Parliamentary Union, <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>. В эту таблицу не включен Святой Престол.

Рис. 1.1. Женщины в нижних палатах парламентов (май 2014 г.)



Доля женщин в нижних палатах парламентов (%), май 2014 г.

Источник: Inter-Parliamentary Union (Межпарламентский союз), www.ipu.org.

Помимо этого, в течение двух последних десятилетий в ряде государств-участников ОБСЕ женщины становились главами правительств и государств. Женщины занимали должности премьер-министра таких стран, как Германия, Дания, Исландия, Канада, Польша, Словакия, Соединенное Королевство, Украина, Финляндия и Хорватия, а также были (или до сих пор остаются) спикерами парламентов ряда стран (см. таблицу 1.2, в которой представлены самые последние данные). Финляндия в этой связи вошла в историю, когда в 1996 г. женщины были назначены на все три «спикерских» должности в парламенте страны: спикера парламента и первого и второго заместителя спикера⁶.

Таблица 1.2. Женщины-спикеры национальных парламентов в регионе ОБСЕ

Страна	Палата парламента	Имя
Австрия	Национальрат	Барбара Праммер
Албания	Парламент Албании	Жозефина Топалли
Бельгия	Сенат	Сабин де Бетун
Италия	Палата депутатов	Лаура Болдини
Латвия	Сейм	Солвита Аболтиня
Нидерланды	Нижняя палата	Герди Вербеет
Польша	Сейм	Эва Копач
Португалия	Ассамблея Республики	Мария да Ассунсан Эстевес
Российская Федерация	Совет Федерации	Валентина Матвиенко
Сан-Марино	Большой Генеральный Совет	Дениз Бронцетти
Соединенное Королевство	Палата лордов	Баронесса Фрэнсис Д'Соуза
Туркменистан	Меджлис	Анджа Нурбердыева
Узбекистан	Законодательная палата	Дилорам Г. Ташмухамедова
Чешская Республика	Палата депутатов	Мирослава Немцова
Швейцария	Федеральное собрание	Майя Граф
Эстония	Рийгикогу	Эне Эргма

Источник: *Women Speakers of National Parliaments, 1 September 2013* [Женщины-спикеры национальных парламентов, 1 сентября 2013 г.], <http://www.ipu.org/wmn-e/speakers.htm>.

Женщины также избирались президентами Финляндии, Латвии, Литвы, Исландии и Кыргызстана⁷. За два последних десятилетия Ирландия дважды избирала президентом женщину: Мэри Робинсон, которая была на этом посту с 1990 г. по 1997 г., и Мэри Макэлис, занимавшая пост президента Ирландии с 1997 г. по ноябрь 2011 г. Финляндия еще раз попала на первые полосы газет в 2003 г., когда женщины одновре-

6 Women members of Finland's parliament [Женщины-депутаты парламента Финляндии], Parliament of Finland, www.eduskunta.fi/efakta/opas/tiedotus/naisede.htm.

7 Помимо этого, в 2012 г. женщина была избрана президентом Косово. Все ссылки на Косово регулируются положениями РСБ ООН № 1244; все ссылки на институты Косово относятся к «временным институтам самоуправления».

менно заняли и пост президента, и пост премьер-министра⁸. Кыргызстан стал первой страной в Содружестве Независимых Государств (СНГ), которую возглавила женщина на должности президента (Роза Отунбаева в 2010 г.)⁹.

Таблица 1.3. Женщины, которые за последнее время были выбраны или назначены главами государств или правительств в регионе ОБСЕ

Страна	Должность	Имя
Германия	канцлер	Ангела Меркель
Дания	премьер-министр	Хелле Торнинг-Шмитт
Ирландия	президент	Мэри Макэлис
Исландия	премьер-министр	Йоханна Сигурдардоттир
Кыргызстан	президент	Роза Отунбаева
Латвия	президент	Вайра Вике-Фрейберга
Литва	президент	Даля Грибаускайте
Мальта	президент	Мари-Луиз Колейро Прека
Словакия	премьер-министр	Ивета Радичова
Словения	премьер-министр	Аленка Братушек
Украина	премьер-министр	Юлия Тимошенко
Финляндия	президент	Тарья Халонен
Хорватия	премьер-министр	Ядранка Косор

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

И все же, несмотря на этот очевидный прогресс, ситуация в государствах-участниках ОБСЕ выглядит разительно контрастной. Едва ли десяти странам удалось достичь цели, поставленной в Пекинской декларации и Платформе действий 1995 г., – добиться, чтобы не менее 30% должностей, связанных с принятием решений, занимали женщины¹⁰. Правда, несколько стран приближаются к гендерному паритету в национальном парламенте: в Андорре, Швеции и Финляндии число депутатов-женщин уже почти сравнялось с числом депутатов-мужчин. В то же время, в парламентах ряда других государств-участников ОБСЕ представительство женщин не достигает и 15%¹¹. И хотя приведенные выше примеры подтверждают, что это возможно, случаи, когда женщинам удается занять высшие государственные посты (спикер парламента, глава правительства, глава государства или избранный министр), относительно редки. Цифры говорят о том, что предстоит сделать еще очень многое для достижения гендерного

8 Помимо этого, в 2012 г. женщина была избрана президентом Косово. Все ссылки на Косово регулируются положениями РСБ ООН № 1244; все ссылки на институты Косово относятся к «временным институтам самоуправления».

9 Finland – Government [Финляндия – правительство], Encyclopedia of the Nations, 2013, www.nationsencyclopedia.com/Europe/Finland-GOVERNMENT.html.

10 Четвертая всемирная конференция Организации Объединенных Наций по положению женщин, Пекин, сентябрь 1995 г., Платформа действий (для достижения целей равенства, развития и мира), Организация Объединенных Наций (ООН), <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>.

11 Women in National Parliaments: Situation as of 1 May 2014 [Женщины в национальных парламентах: ситуация на 1 мая 2014 г.], Inter-Parliamentary Union, <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>.

равенства в политической сфере. Время для полного предоставления женщинам всех прав и возможностей в политике уже давно пришло.

1.2. Политические партии как «диспетчеры» демократии

Уровень представительства женщин в национальных законодательных и исполнительных органах любой страны определяется широким набором факторов. К ним относятся общий уровень прогресса на пути к достижению равенства прав и возможностей мужчин и женщин в общественной и частной сферах, структура политической и избирательной систем, а также уровень институционализации и прозрачности принятия политических решений. Однако среди всего этого сложного переплетения различных факторов именно политические партии все больше называют «диспетчерами» демократии, и это особенно касается участия женщин в политической жизни.

Политические партии стали выполнять функции «диспетчеров» в силу своей уникальной и основополагающей роли в демократическом процессе. Выражая взгляды и интересы граждан обоего пола, партии транслируют их на уровень соответствующих дискуссий по вопросам государственной политики. Они также служат каналом, при помощи которого мужчины и женщины становятся депутатами или должностными лицами, ответственными за принятие политических решений.

Являясь объединениями граждан, политические партии должны в полной мере пользоваться правами на свободу объединений, свободу собраний и свободу слова в соответствии с обязательствами ОБСЕ по защите права свободно создавать объединения и участвовать в их работе¹². Тем не менее, учитывая особое положение политических партий в политической и избирательной системах, эксперты в области партийного строительства, регулирующие государственные органы и даже сами члены партий все более склоняются к мысли о необходимости регулирования деятельности партий «в той мере, в какой это необходимо для обеспечения эффективного, представительного и справедливого демократического управления»¹³.

В этой связи ряд государств-участников ОБСЕ приняли законы, которые регулируют деятельность политических партий и определяют их роль в демократическом процессе. В рамках таких законов есть возможность указать процессы и ресурсы, на которые имеют право политические партии. Самое главное, что эти законы определяют доступ партий к участию в выборах и описывают порядок получения такого доступа. Помимо этого, права политических партий могут предусматривать доступ к государ-

1.4. Политические партии как «диспетчеры» участия женщин в политике

В своей недавней резолюции «Женщины и участие в политической жизни» Генеральная ассамблея ООН обратилась к партиям всех государств

«... с настоятельным призывом устранять все барьеры, прямо или косвенно препятствующие участию женщин, развивать свой потенциал по анализу проблем с учетом гендерного фактора и принимать надлежащие стратегии для обеспечения женщинам возможности в полной мере участвовать в процессах принятия решений на всех уровнях в соответствующих политических партиях».

Источник: Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН 66/130 «Женщины и участие в политической жизни», 2012 г.

12 См.: БДИПЧ ОБСЕ и Венецианская комиссия Совета Европы, Руководящие принципы правового регулирования деятельности политических партий, 2010 г., п. 4: «Политические партии нуждаются в защите, так как через них целостно выражается право каждого лица на свободу объединения».

13 Там же, п. 6.

ственным средствам финансирования текущей деятельности партий или партийных кампаний; доступ к владению имуществом и/или доступ к государственным каналам вещания в период выборов¹⁴.

1.5. Определение политической партии

В пункте 9 «Руководящих принципов правового регулирования деятельности политических партий», подготовленных БДИПЧ ОБСЕ и Венецианской комиссией Совета Европы, содержится следующее определение **политической партии**: «это добровольное объединение лиц, одной из задач которого является участие в управлении государственными делами, в том числе путем выдвижения кандидатур на свободных и демократических выборах».

Источник: БДИПЧ ОБСЕ и Венецианская комиссия Совета Европы, Руководящие принципы правового регулирования деятельности политических партий, 2010 г.

Продвижение политической карьеры женщин может в значительной степени зависеть от особенностей деятельности политических партий и от мер по регулированию этой деятельности. Законодательство, регулирующее политические партии, может содержать в себе прямую или косвенную дискриминацию женщин. Например, правила регистрации кандидатов, предусматривающие крупную сумму залога, могут стать непреодолимой преградой для многих женщин ввиду неравных политических и социально-экономических возможностей женщин и мужчин. Помимо этого, несправедливым ограничением права избираться на государственные должности могут стать требования о наличии у кандидатов высшего образования или минимального стажа работы на государственной службе; такие требования могут ставить потенциальных женщин-кандидатов в несоразмерно менее выгодное положение.

Препятствием на пути участия женщин в политической жизни также может стать прямая или косвенная дискриминация на гендерной почве, заложенная во

внутрипартийных процедурах. Это особенно заметно, когда такие процедуры и правила снижают возможности выдвижения женщин в качестве кандидатов или избрания их на представительные должности, а также затрудняют им доступ к участию в принятии внутрипартийных решений, к финансам и другим ресурсам партии. Таким образом, одним из важных первых шагов на пути к выравниванию правил игры для мужчин и женщин, являющихся членами партии, должно стать регулирование внутрипартийных процессов с целью сделать их более демократичными и справедливыми.

1.3. Цель настоящего руководства

Настоящее руководство исходит из того, что все государства-участники ОБСЕ рассматривают равенство между мужчинами и женщинами в качестве одного из основополагающих признаков справедливого и демократического общества, а также стремятся обеспечить поддержку равных возможностей и полноправного участия мужчин и женщин во всех аспектах политической и общественной жизни. В рамках Плана действий ОБСЕ по поддержке гендерного равенства 2004 г. Бюро ОБСЕ по демократическим институтам и правам человека (БДИПЧ) было поручено оказывать государствам-участ-

¹⁴ Поскольку настоящий документ посвящен вопросам **внутрипартийного регулирования**, в нем отсутствует подробный анализ мер, которые государство может принять, чтобы обязать политические партии повысить уровень гендерного равенства и обеспечить продвижение политической карьеры женщин. С информацией по этому вопросу читатель может ознакомиться в издании БДИПЧ ОБСЕ и Венецианской комиссии Совета Европы «Руководящие принципы правового регулирования деятельности политических партий» (2010) по адресу: <http://www.osce.org/ru/odihr/81988?download=true>.

никам ОБСЕ поддержку в выполнении обязательства по обеспечению женщинам равных возможностей для участия в политической и общественной жизни¹⁵.

Учитывая, что от политических партий может зависеть степень участия женщин в политической жизни на местном, региональном и национальном уровнях, БДИПЧ подготовило настоящее руководство в качестве одной из мер по оказанию помощи государствам-участникам ОБСЕ в укреплении равенства между мужчинами и женщинами в деятельности политических партий¹⁶. В данном издании предложены конкретные стратегии, направленные на повышение потенциала политических партий в области подготовки и внедрения различных добровольных мер по поддержке участия женщин в партийной деятельности в качестве рядовых членов партии, в качестве лиц, ответственных за принятие решений, а также в качестве кандидатов на выборные должности. В настоящем руководстве также представлены стратегии, с помощью которых можно укрепить гендерное равенство во внутренних документах партий, их внутренних процессах и правилах.

Несмотря на то, что политические партии обязаны соблюдать регулятивные нормы, установленные государством, а также международными и национальными инструментами по правам человека, авторы настоящего руководства исходят из того, что политические партии в первую очередь интересуют максимально возможный успех на выборах и получение политической власти. Политические партии с большей вероятностью примут стратегии, содействующие продвижению политической карьеры женщин, если у них появятся соответствующие стимулы, которые сулят успех на выборах, расширяют доступ к государственным ресурсам, способствуют улучшению общественного имиджа партии или гарантируют повышение действенности и эффективности партийных структур и внутренних правил партии.

Как показывают факты, представленные в настоящем руководстве, привлечение к политической деятельности большего числа женщин в действительности приносит политическим партиям осязаемые выгоды. С одной стороны, женщины в любой стране составляют большинство избирателей, так как живут дольше мужчин. Помимо этого, во многих странах женщины чаще мужчин участвуют в выборах и вследствие этого, как недавно показал отчет Программы развития ООН и Национального демократического института (NDI), могут «обеспечить успешным партиям и кандидатам отрыв от конкурентов»¹⁷. Таким образом, партии не могут себе позволить не обращать внимания на избирателей-женщин. В мире растет число партий, осознающих этот факт, а также понимающих, что выдвижение на выборах большего числа кандидатов-жен-

15 Совет министров ОБСЕ, Решение № 14/04 «План действий ОБСЕ по поддержке гендерного равенства», София, 7 декабря 2004 г., <http://www.osce.org/ru/mc/23298?download=true>.

16 Таким образом, настоящее руководство дополняет информацию, опубликованную в следующих изданиях: Пиппа Норрис и Мона Лена Крук, Гендерное равенство на выборных должностях: шестиступенчатый план действий, Варшава, БДИПЧ ОБСЕ, 2011, <http://www.osce.org/ru/odihr/80989>; БДИПЧ ОБСЕ и Венецианская комиссия Совета Европы, Руководящие принципы правового регулирования деятельности политических партий, 2010 г., <http://www.osce.org/ru/odihr/81988>; а также в других публикациях, подготовленных ОБСЕ или по заказу ОБСЕ.

17 Empowering Women for Stronger Political Parties: A Guidebook to Promote Women's Political Participation (Расширение прав и возможностей женщин в целях укрепления роли политических партий: практическое руководство по привлечению женщин к участию в политической жизни (сокращенная версия на русском языке)), UNDP/NDI, 2011, <http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/empower-women-political-parties.html>, p. 65.

щин является одним из способов привлечения на свою сторону симпатий женского электората¹⁸.

С другой стороны, в дополнение к важнейшему вкладу в партийную работу на низовом уровне со стороны женщин, являющихся рядовыми членами партии, те женщины, которые одержали победу на выборах, могут способствовать значительному укреплению своей партии¹⁹. Например, оказалось, что в законодательной работе женщины-члены парламента более лояльны своей партии, чем депутаты-мужчины, и реже голосуют наперекор партийным установкам (даже если это противоречит их желанию)²⁰. Это обстоятельство повышает стабильность партии и в то же время облегчает задачу координации ее действий для достижения политических целей. Помимо этого, женщины могут эффективнее мужчин заниматься законодательной деятельностью, пропускают меньше заседаний, предлагают большее количество законопроектов и чаще встречаются с избирателями²¹. Такие действия могут повысить общественное доверие к партии. Результаты исследований показывают, что в действительности увеличение числа женщин в составе законодательных органов определенным образом соотносится с ростом представлений о легитимности власти как среди женщин, так и среди мужчин²².

-
- 18 Louise K. Davidson-Schmich, Implementation of Political Party Gender Quotas: Evidence from the German Lander 1990-2000 [Соблюдение гендерных квот на членство в политических партиях: факты из земель Германии за период 1990-2000 гг.], *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 [Вызов партиям, перемены в парламентах: женщины современной Западной Европы на выборных должностях], Columbus, Ohio State University Press, 2006; Joni Lovenduski and Pippa Norris (eds.), *Gender and Party Politics* [Гендер и партийная политика], 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 [Пример заразителен: женщины-кандидаты в одномандатных округах и пропорциональное представительство в избирательных системах (Канада и Норвегия)], *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 [Эффект взаимного заражения: квоты на представительство в правовых органах и в политических партиях. Взгляд из Бельгии], *Party Politics*, Vol. 10, No. 5, 2004, pp. 583-600.
- 19 Jo Freeman, *A Room at a Time: How Women Entered Party Politics* [Шаг за шагом: приход женщин в политические партии], Lanham, Rowman & Littlefield, 2002; Joni Lovenduski and Pippa Norris (eds.), *Gender and Party Politics* [Гендер и партийная политика], London, Sage, 1993.
- 20 Ayşe Güneş Ayata and Fatma Tütüncü, Critical Acts without a Critical Mass: The Substantive Representation of Women in the Turkish Parliament [Критические действия без критической массы: существенное представительство женщин в парламенте Турции], *Parliamentary Affairs*, Vol. 61, No. 3, 2008, pp. 461-475; Philip Cowley and Sarah Childs, Too Spineless to Rebel? New Labour's Women MPs [Слишком бесхребетные, чтобы бунтовать? Новые женщины-депутаты от Лейбористской партии], *British Journal of Political Science*, Vol. 33, No. 3, 2003, pp. 345-365. Из указанных работ следует, что у лояльности женщин-депутатов разные корни. Кроме того, некоторые женщины могут чувствовать себя обязанными соблюдать лояльность, опасаясь, что их легко вычеркнут из партийных списков, если они не будут твердо придерживаться линии партии и ее лидера.
- 21 Sarah F. Anzia and Christopher R. Berry, The Jackie (and Jill) Robinson Effect: Why Do Congresswomen Outperform Congressmen? [Эффект Джеки (и Джилл) Робинсон: почему женщины-члены Конгресса переигрывают мужчин в Конгрессе], *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 [Критическая масса, обсуждение решений и существенное представительство женщин: факты Программы делегирования власти в Соединенном Королевстве], *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 [Вторые среди неравных? Исследование эффективности «женской квоты» во Франции], *Politics & Gender*, Vol. 6, No. 1, 2010, pp. 93-118.
- 22 Leslie A. Schwindt-Bayer and William Mishler, An Integrated Model of Women's Representation [Целостная модель представительства женщин], *Journal of Politics*, Vol. 67, No. 2, 2005, pp. 407-428.

Таким образом, у политических партий во всем регионе ОБСЕ есть важные причины (и с нормативной, и с прагматической точки зрения) содействовать повышению гендерного равенства в политической сфере. В этой связи настоящее руководство рассчитано на самых разных читателей – руководителей политических партий, депутатов, кандидатов, представителей групп гражданского общества и отдельных граждан, – независимо от того, стремятся ли они в настоящее время к повышению представительства женщин или нет. Цель данного издания состоит в том, чтобы разъяснить важность привлечения в политику большего числа женщин и, на основе примеров из разных стран региона ОБСЕ, рекомендовать наиболее эффективные практические стратегии, направленные на расширение прав и возможностей женщин в сфере политики.

1.4 Проект «Женщины в политических партиях» и методика данного руководства

Настоящее руководство подготовлено в рамках проекта БДИПЧ «Женщины в политических партиях». Цель проекта – расширить знания и повысить потенциал заинтересованных субъектов политической деятельности (особенно членов политических партий и кандидатов на выборные должности) в области мер по повышению участия женщин в политической жизни в качестве лидеров политических партий, лиц, ответственных за принятие решений, и кандидатов на выборные должности. В настоящее время много внимания уделяется вопросам **правового регулирования и принятия специальных мер** (таких, как гендерное квотирование) в качестве инструментов для поддержки участия женщин в политической жизни. Осознавая это, БДИПЧ поставило перед собой задачу выявить и собрать примеры хорошей практики в области **добровольных мер**, которые могут быть приняты политическими партиями в целях выравнивания правил игры в политике для мужчин и женщин.

Настоящее руководство – результат ряда мероприятий, осуществленных в рамках проекта «Женщины в политических партиях». БДИПЧ провело тщательный анализ предыдущих публикаций, подготовленных ОБСЕ и другими международными и неправительственными организациями и посвященных участию женщин в политической жизни во всем мире, и особенно в регионе ОБСЕ²³. Помимо этого, в сотрудничестве с местными партнерами из гражданского общества Бюро провело «полевую» работу в пяти странах, выбранных для пилотного исследования: в Албании, Грузии,

23 Например: Empowering Women for Stronger Political Parties: A Guidebook to Promote Women's Political Participation (Расширение прав и возможностей женщин в целях укрепления роли политических партий: практическое руководство по привлечению женщин к участию в политической жизни (сокращенная версия на русском языке)), UNDP/NDI, 2011, <http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/empower-women-political-parties.html>; Гендерное равенство на выборах должностях: шестиступенчатый план действий, Варшава, БДИПЧ ОБСЕ, 2011, <http://www.osce.org/ru/odihr/80989>; Права женщин и гендерное равенство: справочник для национальных правозащитных институтов, Варшава, БДИПЧ ОБСЕ, 2012, <http://www.osce.org/ru/odihr/102872>. Полный список см. в разделе «Литература».

Казахстане, Кыргызстане и Молдове²⁴. Целью этого исследования было выявление общих проблем, с которыми сталкиваются женщины этих стран в своей партийной карьере. БДИПЧ собирало информацию прежде всего о том, каким образом внутрипартийные процедуры могут способствовать или препятствовать участию женщин в политической жизни. Объектом анализа стали процедуры, регулирующие прием в партию, назначение на руководящие партийные должности и продвижение по партийной лестнице, процессы отбора и выдвижения кандидатов, процессы принятия решений и формирования политики партии, а также распределение партийных ресурсов.

Исследование на местах проводилось в форме опроса, включавшего три анкеты²⁵. Эти анкеты были розданы более 150 респондентам из числа парламентариев, женщин-членов политических партий и активисток гражданского общества, а также представителей избирательных органов и сотрудников государственных структур, занимающихся вопросами гендерного равенства. Результаты опроса легли в основу специальной базы данных, включающей более 1 000 записей.

Важно отметить, что ограниченный объем времени и ресурсов, а также некоторые проблемы с получением информации от ряда политических субъектов не позволили БДИПЧ сделать этот опрос (далее – «опрос БДИПЧ 2012 г.») статистически репрезентативным с точки зрения отражения положения женщин во всех политических партиях указанных пяти пилотных стран, не говоря уже о регионе ОБСЕ в целом²⁶. Тем не менее, созданная по итогам опроса база данных представляет собой ценный источник информации о проблемах, примерах хорошей практики и выводах на будущее в области повышения участия женщин в деятельности политических партий пяти пилотных стран.

Некоторые из лагун, оставшихся после завершения исследования, удалось заполнить в ходе учебных программ²⁷, проводившихся в каждой из пяти пилотных стран²⁸. Каждый учебный семинар включал дискуссию в формате круглого стола с участием лидеров политических партий, после которой проводился двухдневный учебный курс для женщин-членов партий и потенциальных кандидатов на государственные должности. В ходе семинаров обсуждались проблемы, стоящие перед лидерами партий, активистами, выступающими за гендерное равенство, а также перед кандидатами на выборные должности и лицами, избранными на такие посты, на пути про-

24 Эти государства-участники были выбраны в качестве пилотных стран в рамках настоящего проекта в ответ на конкретные просьбы со стороны государств-участников об оказании помощи, а также в связи со стратегией, предусматривающей проведение исследований в государствах с различными избирательными и политическими системами. Организациями-партнерами в этих странах были следующие: Women in Development/Millennium Women Network, www.albania-mwn.org (Албания); Женский информационный центр, www.wicge.org (Грузия); Феминистская лига, www.empowering-women.kz (Казахстан); Альянс женских законодательных инициатив (AWLI)/Агентство социальных технологий, <http://www.awli-kg.org> (Кыргызстан); Центр партнерства и развития PROGEN, www.progen.md (Молдова).

25 Далее – «опрос БДИПЧ 2012 г. о женщинах в политических партиях» или «опрос БДИПЧ 2012 г.». Настоящее руководство «Поддержка участия женщин в деятельности политических партий» – первое издание, в котором использованы данные этого опроса.

26 В частности, возникали трудности с проведением запланированного количества интервью, с доведением интервью до конца, а также с соблюдением принципа случайного выбора респондентов.

27 Более подробную информацию о проведенных программах обучения см. на веб-сайте БДИПЧ ОБСЕ по адресу: www.osce.org/odihr/gender.

28 Время проведения учебных семинаров: Грузия – апрель 2012 г., Албания – июнь 2012 г., Молдова – сентябрь 2012 г., Казахстан – ноябрь 2012 г., Кыргызстан – апрель 2013 г.

движения равного участия мужчин и женщин в деятельности политических партий. Помимо этого, в ходе учебных семинаров в качестве раздаточных или учебных материалов распространялась информация из отдельных глав настоящего руководства. Таким образом, содержание данной публикации прошло проверку в условиях разных стран, что позволило подтвердить предложенные стратегии или внести в текст руководства соответствующие изменения. Пять выбранных для проекта стран отражают самые разные ситуации в регионе ОБСЕ (с точки зрения политического развития, устройства избирательной системы и нынешнего уровня участия женщин в политической жизни), и это способствовало созданию более репрезентативной картины участия женщин в деятельности политических партий в регионе ОБСЕ. Вместе с тем, нельзя забывать, что каждая страна и, на самом деле, каждая политическая партия всегда уникальна и что ни одну из выбранных для пилотного исследования стран невозможно рассматривать как полностью репрезентативный пример ситуации, существующей в регионе ОБСЕ в целом.

1.6. Руководство «Поддержка участия женщин в деятельности политических партий»: этапы подготовки

Работа команды данного проекта БДИПЧ (при участии партнерских организаций) по сбору и подготовке информации, представленной в настоящем руководстве, включала следующие этапы:

- **Кабинетные исследования и тщательный анализ литературы:**
 - » просмотр и анализ около 200 книг, научных статей, онлайн-ресурсов и информационно-пропагандистских материалов;
 - » просмотр и анализ отчетов БДИПЧ, в том числе отчетов миссий БДИПЧ по наблюдению за выборами, а также отчетов международных правительственных и неправительственных организаций.
- **Составление анкет (на английском и русском языках):**
 - » составление анкет для трех различных фокус-групп, к которым относятся:
 - представители национальных государственных институтов, занимающихся вопросами обеспечения гендерного равенства;
 - представители национального избирательного органа;
 - руководители основных политических партий в каждой из пяти выбранных стран, действующие депутаты парламента (мужчины и женщины) и политические активисты.
- **Проведение опроса БДИПЧ 2012 г.:**
 - » 150 полуструктурированных интервью в пяти выбранных странах (Албания, Грузия, Казахстан, Кыргызстан и Молдова) были проведены в период с августа по ноябрь 2011 г.;
 - » изучались соответствующие национальные публикации и другие данные на местных языках.
- **Составление комплексной базы данных:**
 - » база данных включает более 1 000 записей на основе выводов, сделанных в ходе опроса.
- **Написание тематического исследования по каждой стране:**
 - » местные организации гражданского общества составили тематические исследования (по каждой из пяти выбранных стран), в которых определены основные препятствия на пути участия женщин в деятельности политических партий.
- **Разработка стратегий, представленных в настоящем руководстве:**
 - » были разработаны конкретные стратегии применительно к каждой из трех целевых групп (лидеры политических партий, женщины-политики, организации гражданского общества).
- **Проведение круглых столов, семинаров и совещаний:**
 - » в каждой из пяти пилотных стран ОБСЕ был проведен круглый стол, учебный семинар и последующее совещание, которые были подготовлены с учетом интересов представителей каждой из целевых групп;
 - » эти мероприятия были посвящены представлению, обсуждению и проверке стратегий, подготовленных для настоящего руководства, с участием руководителей политических партий, женщин-кандидатов, представителей гражданского общества и международного сообщества.
- **Проведение широких консультаций:**
 - » в процессе рецензирования и обсуждения настоящего руководства более 20 международных экспертов предоставили свои предложения и замечания;
 - » более 20 представителей миссий ОБСЕ на местах и институтов ОБСЕ ознакомились с предварительными редакциями руководства и предложили свои замечания.

1.5. Целевая аудитория и структура руководства

Настоящее руководство ориентировано на три четко определенные целевые группы: лидеров политических партий, женщин-членов партий и кандидатов на выборные должности, а также на представителей гражданского общества. Примеры хорошей практики и накопленный опыт, представленные в руководстве, логически организованы в соответствии с интересами конкретной целевой группы. Авторы понимали, что для того, чтобы более целенаправленно мотивировать, убеждать и/или поощрять представителей каждой группы участвовать в поддержке продвижения роли женщин в политической деятельности, можно использовать разные аргументы и стратегии.

- С учетом того, что от **лидеров политических партий** прежде всего зависит содействие или воспрепятствование повышению роли женщин в политической сфере, именно они составляют основную целевую группу. В главе, посвященной лидерам партий, подробно рассматриваются стратегии, направленные на то, чтобы сделать внутрипартийную политику, процедуры и практику более справедливыми, прозрачными и равными и для женщин, и мужчин.
- Вторую целевую группу составляют **женщины, стремящиеся к политической карьере** в качестве партийных лидеров, руководителей избирательных кампаний, кандидатов от партий, избранных депутатов или партийных активистов. В главе, посвященной женщинам-членам политических партий, предлагаются практические стратегии по оказанию женщинам поддержки в планировании и реализации политической карьеры.
- Третью целевую группу составляет **гражданское общество**, в том числе организации гражданского общества, женские группы, представители средств массовой информации и академических кругов, чьи действия могут помочь давлению на политических субъектов с тем, чтобы подвигнуть их на проведение внешних и внутренних реформ в поддержку гендерного равенства и продвижения карьеры женщин в политической сфере.

Общая цель настоящего руководства – снабдить представителей всех трех целевых групп аргументами, стратегиями и примерами хорошей практики, которые можно активно использовать для того, чтобы содействовать расширению прав и возможностей женщин в политических партиях и на государственных постах. При этом руководство также может оказаться полезным (в более широком смысле) для избирательных органов, национальных государственных институтов, занимающихся вопросами гендерного равенства, и организаций гражданского общества, которые, каждый в своей области, могут сыграть существенную роль в деле поддержки соответствующих перемен в политических партиях или агитации за такие перемены. Помимо этого, настоящее издание может быть полезным ресурсом для средств массовой информации: оно улучшит понимание ситуации журналистами и поможет избежать отрицательных гендерных стереотипов при освещении избирательных кампаний и предоставлении информации о конкретных кандидатах.

В соответствующих случаях в руководстве также приводятся ссылки на общие концепции, организационные идеи и системы, разработанные экспертами и специалистами-практиками в целях лучшего понимания проблем гендерного равенства и представительства женщин в политике. К ним относится и модель «спроса и предложения», используемая в отношении приема в политические партии и отбора кандидатов на выборные должности. Она учитывает число женщин, стремящихся стать

кандидатами на выборные должности, и уровень их квалификации в соответствующей области (предложение), а также спрос на женщин-кандидатов со стороны политических элит и со стороны избирателей (спрос).

В различных разделах руководства также используется известная классификация подходов политических партий к увеличению многообразия среди своих кандидатов. Она выделяет три типа стратегий, находящихся на вооружении у партий, – **риторику равенства** (в том числе призывы к равному представительству, которые звучат в партийных программах, избирательных кампаниях и речах партийных лидеров), **поддержку равенства** (реализация конкретных мер – например, организация обучения или финансовой помощи в целях стимулирования прихода женщин в политику) и **гарантии равенства** (принятие собственных мер на уровне партийной политики для повышения числа женщин-кандидатов в партийных списках – например, введение внутрипартийных гендерных квот). Знание теорий и концепций, описывающих идеи гендерного равенства в политике, может дать лидерам партий и самим женщинам понятийный аппарат и аргументы, способствующие успешному достижению поставленных целей.

Важно отметить, что ресурсы и примеры, указанные в настоящем руководстве, включены в него лишь как образцы эффективной и хорошей практики в области поддержки участия женщин в деятельности политических партий. И это ни в коем случае не означает, что авторы руководства поддерживают политические программы или платформы соответствующих организаций, объединений и политических партий или согласны с ними.

Несмотря на вышесказанное, настоящее руководство было задумано как практическое пособие, позволяющее читателю легко ориентироваться в различных главах и разделах. Хотя каждую главу можно рассматривать как отдельный материал, авторы считают, что необходимо применять комплексный подход, с тем чтобы добиться действительно заметных сдвигов в развитии политической карьеры женщин. Для продвижения вверх в политической сфере женщины и активисты, отстаивающие гендерное равенство, должны мобилизоваться и организовать. При этом успех реформ, направленных на укрепление гендерного равенства, невозможен без поддержки со стороны членов партии обоего пола и особенно со стороны партийных лидеров. Не менее важна и поддержка извне – например, со стороны гражданского общества и других заинтересованных сторон. Словом, усилий какой-либо одной группы или применения какой-либо одной стратегии недостаточно: эффективными могут быть только те меры, которые предусматривают объединение усилий лидеров партий, женщин-политиков, активистов, отстаивающих гендерное равенство, и гражданского общества.

С учетом упомянутых выше (в разделе 1.4) сложностей при проведении исследования важно отметить ограничения настоящего руководства. Во-первых, данное издание представляет собой сборник примеров хорошей практики, которые могут быть использованы основными заинтересованными сторонами в качестве стратегий. Однако, учитывая закрытость политических партий и относительную новизну данной темы для многих государств-участников ОБСЕ, настоящее руководство не претендует на статус всеобъемлющего собрания всех существующих примеров хорошей практики в области продвижения участия женщин в деятельности политических партий. Помимо этого, читатель может заметить, что примеры из одних государств-участников представлены чаще, чем из других. Это является следствием ограничений нашего исследования, проведенного при подготовке настоящего издания.

Помимо этого, поскольку политические условия в разных государствах-участниках ОБСЕ различны и ни одна политическая партия, как организация, не похожа на другую, мы рекомендуем читателю адаптировать предлагаемые в данном издании стратегии под реальные обстоятельства и потребности. В частности, каждую стратегию следует использовать с поправкой на демократический опыт конкретной страны, ее государственную структуру, избирательную и политическую системы, текущую политическую и социально-экономическую обстановку, а также исторический и социально-культурный контекст.

И, наконец, важно упомянуть, что в данном руководстве не рассматриваются подробно несовпадения мнений между лидерами партий, партийными активистами и просто членами партий. Некоторые данные из проведенного исследования показывают, что в связи с тем, что в рядах партий и в их руководящих структурах нередко преобладают мужчины, рядовые члены партий могут оказывать особенно сильное сопротивление тем переменам, которые необходимы для формирования в политических партиях более широкой поддержки политической карьеры женщин²⁹. При том, что партийные активисты или лидеры партии могут приспособить предлагаемые стратегии для обеспечения внутривнутрипартийной поддержки идее укрепления гендерного равенства, авторы должны признать, что в данном руководстве описание возможных мер для решения этой задачи не является полным. Для учета специфики отношений между лидерами партий и рядовыми членами необходимо проведение дальнейших исследований, которые сделают возможной разработку специальных стратегий.

Для удобства читателей настоящее руководство разделено на шесть глав. Данная глава «**Введение**» (**глава 1**) содержит обзор ситуации в области участия женщин в политической жизни в регионе ОБСЕ и выделяет решающую роль политических партий в содействии политической карьере женщин.

В главе 2 «Продвижение гендерного равенства и поддержка политической карьеры женщин: зачем это нужно?» приводятся аргументы в пользу расширения участия женщин в политической жизни и разъясняется принципиальная необходимость достижения гендерного баланса в политике, а также описываются стратегические выгоды, которые могут получить политические партии, следующие этим путем. В главе дается подробный анализ тех преимуществ, которые могут появиться у каждой из трех целевых групп в результате укрепления гендерного равенства и расширения участия женщин в деятельности политических партий.

В главе 3 «Политические партии и их лидеры» лидерам политических партий предлагается ряд стратегий по расширению прав и возможностей женщин; использовать эти стратегии можно на различных стадиях избирательного цикла. В главе рассматриваются внутривнутрипартийные процессы и процедуры с точки зрения их возможного содействия или препятствования политической карьере женщин. В соответствующих случаях в главе 3 предлагаются стратегии, которые могут привести к повышению *спроса со стороны политических партий* на появление в их рядах большего

29 См., например, результаты опроса, зафиксированные в публикации Women's Participation in Politics and Decision-Making in Ukraine: A Strategy Paper [Участие женщин в политике и в принятии решений в Украине. стратегия действий], подготовленной Украинским женским фондом в 2011 г. Этот текст можно найти по адресу: <http://www.osce.org/odihr/85974>. См. также результаты исследований проф. Сьюзан Скэрроу (Susan Scarrow).

числа женщин – рядовых членов партии, лиц, ответственных за принятие решений; партийных лидеров и кандидатов на государственные должности.

Глава 4 «Женщины в политических партиях» посвящена тем женщинам-членам партий, которые стремятся стать кандидатами на выборную должность, партийными лидерами или членами руководства партии, ответственными за принятие решений; руководителями предвыборных кампаний и/или партийными активистами. Представленные в главе 4 стратегии направлены на увеличение **предложения женщин**, выбравших для себя политическую карьеру, путем расширения их знаний, повышения уверенности в себе и получения доступа к партийным ресурсам и возможности занять руководящие позиции в партии. В связи с этим в данной главе рассматриваются установки и мотивации женщин, решивших связать свою жизнь с политикой; вопросы преодоления устойчивых гендерных стереотипов, а также вопросы развития потенциала женщин, готовых к продвижению своей политической карьеры, и соответствующие ресурсы для таких женщин.

В главе 5 «Организации гражданского общества и другие субъекты общественной деятельности» обсуждается роль гражданского общества в деле оказания помощи как лидерам партий, так и женщинам-членам партий в деле достижения гендерного равенства внутри партий и на выборах должностях на национальном уровне. В этой главе предлагаются стратегии, с помощью которых гражданское общество может оказать поддержку женщинам и политическим партиям, – кампании в СМИ, организация сбора средств, программы по развитию потенциала, сети для обмена знаниями, а также мониторинг гендерных диспропорций.

Раздел **«Выводы»** содержит основные заключения для каждой главы, а также рекомендации на будущее.

В **Приложениях** даны выдержки из документов ОБСЕ по вопросам гендерного равенства, а также краткое изложение основных международных стандартов в области гендерного равенства. Помимо этого, приводится анализ конкретных случаев и другой полезной информации и данных, а также схемы описанных методик, которые могут быть использованы партиями для укрепления гендерного равенства в своих рядах (в предложенном варианте или после соответствующей адаптации). В руководство включены практические учебные материалы, которые могут пригодиться всем заинтересованным сторонам, участвующим в политической деятельности.

БДИПЧ надеется, что данное руководство станет первым в серии публикаций, представляющих широкий спектр эффективных стратегий, мер и практических методов, используемых в настоящее время для поддержки конструктивного участия женщин в деятельности политических партий. В этой связи Бюро просит читателей присылать новые примеры хорошей практики для включения их в будущие публикации.

БДИПЧ приглашает читателей присылать (через веб-сайт Бюро) примеры хорошей практики и эффективных мер и стратегий по поддержке участия женщин в деятельности политических партий.



Продвижение гендерного равенства и поддержка политической карьеры женщин: зачем это нужно?

СОДЕРЖАНИЕ ГЛАВЫ 2

Введение в главу 2	32
2.1. Традиционные аргументы в поддержку участия женщин в политической деятельности	34
2.2. Преимущества с точки зрения лидеров политических партий	37
2.2.1. Повышение престижа и репутации партии в обществе	38
2.2.2. Усиление платформ и политической повестки дня партии	39
2.2.3. Усиление избирательных стратегий политической партии и/или стратегий ведения кампаний	42
2.2.4. Борьба с сокращением партийных рядов	46
2.3. Преимущества с точки зрения женщин-членов политических партий	47
2.3.1. Расширение круга женщин, готовых баллотироваться на выборные должности	47
2.4. Преимущества для общества	49
2.4.1. Повышение доверия общества к политической системе	50
2.4.2. Влияние на политическую повестку дня	50
2.4.3. Содействие социально-экономическому развитию	51
2.4.4. Повышение понимания проблем гендерного равенства в обществе	52
Заключение к Главе 2	53

Введение в главу 2

Государства-участники ОБСЕ признают равенство между мужчинами и женщинами одной из основополагающих характеристик справедливого, прочного и демократического общества. Термин «равенство между мужчинами и женщинами» означает обеспечение равных прав и возможностей мужчин и женщин в законодательстве и политике, а также равный доступ к ресурсам и услугам в рамках семьи, местной общины и общества³⁰. Сюда относятся и равные права на участие во всех сферах (и на всех уровнях) политической и общественной жизни.

Участие женщин в политической жизни медленно растет во всем регионе ОБСЕ. Как отмечалось во Введении, в 2013 г. доля женщин-депутатов в национальных парламентах в регионе ОБСЕ составила 24,8% (в 2000 г. – 17%). Тем не менее, в различных государствах-участниках ОБСЕ по-прежнему существуют значительные диспропорции по уровню представительства женщин, а доля женщин, занимающих политические и государственные должности с правом принятия решений на всех уровнях чрезвычайно мала. При этом, согласно выводам базового исследования «Гендерное равенство на выборах должностях: шестиступенчатый план действий», проведенного по заказу БДИПЧ, при сохранении нынешних тенденций в области представительства женщин гендерное равенство на выборах должностях может быть достигнуто в регионе ОБСЕ **через 50 лет**, а во всем мире – **через 150 лет**³¹.

Несмотря на все международные соглашения и обязательства, сами политические партии в регионе ОБСЕ нередко вовсе не выступают в первых рядах борьбы за обеспечение полного и активного участия женщин в политической жизни. Даже в тех случаях, когда женщины достигают паритета с мужчинами с точки зрения количественного состава конкретной партии, политическая культура данной партии, а также практические (официальные и неофициальные) методы руководства ее деятельностью могут препятствовать продвижению женщин в политической сфере – как внутри партии, так и на выборах должностях.

Гендерное равенство означает равенство прав и возможностей мужчин и женщин в законодательстве и политике, а также равный доступ к ресурсам и услугам в рамках семьи, местной общины и общества. Речь идет о том, что мужчины и женщины имеют возможность на равных основаниях получать доступ во все сферы жизни, включая демократическое управление, принятие решений и работу сектора безопасности, а также принимать участие в соответствующей деятельности.

Источник: "ODIHR and Gender Equality Fact Sheet" [Бюллетень «БДИПЧ и гендерное равенство»], OSCE/ODIHR, <http://www.osce.org/odihr/103449>

2.1. Женщины в национальных парламентах в регионе ОБСЕ

В настоящее время доля женского представительства в национальных парламентах региона ОБСЕ составляет **24,8%**.

Согласно выводам базового исследования «Гендерное равенство на выборах должностях: шестиступенчатый план действий», выполненного по заказу БДИПЧ, если не будут приняты согласованные и целенаправленные политические меры, то при сохранении нынешних тенденций в области представительства женщин гендерное равенство на выборах должностях может быть достигнуто в регионе ОБСЕ **через 50 лет**, а во всем мире – **через 150 лет**.

Источник: Пиппа Норрис и Мона Лена Крук, Гендерное равенство на выборах должностях: шестиступенчатый план действий (базовое исследование по заказу БДИПЧ, 2011 г.).

30 См.: Gender [Гендер], Legislationline, OSCE/ODIHR, <http://legislationline.org/topics/topic/7>; ODIHR and Gender Equality Fact Sheet [Бюллетень «БДИПЧ и гендерное равенство»], OSCE/ODIHR, <http://www.osce.org/odihr/103449>.

31 Пиппа Норрис и Мона Лена Крук. Гендерное равенство на выборах должностях: шестиступенчатый план действий. Варшава, БДИПЧ ОБСЕ, 2011, <http://www.osce.org/ru/odihr/80989>.

Почему политические партии должны проявлять интерес к поддержке политической карьеры женщин и к созданию таких условий внутри партии, которые бы в большей степени способствовали гендерному равноправию? Многие традиционные аргументы в пользу повышения роли женщин в политике и в деятельности политических партий государств-участников ОБСЕ опираются на такие соображения, как необходимость соблюдать международные принципы в области прав человека, необходимость укреплять репутацию демократической организации, а также желание повысить представительность демократических институтов (особенно парламентов).

При том, что всеобщие права человека и международные стандарты должны лежать в основе деятельности всех демократических институтов, включая политические партии, авторы настоящего руководства осознают, что логика функционирования любой политической партии подчинена задаче достижения максимально возможного успеха на выборах. Хороший результат на выборах гарантирует политической партии возможность оказывать влияние на политику государства и деятельность его институтов, а также формировать эту политику и эти институты. Если удастся доказать, что участие женщин в политике способствует победе партии на выборах, лидеры политических партий с большей вероятностью станут содействовать политической карьере женщин и активно ее поддерживать.

В этой связи настоящая глава включает не только традиционные аргументы в пользу равного участия мужчин и женщин в общественно-политической жизни в регионе ОБСЕ, но и аргументы, дающие стимул и способные убедить большее число лидеров политических партий в необходимости принятия активных мер по содействию политической карьере женщин. Возможно, что после того, как партийные лидеры убедятся в наличии преимуществ, создаваемых поддержкой продвижения женщин в политической сфере, эти аргументы придется развить, с тем чтобы убедить и рядовых членов партии, которые могут сопротивляться идее продвижения политической карьеры женщин более упорно, чем лидеры партий и/или избиратели³². В настоящей главе также представлены аргументы более общего характера в пользу укрепления гендерного равенства в деятельности политических партий и в обществе в целом.

32 См., например: Ukrainian Women's Fund, *Women's Participation in Politics and Decision-Making in Ukraine: Strategy Paper* [Участие женщин в политике и в принятии решений в Украине: стратегия действий], подготовлено по заказу БДИПЧ ОБСЕ, 2011 г., с. 13.

2.2. Аргументы в пользу поддержки участия женщин в политической деятельности

Традиционные аргументы	Преимущества с точки зрения партий	Преимущества с точки зрения женщин-политиков	Преимущества с точки зрения общества
Принцип равенства прав и возможностей мужчин и женщин является общепризнанным	Улучшение имиджа и репутации партии в обществе	Рост числа женщин, стремящихся стать кандидатами на государственные должности	Справедливое представительство общества в выборных органах
Равное представительство мужчин и женщин в политике является необходимым условием демократических выборов	Расширяет и усиливает программу и политическую повестку дня партии	Меняет представления общества и субъектов политической деятельности о потенциале женщин	Влияет на политическую повестку дня
Инклюзивность парламента может повысить его легитимность и представительность	Способствует укреплению избирательной стратегии партии и/или стратегии ведения кампаний	Повышает уверенность женщин в своих возможностях влиять на политическую повестку дня в партиях и парламентах	Содействует лучшему пониманию обществом вопросов гендерного равенства
Гендерное равенство способствует экономическому развитию	Помогает в борьбе с сокращением партийных рядов		

2.1 Традиционные аргументы в поддержку участия женщин в политической деятельности

Международные стандарты в области прав человека и гендерного равенства остаются базовой системой ориентиров, определяющей деятельность всех политических институтов и субъектов политики в регионе ОБСЕ, и все государства-участники ОБСЕ обязались соблюдать эти стандарты. В настоящем разделе изложены основные аргументы в пользу поддержки участия женщин в политической деятельности; они основаны на документах о всеобщих правах человека, закрепляющих равенство прав мужчин и женщин и поддерживающих гендерное равенство, а также на международных стандартах и принципах, определяющих деятельность демократических институтов.

→ Принцип равенства прав и возможностей мужчин и женщин является общепризнанным

Всеобщая декларация прав человека 1948 г. (ВДПЧ) закрепляет «равенство прав мужчин и женщин», включая право на участие в работе правительства³³. Декларация проложила путь принятию новых международных обязательств в области прав женщин,

33 Всеобщая декларация прав человека ООН, статья 2: «Каждый человек должен обладать всеми правами и всеми свободами, провозглашенными настоящей Декларацией, без какого бы то ни было различия, как то в отношении расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национально-го или социального происхождения, имущественного, сословного или иного положения» (1948 г.), <http://www.un.org/ru/documents/udhr/>.

которые нашли свое наиболее комплексное выражение в Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ), принятой Организацией Объединенных Наций в 1979 г.³⁴ Этот «билль о правах» женщин, как нередко называют КЛДЖ, был расширен в 1995 г. Пекинской декларацией и Платформой действий ООН, которая обязывает государства-участники «принимать меры по обеспечению равного доступа женщин к директивным структурам и процессу принятия решений и их полного участия в них»³⁵. Исходя из обязательств, принятых во время Десятилетия женщин Организации Объединенных Наций (1976-1985)³⁶, Пекинская декларация отражает новое международное обязательство по обеспечению равенства, развития и мира всем женщинам.

Аналогичным образом, «Декларация тысячелетия» ООН, принятая в 2000 г., включает декларацию ценностей и принципов, а также провозглашает восемь конкретных целей, известных как «Цели развития тысячелетия», вместе с соответствующими задачами, входящими в международную повестку дня XXI века. В этой декларации государства-члены ООН договорились «способствовать равенству мужчин и женщин и расширению прав и возможностей женщин как эффективным средствам борьбы с нищетой, голодом и болезнями и стимулирования развития, носящего подлинно устойчивый характер»³⁷. Цель 3 («способствовать равенству мужчин и женщин и расширению прав и возможностей женщин») широко признана в качестве обязательной для достижения семи других целей развития, сформулированных в Декларации тысячелетия. Резолюция Совета Безопасности ООН № 1325 «О женщинах, мире и безопасности», принятая тоже в 2000 г., еще раз подтвердила значение участия женщин в деятельности сектора безопасности и процессах обеспечения мира, подчеркнув «важность их равноправного и всестороннего участия во всех усилиях по поддержанию и содействию укреплению мира и безопасности»³⁸.

Государства-участники ОБСЕ неоднократно брали на себя обязательство положить конец дискриминации на гендерной почве и укрепить гендерное равенство в политической и общественной жизни³⁹. Например, в Копенгагенском документе ОБСЕ 1990 г. есть положения о противодействии дискриминации, которые могут быть особенно важны с точки зрения защиты прав женщин. Пункт 5.9 обязывает государства-участники «запрещать любую дискриминацию и гарантировать всем лицам равную и эффективную защиту от дискриминации по какому бы то ни было признаку»⁴⁰. В Плане

34 Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ), Нью-Йорк, Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ), 18 декабря 1979 г., статья 7, http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/cedaw.shtml. Эту конвенцию ратифицировали 189 стран.

35 Четвертая всемирная конференция Организации Объединенных Наций по положению женщин (Пекин, сентябрь 1995 г.), Платформа действий ООН, стратегическая цель G1, <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20R.pdf>.

36 Глобальные вопросы повестки дня ООН: женщины, <http://www.un.org/ru/globalissues/women/>.

37 Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН № 55/2 «Декларация тысячелетия Организации Объединенных Наций», A/55/L.2, http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/summitdecl.shtml.

38 Резолюция № 1325 (2000), Совет безопасности ООН, 31 октября 2000 г., <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/No0720/20/PDF/No072020.pdf?OpenElement>.

39 Обязательства ОБСЕ в области гендерного равенства и недискриминации: справочное пособие, подготовленное для семинара ОБСЕ по человеческому измерению «Участие женщин в общественной и экономической жизни» (Варшава, Бюро ОБСЕ по демократическим институтам и правам человека, 13-15 мая 2003 г.), <http://www.osce.org/ru/odihr/19576?download=true>.

40 Документ Копенгагенского совещания Конференции по человеческому измерению СБСЕ (1990), www.osce.org/odihr/elections/14304.

действий ОБСЕ по поддержке гендерного равенства (2004) равенство прав мужчин и женщин считается прямым условием «обеспечения мира, устойчивой демократии, экономического развития, а, следовательно – безопасности и стабильности в регионе ОБСЕ»⁴¹. На сегодняшний день этот план действий является наиболее полным концептуальным документом ОБСЕ, содержащим руководящие принципы для институтов ОБСЕ и государств-участников в области достижения истинного и полноценного равенства между мужчинами и женщинами.

Основная мысль указанного Плана действий ОБСЕ в отношении обеспечения равного участия мужчин и женщин в общественной и политической жизни, в том числе в деятельности политических партий, получила свое развитие в Решении Совета министров ОБСЕ № 7/09 «Участие женщин в политической и общественной жизни», принятом в Афинах в декабре 2009 г.⁴². Это решение призывает все государства-участники

«рекомендовать всем движущим политическим силам содействовать равному участию женщин и мужчин в политических партиях с целью достижения более сбалансированного гендерного представительства на выборных государственных должностях на всех уровнях принятия решений»⁴³.

Как показывает этот исчерпывающий перечень международных обязательств, стандартов и документов, государства-участники ОБСЕ привержены идее поддержки гендерного равенства и участия женщин в политической жизни, в том числе в принятии решений.

→ **Равное представительство мужчин и женщин в политике является необходимым условием демократических выборов**

Для того чтобы выборы были демократическими, граждане должны иметь возможность свободно выбирать из соперничающих партий и кандидатов. Иногда называют несправедливым любое вмешательство в избирательный процесс при помощи мер, направленных на ограничение равных возможностей путем предоставления более благоприятных условий какой-либо одной группе (например, женщинам) или же путем ограничения выбора при голосовании.

Однако когда заходит речь о переводе голосов избирателей в количество мест в выборном органе, любая избирательная система предусматривает правила, которые более благосклонны к одним партиям и кандидатам и менее – к другим. Ярким примером могут служить законодательно установленные пороги голосования, когда малочисленные партии не получают мест в парламенте, если им не удастся преодолеть определенный процентный барьер. Аналогичным образом, на характер предвыборной конкуренции влияют правила финансирования кампании, правила доступа к средствам массовой информации и правила допуска к участию в выборах.

Нежелание лидеров партий выдвигать кандидатами равное число мужчин и женщин ограничивает возможность избирателей (и женщин, и мужчин) голосовать за женщин.

41 Решение Совета министров ОБСЕ № 14/04 «План действий ОБСЕ по поддержке гендерного равенства (София, 7 декабря 2004 г.), <http://www.osce.org/ru/mc/23298?download=true>.

42 Более подробное изложение обязательств ОБСЕ в области гендерного равенства см. в Приложении I.

43 Решение Совета министров ОБСЕ № 7/09 «Участие женщин в политической и общественной жизни» (Афины, 4 декабря 2009 г.), <http://www.osce.org/ru/mc/67625?download=true>.

Если посмотреть на свободу выбора избирателей с этой стороны, то возникает и альтернативная интерпретация: отказ от выдвижения значительного числа женщин-кандидатов ограничивает возможность избирателей проголосовать за женщин. Таким образом, поскольку правила игры для мужчин и женщин не равны, следует лишь приветствовать систематизированные меры, направленные на устранение этого дисбаланса. Стратегия позитивных действий, способствующих доступу женщин на выборные должности, расширяет выбор избирателя в кабинке для голосования. Помимо этого, такая стратегия способствует формированию более представительных и легитимных парламентов, отражающих весь спектр интересов и сегментов общества.

→ **Инклюзивный состав парламентов может повысить их легитимность и представительность**

Доля мест, занимаемых женщинами в национальном парламенте, обычно используется в качестве критерия для оценки достижений страны на пути к гендерному равенству в общественной жизни, а также успехов в расширении политических прав и возможностей женщин⁴⁴. Например, именно этот показатель был выбран для мониторинга реализации государствами-членами ООН задач на 2015 г., сформулированных в Декларации тысячелетия ООН⁴⁵.

Согласно результатам исследований, как мужчины, так и женщины считают, что «правительство имеет более демократичный характер, если в него входит существенная доля женщин»⁴⁶. Таким образом, страна, не допускающая женщин к работе в органах представительной власти, не может считаться в полной мере демократической. Число мужчин и женщин среди населения в регионе ОБСЕ примерно одинаково⁴⁷. Следовательно, это должно быть отражено во всех сферах жизни, включая сферу политики.

2.2 Преимущества с точки зрения лидеров политических партий

Перечисленные выше аргументы исходят из «аргумента справедливости» в том смысле, что обеспечение мужчинам и женщинам равных возможностей участия во всех политических процессах – обязательный компонент прав человека. Помимо этого, соблюдение данного права человека повышает уровень демократической легитимности и вероятность формирования действительно представительных органов власти. Таким образом, «аргумент справедливости» является мощным стимулом к движению в сторону равного участия мужчин и женщин в политической жизни.

Однако не все политические партии можно подвигнуть на принятие мер по поддержке политической карьеры женщин, ссылаясь лишь на обязательства в области прав человека и на принципы легитимности. Эффективным инструментом убеждения политических партий и особенно их лидеров в необходимости активизации уча-

44 Towns, Ann. *Women and States: Norms and Hierarchies in International Society* [Женщины и государства: нормы и иерархии международного сообщества]. New York, Cambridge University Press, 2010.

45 What is the MDG Monitor? [Что представляет собой база данных «Монитор ЦРТ?»], United Nations Development Programme (UNDP), 2007, <http://www.mdgmonitor.org/index.cfm>.

46 Leslie A. Schwindt-Bayer and William Mishler, An Integrated Model of Women's Representation [Интегрированная модель представительства женщин], *Journal of Politics*, Vol. 67, No. 2, 2005, pp. 407-428.

47 Population trends [Тенденции народонаселения], UNFPA, <http://www.unfpa.org/pds/trends.htm>.

ствия женщин в политике может стать демонстрация преимуществ и стимулирующий подход. Лидеры с большей степенью вероятности дадут себя убедить, если увидят, что рост числа женщин на политических должностях повышает конкурентоспособность партии, привлекает внимание к ее политике и, таким образом, повышает уровень поддержки со стороны электората.

Этот подход основан на двух аргументах, которые, в дополнение к «аргументу справедливости», нередко приводятся в пользу расширения участия женщин в политике. Это «аргумент различий» и «прагматический» (или «утилитарный») аргумент⁴⁸. «Аргумент различий» указывает на то, что женщины и мужчины – носители различных взглядов на жизнь, мнений и опыта, и это может обогатить дискуссии по вопросам политики и деятельности партий. Однако использовать это преимущество в процессе формирования политики и принятия решений можно лишь при условии полного и справедливого гендерного представительства в рядах партии. «Прагматический аргумент» указывает на те преимущества, которые получают партии, увеличивающие число женщин в своих рядах (включая рост шансов на победу на выборах и повышение легитимности партии в глазах избирателей). Партии также выигрывают в результате того, что женщины обогащают их арсенал своими навыками, знаниями и опытом. В этой связи в настоящем разделе представлены основные аргументы, которыми можно мотивировать лидеров политических партий на повышение числа женщин среди рядовых членов партии, а также среди принимающих решения партийных руководителей и кандидатов на выборные должности. Речь идет о четырех основных стимулах:

- улучшение имиджа и репутации партии в обществе;
- расширение программы и политической повестки дня партии;
- укрепление избирательных стратегий партии;
- борьба с сокращением партийных рядов.

Каждый стимул подкрепляется конкретными аргументами о пользе, которую расширение участия женщин в политике приносит данному аспекту деятельности политической партии.

2.2.1 Улучшение имиджа и репутации партии в обществе

→ Четкая политическая позиция по вопросу гендерного равенства

Во многих государствах-участниках ОБСЕ формальная дискриминация в отношении каких-либо групп, даже если она и не считается явно противозаконной, непременно ставит партию под огонь общественной критики.

Ряд современных политических партий демонстрирует аналогичное отношение к проблеме гендерного равенства, считая, что поддержка полноценного и равного участия женщин и мужчин во всех сферах политической жизни не только необходима с правовой точки зрения, но и целесообразна в рамках политического процесса.

48 См., например: Joni Lovenduski, *Feminizing Politics* [Феминизация политики], Cambridge, Polity Press, 2005; Sarah Childs, Joni Lovenduski and Rosie Campbell, *Women at the Top 2005: Changing Numbers, Changing Politics?* [Женщины на вершине власти в 2005 году: меняются цифры, меняется политика?], London, Hansard Society, 2005.

2.3. Премия Совета Европы за вклад в достижение гендерного равенства

Премия «За вклад в достижение гендерного равенства» присуждается раз в пять лет партиям, которые «значительно повысили представительство женщин в избранных собраниях, в политических партиях или в исполнительных органах тех и других».

Номинировать партию на эту премию может любая политическая группа Парламентской ассамблеи Совета Европы, Европейского парламента или какого-либо национального парламента государства-члена Совета Европы.

Источник: *The Parliamentary Assembly of the Council of Europe, Gender Equality Prize, www.assembly.coe.int*

Оппозиция, средства массовой информации и избиратели могут легко ухватиться за такой недостаток политической партии и ее руководства, как отсутствие официальной позиции по столь важной проблеме, и использовать этот факт ей во вред. При этом партия, которая сформулировала и обнародовала свою ясную позицию в поддержку гендерного равенства, может рассчитывать на повышение своей легитимности в глазах общественности, а также на рост партийных рядов и потенциального электората.

Наглядно проявленная приверженность идее гендерного равенства является также одним из важнейших необходимых условий сотрудничества с международными сетями и фондами партий – такими, например, как Европейская народная партия или партийные фонды Германии. Членство в таких сетях может резко улучшить международную репутацию и статус партии как современной политической организации и одновременно открыть ей доступ к дополнительным ресурсам и помощи в области развития ее потенциала.

→ Улучшение имиджа партии в глазах общества

В рядах политических партий всего мира и, в частности, региона ОБСЕ по-прежнему преобладают мужчины в возрасте от 45 до 64 лет, и этот демографический факт, кажется, не оставляет людям из других возрастных групп или с другими анкетными данными (и мужчинам, и женщинам) никаких шансов заняться политикой или получить политический пост. Из-за такой особенности своего членского состава партия нередко выглядит элитарным клубом, полностью оторванным от среднего избирателя, особенно молодежи. Следовательно, диверсифицируя свои ряды за счет приема большего числа женщин разных возрастов и разного происхождения, партия может улучшить собственный имидж в глазах основных групп электората. Помимо этого, как будет показано ниже, прием большего числа женщин в партию полезен и в более широком смысле – как средство против сокращения ее рядов.

2.2.2 Расширение политической платформы и повестки дня партии

→ Расширение политической повестки дня партии

Широкомасштабный опрос депутатов парламентов, организованный Межпарламентским союзом⁴⁹, показал, что более 90% респондентов согласны с тем, что женщины приносят в политику другие взгляды, мнения и способности, предлагая новые концепции в таких, ранее чисто мужских, направлениях политики, как оборона, безопасность, экономика и бизнес. Например, участие женщин в мерах по установлению мира и примирению, предотвращению конфликтов, постконфликтному восстановлению

49 Equality in Politics: A Survey of Men and Women in Parliaments [Равенство в политике: мужчины и женщины в парламентах (опрос)], Inter-Parliamentary Union, Reports and Documents no. 54, 2008, p. 31.

или укреплению мира в более широком смысле может привести к появлению новых подходов к предупреждению, урегулированию и разрешению конфликтов.

Помимо этого, нередко утверждается, что женщины приносят в политику специфический массив экспертных знаний и опыта, особенно в вопросах социальной сферы – таких, как социальное обеспечение, образование и здравоохранение. При этом экспертные знания женщин не ограничиваются лишь этими сферами, что подтверждается успешной деятельностью женщин на любом поприще. Тем не менее, во многих государствах-участниках ОБСЕ преобладают гендерные стереотипы, в соответствии с которыми деятельность женщин-политиков может быть более успешной на социальных направлениях, и в этой сфере избиратели рассматривают гендерную принадлежность «скорее как положительное, чем отрицательное качество»⁵⁰. Избегая укрепления устоявшихся гендерных стереотипов, политические партии все же должны признать, что, когда речь идет о ключевых проблемах социальной сферы, избиратели склонны оказывать женщинам больше доверия, чем мужчинам, и этот факт необходимо использовать для расширения и политических программ, и партийных рядов.

Результаты исследований также показывают, что повышение числа женщин на политических должностях позволяет партиям более эффективно бороться с конкурентами, поскольку женщины привлекают внимание к важным политическим вопро-

2.4. Женщины в политике: грамотный выбор*

Джейн Доу никогда не помышляла о должности представителя в местном совете. Однако после того, как возле ее дома построили большое здание коммерческой компании, она увидела, что движение на дорогах резко возросло, а с ним выросло и количество дорожных происшествий.

Учитель по профессии, Джейн обратила внимание на то, что участниками большинства из них становились дети, которые шли в школу или играли после уроков на улице, потому что им больше нигде было играть. Встревоженная этим фактом, она организовала группу местной общественности, чтобы составить программу безопасности дорожного движения в районе вокруг нового здания.

Группа стала оказывать давление на членов местного совета, в основном состоявшего из мужчин, которые понятия не имели о том, как дети добираются из школы домой и где они играют, и не задумывались об этом, когда давали согласие на строительство.

Приближалась дата очередных выборов в местный совет, и Джейн вступила в политическую партию, в повестке дня которой в прошлом стояла борьба за социальную справедливость, а также вопросы образования. Она продемонстрировала свои

организаторские способности, ответственное отношение к делу и опыт работы с детьми – качества, которые делали ее перспективным кандидатом. Пока руководство партии и выборщики обсуждали вопрос о возможных кандидатах, Джейн помогла по-новому укрепить установки партии и ее предвыборную платформу, касающуюся развития местной системы образования и укрепления безопасности на дорогах, чем завоевала доверие партии и поддержку своей кандидатуры. Она провела свою предвыборную кампанию, обещая принять законы о безопасности дорожного движения в своем районе и построить детскую игровую площадку в местном парке, о чем давно мечтали избиратели.

Джейн Доу победила на этих выборах и в качестве члена местного совета продолжала лоббировать повышение безопасности дорожного движения. Это повысило доверие к ее партии со стороны избирателей – в том числе и по вопросам социально-экономической политики на местном уровне.

**Этот вымышленный рассказ имеет под собой реальную основу – действительный эпизод из жизни женщины, политика местного уровня.*

сам, которые прежде ускользали из виду, и в результате этого партия получает новых

50 Paul S. Herrnson, J. Celeste Lay and Atiya Kai Stokes, Women running as women: Candidate Gender, Campaign Issues, and Voter-Targeting strategies [Женщины баллотируются как женщины: гендерная принадлежность кандидатов, проблемы кампаний и стратегии, направленные на целевые группы избирателей], Journal of Politics, Vol. 65, No. 1, 2003, p. 244.

избирателей⁵¹. Политическая программа, которая затрагивает более широкий круг интересов и реагирует на запросы более широких слоев населения, демонстрирует приверженность партии идеям социально-экономического развития страны, способствуя, таким образом, общему повышению качества и эффективности государственного управления.

В целом, следует отметить, что недостаточное представительство женщин на политической арене оборачивается недостаточным использованием их опыта и знаний, а также их взглядов на политику. Подключение женщин – экспертов, ученых, преподавателей и специалистов-практиков – к процессу принятия политических решений может помочь партиям повысить легитимность своих программ по ключевым вопросам политики и расширить свою политическую повестку.

→ Обновление политической платформы партии

Включение новых политических концепций (особенно по тем направлениям политики, которые волнуют избирателей более всего или в которых, по мнению электората, принимаются недостаточные или неэффективные меры) в конкретные программы политической партии может поднять популярность данной партии среди разочаровавшихся старых избирателей или привлечь новых. Партия обеспечивает себе приток голосов и в том, и в другом случае. Этот подход также может придать новый импульс той или иной платформе партии, которая могла устареть или стала казаться утратившей связь с текущей ситуацией. Таким образом, партия может предстать перед своими избирателями организацией, в политическую платформу которой заложен инновационный подход и которая учитывает все интересы и чутко реагирует на текущие и возникающие политические проблемы.

Выработка сильной позиции по вопросу гендерного равенства в платформе партии может привлечь на ее сторону больше избирателей, которых волнует эта проблема.

Аналогичным образом, включение в платформу партии конкретного обязательства в области гендерного равенства или политической концепции, направленной на укрепление прав женщин или на повышение внимания к их потребностям, может стать мощным средством, помогающим данной партии выделиться

из числа других. Это также может привлечь на сторону партии тех избирателей, которых волнуют проблемы гендерного равенства. Например, для ликвидации гендерного дисбаланса среди своих избирателей Консервативная партия Соединенного Королевства включила в список своих политических целей содействие росту числа женщин-предпринимателей, сокращение разницы в оплате труда мужчин и женщин, внедрение гибкой системы отпусков по уходу за ребенком, а также борьбу с насилием в отношении женщин⁵².

51 Empowering Women for Stronger Political Parties: A Guidebook to Promote Women's Political Participation (полная версия) – Расширение прав и возможностей женщин в целях укрепления роли политических партий: практическое руководство по привлечению женщин к участию в политической жизни (сокращенная версия на русском языке), UNDP/NDI, 2011, <http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/empower-women-political-parties.html>.

52 Where we stand [Где мы находимся], веб-сайт Консервативной партии Соединенного Королевства, http://www.conservatives.com/Policy/Where_we_stand/women2.aspx. Ресурсы и источники, на которые даются ссылки в настоящем руководстве, приводятся лишь как эффективные примеры хорошей практики в области активизации участия женщин в деятельности политических партий. Таким образом, их включение в настоящее издание ни в коем случае не означает, что авторы поддерживают политическую повестку дня соответствующих организаций, платформ и политических партий или выражают согласие с ними.

→ Четкая формулировка позиции партии по вопросу гендерного равенства в целях привлечения новых избирателей

Формирование политической позиции по проблеме гендерного равенства также можно использовать как возможность для пересмотра, усиления и обновления ценностных установок партии. В большинстве демократических государств женщины составляют более половины избирателей и желают знать, какой будет политика той или иной партии в отношении женщин, когда эта партия придет к власти. Это должно заставить лидеров партий задуматься о роли женщин в их собственных рядах и о позиции партии по вопросам гендерного равенства.

В какой бы части политического спектра ни находилась партия, поддержка гендерного равенства может войти в число ее ценностных установок и в ее политическую платформу. С учетом растущего внимания общества во всех государствах региона ОБСЕ к вопросу гендерного равенства, любой прогрессивной политической партии стоит пересмотреть свою позицию по этой проблеме и выработать последовательную политику или систему взглядов в соответствии с ценностными установками партии. Любая партия, которая не только вырабатывает позицию по вопросам гендерного равенства, но и формулирует ее в виде конкретных целей и задач, приобретает мощный инструмент влияния на женскую часть своего электората, а также, возможно, и на более широкий круг избирателей.

Женщины составляют более половины электората. Лидерам партий следует пересмотреть ту роль, которая отводится женщинам в идеологии их партии, а также позицию партии по вопросу гендерного равенства.

2.2.3 Укрепление избирательных стратегий политической партии и/или стратегий ведения кампаний

→ Диверсификация избирательных стратегий при помощи выдвижения различных кандидатов

Партия может привлечь на свою сторону максимальное количество избирателей из различных групп населения на национальных или региональных выборах, если она сформирует такой список кандидатов, который отражает полный срез общества. И, наоборот, если из списка кандидатов ясно, что партия игнорирует какие-либо сегменты населения – по признаку пола, региона, класса, статуса, религии, возраста, расы или этнического происхождения, – она рискует получить мало голосов от соответствующих групп. Например, по результатам наблюдений за местными выборами в Соединенном Королевстве и Ирландии видно, что более привлекательными для избирателей становятся те партии, кандидаты от которых являются представителями разных профессий. В частности, руководителями местных общин часто избирают учителей, медицинских сестер, врачей, владельцев магазинов или мелких предприятий – то есть специалистов, среди которых обычно много женщин⁵³.

Таким образом, выдвижение большего числа женщин-кандидатов помогает повысить количество голосов от женской половины электората. У избирателей-женщин может возникнуть мотивация и стимул для участия в выборах, если они увидят в числе кандидатов женщину. Например, по результатам одного из опросов общественного мнени-

53 Интервью БДИПЧ с Каролиной О'Бихан Стефанчак (Karolina Ó Beacháin Stefańczak), проведенное по электронной почте 31 октября 2012 г.

2.5. Из науки в политику: выигрышная комбинация для женщин и партий

Одно из положений Избирательного кодекса Польши разрешает партиям выдвигать двойное число кандидатов по сравнению с количеством мест. Это означает, что в столице страны, Варшаве, каждая партия может выдвинуть до 40 кандидатов, что мотивирует партии на предложение максимально диверсифицированных списков кандидатов.

В 2007 г. очень уважаемая профессор Католического университета в Люблине д-р Иоанна Муха по предложению «Гражданской платформы» выступила на выборах в качестве кандидата и выиграла место для своей партии. Сейчас она – министр в правительстве Польши. Аналогичным образом, в 2001 г. профессор Иоанна Сенишин, проработавшая много лет в академической сфере по направлению «экономика» (деканом Факультета делового администрирования Гданьского университета), стала кандидатом от партии «Демократический левый альянс». Она тоже победила на выборах (в 2001 г.) и в настоящее время является членом Европейского парламента.

Обе женщины стояли на вторых позициях в избирательных списках своих партий (соответственно, в 2011 г. и в 2009 г.), и результаты обеих оказались намного лучше, чем у их коллег-мужчин, стоявших в списке первыми.

Источник: интервью авторов с Каролиной О'Бихан Стефанчак, 31 октября 2012 г.

ния в Украине, несмотря на еще преобладающие в этой стране отрицательные гендерные стереотипы, избиратели хотят видеть больше женщин на руководящих должностях на разных уровнях власти⁵⁴. Один из способов, которым партия может привлечь внимание избирателей, – включение большего числа женщин в список своих кандидатов. Эта стратегия помогает привлекать на свою сторону новых избирателей, в том числе женщин.

→ Расширение партийного арсенала навыков, знаний и экспертного опыта

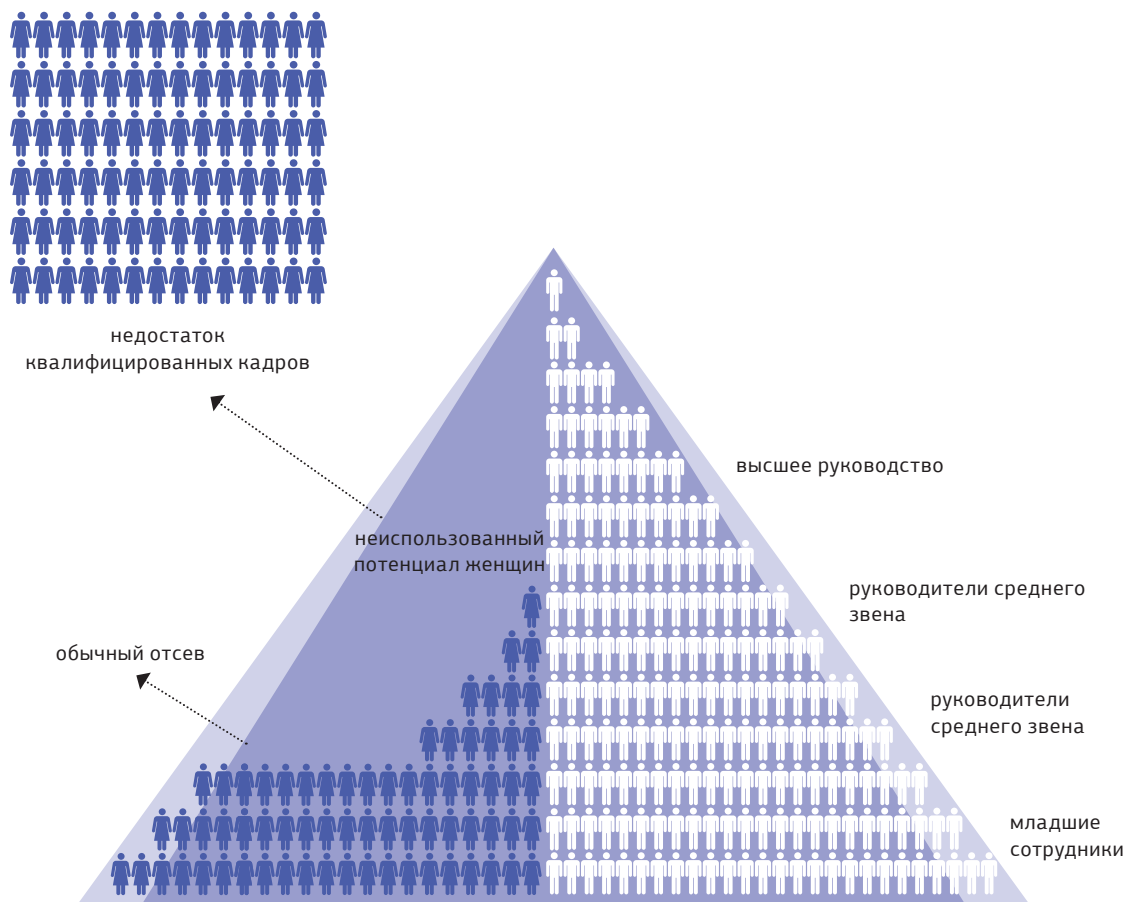
В странах Северной Европы тот аргумент, что женщины могут обогатить арсенал партии дополнительными навыками, знаниями и экспертным опытом, давно используется в качестве стимула для активизации приема женщин в партию⁵⁵. Партийные активисты в этих государствах-участниках мотивируют необходимость расширения участия женщин в политической жизни тем, что женщины обладают конкретными знаниями и опытом, необходимым для решения проблем, касающихся прежде всего женщин. Вместе с тем, они подчеркивают особый вклад женщин и в тех областях, которые, как традиционно считается, требуют мужских навыков и опыта.

Набор компетенций, знания и экспертный опыт женщин – чрезвычайно важные ресурсы для партии с точки зрения лидерства, и эти ресурсы остаются в значительной степени недоиспользованными, если в рядах партии слишком мало женщин. Данный недостаток еще более заметен на уровне принятия решений в партиях. Нехватка квалифицированных кадров, о которой говорят применительно к коммерческому сектору, имеет место и в сфере политики.

54 Women's Participation in Politics and Decision-Making in Ukraine: Strategy Paper [Участие женщин в политике и в принятии решений в Украине: стратегия действий], Kiev, Ukrainian Women's Fund, 2011.

55 Lenita Freidenvall, Vågen till Varannan damernas: om kvinnorepresentation, kandidaturval och kvotering i svensk politik 1970-2002 [Каждое второе – для женщин: о представительстве женщин в политике, отборе кандидатов и гендерных квотах в Швеции 1970-2002 гг.], Ph. D. Diss. Stockholm, Stockholm University, 2006; Lenita Freidenvall, Drude Dahlerup and Hege Skjeie, The Nordic Countries: an Incremental Model [Страны Северной Европы: модель постепенного роста]. – In: Drude Dahlerup (ed.), Women, Quotas and Politics [Женщины, квоты и политика], London, Routledge, 2006.

Рис. 2.6. Недостаток квалифицированных кадров



Источник: адаптировано по изданию: Christina Ioannidis and Nicola Walther, *Your Loss: How to Win Back your Female Talent* [Ваши потери: как вернуть утраченный талант ваших сотрудников-женщин], Richmond, Aquitude Publishing; 2010.

Решение вопроса нехватки квалифицированных кадров, обусловленной гендерным дисбалансом, может быть выгодным для политических партий по ряду причин. Женщины чаще находятся в курсе проблем, существующих в обществе, ввиду традиционного гендерного разделения труда, еще не изжитого во многих странах. Таким образом, они, как никто другой, могут помочь партиям в завоевании симпатий широких слоев избирателей, включая маргинализированные группы населения и еще не определившихся избирателей. Во многих случаях женщины также проявляют себя как искусные переговорщики, умеющие достигать компромисса в конфликтных ситуациях. Например, женщины были активными участниками процессов примирения в бывшей Югославии и в Ирландии, а также играли ключевые роли в процессах демократизации государств в регионе ОБСЕ и за его пределами.

Означают ли эти примеры, что навыки и умения женщин функционально эквивалентны квалификации и потенциалу, необходимым для успешной конкуренции в политике? Результаты исследований показывают, что женщины как лидеры нередко приносят новые стили руководства и ценностные установки, демонстрируя выражен-

ное чувство общности⁵⁶, поощряя сотрудничество⁵⁷ и способствуя достижению консенсуса. Женщины часто обладают теми же навыками, что и мужчины (в том числе в таких областях, как принятие решений, осуществление руководства, планирование бюджета, разрешение и анализ проблем), даже если эти навыки формируются иным образом.

Помимо этого, как показывают исследования, женщины чаще мужчин занимаются волонтерской деятельностью, в том числе в политике⁵⁸. В некоммерческом секторе работает больше женщин, чем мужчин, и женщины особенно активно проявляют себя в низовых организациях гражданского общества, а также в неправительственных организациях местного и национального уровня. Женщины также с большей вероятностью останутся верны своей партии, даже если она потерпит поражение на выборах. Например, в Грузии выяснилось, что женщины чаще мужчин участвуют в предвыборной агитации своей партии; охотнее участвуют в менее заметных для публики мероприятиях по продвижению своей партии (таких, например, как агитация избирателей по месту жительства); а также чаще остаются в рядах своей партии, даже если она не получает мест в парламенте или теряет в нем большинство⁵⁹. Особенно часто волонтерской деятельностью занимаются женщины из молодых возрастных групп⁶⁰; из этого следует, что молодые женщины, активно работающие в местных общинах в целях решения социальных проблем, представляют собой ценный ресурс для партий, стремящихся привлечь на свою сторону больше молодых избирателей.

Данные примеры показывают, что женщины – отличные агитаторы, и партии, которые эффективно используют эти их качества, могут с успехом расширить свой электорат, мобилизуя еще не определившихся избирателей и обеспечивая себе большее количество голосов.

56 Colleen Lowe Morna, Ringing up the changes: gender in southern African politics [Вызывая перемены: гендерные вопросы в политике Южной Африки], Gender Links, 2004.

57 Maryann Barakso, Is There a 'Woman's Way' of Governing? Assessing the Organizational Structures of Women's Membership Associations [Женские методы управления? Анализ организационной структуры женских объединений], Politics & Gender, Vol. 3, 2007, pp. 201-227.

58 Например: Hiromi Taniguchi, Men's and Women's Volunteering: Gender Differences in the Effects of Employment and Family Characteristics [Мужчины и женщины в роли волонтеров: гендерные различия с точки зрения условий занятости и семейного положения], Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, Vol. 35, No. 1, 2006, p. 91-96; Volunteering in the United States [Волонтерство в Соединенных Штатах Америки], Bureau of Labor Statistics, United States Department of Labor, 2012, <http://www.bls.gov/news.release/volun.nro.htm>.

59 По итогам конференции «Финансирование политических партий и участие женщин в политической жизни» (Political Party Funding and Women's Political Participation), состоявшейся в Тбилиси 29-30 июня 2011 г. Организаторы: БДИПЧ, Центризбирком Грузии, Нидерландский институт за многопартийную демократию (NIMD) и Национальный демократический институт (NDI), см.: <http://www.nimd.org/>.

60 Volunteering Statistics [Статистика волонтерства], The Centre for volunteering, http://www.volunteering.com.au/tools_and_research/volunteering_statistics.asp.

2.2.4 Борьба с сокращением партийных рядов

Широко распространившееся, начиная с 80-х годов прошлого века, сокращение рядов политических партий создало для них множество проблем. К последним, в частности, относятся недофинансирование отдельных направлений деятельности партии, кадровый дефицит (особенно в местных отделениях партии), а также нарушение связи между партиями и обществом, интересы которого, как утверждают партии, они представляют⁶¹. Если в рядах политических партий будут и дальше преобладать обеспеченные мужчины старшего возраста, такие партии рискуют уйти в небытие. Принимая же в свои ряды женщин, партии могут развернуть эту тенденцию вспять, причем с двух сторон: женщины не только сами пополнят редющие партийные ряды, но и, скорее всего, станут привлекать в них новых членов, представляющих более широкий срез общества.

Таблица 2.7. Доля мужчин в составе партий в Европе в 1990-е и 2000-е гг. (%)

	1990-е	2000-е	Гендерный разрыв
Бельгия	63	60	-3
Германия	69	64	-5
Греция	73	63	-10
Дания	60	67	+7
Ирландия	69	61	-8
Испания	77	68	-9
Италия	73	77	+4
Люксембург	78	60	-18
Нидерланды	61	56	-5
Португалия	72	66	-6
Соединенное Королевство	58	61	+3
Франция	65	51	-14

Источник: Susan E. Scarrow and Burcu Gezgor, *Declining memberships, changing members? European political party members in a new era* [Снижение членства, смена состава? Члены политических партий Европы в новую эру], *Party Politics*, Vol. 16, No. 6, 2010, pp. 823-843.

Как видно из таблицы 2.7, в ряде государств-участников ОБСЕ мужчины составляют более двух третей в составе политических партий. Между тем, хотя в некоторых странах (например, в Дании, Италии и Соединенном Королевстве) доля мужчин в составе политических партий выросла, в большинстве тех стран, в которых проводился опрос, эта доля на самом деле сократилась. Несмотря на общее сокращение партийных рядов в регионе ОБСЕ, доля женщин среди членов партий растет. При этом за снижением членства в политических партиях могут стоять самые разные факторы. Однако активный прием женщин в партии может стать одним из эффективных средств не только восстановления численности, но и обновления имиджа партии в глазах избирателя. Таким образом, обратившись к женщинам, как к источнику (часто недо-

61 Lonely at the top: Is the mass political party on its way out, and does it really matter? [Одиночество на вершине: наступает ли конец массовой политической партии, и так ли это важно?], *The Economist*, 12 August 2012, <http://www.economist.com/node/21559901>.

статочного используемому) пополнения партийных рядов, руководство партий может одновременно сократить до минимума отток своих членов, поддержать слабеющие структуры на местах и усилить проведение кампаний на низовом уровне. Такая стратегия должна также улучшить имидж партии в обществе и сделать ее более представительной с точки зрения отражения состава электората.

2.3 Преимущества с точки зрения женщин-членов политических партий

Женщины также играют важную роль в процессе агитации за гендерное равенство на политических постах. Данный раздел содержит аргументы в пользу оказания поддержки большему числу женщин, стремящихся баллотироваться на выборные должности. Помимо этого, предлагаются способы, при помощи которых женщины могут убедить партийных лидеров в целесообразности поддержки политической карьеры женщин. Эти аргументы помогут женщинам-активистам политических партий расширить круг женщин, готовых баллотироваться на политические должности, и ликвидировать гендерную дискриминацию в политических партиях.

2.3.1 Расширение круга женщин, готовых баллотироваться на выборные должности

→ Представлять себя и таких же, как вы

Часто можно услышать вопрос: зачем вовлекать в политику еще большее число женщин? В своем агитационном видеофильме, снятом в рамках «Проекта 2012» (2012 Project), работающий в Соединенных Штатах Центр поддержки политической деятельности американских женщин (Center for American Women and Politics) при Ратгерском университете задал обратный вопрос: «Почему в политику **не идет больше** женщин?»⁶². Этот видеофильм (партийно-нейтральный) призывает к тому, чтобы на выборные должности в Соединенных Штатах претендовало больше женщин⁶³. Одна из его героинь, победившая на выборах в Конгресс Соединенных Штатов, объясняет, почему решила баллотироваться:

«Тебе хочется, чтобы тебя представлял кто-то вроде тебя. Потом в один прекрасный день ты смотришь в зеркало и говоришь: «Этим человеком должна быть я».

Представительной, в полном смысле этого слова, может быть лишь такая власть, в работе которой участвуют женщины с различными характерами, биографиями и опытом. При этом такая власть обеспечит, чтобы женщины занимали должности, от которых зависит формирование политики по вопросам, имеющим особое значение для различных групп женщин. Как видно на фото 2.8, женщины часто даже не присутствуют при обсуждении политических решений, которые касаются в первую очередь женщин.

62 Anne Phillips, *The Politics of Presence* [Политика присутствия], Clarendon Press, Oxford, U.K./New York, the United States, 1995.

63 2012 Project Videos [Видео «Проекта 2012»], Center for American Women and Politics, Eagleton Institute of Politics, Rutgers University, http://www.cawp.rutgers.edu/site/pages/news_2012videos.php.

Фото 2.8. Представительная политика?



Комиссия Конгресса Соединенных Штатов, в составе которой одни мужчины, приступает к обсуждению Закона о контроле над рождаемостью (февраль 2012 г.)

→ **Выступать в качестве примера для подражания, мобилизуя гражданскую активность**

Женщины часто не решаются идти в политику по целому ряду различных причин, связанных с реальными или воображаемыми препятствиями на этом пути⁶⁴. Однако, чем чаще женщины станут выбирать политическую карьеру, тем больше у других женщин появится стимулов интересоваться политикой, активно участвовать в избирательных кампаниях, задуматься о собственной политической карьере, вступить в политическую партию или выдвинуться в качестве независимого кандидата. Сам факт, что руководящие посты занимают женщины, может оказать положительное влияние на избирателей обоего пола и способствовать разрушению существующих гендерных стереотипов по поводу способностей женщин заниматься политикой.

Результаты целого ряда исследований показывают, что женщины-политики нередко выступают в качестве примеров для подражания, вдохновляющих других женщин на участие в политической деятельности в ка-

2.9. Женщины как агенты перемен

«Присутствие значительной доли женщин в составе местных правительств дает женщинам очень много как с социальной, так и с психологической точек зрения, включая рост самоуважения и уверенности в своих силах, что приводит к усилению роли женщин и в собственном доме, и в обществе».

Source: Ambassador Melanne Verveer, *Women as Agents of Change: Advancing the Role of Women in Politics and Civil Society* [Женщины как агенты перемен: усиление роли женщин в политике и в гражданском обществе], United States Department of State, 9 June 2010.

64 Jennifer L. Lawless and Richard L. Fox, *It Takes a Candidate: Why Women Don't Run for Office* [Нужен кандидат: почему женщины не баллотируются на выборах]. New York, Cambridge University Press, 2005.

честве простых граждан, членов партий и партийных активистов⁶⁵. Это происходит потому, что присутствие женщин на руководящих постах усиливает у женщин-избирателей ощущение общности с данной политической системой и, в свою очередь, подталкивает к мысли о том, что они тоже могут влиять на процесс принятия решений и поэтому их участие в политике будет стоящим делом. И одними лишь женщинами это воздействие не ограничивается: присутствие женщин на самых различных руководящих постах укрепляет доверие к политической системе и у мужчин⁶⁶. Таким образом, продвижение большего числа женщин на выборные должности служит укреплению демократии и повышению гражданской активности населения в целом.

→ Изменить представления общества и сторон политического процесса о потенциале женщин

Таким образом, появление большего числа женщин на государственных должностях повышает у женщин уверенность в себе, способствует укреплению законодательной и политической повесток дня, а также укрепляет доверие избирателей к политической системе. При этом работа женщин на руководящих постах способствует более широким положительным переменам в социально-культурных взглядах на потенциал женщин. Присутствие сильных, талантливых женщин на государственных должностях может привести к изменению общественных представлений и способствовать преодолению гендерных стереотипов и дискриминационных установок.

2.4 Преимущества для общества

От увеличения доли женщин в составе политических партий и на выборных должностях выигрывает и общество в целом. Присутствие женщин в политике создает ситуацию, когда политические проблемы, особенно затрагивающие женщин, рассматриваются в ходе политических дискуссий, которые повышают осведомленность о дискриминации на гендерной почве во всех сферах общественно-политической жизни и способствуют дальнейшему социально-экономическому развитию общества.

-
- 65 Lona Rae Atkeson, Not all cues are created equal: The conditional impact of female candidates on political engagement [Не все примеры равны: условное влияние выдвижения кандидатов-женщин на политическую активность], *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 [Увлекая собственным примером: женщины-депутаты парламента как ролевые модели], *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 [Когда политика – не только мужская игра: представительство женщин и политическая активность], *Electoral Studies*, Vol. 27, No. 1, pp. 105-115; David Campbell and Christine Wolbrecht, See Jane run: Women politicians as role models for adolescents [Посмотри, как борется Джейн: женщины-политики как ролевые модели для подростков], *Journal of Politics*, Vol. 68 No. 2, 2006, pp. 233-247.
- 66 Ana Espirito Santo, The Symbolic Value of Descriptive Representation: The Case of Women [Символическое значение описательного представительства: женщины], Ph.D. Diss., European University Institute, 2011; Leslie A. Schwindt-Bayer and William Mishler, An Integrated Model of Women's Representation [Интегрированная модель женского представительства], *Journal of Politics*, Vol. 67, No. 2, 2005, pp. 407-428.

2.4.1 Повышение доверия общества к политической системе

Присутствие женщин на политических должностях, как выборных, так и назначаемых, может способствовать повышению легитимности политической системы и, соответственно, доверия общества к ней⁶⁷. Как отмечалось выше, по мнению граждан обоего пола, система правления, при которой в политических институтах присутствуют женщины, является более демократичной. Таким образом, выбирая большее число женщин на политические должности, избиратель получает ощущение большей общности с данной политической системой, что способствует повышению явки на выборах.

Гендерное равенство в политических партиях может повысить доверие общества к политической системе.

При этом, чем больше состав политического руководства отражает состав и интересы всего спектра избирателей, тем выше политическая стабильность данного общества, а это одно из самых эффективных средств предупреждения конфликтов. Необходимость отражения всех интересов и слоев общества в составе руководства продиктована тем, что стабильность может быть гарантирована лишь в том случае, когда каждый член общества ощущает себя его частью наравне с другими.

2.4.2 Влияние на политическую повестку дня

Присутствие в политике критической массы женщин⁶⁸ может привлечь необходимое внимание к проблемам, затрагивающим прежде всего женщин⁶⁹. К сферам, в которых государства-участники ОБСЕ все еще не могут справиться с серьезными проблемами на пути к достижению гендерного равенства, относятся образование, оплата труда и доступ к определенным сегментам рынка труда (таким, как служба в вооруженных силах); социальное обеспечение и здравоохранение, включая охрану материнства и репродуктивного здоровья; а также уход за иждивенцами, в том числе детьми и пожилыми людьми⁷⁰. Во многих государствах-участниках женщины особенно страдают от проблем, связанных с перестройкой политической и экономической систем; от до-

67 Там же.

68 Критической массой женщин на политических постах (определяемой примерно как 30% от общего числа законодателей данной страны) считается такой уровень представительства женщин в выборных органах, когда они могут влиять на формирование политики и законодательства и, в потенциале, продвигать вперед решение проблемы гендерного равенства и вопроса расширения прав и возможностей женщин.

69 Sarah Childs, *New Labour's Women MPs: Women Representing Women* [Новые женщины-депутаты от лейбористов: женщины, представляющие женщин], London, Routledge, 2004; Michelle Swers, *The Difference Women Make* [Разница, которую привносят женщины], Chicago, University of Chicago Press, 2002; Sue Thomas, *How Women Legislate* [Женщины и законотворчество], New York, Oxford University Press, 1995.

70 Tanja van der Lippe and Eva Fodor, *Changes in gender inequality in six eastern European countries* [Изменения в гендерном неравенстве в шести странах Восточной Европы], *Acta Sociologica*, Vol. 41, No. 2, 1998, pp. 131-149; Sylke Viola Schnepf, *Gender differences in subjective well-being in Central and Eastern Europe* [Гендерные различия в субъективной оценке благосостояния в Центральной и Восточной Европе], *Journal of European Social Policy*, Vol. 20, No. 1, 2010, pp. 74-85.

машнего насилия, сексуальных домогательств и торговли людьми⁷¹. Важные проблемы такого рода вряд ли окажутся в числе приоритетных или будут решаться вообще, если женщины останутся за бортом политики или в явном меньшинстве в выборных органах власти.

Факты показывают, что учет голосов женщин, особенно при решении сложных проблем, расширяет спектр мнений, интересов, опыта и экспертных знаний, принимаемых во внимание в ходе парламентских дебатов⁷². Выбор в состав представительных органов большего числа женщин от различных политических партий, с различной биографией и квалификацией может еще более усилить этот положительный эффект, поскольку мнения женщин будут рассматриваться в дискуссиях по вопросам государственной политики.

2.4.3 Содействие социально-экономическому развитию

Международное сообщество все больше сходится на мысли о том, что достижение гендерного равенства – верная цель не только с точки зрения морали, но и с точки зрения выгоды. Некоторые факты свидетельствуют о том, что увеличение числа женщин на выборных должностях ведет к росту экономических преимуществ⁷³. Например, по мнению Всемирного банка, продвижение гендерного равенства – это еще и «умная экономика», поскольку в ряде стран это привело к росту производительности труда в диапазоне от 3% до 25%:

«Страны, которые улучшают возможности и условия для женщин и девушек, могут повысить производительность труда, улучшить будущее детей, повысить представительность институтов и улучшить перспективы развития для всех»⁷⁴.

Аналогичным образом, в Докладе о гендерном дисбалансе (Gender Gap Report) Всемирного экономического форума 2011 г. было сказано следующее:

«Страны и компании будут процветать, если у руля экономики будут стоять и образованные женщины, а многообразии среди руководителей с большей степенью вероят-

71 Janet Elise Johnson, Domestic violence politics in post-Soviet States [Политика в отношении домашнего насилия в постсоветских государствах], 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 [Когда государства соблюдают международные договоры? Политика против домашнего насилия в отношении женщин в посткоммунистических странах], International Studies Quarterly, Vol. 51, No. 4, 2007, pp. 877-900; Jane Hardy, Wieslawa Kozek and Alison Stenning, In the front line: women, work and new spaces of labour politics in Poland [На передовой: женщины, работа и новые пространства политики по вопросам труда в Польше], 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 [Возвращение многообразия: стремительные перемены в области фертильности в Центральной и Восточной Европе после падения коммунистических режимов], Population, Vol. 58, No. 4-5, 2003, pp. 511-547.

72 Anne Phillips, The Politics of Presence [Политика присутствия], New York: Oxford University Press, 1995; Jane Mansbridge, Should Blacks Represent Blacks and Women Represent Women? A Contingent Yes [Должны ли черные представлять черных, а женщины – женщин? В зависимости от условий, да], Journal of Politics, Vol. 61, No. 3, 1999, pp. 628-657.

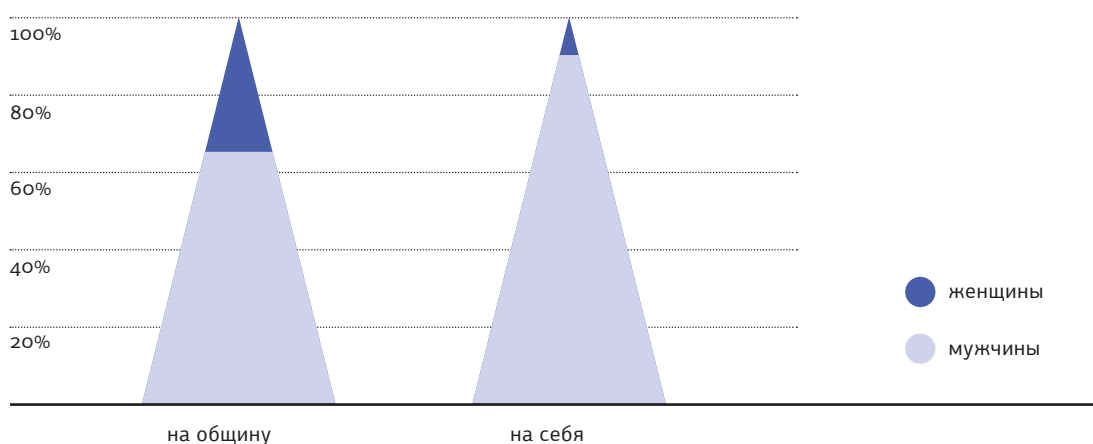
73 Kofi Annan, Quotes on Human Rights [Высказывания о правах человека], 2008, <http://www.unfpa.org/rights/quotes.htm>.

74 World Development Report 2012: Gender Equality and Development [Доклад о мировом развитии 2012 г.: гендерное равенство и развитие], The World Bank, 2012, <http://go.worldbank.org/CQCTMSF140>.

ности будет способствовать принятию новаторских решений по текущим экономическим проблемам и обеспечению справедливого и устойчивого роста»⁷⁵.

Еще один вывод этого доклада состоял в том, что женщины чаще мужчин вкладывают значительную часть своего семейного дохода в образование и охрану здоровья своих детей⁷⁶. Результаты одного исследования, проведенного в 2011 г., показывают, что из каждого доллара, выданного на цели развития **женщине**, она, скорее всего, **90%** потратит на свою семью и общину. В то же время из каждого доллара, выданного на эти же цели **мужчине**, лишь **30-40%** будут, скорее всего, потрачены на его семью и общину, а остальные деньги он потратит на себя⁷⁷. На рис. 2.10 показаны доли расходов мужчин и женщин на финансирование своей общины и себя.

Рис. 2.10. Расходование средств, выделенных на развитие, согласно полу



Источник: подготовлено БДИПЧ для настоящего руководства по материалам книги Cherie Booth QC, *Seeking True Democracy: The Challenge and Promise of Full Equality for Women* [В поисках истинной демократии: вызовы и обещание полного равенства для женщин], Chatham House, December 2011.

2.4.4 Улучшение понимания вопросов гендерного равенства в обществе

Во многих странах региона ОБСЕ в целом пока отсутствует правильное понимание проблемы гендерного равенства. Если не все граждане (а особенно политические фигуры и лица, отвечающие за принятие решений и формирование политики) понимают ту или иную концепцию, ее трудно включить в основную повестку дня. Когда избранным представителям удается дать определение понятия гендерного равенства и по-

75 The Global Gender Gap [Гендерный дисбаланс в мире], World Economic Forum (WEF), 2011, <http://www.weforum.org/issues/global-gender-gap>.

76 Ricardo Hausmann, Laura D. Tyson and Saadia Zahidi, The Global Gender Gap Report 2011 [Доклад о гендерном дисбалансе 2011 г.], World Economic Forum, 2011, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2011.pdf.

77 Cherie Booth QC, *Seeking True Democracy: The Challenge and Promise of Full Equality for Women* [В поисках истинной демократии: вызовы и обещание полного равенства для женщин], Chatham House, December 2011.

казать преимущества гендерного равенства для общества в целом, возникает больше шансов, что эта идея будет в позитивной форме донесена до граждан обоего пола.

«Гендерное равенство необходимо для создания равных условий для женщин и мужчин в политической, социальной и культурной жизни».

Источник: опрос БДИПЧ 2012 г., ответ респондентки из Казахстана.

качествах, участвовать в процессе улучшения жизни, быть услышанными и стараться реализовать свои идеи и планы на благо общества». С точки зрения респондента из Грузии, «гендерное равенство есть полная демократия». Участница опроса из Кыргызстана определила гендерное равенство как «равные права и обязанности мужчин и женщин во всех сферах жизни, а также равный доход и доступ к ресурсам».

«Гендерное равенство означает РАВЕНСТВО независимо от гендерной принадлежности».

Источник: опрос БДИПЧ 2012 г., ответ респондента из Молдовы.

При ответе на вопросы анкеты БДИПЧ 2012 г. респонденты в основном показали хорошее понимание концепции гендерного равенства⁷⁸. Например, один респондент из Казахстана охарактеризовал гендерное равенство как «необходимый признак современной жизни, означающий равенство прав мужчин и женщин». Участница опроса из Молдовы определила гендерное равенство как «возможность как для мужчин, так и для женщин выражать свою позицию, заявлять о своих качествах, участвовать в процессе улучшения жизни, быть услышанными и стараться реализовать свои идеи и планы на благо общества». С точки зрения респондента из Грузии, «гендерное равенство есть полная демократия». Участница опроса из Кыргызстана определила гендерное равенство как «равные права и обязанности мужчин и женщин во всех сферах жизни, а также равный доход и доступ к ресурсам». Другие респонденты упомянули необходимость правовых мер для обеспечения гендерного равенства, предоставление одинаковых условий для мужчин и женщин, присутствие женщин и мужчин во всех сферах жизни общества, а также понимание ролей и значения женщин и мужчин в обществе.

Заключение к главе 2

В настоящей главе были рассмотрены аргументы в пользу поддержки участия женщин в политической деятельности; в первую очередь речь шла о женщинах-членах политических партий. Были приведены традиционные аргументы, связанные с необходимостью уважения и соблюдения международных документов в области прав человека, а также с приверженностью принципам легитимности, представительства и учета интересов всех слоев общества. Помимо этого, в настоящей главе были рассмотрены аргументы, стимулирующие политические партии к принятию соответствующих мер как средства повышения своей популярности среди избирателей. Также было показано, что, с точки зрения лидеров политических партий, женщин-политиков и гражданского общества, обеспечение гендерного равенства в политике – это не только правильный, но еще и выигрышный ход. В последующих главах речь пойдет о конкретных стратегиях и мерах, которые помогут лидерам политических партий, женщинам-политикам и гражданскому обществу воспользоваться этими преимуществами.

78 Опрос БДИПЧ 2012 г., ответы респондентов из стран, выбранных для пилотного исследования.

Политические партии и их лидеры

СОДЕРЖАНИЕ ГЛАВЫ 3

Введение в главу 3	56
3.1. Действенные стратегии	60
3.1.1. Институционализация гендерного равенства в структурах, процессах и практике партии	61
3.1.2. Принятие добровольных мер в поддержку политической карьеры женщин	75
3.1.3. Обеспечение гендерного равенства с точки зрения доступа к финансовым ресурсам и средствам на проведение кампаний	94
3.1.4. Включение гендерных вопросов в предвыборную стратегию партии	97
3.1.5. Продвижение идеи гендерного равенства в системе государственного управления	101
Выводы из главы 3	107

Введение в главу 3

Уровень представительства женщин на выборных должностях в конкретной стране определяется рядом факторов, среди которых – устройство политической и избирательной систем, степень институционализации процесса принятия решений, уровень развития экономики и культуры общества в целом. Однако ведущую роль в современной демократической стране по-прежнему играют политические партии. И именно от политических партий (и процессов, определяющих их деятельность) в первую очередь зависит степень и качество участия женщин в политической и общественной жизни.

В этой связи политические партии нередко называют «диспетчерами» участия женщин в политике. При этом женщинам-членам политических партий, особенно участвующим в избирательных кампаниях в качестве кандидатов и организаторов, приходится преодолевать весьма сложные препятствия. К ним относятся прямая или косвенная гендерная дискриминация, присутствующая в регламентных документах и практике партии; игнорирование гендерных факторов при выборе кандидатов и в работе с избирателями, а также несправедливое распределение партийных ресурсов между кандидатами.

В странах всего региона ОБСЕ политические партии во все большей степени становятся целью гендерных стратегий, направленных на увеличение присутствия и влияния женщин в политической жизни. Это связано с основополагающей ролью, которую политические партии играют в демократическом процессе при отборе потенциальных политических представителей и лидеров и их подготовке к выполнению своих обязанностей, а также в обеспечении движения к гендерному равенству внутри системы политических партий. Тем самым политические партии становятся основными субъектами перемен в деле достижения гендерного равенства в политической и общественной жизни. Для эффективного решения этой задачи они должны проанализировать следующие аспекты своей деятельности:

- внутренние механизмы функционирования партии, в том числе правила, процедуры и соответствующие партийные документы;
- работа партии с женщинами, являющимися кандидатами от партии на выборах, партийными активистами и рядовыми членами партии, а также внутрипартийные отношения между мужчинами и женщинами;
- работа и взаимодействие партии с женщинами-активистами гражданского общества и женщинами-избирателями;
- участие партии в управлении на национальном и местном уровнях в рамках учета гендерной проблематики.

Механизмы внутреннего функционирования партии, в том числе формальные и неформальные правила и процедуры, определяющие ее деятельность, – это ключевой фактор, влияющий на степень учета гендерной проблематики данной политической партией. Если уровень институционализации внутренних структур партии является высоким, поддержке политической карьеры женщин обычно уделяется больше внимания⁷⁹. Это связано с тем, что четкая партийная структура, регулируемая хорошо выстроенной и прозрачной системой правил в отношении порядка принятия решений, формирования политического курса, развития партийной карьеры и при-

79 Пиппа Норрис и Мона Лена Крук, Гендерное равенство на выборных должностях: шестиступенчатый план действий, Варшава, БДИПЧ ОБСЕ, 2011, <http://www.osce.org/ru/odihr/80989>.

ема в партию, создает фундамент для равного доступа мужчин и женщин к партийным ресурсам и руководству организацией. Помимо этого, четкие внутрипартийные процессы облегчают членам партии задачу включения мер по поддержке представительства женщин в политике в уже существующий политический курс, процессы и внутренние документы партии. Такие меры могут включать добровольные партийные квоты, целевые ориентиры и другие добровольные шаги.

Однако эффективными такие меры могут быть лишь тогда, когда они подкрепляются инициативами, предусматривающими активное **поощрение и поддержку женщин**-членов партии, стремящихся к развитию своей политической карьеры. Это может осуществляться путем развития потенциала и повышения информированности этих женщин или путем принятия внутрипартийных процедур, правил и документов, учитывающих гендерную проблематику. Идею гендерного равенства следует продвигать не только внутри партии, но и среди **избирателей** – через платформу партии и содержание избирательных кампаний. Наконец, партиям необходимо обеспечить практическое выполнение своих предвыборных обещаний и обязательств в отношении равного участия мужчин и женщин в политической жизни. Это можно сделать, организовав лоббирование принятия и/или эффективной реализации законодательства и политики в области поддержки гендерного равенства на национальном и местном уровнях.

В настоящей главе рассматриваются стратегии, которые могут быть использованы партиями и особенно их лидерами для увеличения присутствия и влияния женщин в политических партиях (прежде всего, на руководящих постах). Эти стратегии направлены на укрепление демократических основ партийных структур и процессов, учитывающих гендерные аспекты, а также на поддержку карьерного роста женщин. Важно отметить, что в данной главе используются международные стандарты и примеры хорошей практики, приведенные в издании БДИПЧ и Венецианской комиссии Совета Европы «Руководящие принципы правового регулирования деятельности политических партий», а также в публикациях международных организаций и НПО, работающих в этой области⁸⁰.

В данной главе речь идет о шести основных проблемах, которые, по мнению участников опроса БДИПЧ, мешают расширению прав и возможностей женщин в политической сфере:

- ✓ отсутствие в учредительных документах партий положений и мер, обеспечивающих представительство женщин в структурах и деятельности партии;
- ✓ непрозрачность процессов приглашения и/или отбора кандидатов;
- ✓ неясные и непрозрачные процедуры, касающиеся продвижения по партийной лестнице;
- ✓ неравенство с точки зрения доступа к партийным ресурсам и их распределения;
- ✓ отсутствие учета гендерных аспектов во внутренней культуре партии;

80 См.: БДИПЧ ОБСЕ и Венецианская комиссия Совета Европы, Руководящие принципы правового регулирования деятельности политических партий, 2010 г., www.osce.org/odihr/77812. См. также, например: Empowering Women for Stronger Political Parties: A Guidebook to Promote Women's Political Participation (полная версия) – Расширение прав и возможностей женщин в целях укрепления роли политических партий: практическое руководство по привлечению женщин к участию в политической жизни (сокращенная версия на русском языке), UNDP/NDI, 2011, p. 25, <http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/empower-women-political-parties.html>.

- ✓ наличие элементов дискриминации в отношении женщин в институциональных структурах и нормативных базах и отсутствие в них необходимых механизмов подачи и рассмотрения жалоб.

После более подробного рассмотрения каждой из указанных проблем в следующем разделе далее в настоящей главе предлагаются конкретные стратегии для их решения.

Препятствия на пути участия женщин в деятельности политических партий

Учредительные документы политической партии определяют и внутренние, и внешние принципы деятельности партии. Некоторые политические партии предпринимают усилия для поддержки гендерного равенства с помощью своих учредительных документов, в которых используются формулировки, учитывающие гендерные аспекты. Однако в учредительных документах многих партий вопросы равенства или справедливости не рассматриваются вообще. Более того, даже если партия делает попытку регламентировать свои внутренние процессы и политику прозрачным образом, во многих случаях эти правила на практике не соблюдаются, причем нередко – в ущерб интересам женщин-членов партии. Одним из ключевых аспектов деятельности партии, в который следует внести больше прозрачности, справедливости и объективности, является порядок **приглашения/отбора кандидатов**. Если число женщин, в конечном счете **избранных** от каждой политической партии, может отражать пристрастия избирателей⁸¹, то число женщин, **отобранных** партийными лидерами в качестве кандидатов на выборах, может ясно показать, существует ли в данной партии предубеждение в отношении женщин. Например, если политическая партия утверждает, что половину ее членов составляют женщины и что женщины занимают в ней руководящие должности, но при этом в партийном списке кандидатов женщины составляют менее 20%, это может свидетельствовать о гендерном перекосе в действующем порядке отбора кандидатов. Лучшим способом обеспечить соблюдение партией ею же установленных правил является прозрачный порядок отбора кандидатов, четко изложенный в письменной форме.

Несколько политических партий уже включили в процесс приглашения и отбора кандидатов демократические процедуры, учитывающие гендерные факторы, – в том числе специальные меры по увеличению числа женщин среди кандидатов. Тем не менее, лидеры партий по-прежнему используют критерии отбора, не всегда учитывающие заслуги кандидата. То же можно сказать и о **процедуре продвижения по партийной**

3.1. Основные трудности на пути продвижения женщин по партийной лестнице

1. Партийные правила, игнорирующие гендерные аспекты.

Учредительные документы политических партий часто не предусматривают мер в поддержку продвижения карьеры женщин, а их формулировки могут содержать прямую или косвенную дискриминацию женщин.

2. Приглашение/отбор кандидатов.

Если процесс приглашения и отбора кандидатов не формализован или не зафиксирован в письменной форме, руководство партии может им легко манипулировать или игнорировать в ущерб

81 Вместе с тем, судя по подавляющему большинству наблюдений в научной литературе, избиратели не проявляют дискриминации в отношении женщин. См., например: Rainbow Murray, Mona Lena Krook and Katherine A. R. Opello, Why Are Gender Quotas Adopted? Parity and Party Pragmatism in France [Зачем принимаются гендерные квоты? Паритет и партийный прагматизм во Франции], Political Research Quarterly, Vol. 6, No. 3, pp. 529-543, 2012.

потенциальным кандидатам-женщинам.

3. **Продвижение внутри партии.** Если порядок продвижения по партийной лестнице официально не установлен документами партии, то основой для карьерного роста могут стать личные связи, а не заслуги.
4. **Доступ к ресурсам.** Неравный доступ к партийным ресурсам и неравное их распределение может непропорционально сказаться на женщинах, у которых часто меньше связей с внешними финансовыми покровителями и сетями поддержки, а также меньше опыта в привлечении средств.
5. **Культура партии.** Внутренняя культура партии, включая принятые средства общения, совместной деятельности и проведения кампаний, может напоминать «клуб старых приятелей», в котором женщин игнорируют, открыто демонстрируют дискриминационное отношение к ним или же постоянно используют гендерные стереотипы и двойные стандарты.
6. **Деятельность партии и режим ее работы.** Распорядок работы партии, включая часы работы, проведение собраний в вечернее время и по выходным, а также другие социальные требования, может вступать в противоречие с обязанностями женщин вне партии, особенно если их обязанности в семье недостаточно сбалансированы.

лестнице, в том числе о порядке получения ответственных постов и вхождения в руководство партии. Если недемократичность этих процедур может отрицательным образом сказываться на членах партии обоего пола, то отсутствие в них учета гендерной проблематики может закрыть женщинам дорогу к участию в официальных и неофициальных процессах принятия решений относительно отбора, приглашения и продвижения кандидатов. Таким образом, там, где эти процессы недемократичны и непрозрачны, женщины (если они не входят в партийную иерархию) оказываются, вероятнее всего, в самом невыгодном положении.

Еще одним серьезным препятствием на пути к расширению участия женщин в политической деятельности является **неравный доступ к партийным ресурсам и неравное распределение этих ресурсов**. Здесь речь идет, с одной стороны, о недостаточном объеме финансирования женщин-кандидатов, а с другой – о высокой стоимости избирательных кампаний. Комиссии по отбору кандидатов при решении вопроса о выделении средств часто благоволят мужчинам, которые считаются «надежными» кандидатами. Дело в том, что имена мужчин, как и большинства лиц, уже занимающих конкретные должности, на слуху у избирателей, что дает этим кандидатам (и их партии) преимущество на выборах. Помимо этого, в силу своих профессиональных связей мужчины традиционно имеют больший доступ к спонсорам, а также к административным ресурсам, которые можно косвенным образом использовать в ходе избирательной кампании. Все эти факторы, как кажется, дают мужчинам преимущество в предвыборной борьбе.

Природа некоторых политических партий и их отношение к женщинам проявляются в том, как они обращаются с женщинами – рядовыми членами партии, кандидатами, руководителями избирательных кампаний, партийными активистами или просто сторонниками. Как будет показано в настоящей главе, уставы и предвыборные программы ряда политических партий в регионе ОБСЕ продвигают идею гендерного равенства. Однако

политический потенциал женщин редко признается партийным руководством или партийными органами, ответственными за принятие решений. Женщин чаще всего отбирают на должности, требующие значительных затрат времени и труда (в том числе на волонтерские должности), а посты, дающие реальную политическую значимость и вес, им доверяют редко⁸². В числе других **институциональных аспектов**, создающих трудности для женщин, можно назвать долгие и поздние часы работы,

82 Пиппа Норрис и Мона Лена Крук, Гендерное равенство на выборных должностях: шестиступенчатый план действий, Варшава, БДИПЧ ОБСЕ, 2011, <http://www.osce.org/ru/odihr/80989>.

негласные правила, неофициальную практику действий и неписанные обычаи. В некоторых политических партиях преобладает **партийная культура**, предусматривающая косвенную, а иногда и прямую дискриминацию женщин и препятствующую их продвижению по карьерной лестнице. Это особенно верно в отношении тех партий, в которых принятая практика общения между членами партии и проведения кампаний предусматривает места для собраний или мероприятия, где женщины могут чувствовать себя неудобно. Культура партии может быть особенно дискриминационной, если она отражает нормы, преобладающие в более широкой политической культуре. Например, черты характера, которые, как считается, необходимы для успеха в политической деятельности (авторитарность, амбициозность, целеустремленность, настойчивость, принципиальность), нередко оцениваются как положительные качества у мужчин, но как отрицательные – у женщин, причем женщин с этими качествами могут оценивать как агрессивных, властолюбивых, воинственных, действующих исподтишка, упрямых.

3.1 Стратегии, которые работают

В данном разделе представлены конкретные стратегии, которые могут быть использованы политическими партиями для решения вышеупомянутых проблем и повышения роли женщин в политических партиях. Некоторые из них могут привести к резким и быстрым переменам, другие предусматривают постепенное достижение необходимого результата. Тем не менее, общий итог этих стратегий в среднесрочной или долгосрочной перспективе должен быть для политических партий, безусловно, положительным. При этом важно иметь в виду, что любая стратегия, если она реализуется в отрыве от других мер, окажется недостаточной. Для того чтобы исправить существующий дисбаланс в участии мужчин и женщин в политической деятельности, необходим комплексный подход. Это означает изменение структуры и функции политических партий, превращение их из институтов, ориентированных исключительно на мужчин, в институты, в которых в равной степени представлены и мужчины, и женщины. Для этого требуется реформа институциональной структуры партии, порядка приглашения и отбора кандидатов, процедуры продвижения по партийной лестнице и распределения ресурсов; политических установок и стратегического планирования, а также внутренней культуры партии.

Сами партийные лидеры могут сначала быть не очень уверены в необходимости проведения реформ или не иметь желания их проводить. В связи с этим настоящая глава адресована не только лидерам партий, но и активным сторонникам гендерных реформ, которые могут оказать давление на лидеров или рекомендовать им вступить на путь перемен. Для случаев, когда необходимо убедить партийных лидеров, сторонники гендерных реформ найдут в этой главе и аргументы в пользу реформ, и конкретные стратегии, с помощью которых можно повлиять на лидеров партии и побудить их начать реформы или утвердить проведение необходимых реформ. Помимо этого, для реализации данных стратегий партийным лидерам потребуются поддержка, и тогда защитники гендерного равенства смогут предложить им помощь в планировании и реализации этих стратегий, а также в мониторинге результатов.

Также важно помнить о том, что многие из предлагаемых здесь стратегий принесут пользу не только женщинам или сторонникам гендерного равенства, но и всем членам партии. Мы рекомендуем лидерам партий и сторонникам гендерного равенства обдумать возможность мобилизации других групп (в форме коалиций внутри партии) на поддержку предлагаемых реформ. Например, принятие кодекса партийной этики

может обеспечить равное, свободное от дискриминации отношение ко всем членам партии, независимо от их социально-экономической или этнической принадлежности, возраста или происхождения. Анализ гендерных диспропорций в партии можно расширить до анализа «диспропорций многообразия», с тем чтобы определить, каким мужчинам и каким женщинам внутрипартийные процессы дают наибольшее преимущество, а какие мужчины и женщины могут страдать от прямой или косвенной дискриминации вследствие неписаных правил и обычаев (например, при отборе кандидатов или распределении ресурсов). Помочь молодым членам партии, новичкам или представителям местных ячеек в получении более разнообразных и глубоких навыков могут проекты по развитию потенциала – например, обучающие тренинги. Помимо этого, обеспечение безопасной среды для проведения кампаний принесет пользу всем кандидатам от партии и всем избирателям – как мужчинам, так и женщинам.

Что касается порядка рассмотрения стратегий в настоящей главе, то сначала разбираются стратегии, предлагаемые для реализации внутри партии, а затем – стратегии, касающиеся непосредственного окружения партии, и стратегии, которые политическая партия может реализовать, лишь находясь у власти или в оппозиции. В случае необходимости политические партии могут сами менять порядок реализации этих стратегий в зависимости от существующих внутрипартийных структур и процессов, политической обстановки, уровня политической поддержки партии, а также в зависимости от действующей избирательной системы.

3.1.1 Институционализация гендерного равенства в структурах, процессах и практике партии

Хотя правила, внутренние процедуры и структура политических партий в регионе ОБСЕ существенно различаются, у большинства партий есть учредительные документы и регламенты работы, определяющие порядок их деятельности. Таким образом, изучив информацию о том, как функционирует конкретная партия (на официальном и неофициальном уровне), можно понять уровень равенства карьерных возможностей для мужчин и женщин в этой организации. Настоящий раздел посвящен стратегиям, направленным на включение гендерного равенства и гендерного баланса в качестве конечной цели в партийные документы, процессы и правила.

→ Комплексный анализ гендерных диспропорций в партии

Проведение анализа гендерных диспропорций является важным первым шагом для выявления пробелов в партийном уставе, процессах и практике с точки зрения учета гендерных аспектов.

Анализ гендерных диспропорций (или «самопроверка») в политической партии – это методология оценки партийных процессов, правил, структур, внутренней культуры и деятельности партии с точки зрения учета гендерных аспектов. Цель такого анализа – выявление признаков дискриминации (прямой или косвенной, формальной или негласной), которая может способствовать укоренению гендерного неравенства и стать помехой для политической карьеры женщин. Самопроверка также является средством получения информации, необходимой лидерам партии для внесения изменений в политику партии, ее программы и избирательные стратегии с целью учета гендерных аспектов. Для проведения такого анализа в течение определенного периода времени партия может сформировать собственную рабочую группу, состоящую

из активистов партии, лиц, ответственных за принятие решений, и экспертов по гендерным вопросам. Если формирование такой рабочей группы невозможно, партия может поручить проверку своему женскому крылу. В качестве альтернативного варианта можно пригласить профессионального аналитика по гендерным вопросам или обратиться к специализированным НПО, имеющим опыт анализа гендерных диспропорций (более подробно о роли гражданского общества см. в главе 5). Однако для того, чтобы обеспечить сотрудничество со стороны руководства партии, в состав такой рабочей группы лучше включить генерального секретаря или председателя партии, старших членов исполкома партии, лидера женского крыла, а также экспертов по гендерным вопросам. Участие руководителей партии может служить гарантией того, что по итогам проверки будут приняты необходимые меры.

В рамках анализа гендерных диспропорций следует изучить устав политической партии, ее политику, стратегии и платформы, а также внутренний регламент – как официальный, так и неофициальный. Помимо этого, в ходе анализа гендерных диспропорций можно провести опрос членов и лидеров партии, с тем чтобы выяснить их отношение к идее гендерного равенства и поддержки политической карьеры женщин, а также узнать их мнение о существующей практике партии с точки зрения ее справедливости и учета в ней гендерной проблематики. В ходе анализа также следует выяснить, какие виды партийных должностей занимают мужчины и женщины (должности лидеров или ответственные посты, связанные с принятием решений) и какие виды работы они выполняют (оплачиваемая или волонтерская работа). Схема проведения анализа гендерных диспропорций в политической партии представлена в Приложении II.

Подобную самопроверку партии можно проводить не только на национальном уровне, но и на уровне региональных или местных отделений. При этом можно получить данные для сопоставления достижений (если таковые имеются) разных отделений партии в области поддержки гендерного равенства, выявить примеры удачных стратегий или практики, которые стоит взять на вооружение, а также выяснить, что еще следует сделать для поддержки политической карьеры женщин на местном уровне. Помимо этого, такой ориентированный на конкретную ситуацию анализ гендерного дисбаланса позволит лидерам партии и поборникам гендерного равенства на национальном и местном уровнях подготовить более целенаправленные меры для решения проблем, существующих в конкретных отделениях партии. Наконец, сопоставление достижений разных отделений партии поможет выявить те из них, в которых поддержке гендерного равенства уделяется слишком мало внимания.

Самопроверка позволяет выявить как сильные, так и слабые стороны подхода данной партии к решению проблемы гендерного равенства, а также сформировать стратегию по устранению недостатков. Анализ гендерного дисбаланса может ясно показать, поддерживает данная политическая партия идею гендерного равенства или нет. Помимо

3.2. Возможный состав группы по анализу гендерных диспропорций в политической партии

Руководство партии может рассмотреть возможность создания рабочей группы по комплексному анализу гендерных диспропорций в следующем составе:

1. **генеральный секретарь** или лидер политической партии;
2. **представители руководства политической партии** – например, представители исполкома партии;
3. **лидер или член женского крыла**, если такой орган существует, или активный сторонник гендерного равенства из числа членов партии;
4. **специалисты по учету гендерных аспектов** (из самой партии или из организаций гражданского общества).

этого, он может подсказать, какие именно меры нужно предпринять партии для усиления своей позиции в деле поддержки гендерного равенства (см. вставку 3.3).

Идеальное время для начала проведения анализа гендерных диспропорций – период перед выборами или после выборов.

- **Предвыборный период.** В это время партии могут провести ревизию своих действующих документов – уставов, учредительных документов, стратегий, партийных платформ, политических установок и регламента работы – с целью выявления любых дискриминационных положений или пробелов. Хорошо также одновременно провести опрос членов партии, в ходе которого можно выявить элементы дискриминационной практики и выслушать предложения относительно мер по их устранению. В идеальном случае эту информацию используют при формировании предвыборной платформы партии, а также на ее основе обеспечивают более справедливый доступ к выборным ресурсам для кандидатов обоего пола.
- **Период после выборов.** Сразу после выборов тоже наступает удобный период, когда можно провести гендерный анализ проведенных в период выборов опросов и исследования общественного мнения, экзит-полов, а также результатов самих выборов. Одновременно можно провести опрос лидеров партии и избирателей с целью оценки их мнения о кандидатах-женщинах, а также о том, учитывались ли гендерные аспекты в ходе данной избирательной кампании. Такие данные часто приносят достаточно внешней информации для проведения анализа гендерных диспропорций внутри партии. Результаты анализа также помогут выявить, в какой степени данная партия подтвердила свои предвыборные идеи и обещания, и эту информацию можно использовать при подготовке стратегии следующих выборов⁸³.

83 См.: Empowering Women for Stronger Political Parties: A Guidebook to Promote Women's Political Participation (полная версия) – Расширение прав и возможностей женщин в целях укрепления роли политических партий: практическое руководство по привлечению женщин к участию в политической жизни (сокращенная версия на русском языке), UNDP/NDI, 2011, p. 25, <http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/empower-women-political-parties.html>.

3.3. Партия, учитывающая гендерные аспекты: контрольный список критериев для проверки

- ✓ **Уставные нормы** политической партии обеспечивают пропорциональный состав мужчин и женщин во всех органах партии, ответственных за принятие решений, в предвыборных списках партии и среди представителей партии, которые выдвигаются или назначаются на различные посты.
- ✓ Во всех уставных нормах, политических установках и программах партии гендерное равенство упоминается среди основных **ценностей**.
- ✓ Партия ведет обновляемые **списки** своих членов на местном, региональном и национальном уровнях, включая списки членов совета, причем все данные фиксируются **вразбивку по половой принадлежности** членов партии.
- ✓ Партия регулярно проводит **анализ гендерного дисбаланса** в целях выявления процессов и практики, которые могут иметь признаки дискриминации в отношении женщин, а также для оценки достижений на пути к гендерному равенству.
- ✓ Партия сформулировала конкретные **приоритеты в области гендерного равенства**; некоторые из них включены в избирательные лозунги и предвыборные обещания партии.
- ✓ В партии создана и эффективно работает автономная, активная и заметная в обществе **организация (механизм) по продвижению гендерного равенства** (например, женское крыло или женская секция в партии).
- ✓ Организация (механизм) данной партии по продвижению гендерного равенства регулярно и на свободной основе инициирует межпартийные и публичные **дискуссии по вопросам гендерного равенства**.
- ✓ Партия выступает в качестве **«канала связи»** между женскими НПО гражданского общества, парламентом и правительством.
- ✓ Происходит справедливое распределение партийных **ресурсов** между членами партии и кандидатами от партии обоего пола.
- ✓ **Бюджет** политической партии предусматривает финансирование внутрипартийного механизма по продвижению гендерного равенства, а также политики (стратегии) по продвижению гендерного равенства.
- ✓ Партия создала **механизм и процедуру подачи и рассмотрения жалоб**, посредством которого и мужчины, и женщины могут донести до внимания партии информацию о случаях неправомерных действий на гендерной почве или дискриминации.

Источник: подготовлено по материалам, составленным Соней Локар (Sonja Lokar) специально для настоящего издания.

→ Разработка плана действий по гендерным вопросам

Проведение анализа гендерного дисбаланса является не самоцелью, а средством получения необходимой информации, на основе которой партия сможет внести соответствующие коррективы в свою политику, стратегию, процедуры, структуры и мероприятия с тем, чтобы они в большей степени учитывали гендерную проблематику. Заключение, сделанные по итогам такого анализа, можно использовать при разработке политики партии по предупреждению дискриминации или притеснений на почве половой принадлежности, для внедрения или обновления кодексов партийной этики, для инициации ревизии устава, разработки стратегий по развитию потенциала женщин-членов партии (и их коллег-мужчин) или при подготовке партии к очередной избирательной кампании.

С учетом проблем, выявленных в ходе анализа гендерного дисбаланса, партия может разработать собственный план действий по гендерным вопросам. Правительство Словении сделало первый шаг в этом направлении, потребовав от политических партий разработки и принятия планов действий по гендерным вопросам (см. примеры таких планов в Приложении III). Планы действий по гендерным вопросам можно составлять не только по итогам анализа гендерного дисбаланса на общенациональном уровне, но и на основе таких же мероприятий местного или регионального уровня, которые позволяют составить более целенаправленные и подробные планы действий с учетом местных особенностей.

На роль разработчика плана действий партии по гендерным вопросам лучше всего подходит рабочая группа, сформированная для проведения анализа гендерного дисбаланса. Необходимо, чтобы по ходу составления такого документа рабочая группа информировала всех членов партии о своей работе. Также следует, чтобы членам партии был представлен проект плана действий: это повысит их осведомленность о разрабатываемом документе, а также позволит получить их отзывы о плане и заручиться их поддержкой. Обсуждение проекта плана можно организовать на собраниях специально собранных фокус-групп или на совещательных форумах, организуемых для обсуждения предложений рабочей группы по плану «гендерных действий». После принятия этого документа руководству партии следует убедиться, что члены партии всех уровней полностью понимают предусмотренные планом мероприятия и цели и выполняют его положения. В таблице 3.4 представлены и разъясняются различные компоненты, которые могли бы войти в план действий по гендерным вопросам.

Таблица 3.4. Создание плана действий политической партии по гендерным вопросам: основные компоненты

	Вид деятельности	Действия
1.	Анализ гендерного дисбаланса во внутренних процедурах партии	<ul style="list-style-type: none"> • Проведение самоанализа (анализа гендерного дисбаланса) ключевых внутривнутрипартийных процессов и практики, позиции партии по вопросам гендерного равенства, а также схемы распределения рабочих обязанностей и властных полномочий в партии в зависимости от половой принадлежности членов партии.
2.	Разработка и формирование поддержки плана действий по гендерным вопросам со стороны руководства партии	<ul style="list-style-type: none"> • Разработка плана действий по гендерным вопросам специально для данной партии на основе заключений, сделанных по итогам анализа гендерного дисбаланса. • Необходимо обеспечить согласие руководящих органов партии на проведение обсуждений хода реализации данного плана действий не реже одного раза в четыре года, а также на разработку новых планов действий с учетом достигнутых успехов.
3.	Укрепление учредительных документов партии	<ul style="list-style-type: none"> • Необходимо включить в устав партии положение о минимальном представительстве женщин в составе партии и особенно в партийных органах и процессах принятия решений. • Принять или укрепить кодекс внутривнутрипартийной этики или политический курс на запрет дискриминации и притеснений на почве половой или гендерной принадлежности.
4.	Включение в устав или уставные нормы партии положения о женской секции	<ul style="list-style-type: none"> • Учредить или укрепить автономную женскую организацию или секцию («женское крыло») в составе партии. • Включить в устав или в уставные нормы партии положение об обязательном участии представителей женского крыла в работе органов, ответственных за принятие решений, и в процессах принятия решений.
5.	Оказание поддержки механизму по продвижению гендерного равенства в партии (женской секции)	<ul style="list-style-type: none"> • Разработать конкретные мероприятия для женской секции – например, программы наставничества, тренинги, форумы или открытые дискуссии. • Обеспечить наличие у женской секции ресурсов для проведения таких мероприятий.
6.	Сбор данных с группировкой их по половой принадлежности лиц	<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечить сбор и регулярный учет статистических данных о составе членов партии вразбивку по половой принадлежности, в том числе на местном и региональном уровнях.

<p>7. Укрепление внутривнутрипартийной демократии за счет повышения прозрачности и справедливости внутривнутрипартийных процессов</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Добиваться, чтобы процесс внедрения или применения существующих регламентных документов партии, касающихся приема в партию, продвижения партийной лестнице, отбора кандидатов, принятия решений и распределения ресурсов, был ясным, прозрачным и соответствовал принципам демократии. • Обеспечить, чтобы регламентные документы партии были изложены ясно и с учетом гендерной проблематики. • Внедрить вводный курс для всех вновь принимаемых в партию мужчин и женщин, в который должна входить отдельная тема о гендерном равенстве в политических партиях.
<p>8. Принятие внутривнутрипартийных мер для поддержки женщин в качестве лидеров партии и кандидатов от партии</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Принять на высшем исполнительном уровне партии оперативный план по постепенному увеличению доли женщин во всех органах партии и на руководящих постах пропорционально доле женщин в составе партии. • На добровольной основе установить временной график достижения контрольных показателей, целей или квот по повышению представительства женщин в составе партии.
<p>9. Организация обучения и подготовки руководящих кадров</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Разработать специальные курсы обучения женщин-членов партии (обучение навыкам руководящей работы, подготовка кандидатов от партии и т. д.)
<p>10. Меры по повышению информированности членов партии</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Повышать информированность всех членов партии по вопросам гендерного равенства. • Организовать семинары для активистов партии обоого пола, членов партии и официальных лиц (включая тех, кто обеспечивает связи партии с общественностью) в целях расширения их знаний о целях и политике партии в области гендерного равенства.
<p>11. Разработка конкретных позиций партийной платформы по вопросам, связанным с гендерным равенством</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Определить приоритеты и подготовить конкретные позиции платформы партии по отдельным вопросам и проблемам гендерного равенства. • Если партия находится в оппозиции, то всей партии, а не только ее женскому крылу, следует организовать кампании в пользу принятия такой политики; если партия является правящей, ей следует стать движущей силой внедрения и реализации такой политики.
<p>12. Участие в работе по содействию гендерному равенству как одно из условий для приема в партию и для продвижения по партийной лестнице</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Сделать одним из требований или условий приема в партию приверженность идее равенства мужчин и женщин и поддержку соответствующих действий. • Сделать одним из критериев для продвижения по партийной лестнице (выдвижение на руководящие посты, включение в партийные списки, выдвижение в качестве кандидатов на избирательные округа с высокими шансами на победу или на другие посты с властными полномочиями) как для мужчин, так и для женщин приверженность идее гендерного равенства или участие в работе по продвижению гендерного равенства.

Источник: подготовлено Соней Локар (Sonja Lokar) специально для настоящего издания.

Компоненты представленного выше примерного плана действий по гендерным вопросам перекликаются с порядком и содержанием предлагаемых ниже стратегий.

→ **Разработка правил, гарантирующих представительство женщин в руководящих органах партии, ответственных за принятие решений**

Исчерпывающие сведения о численности женщин в политических партиях в регионе ОБСЕ (в качестве рядовых членов или на руководящих постах) отсутствуют; однако, судя по некоторым данным, в ряде государств-участников женщины составляют менее 40% от всех членов партий, а в органах, принимающих решения, их доля намного

3.5. Представительство женщин в руководящих органах партии, ответственных за принятие решений

В уставах политических партий различных государств-участников ОБСЕ приняты положения, которые гарантируют минимальное представительство женщин в руководящих органах или оговаривают посты, где необходимо представительство женщин.

Лейбористская партия Соединенного Королевства, Национальный исполнительный комитет.

Как минимум одним из трех членов исполкома (состоящего из 24 человек), которые занимают место на передней скамье парламента, должна быть женщина.

Христианско-демократический союз Германии.

Для руководящего состава партии установлена квота в 33%; в случае недобора этой квоты по результатам внутрипартийных выборов, выборы проводятся повторно.

Зеленая партия Германии: два председателя.

«Сопредседателями» партии должны быть мужчина и женщина.

Источник: уставы политических партий, указанные в разделе «Литература».

ниже. В некоторых государствах-участниках отмечается рост представительства женщин на руководящих постах в политических партиях. Например, проведенное в 2009 г. в Испании исследование выявило резкий рост числа женщин на руководящих постах в партиях – до 31%. Начиная с 2008 г., более 50% руководящих постов в Социалистической рабочей партии Испании занимают женщины⁸⁴. Это результат неустанных усилий поборников гендерного равенства, как внутри партии, так и вне ее, по расширению представительства женщин в руководящих органах партии (см. вставку 3.15).

Обратным примером может служить Грузия, где исследование 2011 г. выявило, что не менее 40% членов всех крупных политических партий (независимо от политического спектра) составляют женщины, а в партиях «Путь Грузии» и в Лейбористской партии – от 60% до 70%. Однако доля представительства женщин в руководящих органах этих партий колеблется в пределах от менее 10% до менее 30%. Например, в Лейбористской партии, где женщины составляют примерно 60% от всех ее членов, доля женщин на руководящих постах не достигает и 20%⁸⁵.

Таким образом, лидерам политических партий следует рассмотреть возможность принятия подробных правил, которые бы гарантировали представительство женщин в партийных **органах, ответственных за принятие решений**. Например, Свод правил Лейбористской партии Соединенного Королевства включает положение, гарантирующее представительство женщин в Национальном исполнительном комитете партии (см. вставку 3.5)⁸⁶.

Помимо этого, можно ввести особые правила по обеспечению гендерного равенства в **руководстве** партии. Например, «Зеленая партия» Германии предусматривает институт двойного председательства, когда во главе партии стоят два сопредседателя, мужчина и женщина. Эта мера имеет целью подчеркнуть приверженность «зеленых» таким ценностям, как равенство и справедливость. Правила других партий, связан-

84 Soledad Ruiz Seguín and Marta Plaza, Gender Equality Policies in Spain: The commitment of social democracy [Политика гендерного равенства в Испании: приверженность социальной демократии], *Queries*, № 2, 2010, http://213.192.236.136/sites/default/files/marta_plaza_genero__feps_.pdf

85 Tamar Bagratia, Medea Badashvili, David Jijelava and Irakli Khmaladze, Developing intra-party democracy from a gender perspective [Развитие внутрипартийной демократии с учетом гендерных аспектов]. – In: *Intra-party democracy and local governance*, Tbilisi, NIMD Georgia, 2012, p. 12.

86 Labour Party Rule Book [Свод правил Лейбористской партии], 2010, <http://www.leftfutures.org/wp-content/uploads/2011/02/Labour-Party-Rule-Book-2010.pdf>. Ресурсы и источники, на которые даются ссылки в настоящем руководстве, приводятся лишь как эффективные примеры хорошей практики в области активизации участия женщин в деятельности политических партий. Таким образом, их включение в настоящее издание ни в коем случае не означает, что авторы поддерживают политическую повестку дня соответствующих организаций, платформ и политических партий или выражают согласие с ними.

ные с обеспечением гендерного равенства, предусматривают обязательное участие женщин в основных **комитетах, специальных или рабочих группах**. Например, в 1996 г. Христианско-демократический союз Германии (ХДС) установил квоту в 33% на представительство женщин в своих руководящих структурах; в случае несоблюдения этой квоты партия обязана провести повторные внутренние выборы⁸⁷. Либерально-демократическая и Социально-демократическая партии Молдовы нацелены на достижение 30-процентного представительства женщин в своих руководящих структурах всех уровней.

Считается, что от обеспечения представительства женщин во внутренних руководящих органах партии косвенно зависит и число женщин-кандидатов на выборные должности⁸⁸. Следовательно, такие правила обеспечения гендерного равенства могут стать основой более широкой стратегии и/или платформы партии по вопросам гендерного равенства.

→ Введение правил, гарантирующих участие женщин в процессах принятия решений

Помимо положений, гарантирующих минимальное представительство женщин в **органах**, ответственных за принятие решений, руководители партии также могут принять положения, гарантирующие минимальное представительство женщин в **процессах и мероприятиях**, связанных с принятием решений, – таких, как партийные съезды и конференции или ежегодные общие собрания (см. вставку 3.6). Например, Исполнительный комитет Демократической партии Техаса (Соединенные Штаты) включил в устав партии положение, согласно которому выдвижение делегатов на партийный съезд должно отражать соотношение численности мужчин и женщин в данном округе или штате⁸⁹. Аналогичным образом, Демократическая партия Соединенных Штатов требует соблюдения гендерного баланса в составе делегаций на национальные съезды, а Республиканская партия рекомендует штатам выдвигать гендерно-сбалансиро-

3.6. Представительство женщин в процессах принятия партийных решений

Партии также могут включать в свои уставные нормы или учредительные документы положения, устанавливающие минимальное представительство мужчин и женщин в процессах и мероприятиях, связанных с принятием решений.

Либеральная партия провинции Онтарио (Канада).

Предусматривается минимальное представительство женщин и мужчин на ежегодном общем собрании (4 мужчин и 4 женщины из 18 членов партийной организации округа).

Лейбористская партия Соединенного Королевства.

Принимаются меры по обеспечению гендерного паритета в составе делегаций на партийные конференции и ежегодные общие собрания.

Демократическая партия Соединенных Штатов.

«В Национальном съезде участвуют делегаты, в равной пропорции представляющие мужчин и женщин».

Республиканская партия Соединенных Штатов. «Каждый штат стремится обеспечить равное представительство мужчин и женщин в составе своей делегации на Национальный съезд Республиканской партии».

Источник: уставные нормы политических партий, ссылки на которые даны в разделе «Литература».

87 Voluntary Political Party Quotas for Europe [Добровольные партийные квоты в Европе], Global Database of Quotas for Women, Quota Project, <http://www.quotaproject.org/systemParty.cfm?region=50>.

88 Miki Kittilson, Challenging parties, changing parliaments: Women and elected office in contemporary Western Europe [Вызов партиям, перемены в парламентах: женщины современной Западной Европы на выборных должностях], Columbus, Ohio State University Press, 2006; Mona Lena Krook, Joni Lovenduski and Judith Squires, Gender Quotas and Models of Political Citizenship [Гендерные квоты и модели политического гражданства], British Journal of Political Science, Vol. 39, No. 4, 2009, pp. 781–803.

89 The Rules of the Texas Democratic Party. State Democratic Executive Committee [Правила Демократической партии Техаса: Исполнительный комитет Демократической партии в штате Техас], Texas Democratic Party, 2012, <http://www.txdemocrats.org/wp-content/uploads/2012/2010-2012-TDP-Rules.pdf>.

ванные делегации⁹⁰. Свод правил Лейбористской партии Соединенного Королевства предусматривает, что при участии в партийной конференции к «аффилированным ассоциациям предъявляется требование, согласно которому доля женщин в составе их делегации должна быть не меньше доли женщин в соответствующей организации»⁹¹.

Что касается участия в ежегодных собраниях, то Либеральная партия Канады в провинции Онтарио требует, чтобы, направляя делегатов с правом голоса на ежегодные общие собрания, партийная организация каждого округа гарантировала уровень минимального участия в ней представителей обоего пола. В составе делегации из 18 участников должно быть не менее 4 женщин, 4 мужчин и 4 человек моложе 25 лет⁹². Лейбористская партия Соединенного Королевства также заявила, что при организации своих ежегодных общих собраний «примет меры, чтобы в составе каждой делегации было 50% женщин, а если назначается лишь один делегат, то им, как минимум, каждый второй год должна быть женщина»⁹³.

3.7. Примеры сексистских выражений, звучавших в парламентах в регионе ОБСЕ

В ноябре 2011 г. на одном из заседаний парламентской группы в парламенте Греции женщина-депутат заявила протест в связи с тем, что ей не дают слово. Один из заместителей министров ответил: «Эй, ты, в юбке, успокойся!» Рассказывая об этом инциденте, корреспондент греческого новостного издания сообщил, что, «когда другой его коллега увидел, что она [та самая депутат парламента] проходит мимо, сказал: «Куда эта [название сексистского характера] идет? Неужели ей не стыдно? Мы сделали ее депутатом парламента! И она смеет иметь собственное мнение?»

В декабре 2011 г. депутат парламента Венгрии заявила в интервью каналу ATV венгерского телевидения, что депутаты-мужчины нередко

снисходительно относятся к своим коллегам-женщинам и допускают сексистские замечания в их адрес. Одна женщина-депутат привела следующие примеры насмешек сексистского характера: по ее словам, одной женщине-депутату было сказано: «разденься», «заткни свой [сексистское выражение] рот», а также «ступай домой, к детям».

В ноябре 2012 г. спикер парламента Молдовы, отвечая женщине-депутату, предложил ей быть не только симпатичной, но и умной.

Источники: *The Fall of Papandreu: sexist remarks in the parliamentary lobbies* [Падение Папандреу: сексистские замечания в кулуарах парламента], GR Reporter, 4 November 2011, http://www.grreporter.info/en/fall_papandreu_sexist_remarks_parliamentary_lobbies/5384;

MP claims sexism rampant in Hungarian Parliament [Депутат утверждает, что в венгерском парламенте процветает сексизм], Politics.Hu, 7 December 2011,

<http://www.politics.hu/2011/12/07/male-policians-shout-sexist-obscenities-at-female-peers-in-parliament-says-one-mp/>; *Lupu către  upac: Pe l ng  fapdul că sunte i simpatică, mai fi i, vă rog,  i de teapt *, Publika.md, November 2012, http://www.publika.md/lupu-catre-supac--pe-langa-fapdul-ca-sunteti-simpatica--mai-fiti--va-rog--si-desteapta_1104161.html.

90 Democratic Party Charter [Устав Демократической партии], Democratic Party, с поправками 2002 г., <http://www.democrats.org/pdfs/charters.pdf>; Republican National Committee [Национальный комитет Республиканской партии], Republican Party, <http://www.gop.com/About/default.aspx?Section=32>.

91 The Labour Party Rule Book 2010 [Свод правил Лейбористской партии 2010 г.], 2010, <http://www.leftfutures.org/wp-content/uploads/2011/02/Labour-Party-Rule-Book-2010.pdf>.

92 Rules of Procedure for the Liberal Party of Canada (Ontario) and its Constituent Bodies [Регламент деятельности Либеральной партии Канады (Онтарио)], Liberal Party of Canada, 2012, <https://ontario.liberal.ca/files/2010/06/Rules-of-Procedure-2011-ENGLISH.pdf>.

93 The Labour Party Rule Book 2010 [Свод правил Лейбористской партии на 2010 г.], 2010, <http://www.leftfutures.org/wp-content/uploads/2011/02/Labour-Party-Rule-Book-2010.pdf>.

→ **Кодекс партийной этики: внедрение или укрепление кодекса с учетом гендерных аспектов и/или использование комплексного гендерного подхода**

Политическая партия может придать новый импульс участию и роли женщин в политической деятельности, внедрив или укрепив кодекс партийной этики или обеспечив комплексное применение гендерного подхода в кодексе партийной этики. Такой кодекс может дополнить существующий кодекс парламентской этики и поднять партийную деятельность на новый уровень профессионализма, определив минимальные нормы поведения и уважительного отношения к соратникам по партии в ходе внутривнутрипартийных политических дискуссий, в парламенте, в других выборных институтах или в общественных местах⁹⁴.

Необходимость принятия этических кодексов, в которых четко излагаются нормы поведения в соответствии со стандартами гендерного равенства, подтверждается рядом инцидентов в некоторых парламентах в регионе ОБСЕ, когда женщины-депутаты сталкивались с оскорблениями, выслушивали уничижительные замечания в свой адрес и/или подвергались унижению (см. вставку 3.7). В 2011 г. депутат парламента Австрии процитировал шуточный стишок по поводу сообщения в новостях о якобы имевшем место изнасиловании. Многие парламентарии, особенно женщины, сочли эту «шутку» оскорбительной, однако правила поведения в парламенте не позволяли ни призвать этого человека к порядку, ни потребовать от него извинений⁹⁵.

В апреле 2011 г. премьер-министр Соединенного Королевства, отвечая на замечания женщины-депутата, исполнявшей обязанности главного секретаря министерства финансов теневого кабинета, дважды сказал ей: «успокойтесь, милая», а затем повторил эту фразу еще в пяти отдельных случаях⁹⁶. Хотя премьер-министр и не подлежал каким-либо дисциплинарным мерам за такие высказывания, впоследствии он изви-

3.8. Закрепление роли женских секций в уставах и внутренних документах партий

Партии могут включить в свои уставы и учредительные документы положения, гарантирующие участие женских секций (там, где они сформированы) в процессах и мероприятиях, связанных с принятием решений.

Центральный комитет Демократической партии Соединенных Штатов в штате

Виргиния. Президенту и первому заместителю президента Женской фракции Демократической партии штата Виргиния гарантируется место в составе Центрального комитета партии в штате Виргиния.

Либеральная партия Канады в провинции Онтарио.

Президент Женского клуба или ассоциации Либеральной партии также является членом исполнительного комитета партийной организации округа.

Социал-демократическая партия Швеции.

Гарантируется представительство Национальной федерации Женской организации Социал-демократической партии на национальных конференциях партии с правом выступать перед участниками и выдвигать предложения.

Источник: уставы политических партий, ссылки на которые даны в разделе «Литература».

94 Luc van den Brande, The code of good practice for political parties [Кодекс хорошей практики для политических партий], Council of Europe, Parliamentary Assembly, No. 11210, 29 March 2007, <http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/WorkingDocs/Doc07/EDOC11210.htm>.

95 Информацию австрийской прессы об этом инциденте см. по адресу: <http://derstandard.at/1304552182958/Grossruck-sorgt-mit-Strauss-Kahn-Reim-fuer-Empoerung>, а также: <http://www.oe24.at/oesterreich/politik/Aufregung-wegen-Sex-Sager-Eklat-um-VP-Politiker-im-Parlament/28082443>.

96 David Cameron's 'calm down dear' outburst in Commons exposes flaws [«Успокойтесь, милая» Дэвида Кэмерона в Палате общин обнажает изъяны], The Guardian, 27 April 2011, <http://www.theguardian.com/politics/wintour-and-watt/2011/apr/27/davidcameron-michael-winner>.

нился⁹⁷. В другой раз, как говорят, он сказал о женщине-депутате: «она, должно быть, сильно расстроена от бессилия», а также обратился к другой женщине-члену парламента, назвав ее покровительственно «милочкой»⁹⁸.

Сам факт, что такие вещи происходят на заседаниях парламента, открытых пристальному вниманию общественности, заставляет задаться вопросом: а что же тогда делается внутри партии, при закрытых дверях? Таким образом, лидеры политических партий, стоящие в первых рядах тех лиц, которые организуют продвижение гендерного равенства, могли бы рассмотреть возможность принятия для своей партии кодекса этического поведения, который бы прямо запрещал язык дискриминации и сексистской лексики, а также предусматривал санкции для нарушителей.

→ Поощрение создания и/или укрепления женских секций и других партийных структур по поддержке гендерного равенства

У самих лидеров партии не всегда хватает экспертных знаний, ресурсов или времени для того, чтобы внести в партийные уставы, внутренние нормы, политику и стратегии партии изменения, необходимые для поддержки продвижения женщин в политической сфере и повышения уровня гендерного равенства. Одной из действенных и эффективных мер по использованию экспертных знаний членов партии в области гендерной проблематики (если такие имеются) является оказание поддержки формированию и укреплению женских секций политических партий.

Руководители партии могут институционализировать и стимулировать формирование женских секций посредством уставов и уставных норм партии. Женская секция (или женское крыло) представляет собой структуру внутри партии, цель которой – содействие участию женщин в деятельности партии. Такие структуры могут играть одну из основных ролей в деле поддержки политической карьеры женщин, разъясняя важные вопросы членам партии, оказывая поддержку развитию лидерских качеств у женщин, помогая в отборе потенциальных новых членов партии и кандидатов от партии, а также предоставляя ресурсы и/или поддержку женщинам, выставившим свою кандидатуру на государственную должность.

Женские секции также можно мобилизовать на оказание экспертной помощи лидерам партии в деле внедрения практики и политики, которые бы в большей степени учитывали гендерную проблематику, а также в деле проведения анализа и оценки гендерного дисбаланса. Помимо этого, женские секции могут заниматься сбором данных вразбивку по половой принадлежности субъектов, предметно подкрепляя принципиальные позиции и взгляды партии; проводить исследования по вопросам, волнующим избирателей-женщин, а также оказывать лидерам партии помощь в подготовке привлекательной для избирательниц партийной платформы.

Важно отметить, что не все женские секции обладают уровнем экспертных знаний, достаточным для ведения вышеописанной деятельности. Помимо этого, женскую секцию можно легко столкнуть на обочину партийной жизни, если ее роль офици-

97 David Cameron says sorry for comments to female MPs [Дэвид Кэмерон извинился за свои замечания в адрес женщины-депутата парламента], The Guardian, 2 October 2011, <http://www.guardian.co.uk/politics/2011/oct/02/david-cameron-sorry-female-mps>.

98 David Cameron says sorry to 'frustrated' Nadine Dorries [Дэвид Кэмерон извинился за «расстроенную» Надин Доррис], BBC News website, 8 September 2011, <http://www.bbc.co.uk/news/uk-politics-14834867>.

ально не прописана в документах партии и не поддерживается руководством партии – либо финансово, либо в форме официального одобрения ее существования и/или деятельности. Будет ли данная женская секция чисто формальной структурой, которую, скрепя сердце, терпит руководство партии, или эффективным, действенным органом, оказывающим поддержку лидерам партии в их работе и содействующим карьерному росту женщин в политике, зависит от ее структуры, степени самостоятельности, программы и финансирования, которые прописаны в правилах партии и обеспечиваются поддержкой партийного руководства.

Таким образом, наиболее эффективной деятельностью женских секций оказывается тогда, когда они официально интегрированы в структуру руководства партией. Например, в официальных документах политической партии G17 Plus (Сербия) женская секция этой партии фигурирует как официальная партийная структура⁹⁹. Также важно обеспечить, чтобы повестка дня женского крыла не ограничивалась одним лишь «женским вопросом» или проблемой гендерного равенства, но чтобы секция участвовала в дискуссиях и дебатах по всем направлениям политики партии. Помимо этого, следует обеспечить четкие информационные каналы, через которые решения и рекомендации женской секции доводились бы до партийного руководства, и механизмы обратной связи, через которые женское крыло узнавало бы о реакции руководства.

Одной из мер, с помощью которых можно переломить тенденцию отождествления женских секций исключительно с решением «женских вопросов», может быть формирование структур или механизмов по продвижению гендерного равенства с четкой установкой на то, что в их работе, призванной повысить реагирование на гендерную проблематику, должны принимать участие и женщины, и мужчины. Например, Социалистическая рабочая партия Испании (El Partido Socialista Obrero Español – PSOE) сформировала секретариат по политике гендерного равенства, в задачу которого входит повышение гендерного равенства в деятельности партии. Секретариат ведет собственный веб-сайт, который регулярно обновляется и представляет соответствующие новости, сообщает о предстоящих событиях, общественных акциях, а также публикует заявления партии по вопросам гендерного равенства или по актуальным проблемам – таким, например, как насилие в отношении женщин. Этот веб-сайт максимально использует возможности социальных сетей: например, видеоролики, показывающие деятельность секретариата, загружаются на YouTube, а текущая информация публикуется на сервисах Twitter, Facebook и Reddit¹⁰⁰. Политическая партия Izquierda Unida («Объединенные левые») ведет на партийном веб-сайте регулярно обновляемую «женскую страницу», где публикует новости о деятельности партии, направленной на расширение прав и возможностей женщин-членов партии и женщин-избирателей; аналогичную веб-страницу создала и Народная партия¹⁰¹.

99 Empowering Women for Stronger Political Parties: A Guidebook to Promote Women's Political Participation (полная версия) – Расширение прав и возможностей женщин в целях укрепления роли политических партий: практическое руководство по привлечению женщин к участию в политической жизни (сокращенная версия на русском языке), UNDP/NDI, 2011, p.18, <http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/empower-women-political-parties.html>.

100 См.: <http://www.psoe.es/ambito/igualdad/news/index.do> (на испанском языке).

101 См.: <http://www.izquierda-unida.es/taxonomy/term/70> (на испанском языке).

3.9. Уставные нормы политической партии, составленные с учетом гендерного фактора

Включение положения о гендерном равенстве в Заявление о принципах партии

«Партия обеспечивает равные возможности мужчинам и женщинам, гражданам Российской Федерации, являющимся членами партии, участвовать в работе руководящих органов партии, баллотироваться в качестве кандидата от партии на выборные должности Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и местного самоуправления, в порядке, предусмотренном настоящим Уставом и законодательством Российской Федерации». (Из Устава партии «Справедливая Россия»).

Утверждение гендерного равенства в качестве одного из основных принципов внутрипартийной демократии

«Партия обязуется обеспечить равное представительство мужчин и женщин в составе своих руководящих и исполнительных органов на всех уровнях. При этом партия поддерживает принцип гендерного равенства в процессе выдвижения кандидатур в выборные органы и ставит своей целью достижение равенства между мужчинами и женщинами в своей внутренней организационной структуре». (Из устава Демократической партии Италии).

Укрепление гендерного баланса в составе партийных органов, ответственных за принятие решений

Обеспечение сбалансированного гендерного состава делегаций для участия в работе высшего органа партии, ответственного за принятие решений (съезд, конференция и т. д.).

«При выборе делегатов и дублеров на всех уровнях, Комитет по выдвижению кандидатур и сама Конвенция прилагают максимум усилий для отбора лиц таким образом, чтобы состав делегация в целом разумным образом отражал [...] долю женщин [...] в общем составе населения данного округа или штата.

Не менее одной трети делегатов и одной трети дублеров в составе любой делегации, избираемой на любом уровне, должны быть лицами пола, противоположного полу остальной части делегации». (Из Устава Демократической партии Соединенных Штатов).

Использование гендерно-нейтральных формулировок

Например, использование термина «председательствующее лицо» (Chairperson) вместо «председательствующий» (Chairman) и терминов «член комитета-мужчина» (Committeeman) и «член комитета-женщина» (Committeewoman). (Из Устава Республиканской партии Соединенных Штатов)

→ Обеспечение представительства женских секций в руководящих органах и в процессах принятия решений

Как отмечено выше, руководство партии может оказать поддержку женской секции, обеспечив, чтобы положения о ней были прописаны в уставах и уставных нормах партии, а ее роль была четко определена. Однако этого еще недостаточно для того, чтобы женская секция автоматически получила все права и возможности и могла оказывать существенное влияние на политику и практику партии или играть какую-либо роль в руководстве ею.

Один из способов сделать так, чтобы женскую секцию не столкнули на обочину партийной жизни, заключается в том, чтобы обеспечить ее участие в работе руководящих органов и в процессах принятия решений. Устав и уставные нормы партии могут быть составлены таким образом, чтобы гарантировать представительство женской секции в исполнительных органах партии на всех уровнях, в комитетах по выдвижению кандидатов, а также во всех органах, ответственных за разработку программы партии, устава и избирательной стратегии или связанных с процессами управления финансовыми ресурсами партии, решением административных вопросов или набором новых членов.

Что касается представительства в **органах**, ответственных за принятие решений, то устав Центрального комитета Демократической партии Соединенных Штатов в штате Виргиния требует, чтобы в его состав входили президент и вице-президент женской

фракции отделения Демократической партии в штате Виргиния¹⁰². Аналогичным образом, в Канаде президент Женского клуба (или ассоциации) Либеральной партии (там, где такие структуры существуют) также имеет право участвовать в работе исполнительного комитета отделения партии¹⁰³. Председатель Национальной федерации социал-демократических женщин Швеции имеет право посещать заседания исполнительного комитета, а также выступать на них и вносить предложения.

Ряд уставов также требует представительства подобных органов в **процессах** принятия решений. Например, учредительные документы Социал-демократической партии Швеции гарантируют участие как минимум одной представительницы Национальной федерации социал-демократических женщин в работе национальных конференций партии с правом обращения к партии и правом внесения предложений¹⁰⁴.

→ **Поощрение здоровой состязательности между партийными фракциями и группами на различных уровнях в деле поддержки гендерного равенства**

Во многих политических партиях в регионе ОБСЕ сформированы различные фракции, группы и секции, объединяющие единомышленников вокруг какой-либо программной установки или политической проблемы. Лидеры партии и активные сторонники гендерного равенства могут стимулировать здоровое состязание между различными фракциями или группами по поводу их отношения к идее гендерного равенства и мнений относительно того, что следует сделать в партии для поддержки политической карьеры женщин. Этот же метод можно использовать и в отделениях партии различных уровней или в различных регионах. Например, лидеры партии национального уровня могли бы предложить каждому отделению партии разработать свою стратегию поддержки гендерного равенства.

С другой стороны, лидеры партии или активные сторонники гендерного равенства могут заручиться поддержкой существующих в партии секций или обществ (не являющихся женским крылом партии) в деле продвижения гендерного равенства. Например, в Соединенном Королевстве действует связанное с Лейбористской партией Фабианское общество, куда входит ряд женщин-членов парламента. Их удалось привлечь к оказанию поддержки лидерам лейбористов в области реформирования практики, направленной на повышение гендерного равенства. Женская сеть Фабианского общества активно поддерживает меры по обеспечению политической карьеры женщин и организует информационные и обучающие мероприятия на ежегодных конференциях лейбористов. Важно отметить, что Женская сеть Фабианского общества пользуется поддержкой других фракций и групп Лейбористской партии при осуществлении мер, представляющих общий интерес. Например, она установила партнерские отношения с Финансово-промышленной группой партии по вопросам, касающимся развития экономики, а с сетью «Молодые фабианцы за охрану здоровья» – по вопросам материнского и репродуктивного здоровья¹⁰⁵.

102 Virginia Democratic Party Plan, December 2010 [План Демократической партии штата Виргиния, декабрь 2010 г.], p.7, http://www.leedems.org/wp-content/files/DPVA_Party_Plan_revised_December_4_2010.pdf.

103 Constitution of the Liberal Party of Canada (Ontario) [Учредительные документы Либеральной партии Канады (Онтарио)], с поправками от января 2012 г., <http://ontario.liberal.ca/governance/>.

104 The Constitution of the Swedish Social Democratic Party [Учредительный документ Социал-демократической партии Швеции], Swedish Social Democratic Party, 2001, http://www.socialdemokraterna.se/upload/Internationellt/Other%20Languages/SAPconstitution_eng.pdf.

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

Поскольку партийные фракции иногда специально создаются для того, чтобы оспорить действующее руководство партии или его практику, плодотворные партнерские отношения с устоявшимися партийными группами могут стать эффективной стратегией для лидеров партии, стремящихся обеспечить себе поддержку в партийных рядах.

3.1.2 Принятие добровольных мер для поддержки политической карьеры женщин

В предыдущем разделе речь шла о методах совершенствования учредительных и руководящих документов политической партии (главным образом, уставных норм и регламентов) с точки зрения учета в них гендерных аспектов. Рассматривались также меры поддержки партийных структур – таких, как женская секция партии. Упоминались различные конкретные положения, которые партия может включить в уставные нормы с целью повышения представительства женщин, а также особые стратегии, которыми руководство партии может воспользоваться для выявления существующих в партии дискриминационных положений и практики.

При этом продвижение женщин по партийной лестнице тормозят не только отсутствие в документах партии особых мер в поддержку их участия или неоказание поддержки определенным партийным структурам. В большинстве государств-участников ОБСЕ женщины-политики остаются в невыгодном положении с точки зрения доступа к ресурсам, информации и средствам для проведения кампаний. Дело в том, что у мужчин в политике есть серьезная «фора»: существенное численное превосходство почти во всех парламентах в регионе ОБСЕ. Помимо этого, мужчины численно преобладают и в руководящих структурах – как в парламентах, так и в политических партиях. Это связано с тем, что мужчины традиционно являются участниками различных сетей или клубов, где можно получить доступ к финансовым ресурсам или организовать сбор средств; это могут быть профессиональные ассоциации, бизнес-клубы/сети или спортивные клубы. Именно это преимущество отражают известные высказывания, характеризующие политику как «мужское дело» или «клуб однокашников»¹⁰⁶.

Таким образом, в данном разделе речь идет о стратегиях, которые руководство партии может взять на вооружение в целях активной поддержки политической карьеры женщин в рамках таких основных компонентов деятельности партии, как набор новых членов, отбор кандидатов, развитие лидерских навыков и повышение квалификации, сбор средств и распределение партийных ресурсов. Начинать такой процесс необходимо с получения информации о том, сколько женщин действительно состоит в партии, на каких уровнях партийной иерархии они находятся и какие навыки они приносят с собой в партию.

106 Petr Kopecky and Maria Spirova, *Jobs for the Boys? Patterns of Party Patronage in post-communist Europe* [Работа для мальчиков? Модели покровительства в партиях посткоммунистической Европы], *West European Politics*, Vol. 34, No. 4, pp. 897-921.

→ Изучение информации о женщинах-членах партии и их возможностях

Даже несмотря на то, что у многих партий организованы базы данных и учет членов партии, большинство лидеров партий не знают, сколько женщин состоит в их партии, к каким отделениям они относятся и какие партийные посты занимают. Излишне говорить, что при отсутствии такой базовой информации в полном объеме лидерам партии вряд ли известно, какими ресурсами они располагают в лице женщин-членов партии, а также какие ресурсы, навыки, опыт и профессиональные знания женщины приносят с собой в партию. Таким образом, прежде чем приступить к масштабным мероприятиям по привлечению большего числа женщин в партию, партийному руководству следует провести скоординированную работу по изучению возможностей женщин, которые уже являются активными членами партии. Полученные данные следует использовать при разработке и использовании стратегии по приему новых партийцев.

Такое исследование можно и нужно проводить в рамках анализа гендерного дисбаланса, описанного выше в данной главе. В этом случае помощь в сборе соответствующих данных могут оказать сторонники гендерного равенства, представители женского крыла партии или участники групп по проведению гендерного анализа. Может оказаться, что такие данные уже имеются в распоряжении женского крыла партии или у местных отделений партии, и тогда руководству партии, членам комитетов по отбору кандидатов и набору новых членов останется лишь эффективно свести их в одну базу данных. Если такие данные еще не собраны, для разработки и обновления баз данных руководство партии может выдвинуть или назначить сторонников гендерного равенства, представителей женского крыла партии или участников групп по проведению гендерного анализа. В базу данных можно включить информацию о числе женщин-членов партии, о занимаемых ими постах в партии на всех уровнях, а также данные об их квалификации, навыках, экспертных знаниях, профессии, интересах и опыте. При сборе такой информации можно задавать следующие вопросы:

- Почему данное лицо вступило в партию?
- На каком уровне данное лицо работает в партии? На каком посту (постах)?
- Какой у данного лица уровень образования?
- Имеет ли данное лицо какую-либо дополнительную профессиональную квалификацию?
- Проходило ли данное лицо обучение на тренингах по развитию навыков или курсах повышения профессиональной квалификации?
- Участвует ли данное лицо в работе каких-либо объединений по месту жительства или других местных организаций?
- Есть ли у данного лица соображения насчет возможных способов повышения участия женщин в деятельности партии?
- Есть ли у данного лица соображения насчет возможных способов привлечения большего числа женщин в партию и на руководящие посты в ней?
- Есть ли у данного лица соображения насчет возможных способов улучшения институциональных форм гендерного равенства в партии?

→ Привлечение новых женщин-членов партии и удержание их в партийных рядах

Прием в партию новых женщин-членов – важная отправная точка для расширения резерва женщин в рядах партии в качестве потенциальных кандидатов на выборах,

руководителей избирательных кампаний и активистов. Особенно важно обеспечить расширение резерва потенциальных членов партии и активистов (как мужчин, так и женщин) в периоды снижения численности партии и низкой явки избирателей на выборах¹⁰⁷. В этой связи руководству партии следует разработать стратегии по увеличению приема женщин в партию и активизировать использование этих стратегий.

Указанные стратегии могут быть подготовлены сторонниками гендерного равенства из числа членов партии в целях укрепления гендерного баланса в рядах партии, в том числе на уровне принятия решений. Учитывая, что все большее число политических партий принимает положения, направленные на укрепление гендерного баланса не только в рядах партии в целом, но и на уровне принятия решений, инициативы, предусматривающие набор новых членов с учетом гендерного фактора, могут помочь руководству партии в соблюдении своих же правил. Этот процесс можно упростить, если руководители партии и лица, ответственные за прием новых членов, вначале решат, какие посты они хотели бы отвести новым членам партии в диапазоне от простого члена партии до консультанта, руководителя избирательной кампании или потенциального кандидата на выборах.

Стоит отметить, что набор в партию – это улица с двусторонним движением: для привлечения женщин в партию надо сначала сделать так, чтобы она была для них привлекательной. Чем больше данная партия учитывает гендерные аспекты в своей деятельности, тем выше вероятность того, что женщины из различных слоев населения и с различным уровнем опыта захотят в нее вступить. Наиболее привлекательными для женщины являются также те партии, которые от разговоров о гендерном равенстве переходят к реализации конкретной политики, стратегий и проектов, направленных на достижение гендерного равенства внутри партии. В этой связи для набора женщин в партию ее лидеры могут использовать ряд **активных** или **пассивных** стратегий¹⁰⁸.

Активные стратегии набора новых членов предусматривают следующие меры: обращение к женщинам, обладающим экспертными знаниями, особыми навыками или профессиональным опытом с предложением вступить в партию; организация более широкой работы с университетами и академическими учреждениями; поиск возможных кандидатов в профессиональных объединениях и сетях или сотрудничество с организациями гражданского общества в целях выявления потенциальных партийцев-женщин. В рамках каждой из указанных выше стратегий партия может поставить задачу обращаться в равной степени и к женщинам, и к мужчинам. Например, Либеральная партия Канады назначила Директора по поиску кандидатов-женщин для содействия привлечению женщин в партию¹⁰⁹. Лейбористская партия Соединенного Королевства недавно тоже приступила к реализации программы

107 Lonely at the top [Одиночество на вершине], The Economist, 4 August 2012, <http://www.economist.com/node/21559901>.

108 Emelie Lilliefeldt, European Party Politics and Gender. Configuring Gender-Balanced Parliamentary Presence [Политика европейских партий и гендер: формирование гендерно-сбалансированного состава парламентов], Stockholm Studies in Politics, Stockholm, 2011.

109 Empowering Women for Stronger Political Parties: A Guidebook to Promote Women's Political Participation (полная версия) – Расширение прав и возможностей женщин в целях укрепления роли политических партий: практическое руководство по привлечению женщин к участию в политической жизни (сокращенная версия на русском языке), UNDP/NDI, 2011, p.25, <http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/empower-women-political-parties.html>.

«Будущие кандидаты от лейбористов»¹¹⁰. Помимо опубликованного в Интернете объявления о начале работы программы, женщины-активисты Лейбористской партии рассылают электронные письма другим женщинам из своего избирательного округа с предложением вступить в партию. Как работает эта программа, можно увидеть на примере письма потенциальному кандидату, направленного женщиной-депутатом от Лейбористской партии (см. вставку 3.10).

3.10. Программа Лейбористской партии «Будущие кандидаты» (подлинный документ)

Уважаемая Каролина,

Меня зовут Джесс Филлипс. Я работающая мама, а недавно меня избрали депутатом городского совета Бирмингема от Лейбористской партии. Я живу со своими двумя замечательными малышами Гарри и Дэнни и с мужем Томом и работаю полный рабочий день в местной благотворительной организации.

Я активно работаю в местном совете с того момента, как пару лет назад нашу улицу охватила эпидемия антиобщественного поведения.

Подробнее о моей истории может рассказать вот это видео.

В прошлом году я получила электронное письмо из Лейбористской партии, в котором сообщалось о программе «Будущие кандидаты». До этого я даже не помышляла заниматься политикой и решила, что вряд ли им подойду, но заполнила бланк заявления просто на всякий случай.

Через несколько недель я к своему изумлению узнала, что меня отобрали для участия в программе. В ходе программы я узнала, что означает быть представителем Лейбористской партии, прошла обучение и получила поддержку, необходимую для избрания в качестве кандидата от Лейбористской партии.

Источник: личное электронное письмо, направленное одной из избирательниц Лейбористской партии в округе Харлоу.

Я никогда не думала, что политическим партиям в качестве кандидатов могут быть интересны такие люди, как я, – обычные люди с семейными заботами. Но программа «Будущие кандидаты» показала, что в случае Лейбористской партии это именно так.

Я хотела рассказать Вам о программе «Будущие кандидаты». Возможно, Вам или Вашим знакомым есть что предложить своей общине и Лейбористской партии, но раньше Вы никогда не думали заниматься политикой? Может, как и я в прошлом году, Вы решитесь подать заявление на участие в программе «Будущие кандидаты»? И, может быть, как и в моем случае, это поможет Вам вступить на путь, где Вам выпадет честь служить своей общине, судьба которой Вам очень важна.

Если Вы хотите узнать о программе «Будущие кандидаты» более подробно, а также о том, как подать заявление на участие в ней, посетите веб-страницу по адресу: labour.org.uk/nextgeneration.

С наилучшими пожеланиями,

Джесс Филлипс

Член муниципального совета района Лонгбридж (Бирмингем) от Лейбористской партии

Другим отличным источником новых членов партии, особенно женщин, являются организации гражданского общества. Недавно проведенные исследования показывают, что женщины составляют до 80% членов организаций гражданского общества в Соединенных Штатах и до 68% – в Соединенном Королевстве¹¹¹. Активисты гражданского общества обычно приобретают такие легко применимые и на политическом поприще навыки, как ведение агитационно-пропагандистской деятельности, лоббирование, формирование бюджета, навыки общения и работы с населением.

110 Future Candidates Programme 2012 [Программа «Будущие кандидаты 2012»], United Kingdom Labour Party, <http://www.labour.org.uk/nextgeneration>.

111 Women in civil society: Breaking the glass pyramid [Женщины в гражданском обществе: разрушение стеклянной пирамиды], Council for International Development, 7 March 2013, <http://www.cid.org.nz/news/women-in-civil-society-breaking-the-glass-pyramid/>. Статистические данные о составе руководства взяты из: Women in leadership: It's not going to work the way we're doing it [Женщины на руководящих постах: так у нас ничего не получится], The Guardian, 1 August 2013, <http://www.theguardian.com/global-development-professionals-network/2013/aug/01/women-in-leadership-international-ngos>.

3.11. Четыре основных проблемы при отборе кандидатов

1. **Неформальный и нерегламентированный** процесс отбора кандидатов ведет к его непрозрачности и неподотчетности.
2. **Несистематичность** процесса отбора не позволяет кандидатам надлежащим образом спланировать и провести избирательную кампанию.
3. Процесс отбора кандидатов, проходящий в направлении **сверху вниз**, подрывает принципы внутрипартийной демократии и ослабляет поддержку партии на низовом уровне.
4. Если процесс отбора кандидатов **зависит от наличия у них ресурсов**, это резко снижает и число достойных кандидатов, и значение личных заслуг как критерия отбора.

К пассивным стратегиям набора в партию можно отнести такие меры, как размещение в печатных или вещательных средствах массовой информации открытых объявлений о наборе в партию. Примером такой стратегии может служить создание национальной базы данных «профессионалов» партией «Единая Россия» в Российской Федерации¹¹². Сходные базы данных сформировали партия «Нур Отан» в Казахстане и «Партия зеленых» в Украине. В эти базы данных включены потенциальные кандидаты (мужчины и женщины), однако никто не мешает запустить такой же проект с исключительно «женской» базой данных, которая бы содержала информацию о потенциальных кандидатах-женщинах и полностью посвящалась им.

→ Обеспечение открытого, регулируемого и прозрачного процесса отбора кандидатов, учитывающего потребности женщин

Увеличение приема женщин в ряды политической партии – это первый важный шаг на пути к расширению членства в партии. Внутри же партии единственным и самым серьезным препятствием на пути продвижения женщин по партийной лестнице является **процесс отбора кандидатов**.

Исследователи окрестили процедуры отбора кандидатов «тайнственным садом» или «черным ящиком», имея в виду, что эти процедуры обычно считаются частным внутрипартийным делом, касающимся лишь нескольких избранных членов партии, а посторонние лица могут в них разобраться лишь в том случае, если хорошо знакомы и с данной страной, и с партией¹¹³. Разработка стратегий, которые можно было бы применять к процессам отбора кандидатов во всех политических партиях региона ОБСЕ, осложняется особенностями каждой избирательной системы. Избирательная система определяет свою особую структуру голосования, которая может требовать заключения сделок между группами внутри партии при подготовке партийного списка кандидатов. Эта задача затрудняется также тем, что политические партии одной и той же страны следуют различным правилам при подготовке к выборам или могут менять свою стратегию отбора кандидатов от выборов к выборам.

Важность требования о том, чтобы процесс отбора кандидатов был прозрачным, официально регламентированным, открытым и учитывал гендерные аспекты, очевидна. От состава списка кандидатов зависит то, как избиратели будут воспринимать и оце-

112 Проект «Кадровый резерв – профессиональная команда страны», «Единая Россия» 2005-2012, <http://profkomanda.edinros.ru/>.

113 Bonnie N. Field and Peter M. Siavelis, Candidate Selection Procedures in Transitional Politics [Процедуры отбора кандидатов в странах с переходной государственной системой], 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 [Отбор кандидатов в сопоставительном рассмотрении: тайнственный сад политики], London: Sage, 1988; Reuven Y. Hazan and Gideon Rahat, Democracy within Parties: Candidate Selection Methods and their Political Consequences [Внутрипартийная демократия: методы отбора кандидатов и их политические последствия], New York, Oxford University Press, 2010.

нивать партию, а, возможно, и итоговый результат данных выборов для данной партии. В этой связи лидеры партий, независимо от их политической платформы, в ходе отбора кандидатов преследуют единственную цель: добиться максимального количества голосов для своей партии. Иными словами, одной из основных причин, по которым руководство политической партии стремится сохранить за собой строгий контроль над процессом отбора кандидатов, является желание удачно провести выборы.

Для превращения отбора кандидатов в прозрачный и официально регламентированный процесс эту процедуру необходимо прописать в уставе и во внутренних регламентах партии. Там, где правила отбора кандидатов формализованы и четко определены, можно внести изменения в действующие регламентные документы, с тем чтобы комитеты по отбору кандидатов всех уровней при выявлении потенциальных кандидатов учитывали и гендерные аспекты. И, наоборот, если процесс отбора не формализован и не прозрачен, изменение официальных правил будет, скорее, носить символический и риторический характер, но не будет ни существенным, ни обязательным. Помимо этого, четко прописанные правила отбора кандидатов служат гарантией того, что руководство партии не сможет изменить или пересмотреть критерии отбора непосредственно перед выборами; это позволит кандидатам обоего пола разработать и реализовать собственную стратегию действий перед выдвижением. Также на основе таких правил можно призвать руководство партии к ответу, если окажется, что оно их нарушило или не выполняет.

Для того, чтобы процесс отбора кандидатов был более прозрачным и проходил с учетом гендерных аспектов, в положения об отборе кандидатов следует включить **минимальные критерии соответствия**, а также точно прописать **весь процесс отбора кандидатов**. Помимо этого, следует, чтобы партийные правила точно указывали **сроки проведения отбора**, что должно дать кандидатам достаточно времени на подготовку. Когда отбор кандидатов проходит незадолго до начала избирательного процесса, кандидатам очень сложно собрать достаточный объем финансовых ресурсов и надлежащим образом спланировать свою кампанию.

Помимо этого, процесс отбора кандидатов можно сделать открытым, с тем чтобы в нем могли участвовать новые лица, особенно женщины, не принадлежащие к числу старых членов партии и к ее иерархии. Обычно комитет по отбору кандидатов при выявлении потенциальных кандидатов сначала рассматривает действу-

3.12. Гендерное равенство в процессах отбора кандидатов политическими партиями

В научной литературе выделяют три общепринятые стратегии политических партий, стремящихся разнообразить список своих кандидатов, – стратегии **риторики равенства, продвижения равенства и гарантии равенства**.

Риторика равенства. Партия включает тему поддержки равного представительства мужчин и женщин в политические платформы партии, в избирательные кампании, а также в письменные и устные выступления лидеров партии.

Продвижение равенства. Стратегия продвижения равенства предусматривает принятие руководством партии конкретных мер или утверждение стратегий по продвижению в политической сфере представителей недостаточно представленного пола при помощи таких мер, как специализированное обучение, предоставление финансовой помощи и использование плановых показателей.

Гарантии равенства. Гарантии равенства поднимают меры повышения числа или доли женщин-кандидатов на новую ступень, так как делают пол неизменным условием получения статуса кандидата – например, через добровольное установление партией гендерных квот.

Эта концептуальная схема может быть полезной для лидеров партии и активных сторонников гендерного равенства, поскольку она позволяет использовать поэтапный или постепенный подход к повышению многообразия среди кандидатов.

*Источник: Joni Lovenduski, *Feminizing Politics [Феминизация политики]*, Cambridge, Polity Press, 2005; Sarah Childs, Joni Lovenduski and Rosie Campbell, *Women at the Top 2005: Changing Numbers, Changing Politics? [Женщины на вершине власти в 2005 г.: меняются цифры, меняется политика?]*, London, Hansard Society, 2005.*

3.13. Повышение прозрачности процесса отбора кандидатов

Для повышения прозрачности процесса отбора кандидатов руководству партии и комитету по отбору кандидатов следует рассмотреть возможность включения в этот процесс следующих положений:

1. **Минимальные критерии соответствия** – обязательно с учетом принципа пропорционального представительства, чтобы не поставить женщин в невыгодное положение ввиду их квалификации (другой или более низкой).
2. **Краткое описание процесса отбора кандидатов** с указанием соответствующих сроков – с тем, чтобы всем потенциальным кандидатам были известны различные стадии этого процесса и предельные сроки.
3. **Сроки проведения отбора** – чтобы кандидаты имели возможность надлежащим образом подготовиться и провести политическую кампанию задолго до начала выборов.
4. **Средства донесения информации до общественности** – например, освещение процесса отбора кандидатов на веб-сайте партии с обновлением информации по мере необходимости, с тем чтобы кандидаты и их сторонники были в курсе всех основных требований к кандидатам и всех сроков.

ющих депутатов – возможно, по «инерции служебного положения»¹¹⁴. В конце концов, членом парламента стать проще, если ты им уже являешься. Это объясняет, почему так трудно переиграть действующих депутатов, которые достойно (по крайней мере, не плохо) проявили себя в политике и хотели бы продолжать политическую карьеру. Политика (и, соответственно, политические партии) отдают предпочтение действующим депутатам по ряду причин, в числе которых – преимущество известного имени, «раскрученность» в СМИ и доступ к большему количеству политических ресурсов. Однако у этой проблемы имеется и гендерное измерение: исторически сложилось так, что мужчины, как действующие депутаты, доминируют в политике, и в данном случае тенденция благоволения к «действующим» может работать непосредственно против женщин-новичков.

Учитывая это обстоятельство, руководители партии могут поставить перед собой задачу в обязательном порядке рассматривать в качестве потенциальных кандидатов как мужчин, так и женщин – из числа членов партии или привлеченных со стороны. Некоторые партии уже серьезно продвинулись по этому пути. Так, Либеральная партия Канады сформировала комитет по привлечению кандидатов, с тем чтобы обеспечить соблюдение правил об отборе кандидатов из числа женщин и выполнение требования об обеспечении многообразия в рамках этого процесса¹¹⁵. Такой подход может помочь в преодолении инерции в отношении кандидатов, существующей в политических партиях.

При привлечении кандидатов извне комитеты по отбору кандидатов могут включить в анкету вопросы, позволяющие выяснить отношение данного лица к принципам гендерного равенства, а также вопрос о том, разделяет ли потенциальный кандидат позицию партии относительно гендерного равенства. Вместе с тем, к поиску кандидатов от партии вне ее рядов следует подходить осторожно, с тем чтобы руководство партии

и комитет по отбору кандидатов, увлекшись поиском «звездного» кандидата, не прошли мимо квалифицированных членов собственной партии (мужчин или женщин). По крайней мере, всем новичкам, привлеченным в список кандидатов от партии, следует

114 Richard L. Fox and Jennifer L. Lawless, If Only They'd Ask: Gender, Recruitment and Political Ambition [Если бы они просто спросили: гендер, прием в партию и политические амбиции], The Journal of Politics, Vol. 72, No. 2, April 2010, pp. 310-326.

115 Empowering Women for Stronger Political Parties: A Guidebook to Promote Women's Political Participation (полная версия) – Расширение прав и возможностей женщин в целях укрепления роли политических партий: практическое руководство по привлечению женщин к участию в политической жизни (сокращенная версия на русском языке), UNDP/NDI, 2011, p.15, <http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/empower-women-political-parties.html>.

3.14. Отбор кандидатов: научные подходы

Централизация против институционализации

Ряд научных исследований выделяют два измерения – «централизацию» и «институционализацию», которые помогают понять процессы внутреннего отбора, определяющие, кто будет выдвинут кандидатом на выборах от данной партии.

Термином «централизация» обозначается степень контроля за процессом выдвижения кандидатов со стороны руководства партии. К другим участникам этого процесса могут относиться местные или региональные органы партии, которые могут иметь полномочия не соглашаться с мнением центрального руководства в ходе принятия решений об отборе кандидатов. Выявить реальные центры власти в этом многоступенчатом процессе весьма непросто.

В крайнем случае, демократические процедуры могут предусматривать, чтобы все граждане или все члены партии выбирали выдвиженцев от партии – обычно в ходе первичных выборов или «нокусов», как это происходит в Соединенных Штатах. В этом процессе важную роль также могут играть должностные лица, не являющиеся членами партии, в том числе местные, не связанные с партией организации, региональные олигархии, финансовые спонсоры или новостные СМИ, причем каждый из этих игроков может поддерживать одних потенциальных кандидатов в ущерб другим.

В более общих случаях многие европейские партии организуют многоступенчатый внутренний процесс отбора, в котором участвуют местные члены партии и должностные лица партии, региональные партийные собрания или конвенции, а также центральный руководящий орган партии и ее лидеры. В противоположных случаях решения в партии принимает ее элита – небольшое число лиц, в том числе лидеры партии, ее центральный руководящий орган или члены парламента, которые и определяют выдвиженцев от партии.

Термином «институционализация» обозначается ситуация, когда важную роль играют официальные правила, в отличие от ситуации, в которой исход отбора определяют неофициальные правила и негласные процедуры. Процесс отбора кандидатов можно охарактеризовать как «институционализированный», если он проходит при наличии хорошо устоявшихся, прозрачных и ясных официальных правил и процедур,

которые обычно закрепляются в виде письменных сводов партийных правил и учредительных документов. В тех случаях, когда процесс отбора регламентируется в основном неофициальными нормами и негласными договоренностями, об институционализации речи не идет.

Это различие важно в том смысле, что, если официальные правила соблюдаются на практике, то для того, чтобы обеспечить учет гендерных аспектов комитетами по отбору кандидатов, достаточно просто внести изменения в соответствующие правила. Если же процесс отбора подчиняется неофициальным правилам, то изменение официальных правил, скорее всего, будет носить символический характер благих пожеланий, а не существенных и обязательных для исполнения требований.

Централизация против инклюзивности

В других научных исследованиях, базирующихся на работе Реувена Й. Хазана (Reuven Y. Hazan) и Гидеона Рахата (Gideon Rahat), все чаще проводится различие между такими понятиями, как «централизация» и «инклюзия» в процессе отбора кандидатов. Под централизацией понимается ситуация, когда решения принимаются на уровне партии, а «инклюзивность» обозначает круг «отборщиков», участвующих в принятии решений.

Степень инклюзивности отбора кандидатов может зависеть от нормативной базы страны. Например, в Соединенных Штатах процессы отбора кандидатов регулируют не внутрипартийные процедуры, а законы штата. Инклюзивность процесса отбора кандидатов в Соединенных Штатах состоит в том, что там почти каждый гражданин отвечает критериям для отбора в качестве кандидата. Во многих политических партиях Европы, особенно с пропорциональными системами представительства, критерии для отбора кандидатов определяет сама партия. Руководство партии может установить инклюзивные требования к потенциальным кандидатам, и тогда все или весьма многие члены партии получают право попасть в их число, или же будут установлены менее инклюзивные требования, которые означают более строгий контроль над этим процессом со стороны руководства партии и органов по отбору кандидатов.

предложить вступить в партию на общих основаниях и соблюдать политику партии в отношении вопросов гендерного равенства и борьбы с дискриминацией.

И, наконец, как будет указано ниже, политическим партиям следует подумать над составом органов по отбору или выдвижению кандидатов. Во многих партиях до сих пор в них входят исключительно мужчины. Важным шагом к повышению гендерной сбалансированности самого процесса отбора кандидатов может стать принятие

положений, обеспечивающих гендерную сбалансированность состава органов по отбору/выдвижению кандидатов. Более подробную информацию о проблемах, возникающих на пути женщин-членов партии в процессе отбора кандидатов можно найти в Приложении IV.

➔ **Введение добровольных партийных квот**

Помимо мер по повышению прозрачности, справедливости и объективности правил, касающихся отбора кандидатов, партии могут рассмотреть возможность принятия дополнительных, более специализированных стратегий повышения числа женщин, отбираемых в качестве кандидатов от партии (включая установление добровольных партийных квот)¹¹⁶.

Партийные квоты добровольно принимаются политическими партиями – обычно путем внесения изменений в учредительные документы партии, уставы и своды правил. Устанавливая свои квоты, партия берет на себя обязательство отбирать определенную долю женщин (или установить максимальный или минимальный лимит на число представителей обоего пола) в качестве своих потенциальных кандидатов, а иногда в качестве кандидатов на руководящие посты в партии (о последнем варианте см. ниже)¹¹⁷. Обычно такая партийная квота составляет от 25% до 50% кандидатов. Несмотря на то, что добровольные квоты можно устанавливать и при отсутствии квот, определяемых законом (добровольные квоты обычно устанавливают до вступления в силу официальных законов о квотировании), некоторые политические партии, стремясь пойти дальше требований закона, применяют добровольные квоты в дополнение к тем, которые устанавливаются законодательно¹¹⁸.

Почти в половине государств-участников ОБСЕ политические партии применяют гендерные квоты в процессе отбора кандидатов (полный список партийных квот в регионе ОБСЕ см. в Приложении V). В странах с системами пропорционального представительства, характерными для многих государств-участников ОБСЕ, состав партийных списков определяется партийными квотами. В странах с мажоритарной избирательной системой (например, во Франции и Соединенном Королевстве) они применяются к группам одномандатных округов. Некоторые политические партии дополняют свои квоты требованием о том, что женщины должны номинироваться на «верные места» в партийных списках или в округа с высокими шансами на победу, тем самым признавая, что это – единственный способ обеспечить увеличение доли женщин на выборах должностях.

Анализ международного опыта показывает, что для повышения эффективности добровольного квотирования внутри партии руководству партии следует убедиться в следующем:

116 Mona Lena Krook, *Quotas for Women in Politics: Gender and Candidate Selection Reform Worldwide* [Квоты для женщин в политике: гендер и реформирование отбора кандидатов во всем мире], New York, Oxford University Press, 2009.

117 Там же.

118 Petra Meier, *The Mutual Contagion Effect of Legal and Party Quotas: A Belgian Perspective* [Эффект взаимовлияния законодательных и партийных квот: взгляд из Бельгии], *Party Politics*, Vol. 10, No. 5, 2004, pp. 583-600.

- (1) квоты обеспечивают относительно **высокую долю** женщин в числе кандидатов от партии;
- (2) квоты включают положения о **порядке расположения** кандидатов в партийном списке;
- (3) квоты сформулированы в соответствии с понятными и широко распространенными **культурными обычаями и традициями**;
- (4) квоты **институционализированы** в организационных структурах и официальных регламентах выдвижения кандидатов, с тем чтобы внутрипартийные органы **обеспечивали соблюдение соответствующих правил**.¹¹⁹

3.15. Влияние добровольных партийных квот в Испании: постепенный рост?

Меры, принимаемые в Испании для повышения представительства женщин на выборных должностях, характеризуют как «постепенный рост» – в отличие от «скоростного» подхода. В 1979 г. женщины занимали в парламенте страны всего 5% мест. К 2007 г., когда была введена установленная законодательством гендерная квота, представительство женщин уже выросло до 36%.

Одну из главных ролей в этих переменах сыграли добровольные квоты, которые оказались эффективными, так как их сопровождали меры, направленные на повышение информированности населения и членов партии и на оказание поддержки. Эти меры включали последовательное лоббирование со стороны женских секций политических партий и активистов гражданского общества, а также участие партий в международных женских движениях и мероприятиях. В первых рядах политического движения за поддержку политической карьеры женщин стояла женская секция Испанской социалистической рабочей партии (ИСРП). Еще в середине 80-х годов прошлого века она выступала за введение партийных квот, организовав исследования, которые показали существование гендерного дисбаланса в рядах партии и ее исполнительных структурах, а также выявили значительное отставание ИСРП по этому показателю от социалистических партий других стран. Помимо этого, представители женской секции провели опрос среди членов партии об их мнениях относительно введения женской квоты; опрос показал, что 67% партийцев эту идею поддерживают.

К концу 80-х гг. прошлого века ИСРП и Коммунистическая партия утвердили партийные квоты, предусматривавшие не менее 25% женщин в списках кандидатов от партии. Женщины из числа партийных активистов воспользовались кампаниями по информированию населения, проводившимися в Испании активными сторонниками гендерного равенства; их воодушевили результаты

исследования, которые показали, что такие меры поддерживают более 60% населения страны. Значительная централизация партийной системы Испании также способствовала тому, что эти квоты удалось применить также на региональных и местных выборах.

В 1994 г. ИСРП усилила положения своих квот, которые теперь требовали, чтобы женщины выдвигались на позиции, где у них будут высокие шансы победить на выборах. «Предложение» кандидатов-женщин выросло после того, как женщинам-членам партии стали настойчиво рекомендовать учебу на курсах политического маркетинга и других курсах повышения квалификации. В 1997 г., находясь в официальной оппозиции, ИСРП приняла новое, гендерно-нейтральное положение, в соответствии с которым в каждом списке кандидатов должно быть не менее 40% представителей каждого пола. На этот шаг партию подтолкнуло участие ее членов в разнообразных международных и европейских мероприятиях, в том числе в Европейском саммите «Женщины и власть» (Афины, 1992 г.) и в заседаниях Женского социалистического интернационала, а также принятие в 1995 г. Пекинской платформы действий ООН.

Объединенная левая коалиция, созданная Коммунистической партией, незамедлительно приняла такое же положение о квоте (в 1997 г.). В течение следующего десятилетия почти все крупные политические партии Испании, в том числе партии более консервативной ориентации (например, Народная партия) приняли аналогичные квоты, тем самым демонстрируя эффект взаимного влияния между партиями. После этого исполнительные и законодательные власти Испании приняли комплексные законы, политические установки и стратегии гендерного равенства, поддерживающие продвижение женщин в политической жизни.

Источник: Tània Verge, Regulating Gender Equality in Political Office in Southern Europe: The Cases of Greece, Portugal and Spain [Регулирование вопросов гендерного равенства в политических институтах Южной Европы: Греция, Португалия и Испания], Paper Prepared for the 3rd European Conference on Politics and Gender, Universitat Pompeu Fabra, Barcelona, 21-23 March 2013.

119 Пиппа Норрис и Мона Лена Крук, Гендерное равенство на выборных должностях: шестиступенчатый план действий, Варшава, БДИПЧ ОБСЕ, 2011, <http://www.osce.org/ru/odhr/80989>.

Ниже приводятся примеры, иллюстрирующие каждый из этих пунктов.

1) *Высокая доля женщин*

Документы партии «Союз 90/Зеленые» (Германия) и Австрийской партии зеленых предусматривают, что в партийном списке должно быть не менее 50% женщин. Социалистическая рабочая партия Испании ставит целью добиться 40% женщин в списках своих кандидатов – так же, как и Социал-демократическая партия Австрии и Социал-демократическая партия Германии. Согласно уставам Христианско-социальной народной партии (ХСНП) Люксембурга, Христианско-демократического союза Германии и Австрийской народной партии, не менее одной трети списка их кандидатов должны составлять женщины. Партия мира и демократии (ПМД) Турции недавно установила внутрипартийную квоту, согласно которой 40% мест в списке кандидатов от партии на национальных и местных выборах должны принадлежать лицам менее представленного пола. Аналогичным образом, Республиканская народная партия Турции приняла квоту, согласно которой не менее 33% мест в ее списке кандидатов должны занимать женщины¹²⁰.

2) *Порядок расположения кандидатов в партийном списке*

Ряд партий указывают не только определенную долю женщин в списке кандидатов (или, что бывает чаще, максимальную или минимальную долю кандидатов каждого пола), но и позиции, которые они должны занимать в партийных списках. Сейчас почти все партии Швеции придерживаются принципа чередования («зипперинг»), когда мужчины и женщины чередуются в партийном списке кандидатов таким образом, чтобы женщины составляли не только 50% кандидатов, но и максимально близко подходили к 50% от числа избранных депутатов. В результате Швеция занимает четвертое место в мире по уровню представительства женщин: женщинам принадлежит 45% мест в парламенте страны. Согласно уставу, влевой партии Германии первые две строки в списке должны занимать женщины, а на всех остальных позициях женщины чередуются с мужчинами.

3) *Культурные традиции*

Формулировки положений о партийных квотах несколько различаются в разных странах. В Швеции политику чередования называют «каждый второй – для дам», намекая на традицию деревенских танцев, когда каждая вторая мелодия дает девушкам возможность самим приглашать кавалеров. Во Франции в 1982 г. Конституционный совет отменил квоту для женщин на муниципальных выборах в размере 25% на том основании, что она нарушала принципы равенства и универсального гражданства, прописанные в Конституции Франции. В ответ была развернута кампания вокруг концепции «паритета», имевшая целью приписать два пола к понятию «универсальный гражданин»; эта кампания увенчалась успехом: конституционная реформа 1999 г. и пересмотр избирательного законодательства в 2000 г. внесли соответствующие изменения. Обычно же во многих иных ситуациях, когда оспаривалась конституционность квот, использовались гендерно-нейтральные формулировки, поскольку это превращает и мужчин, и женщин в потенциальных выгодоприобретателей в результате такой политики, когда лица и одного, и другого пола не пользуются никакими

120 См.: Global Database of Quotas for Women [Мировая база данных по квотам для женщин], International IDEA, University of Stockholm and the Inter-Parliamentary Union, <http://www.quotaproject.org/>.

привилегиями¹²¹. Например, в Испании в описании квот Социалистическая рабочая партия вначале упоминала слово «женщины», однако в 1997 г. она перешла на гендерно-нейтральный язык и стала употреблять фразу «лица недостаточно представленного пола».

3.16. Добровольные квоты в Польше

После падения коммунистического режима и свободных выборов 1989 г. число женщин-депутатов в парламенте Польши резко сократилось с 23% в 1985 г. до 10% в 1991 г. Лишь к четвертому созыву парламента доля женщин выросла до 20% после установления тремя политическими партиями, Союзом левых демократов, Трудовым союзом и центристской Унией свободы, добровольной квоты в 30%.

Этот результат был достигнут после того, как на руководство партий оказали давление две основные движущие силы: женщины-члены этих партий и женская организация «Предвыборная коалиция женщин» при поддержке Женской группы в парламенте. В результате даже правые или консервативные партии, которые официально отвергали идею установления квот, увеличили число женщин в своих списках кандидатов, а Лига польских семей увеличила долю женщин до 25%, причем фактически избранными

оказалось 26,3% женщин (25% на 1-3 позициях списка). В списке ныне правящей партии «Гражданская платформа» была использована квота в 15% женщин на первых трех позициях, и в 2001 г. в парламент прошло 20% женщин.

Перед выборами 2007 г. по итогам предложения Ивоны Шледзинской-Катарасиньской, члена партии «Гражданская платформа», была принята резолюция о том, что одну из первых трех позиций в каждом списке кандидатов должна занимать женщина. Никаких санкций за нарушение этого правила не предусматривалось, однако на партийное руководство было оказано давление, обеспечившее соблюдение данного правила. На практике это требование было выполнено в 34 из 41 избирательного участка: на остальных участках женщины были в списках на 4-й позиции. В результате в списке кандидатов от партии оказалось 21% женщин, а в числе избранных депутатов парламента – 23% женщин.

Источник: Małgorzata Fuszara, Case Study: Poland: It's Time For Women: Gender Quotas on Electoral Lists [Анализ конкретного случая. Польша: время женщин (гендерные квоты в избирательных списках)]. Electoral Gender Quota Systems and their implementation in Europe, Brussels, European Parliament, 2011, p. 97.

4) Механизмы исполнения

Для обеспечения эффективности добровольных квот необходимо, чтобы они были официально внесены в действующий устав, внутренние нормативные документы и политический курс партии. Без полной формализации квот у партийного руководства не будет стимулов обеспечить соблюдение положений о квотах. Одним из средств обеспечить соблюдение партийных квот может быть предоставление исполнительному комитету партии и комитету по отбору кандидатов полномочий по отклонению любого партийного списка или внутреннего процесса привлечения кандидатов, если они нарушают правила квотирования. Центральный комитет Либеральной партии Канады отказывается утверждать выдвижение кандидатов, если женщины составляют менее одной трети списка, и самостоятельно корректирует список, помещая в него кандидатов по собственному выбору¹²².

Любую попытку введения добровольной квоты со стороны руководства партии, женской секции или рядовых членов партии необходимо сопровождать интенсивной

121 Empowering Women for Stronger Political Parties: A Guidebook to Promote Women's Political Participation (полная версия) – Расширение прав и возможностей женщин в целях укрепления роли политических партий: практическое руководство по привлечению женщин к участию в политической жизни (сокращенная версия на русском языке), UNDP/NDI, 2011, p.34, <http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/empower-women-political-parties.html>.

122 Там же.

информационно-просветительской кампанией в партийных рядах, задача которой – разъяснить, что квоты являются **специальной мерой** по исправлению исторически сложившегося неравенства между мужчинами и женщинами в области доступа к политической власти. Необходимо приложить все усилия к тому, чтобы убедить членов партии, что эти меры не означают дискриминацию, но, скорее, нужны для выравнивания условий существования мужчин и женщин в политических партиях и в избирательном процессе. Помимо этого, политическая партия может включить принятие таких специальных мер в свою платформу, демонстрируя избирателям приверженность идее гендерного равенства в политической жизни и практические шаги по реализации этой идеи.

3.17. Добровольные и законодательно установленные квоты в Словении

В 1992 г. в объединенном списке кандидатов от Социал-демократической партии была использована квота, в соответствии с которой список должен был включать не менее 33% лиц каждого пола. В 1996 г. женщины составляли 42% списка кандидатов, но ни одна из них не победила на выборах.

В 1997 г. партия перешла от добровольной квоты к гибкому «плановому показателю», однако повысила заданный порог до 40% лиц каждого пола в партийных списках.

В 2005 г. Словения приняла новое избирательное законодательство, которое предусматривает законодательно установленную квоту для национальных и местных выборов.

Интересен тот факт, что положения о местных выборах предусматривают поэтапное повышение минимального порога для лиц каждого пола. На местных выборах 2006 г. избирательный закон установил уровень в 20% представителей каждого пола, на выборах 2010 г. эта цифра выросла до 30%, а на выборах 2014 г. – до 40%.

Источник: Global Database of Quotas for Women [Мировая база данных по квотам для женщин], <http://www.quotaproject>.

→ Применение добровольных квот к партийным структурам, ответственным за принятие решений

Руководство партии может также обеспечить увеличение представительства женщин в руководящих структурах партии путем установления добровольных квот относительно участников ключевых руководящих структур и процессов. Такие квоты можно ввести в форме минимальных порогов представительства женщин на партийных съездах и конференциях, в составе комитета по отбору кандидатов, а также в руководящих структурах партии (таких, как исполнительный комитет). Например, в Христианско-демократическом союзе Германии (ХДС) результаты выборов в партийные структуры считаются недействительными, если женщины составляют менее одной трети от номинированных кандидатов¹²³, а по правилам Социал-демократической партии Германии, в ее центральном органе должно состоять не менее 40% представителей каждого пола. Либерально-демократическая и Социал-демократическая партии Молдовы предусматривают в своих уставах, что не только в списках кандидатов от партии, но и в руководящих структурах партий на всех уровнях должно быть не менее 30% женщин¹²⁴. На рис. 3.18 представлена схема поэтапного подхода к принятию добровольных мер по увеличению представительства женщин в политических партиях; более подробную информацию о поэтапном подходе можно найти в Приложении VI.

123 Statutenbroschüredes CDU Deutschlands 2007 [Устав ХДС Германии, 2007 г.], <http://www.cdu.de/doc/pdfc/080121-CDU-statut.pdf>.

124 Statutul Partidului Liberal Democrat din Moldova [Устав Либерально-демократической партии Молдовы], http://www.pldm.md/index.php?option=com_content&view=article&id=158&Itemid=50; Statutul Partidului Social Democrat [Устав Социал-демократической партии], 2007, http://psdm.md/?lang=md&menu_id=13.

→ **Принятие положений о неофициальных квотах**

Помимо введения официальных квот многие партии в регионе ОБСЕ принимают менее формальные положения о квотах в виде **неофициальных плановых показателей и рекомендаций**. Чаще всего это характерно для партий (часто – консервативной направленности), где сама идея квот вступает в противоречие с партийной идеологией; правда, это может зависеть и от конкретной обстановки в стране. Отказываясь от официальных квот, такие партии, тем не менее, признают необходимость активных мер по привлечению большего числа женщин в ряды кандидатов.

Точное количество подобных «мягких квот» сосчитать затруднительно. Тем не менее, с функциональной точки зрения эта политика нередко сопоставима с официальным квотированием. Она предусматривает конкретные меры по увеличению представительства женщин и специально применяется к процессу выдвижения кандидатов, с тем чтобы стимулировать (хотя необязательно гарантировать) выборы большего числа женщин в состав различных партийных органов¹²⁵. При этом в ряде случаев формулировки таких документов просто «рекомендуют» партиям обращать больше внимания на перспективных кандидатов из числа женщин. Таким образом, по сравнению с духом и целями официальной политики квотирования «мягкие квоты» представляют собой шаг назад, даже если они согласуются с официальной схемой и направлены на достижение сходных результатов.

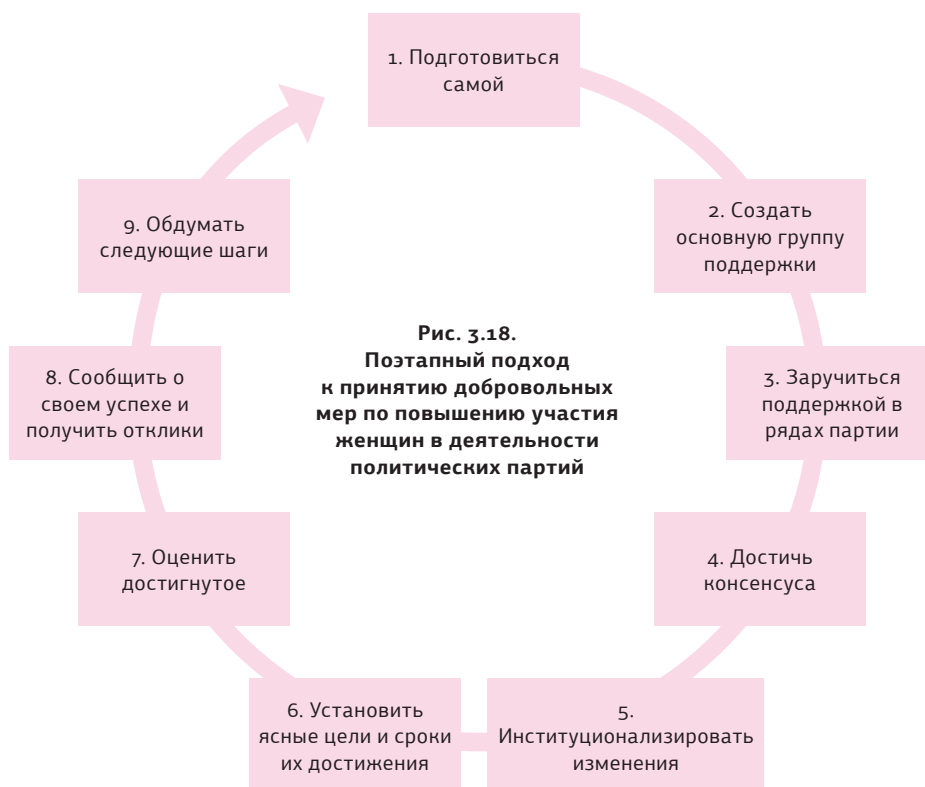
→ **Список отобранных кандидатов, состоящий только из женщин, как вариант партийной стратегии квотирования в мажоритарных системах**

Одна из стратегий, используемых в мажоритарных избирательных округах и системах для увеличения числа женщин в партийных списках, заключается в том, чтобы составить окончательный список «только для женщин». В рамках этой стратегии кандидатами на посты в определенных округах выдвигаются исключительно женщины; ее результаты сопоставимы с результатами чередования в списке («зипперинга»), используемого в системах пропорционального представительства. В своей Рекомендации № 1899 «Повышение представительства женщин в политике через избирательную систему» (2010 г.) Парламентская ассамблея Совета Европы посоветовала странам с мажоритарной избирательной системой рассмотреть возможность увеличения доли женщин в партийных списках. Среди прочего было рекомендовано «применять инновационный метод обязательных гендерных квот в политических партиях, или шорт-листы «только для женщин», или методы «сдвоенных» избирательных участков, также подкрепленные набором действенных санкций»¹²⁶.

В 1997 г. Новая лейбористская партия (новое название Лейбористской партии, предложенное Тони Блэром) выбрала в парламент 101 женщину, в результате чего число женщин-депутатов британского парламента сразу удвоилось, увеличившись с 60 до 120. Важную роль в этих переменах сыграла политика шорт-листов «только для женщин».

125 Mona Lena Krook, Joni Lovenduski and Judith Squires, Gender Quotas and Models of Political Citizenship [Гендерные квоты и модели политического гражданства], *British Journal of Political Science*, Vol. 39, No. 4, 2009, pp.781-803.

126 Parliamentary Assembly of the Council of Europe, Recommendation 1899 (2010), Increasing women's representation in politics through the electoral system [Повышение представительства женщин в политике через избирательную систему], <http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/AdoptedText/ta10/EREC1899.htm>.



Источник: подготовлено сотрудниками БДИПЧ на базе ряда материалов, например: UNDP and NDI, *Empowering Women for Stronger Political Parties: A Guidebook to Promote Women’s Political Participation (Расширение прав и возможностей женщин в целях укрепления роли политических партий: практическое руководство по привлечению женщин к участию в политической жизни (сокращенная версия на русском языке))*, UNDP/NDI, 2011; а также: *Гендерное равенство на выборах: шестиступенчатый план действий*, Варшава, БДИПЧ ОБСЕ, 2011, <http://www.osce.org/ru/odihr/80989>. Более подробно о каждом этапе плана см. в Приложении IV.

Несмотря на то, что эта политика однажды была объявлена вне закона (вскоре после выигранных лейбористами выборов 2001 г.), в 2002 г. лейбористское правительство приняло закон о запрете дискриминации в отношении женщин (при отборе кандидатов на выборах), который вновь легализовал шорт-листы «только для женщин». На следующих выборах, в 2005 г., от Лейбористской партии в парламент прошло больше женщин, чем мужчин (26 женщин из 40 новых депутатов)¹²⁷.

→ Введение практики наставничества в помощь женщинам-членам партии

Наставничество – важная и нередко весьма выгодная стратегия улучшения навыков политической деятельности у женщин. Наставничество можно определить как личные, непрерывные отношения и диалог между коллегами в целях обучения и развития навыков. Программы наставничества могут быть направлены на подготовку женщин-членов партии к роли кандидата на выборах от партии или на повышение их квалификации для того, чтобы они могли стать руководителями кампаний, наблюдателями на выборах, партийными активистами и/или лидерами партии.

127 United Kingdom General Election, 2005 [Всеобщие выборы в Соединенном Королевстве 2005 г.], Research Paper 05/33, 2005, <http://www.parliament.uk/documents/commons/lib/research/rp2005/rp05-033.pdf>.

Когда мужчины работают в паре с женщинами, женщины могут позаимствовать их опыт и стратегии построения успешной политической карьеры, а мужчины могут лучше познакомиться с конкретными проблемами, стоящими на пути женщин в политике. Таким образом, наставничество может укрепить сотрудничество и коммуникацию между членами партии обоего пола и усилить поддержку мужчинами идеи расширения участия женщин в работе внутрипартийных структур и на руководящих постах. Аналогичным образом, не менее эффективная форма обмена опытом и шефской помощи со стороны коллег имеет место, когда в пару с женщинами-новичками ставят женщин, уже обладающих опытом партийной работы. Программы наставничества – одно из наиболее рентабельных средств, которое руководство политической партии может использовать для поддержки участия женщин в деятельности партии и их продвижения по партийной лестнице. Помимо этого, данная стратегия может помочь членам партии – и женщинам, и мужчинам – глубже понять проблемы гендерного неравенства и дискриминации, пронизывающие жизнь в политике. Более подробно наставничество рассматривается в главе 4.

→ Организация обучения для развития потенциала, необходимого для участия в политической деятельности

Предоставление обучения подающим надежды женщинам в целях развития их потенциала для участия в политической деятельности может подвигнуть большее число женщин заняться политикой и добиваться руководящих постов в партии. Цель этой стратегии – стимулировать у женщин интерес к политике, вооружив их политическими навыками и знаниями, которые они смогут с успехом применять в своей политической деятельности.

Опыт и квалификация многих женщин вполне достаточны для работы на политических должностях, однако они не знают, как начать политическую карьеру – вероятно, вследствие прямой или косвенной дискриминации на гендерной почве, у них (в отличие от мужчин) не всегда есть доступ к необходимой информации и возможностям. Таким образом, женщинам, занимающимся политической деятельностью, необходима поддержка и обучение методам преодоления гендерных барьеров и помех на пути к руководящим должностям в партии, а также методам продвижения собственной политической программы. В этой связи мобилизация и использование знаний и навыков женщин-членов политических партий может стать движущей силой, ведущей к подготовке нового поколения женщин-лидеров. По этой причине существенную часть любых мер, направленных на повышение политического представительства женщин, составляют программы по развитию знаний и навыков женщин-политиков.

Многие проекты повышения квалификации нацелены на женщин, которые занимают (или могут решиться занять в будущем) политический пост. Такое обучение может включать методы разработки плана избирательной кампании и/или ее идейного содержания, изучение эффективных предвыборных технологий, методов сбора финансовых средств, работы со средствами массовой информации и/или налаживания контактов с избирателями и организации программ работы с населением. Для такого обучения руководство партии может воспользоваться услугами своей женской секции, однако оно также должно рассмотреть вопрос о предоставлении финансовых ресурсов, необходимых для эффективного проведения учебных мероприятий.

Помимо этого, партии могут воспользоваться проектами, которые реализуются международными фондами политических партий. Фонды политических партий, действующие в странах с развитой демократией в регионе ОБСЕ, активно занимаются

укреплением политических партий в бывших социалистических странах, например – путем предоставления финансирования, обучения и профессиональной помощи. Поддержка обычно оказывается партиям со сходной идеологией. Например, Фонд им. Конрада Аденауэра в Германии (Konrad Adenauer Stiftung)¹²⁸ оказывает поддержку христианско-демократическим партиям, Фонд Ханнса Зайделя (Hanns-Seidel-Stiftung) и Фонд Фридриха Науманна (Friederich-Naumann-Stiftung) работают с либеральными партиями, а Фонд Фридриха Эберта (Friedrich-Ebert-Stiftung) активно помогает социал-демократам¹²⁹. Средства для партийных проектов из Соединенных Штатов, поступающие в Центральную и Восточную Европу и Центральную Азию, выделяют Международный республиканский институт (IRI) и Национальный демократический институт (NDI)¹³⁰. Ряд фондов – например, Вестминстерский фонд за демократию (Westminster Foundation for Democracy)¹³¹ и Нидерландский институт многопартийной демократии (NIMD)¹³² – осуществляют деятельность, направленную на развитие межпартийного диалога и сотрудничества. Некоторые из этих организаций работают в основном с партиями, имеющими родственную идеологию, а другие – с партиями всего политического спектра.

3.19. «Семьи» политических партий

Либеральный интернационал основан в 1947 г.

Социалистический интернационал основан в 1951 г.

Международный демократический союз основан в 1983 г.

Центристский демократический интернационал основан в 1961 г.

Международный демократический союз основан в 1983 г.

Глобальные Зеленые – сеть основана в 2001 г.

Интернационал пиратских партий основан в 2010 г.

Помимо этого, некоторые организации выступают в качестве международных или региональных сетей, состоящих из «семей» партий, политиков и политических руководителей со всего мира (см. вставку 3.19). К ним относятся Либеральный интернационал (основан в 1947 г.), Социалистический интернационал (создан в действующей форме в 1951 г.), Международный демократический союз (1983 г.), объединяющий христианских демократов, а также «Глобальные Зеленые» – региональные сети экологических партий, действующие по всему миру.

Примером международной партийной школы может служить программа «Женщины это могут» (Women Can Do It), разработанная женщинами-членами Норвежской рабочей партии. Она проводит обучение женщин-кандидатов более чем в 25 странах мира, в том числе в таких государствах-участниках ОБСЕ как Албания,

Беларусь, Босния и Герцеговина, Молдова, Сербия, Хорватия и Черногория. Эта программа, получающая финансирование от НПО «Помощь норвежского народа», включает такие темы, как демократия, участие женщин в политической жизни, проблемы политики. В нее также входит обучение навыкам политического общения, публичных выступлений, участия в дебатах, работы со СМИ, ведения переговоров, налаживания контактов и ведения агитационно-пропагандистской деятельности. Кроме об-

128 Konrad-Adenauer-Stiftung [Фонд им. Конрада Аденауэра], <http://www.kas.de/>.

129 Pippa Norris, Building political parties: Reforming legal regulations and internal rules [Создание политических партий: реформирование правовых норм и международных правил], International IDEA, 2005, p. 15.

130 International Republican Institute (IRI) [Международный республиканский институт], <http://www.iri.org/>; National Democratic Institute for International Affairs (NDI) [Национальный демократический институт по международным делам], <http://www.ndi.org/>.

131 Westminster Foundation for Democracy (WFD) [Вестминстерский фонд за демократию], <http://www.wfd.org/>.

132 Netherlands Institute for Multiparty Democracy (NIMD) [Нидерландский институт за многопартийную демократию], <http://www.nimd.org/>.

учения, программа предоставляет женщинам возможность встречаться друг с другом и формировать сети для общения и поддержки¹³³.

Руководители политической партии также могут подумать об организации (в сотрудничестве с другими партиями той же страны или того же идеологического направления) совместных мероприятий по повышению квалификации женщин-кандидатов. Аналогичным образом, они могут установить партнерские отношения с группами гражданского общества, работающими в их стране, или с международными правительственными и неправительственными организациями (более подробно роль гражданского общества обсуждается в главе 5). Важнее всего обеспечить, чтобы начатые политическими партиями проекты по развитию потенциала пользовались поддержкой партийного руководства, в том числе в виде выделения специальных партийных средств на обучение женщин, а также в виде выдвижения прошедших обучение женщин на роль кандидатов и лидеров партии.

→ Поощрение женщин к выдвижению и участию в выборах

Если у женщины нет уверенности в себе или поддержки на выборах, в силу «эффекта пребывания в должности» преимущество останется на стороне мужчин. Важно не забывать, что традиционные модели и нормы, которые подсказывают потенциальным кандидатам, что политикой должны заниматься мужчины, нередко отбивают у женщин желание проявлять или подкреплять делом свои политические амбиции¹³⁴. Прежде чем принять решение выдвигаться на выборах, женщины учитывают множество критериев. Вот лишь некоторые из них: связанные с выборами риски и затраты времени; наличие доступа к политическим сетям и потенциальным финансовым спонсорам; собственный (субъективно ощущаемый) статус в обществе; вероятность выиграть выборы; уровень собственных амбиций; уровень поддержки со стороны членов семьи и местной общины, а также объем семейных обязанностей и обязанностей перед местной общиной, которые им и так уже приходится выполнять. Решающим аргументом в пользу выдвижения своей кандидатуры для женщины может стать

3.20. Женская сеть Фабианского общества на конференциях Лейбористской партии

Женская сеть Фабианского общества организует дополнительные информационно-просветительские мероприятия на ежегодных конференциях Лейбористской партии Соединенного Королевства. Эти мероприятия планируются в соответствии с программой самой конференции в форме дополнительных вечерних встреч или званых завтраков. При необходимости сеть устанавливает партнерские отношения с другими фракциями партии, а также с представителями правительства и организаций гражданского общества.

Например, в 2013 г. в сотрудничестве с Финансово-промышленной группой Лейбористской партии сеть организовала дискуссию на тему «Роль женщин в развитии бизнеса и экономики», а также информационное мероприятие «Рождение детей в Британии при сокращении бюджета: будущее материнского здоровья» (в сотрудничестве с сетью «Молодые фабианцы за охрану здоровья»).

В дискуссии «Права женщин и внешняя политика: что дальше?» приняли участие женщины, представлявшие известные НПО, а также члены парламента.

Источник: *Fabian Women [Женщины Фабианского общества]*, <http://www.fabianwomen.co.uk/2013/08/fabian-womens-network-at-labour-party-conference-2013/>.

133 Women can do it – an evaluation of the WCDI programme in the Western Balkans [«Женщины это могут»: анализ результатов программы на Западных Балканах], Gender in Norway, http://www.gender.no/renderSearchResults?search_string=%22women+can+do+it%22.

134 Richard L. Fox and Jennifer L. Lawless, If Only They'd Ask: Gender, Recruitment and Political Ambition [Если бы они просто спросили: гендер, прием в партию и политические амбиции], The Journal of Politics, Vol. 72, No. 2, April 2010, pp. 310-326.

уровень помощи, которую она получает со стороны политической партии. Это может быть помощь в совмещении профессиональных и семейных обязанностей, оказание публичной поддержки ее решению идти на выборы и побуждение сделать этот шаг, а также помощь в получении доступа к партийным ресурсам и ресурсам для проведения кампании и т. д.

В рамках этой стратегии политическая партия может поддерживать группу женщин, которые уже выставляли свои кандидатуры на выборах (независимо от успеха или неуспеха их кампаний). Партия может активно привлекать этих женщин к партийной работе, в том числе на руководящих постах, держать через них связь с избирателями из соответствующих округов, подогревать их интерес к будущим выборам, просить у них помощи в организации учебных курсов и побуждать их выставить свою кандидатуру на будущих выборах.

Политические партии могут рекомендовать своим женским секциям проводить дополнительные мероприятия на партийных съездах, а также конференции, посвященные вкладу женщин в политическую деятельность и их достижениям в своей партии (см. вставку 3.20). Помимо этого, сами партии должны оказывать помощь в организации женских съездов. Наряду с приемом в партию новых женщин и активизацией работы женщин, уже являющихся членами партии, эти мероприятия можно использовать в просветительских целях и в целях работы с избирателями.

→ Оказание женщинам помощи в совмещении личных и партийных обязанностей

В ряде государств-участников ОБСЕ уделяется повышенное внимание оказанию поддержки женщинам (и мужчинам), совмещающим личные и профессиональные обязанности, связанные с работой в государственных институтах (в том числе в правительстве и парламенте). Например, в Норвегии по закону оба родителя имеют право на оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком в течение первого года его жизни. В целях стимулирования мужчин к тому, чтобы они брали на себя больше обязанностей по уходу за ребенком, для них предусмотрен оплачиваемый десятидневный отпуск¹³⁵. По законодательству Австрии, до достижения ребенком семи лет оба родителя имеют право менять график своей работы, а по истечении семи лет – вернуться к работе на полный день¹³⁶. Депутаты эстонского парламента (мужчины и женщины) могут подать заявление в руководящий орган о приостановлении действия своего мандата в виду «необходимости ухода за ребенком моложе трех лет»¹³⁷. Парламент Швеции принял планы действий в поддержку гендерного равенства, цель которых

135 Parental benefits and paternity leave [Пособия по уходу за ребенком и отпуск в связи с отцовством], 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 [Социальная политика как производительная сила. Исследование по заказу правительства Австрии], 2009, 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 [Политика предоставления отпуска по уходу за ребенком в 21 стране: оценка щедрости и гендерного равенства], Center for Economic and Policy Research, September 2008/ Revised June 2009, http://www.cepr.net/documents/publications/parental_2008_09.pdf.

137 Sonia Palmieri, Gender-Sensitive Parliaments: A Global Review of Good Practice [Парламенты, где учитывают гендерные аспекты: глобальный обзор хорошей практики], Reports and Documents no. 65 (Geneva: Inter-Parliamentary Union, 2011), <http://www.ipu.org/pdf/publications/gsp11-e.pdf>.

– повысить учет гендерных аспектов в практике работы парламента. Парламент Дании запретил проводить голосование в сессионные дни после 7 часов вечера¹³⁸.

С учетом проблем, связанных с применением трудового законодательства к политической деятельности, руководство политической партии может рассмотреть возможность модификации положений законодательства и государственной политики в отношении отпусков по уходу за ребенком, графика работы и условий работы применительно к партийной деятельности. Например, руководство партии и сторонники гендерного равенства могли бы рассмотреть вопрос о предоставлении помещений и услуг по уходу за детьми во время партийных конференций и съездов, о принятии мер финансового поощрения и предоставлении льгот для оказания помощи членам партии, находящимся в отпуске по уходу за детьми, или об установлении гибкого графика работы для родителей. Партия могла бы также разработать внутренние нормы и положения об отпуске по личным и семейным причинам и отпуске по уходу за ребенком с учетом личных и профессиональных потребностей женщин (и мужчин). Политические партии также могли бы рассмотреть возможность формирования партийных фондов для оплаты отпуска по уходу за ребенком.

3.1.3 Обеспечение гендерного равенства при доступе к финансовым ресурсам и средствам на проведение кампаний

К числу важнейших мер по обеспечению гендерного равенства в политической жизни относят эффективную мобилизацию ресурсов и справедливое распределение уже имеющихся ресурсов. Неравное положение женщин и мужчин с точки зрения доступа к экономическим ресурсам может ограничивать участие женщин в политической деятельности, особенно если ограничения имеют следующую форму:

- ✓ недоступность определенных групп спонсоров и других финансовых сетей;
- ✓ невысокий экономический статус и ограниченная финансовая независимость;
- ✓ слабые возможности по сбору финансовых средств ввиду отсутствия уверенности в своих силах или отсутствия информации.

В зависимости от существующей политической системы такие ограничения могут снизить конкурентоспособность женщин в политике и даже поставить под сомнение их политическую карьеру. Партийным лидерам нужно воодушевлять женщин на преодоление этих ограничений: можно поделиться с ними методикой сбора средств и помочь им собрать сумму, достаточную для победы на выборах или, по крайней мере, для того, чтобы состязаться с мужчинами на равных. Политической партии и ее руководству следует стать основной опорой женщин-кандидатов и их естественным спонсором.

¹³⁸ Там же.

→ Установление прозрачных внутренних правил, касающихся распределения финансовых средств политической партии

Участники опроса БДИПЧ 2012 г. указали на то, что главнейшая причина, по которой лидеры партии могут не выдвинуть их кандидатуру на выборы, заключается в отсутствии у них достаточных возможностей по сбору средств на проведение кампании. Таким образом, основным препятствием на пути политической карьеры женщины респонденты обоего пола, как правило, называли финансовые ограничения. В их ответах этот фактор значительно перевешивал другие возможные трудности, в том числе отсутствие уверенности в своих силах; недостаточный политический опыт; недостаточные навыки публичных выступлений; отсутствие поддержки со стороны местных групп, партии, членов семьи и друзей. Таким образом, недостаток финансовых средств представляет собой одно из основных препятствий на пути потенциального кандидата от политической партии.

Результаты исследований показывают, что ограниченный доступ к финансам – это проблема, с которой женщины сталкиваются в непропорционально высокой степени. Этот «финансовый гендерный дисбаланс» свидетельствует о неравенстве между мужчинами и женщинами с точки зрения доступности финансовых средств и экономической независимости. Согласно исследованиям, женщины не только получают меньшую зарплату, но и в целом владеют меньшей долей богатств в мире. Причиной является неравенство доступа мужчин и женщин к занятости и таким социальным льготам, как оплачиваемый отпуск, страхование здоровья и страхование на случай безработицы, налоговые субсидии, социальное страхование и социальные пособия. Еще одна причина «финансового гендерного разрыва» – материнство, поскольку на матерей обычно ложится основная нагрузка по уходу за детьми, что снижает их возможности с точки зрения накопления богатств. В результате, несмотря на то, что в настоящее время доходы женщин составляют около 78% от заработка мужчин, женщины владеют лишь 36% богатств¹³⁹. С точки зрения наличия средств на проведение кампаний это может означать, что в распоряжении кандидатов-женщин имеется меньший объем финансовых средств, которые они могут выделить на политическую деятельность, и это снижает вероятность их участия и победы на выборах.

Создание благоприятной обстановки для участия женщин в политике требует, чтобы политические партии сознательно принимали меры по облегчению доступа женщин-кандидатов к партийным фондам или фондам на проведение кампаний. Одна из ключевых стратегий, которые политическая партия может использовать для оказания поддержки женщинам в преодолении экономических и финансовых препятствий на пути к участию в политической жизни – принятие внутренних правил распределения фондов и ресурсов партии.

Как минимум, следует, чтобы внутрипартийные правила предусматривали распределение ресурсов на принципах равноправия и прозрачности, обеспечивая справедливое распределение внутренних ресурсов партии между кандидатами обоего пола, а также равный доступ к политическим сетям и сетям по сбору средств. В частности, руководство партии может сформировать внутрипартийный фонд поддержки женской секции или кандидатов-женщин. Партия также может добровольно приостановить или снизить взимаемые с кандидатов-женщин взносы за номинацию/регистра-

139 Mariko Lin Chang, Shortchanged [Те, кого обсчитали], New York, Oxford University Press, 2010, p. 3.

цию или возместить отдельные расходы женщинам в период, когда они работают на выборной должности или добиваются выдвижения в число кандидатов (см. вставку 3.21). Наконец, партия может предоставлять кандидатам-женщинам субсидии в натуральной форме – например, в виде дополнительного бесплатного времени в средствах массовой информации, которое позволит им обнародовать свою предвыборную платформу.

Ниже приводится список инициатив, которые руководство партии может предпринять в целях институционализации финансовой поддержки партией женщин-кандидатов и активистов:

- ✓ отмена взносов, взимаемых партией с женщин за регистрацию в качестве кандидата, или формирование фонда для уплаты таких взносов за женщин (если по закону взносы обязательны);
- ✓ обеспечение женщинам льготного доступа к списку спонсоров партии и формирование отдельного списка спонсоров, готовых оказывать поддержку женщинам-политикам;
- ✓ формирование специальных сетей по сбору средств и организация мероприятий по сбору средств в поддержку кандидатов-женщин;
- ✓ резервирование части партийных финансов (включая, если таковые имеются, государственные средства) для женских групп, женщин-кандидатов и/или на тренинги по повышению квалификации женщин-кандидатов;
- ✓ предложение помощи и поддержки в натуральной форме – например, в виде программ обучения, предоставления бесплатного времени на каналах вещательных СМИ, времени на частных каналах и/или доступа к партийному имуществу (как к объектам недвижимости, так и к партийным ресурсам);
- ✓ предоставление обучения и консультаций относительно методов сбора финансовых средств, что поможет женщинам в приобретении навыков, необходимых для сбора денег и проведения экономически эффективных избирательных кампаний, а также для обеспечения узнаваемости своего имени.

Эти меры могут инициировать либо лидеры партии, либо сторонники гендерного равенства. Однако для того, чтобы такие меры обрели статус официальных, их должно поддержать руководство партии (возможно, включая исполнительный комитет, съезд, а также заведующего финансовым отделом). Лидерам партии и сторонникам гендерного равенства следует тщательно изучить внутренний регламент партии и определить способ институционализации таких мер в регламенте или уставных нормах партии. Институционализация необходима для того, чтобы устранить возможность постоянных неофициальных торгов, переговоров и/или единичных сделок, а также возникновения отношений зависимости между благополучателями и теми, кто утвердил соответствующие инициативы.

3.21. Возместите расходы женщин-кандидатов!

Новая демократическая партия Канады (НДП) приняла программу финансовой помощи, которая позволяет кандидатам-женщинам и представителям меньшинств возмещать свои затраты, получая до 500 канадских долларов на оплату ухода за ребенком в период кампании по выдвижению; до 500 канадских долларов на покрытие транспортных расходов при поездках в больших округах, а также дополнительные 500 канадских долларов на покрытие транспортных расходов в тех округах, где кандидаты выдвигаются на пост, который занимает уходящий в отставку член НДП.

Такие программы могут не только возместить женщинам-кандидатам часть расходов на кампанию, но и помочь им в совмещении профессиональных и семейных обязанностей.

Источник: 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 [Глава о финансировании кампаний и представительстве женщин в Канаде и Соединенных Штатах в публикации «Финансирование политических партий и избирательных кампаний в Северной и Южной Америке». Stockholm, International IDEA, 2005, p. 137, <http://www.iknowpolitics.org/en/node/175>.

С учетом вышесказанного, руководство партии (совместно с активными сторонниками гендерного равенства и органом по отбору кандидатов) может принять следующие меры для дальнейшей поддержки женщин, ведущих избирательную кампанию:

- ✓ назначение женщин в избирательные округа, где не требуется слишком большая финансовая поддержка, в идеале – в округа, где победа практически гарантирована, или же помещение их имен в верхнюю часть партийного списка;
- ✓ повышение уровня централизации и профессионализма избирательных кампаний – например, путем предоставления (со скидкой) образцов стандартных материалов по ведению избирательной кампании, которые помогут женщинам вести кампанию рентабельно и на профессиональном уровне;
- ✓ оказание помощи женщинам-кандидатам, столкнувшимся с финансовыми затруднениями, путем предоставления им финансовых средств или помощи по уходу за ребенком или выполнению домашних обязанностей;
- ✓ достижение договоренности с частными финансовыми институтами об открытии специальной кредитной линии для женщин-кандидатов, которая предоставляла бы им льготный доступ к финансовым средствам и льготные условия погашения кредита.

Женщины могут обрести больше сил и уверенности в себе для предвыборной борьбы, если их освободят от прессы финансовых ограничений, связанных с высокой стоимостью политической деятельности (другие конкретные стратегии по обеспечению справедливого выделения средств женщинам рассматриваются в главе 4).

3.1.4 Включение гендерных вопросов в предвыборную стратегию партии

Включение гендерных вопросов в предвыборную стратегию партии может стать эффективным и даже успешным инструментом политической борьбы. Например, в ходе президентской кампании 2012 г. во Франции ее победитель Франсуа Олланд подготовил список из 40 обязательств в области обеспечения равенства между мужчинами и женщинами, которые он обещал выполнить, если станет президентом (см. вставку 3.22)¹⁴⁰. Аналогичным образом, на выборах 2004 г. в Испании Хосе Сапатеро обещал дать женщинам больше прав в общественной жизни, а также вести борьбу с насилием в отношении женщин и с домашним насилием; через полгода после своего избрания премьер-министром Сапатеро заявил: «Я не просто антимачо, я – феминист». Первый закон, который был принят после его вступления в должность, касался укрепления нормативной базы в области борьбы с насилием на гендерной почве; также было создано министерство по делам равенства и был сформирован первый в Европе кабинет министров, в состав которого входили 50% женщин и 50% мужчин, в том числе первая в Европе женщина-министр обороны¹⁴¹.

140 Francois Hollande, 40 Engagements Pour L'égalité Femmes – Hommes [40 обязательств в области равенства между мужчинами и женщинами], Laboratoire de l'Egalite, 2012, http://www.laboratoiredelegalite.org/IMG/pdf/40_Engagements_pour_l_egalite_F-H_Francois_Hollande.pdf.

141 См., например: Jose Zapatero's feminist agenda [Хосе Сапатеро и его феминистская повестка дня], The Guardian, 1 April 2011, <http://www.theguardian.com/world/2011/apr/01/jose-zapatero-feminism-spain>; а также: http://www.euroresidentes.com/Blogs/archives_news/2004_04_18_.

3.22. Франсуа Олланд, победитель президентских выборов во Франции 2012 г.

13 апреля 2012 г. тогда еще кандидат в президенты Франсуа Олланд обнародовал свои 40 обязательств по обеспечению равенства между мужчинами и женщинами. Некоторые из этих положений касались и правительства. Обязательство номер 1 предусматривало учреждение министерства по правам женщин под непосредственным контролем премьер-министра. Основными его задачами этого министерства были формирование государственной политики по вопросам гендерного равенства, а также мониторинг и анализ выполнения и результатов такой политики. В том же духе, обязательство номер 2 включало создание при каждом министерстве департамента по вопросам гендерного равенства, что подчеркивало сквозной характер гендерных проблем. Наконец, Франсуа Олланд обещал обеспечить гендерный паритет в составе своего будущего правительства (обязательство номер 22).

Одно особое положение касалось финансирования политических партий. В обязательстве номер 23

прямо говорилось о том, что государственное финансирование тех политических партий, которые на выборах в законодательные органы не соблюдают гендерный паритет в составе выдвигаемых кандидатов, будет урезаться. Другие обязательства в области поддержки гендерного равенства касались запрета на занятие нескольких выборных должностей одним лицом (номер 24) и установления пропорционального представительства в Национальном собрании (номер 25). Эту программу помогла разработать НПО «Лаборатория за равенство» (более подробную информацию об этой НПО см. в главе 5).

После избрания в 2012 г. Олланд назначил гендерно-сбалансированный кабинет из 34 членов с равным числом женщин и мужчин.

Источник: François Hollande 2012. Election présidentielle 22 avril 2012: 40 Engagements Pour L'égalité Femmes – Hommes [Франсуа Олланд, 2012 г. Президентские выборы 22 апреля 2012 г.: 40 обязательств в области равенства между мужчинами и женщинами], 2012,

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 [Кабинет Олланда показывает Саркози, как достигается гендерное равенство: видишь, это просто], *The Guardian*, 17 May 2012, <http://www.guardian.co.uk/commentisfree/2012/may/17/hollande-france-gender-equality>.

Перед всеобщими выборами в Соединенном Королевстве 2010 г. Лейбористская партия запустила кампанию под названием «Побеждая в интересах женщин» (Winning for Women). В брошюре, выпущенной к этой кампании, лейбористы перечислили все свои достижения в интересах женщин¹⁴². В 2010 г. всеобщие выборы привели в Палату общин самое большое число и самую значительную долю женщин за всю историю: 143 женщины из 650 членов палаты, причем среди депутатов от Лейбористской партии была 81 женщина¹⁴³.

На веб-сайте Консервативной партии Соединенного Королевства подробно изложена позиция партии по гендерным вопросам, описаны ее достижения и дальнейшие планы в этой области (см. вставку 3.23).

142 Winning for Women. A guide to what Labour has delivered for women [Побеждая в интересах женщин: путеводитель по мерам Лейбористской партии, принятым в интересах женщин], United Kingdom Labour Party, 2010, <http://www.labour.org.uk/uploads/746d1524-6792-d714-252f-e40e1e93b64d.pdf>.

143 Women MPs & parliamentary candidates since 1945 [Женщины-члены парламента и кандидаты в члены парламента, начиная с 1945 г], United Kingdom Political info, a source for voters, students, journalists and politicians, <http://www.ukpolitical.info/FemaleMPs.htm>.

3.23. Консервативная партия Соединенного Королевства: обязательства в интересах женщин

Один из разделов официального веб-сайта Консервативной партии Соединенного Королевства посвящен проблемам женщин. В нем партия излагает свои **общие обязательства**:

- Мы за ликвидацию еще существующих барьеров на пути гендерного равенства.
- Мы также принимаем меры, чтобы положить конец насилию в отношении женщин.

Далее следуют **более конкретные обязательства**:

- увеличение представительства женщин в крупнейших компаниях;
- сокращение гендерного разрыва в оплате труда;
- поощрение женщин-предпринимателей;
- введение гибкого отпуска по уходу за детьми;
- борьба с насилием в отношении женщин.

После каждого обязательства приводится описание **предпринятых партией действий и планов в данной сфере на будущее**, например:

Борьба с насилием в отношении женщин

Предпринятые действия

- Мы приступили к реализации «транспарентной» стратегии в области борьбы с насилием в отношении женщин.

- Мы обеспечили стабильное долгосрочное финансирование центров по оказанию помощи жертвам изнасилования, предоставляя на эти цели 9,8 млн. фунтов стерлингов в год.
- Мы расширили определение домашнего насилия, распространив его на насилие в отношении лиц в возрасте 16-18 лет, а также на поведение, связанное с принуждением и подавлением воли.
- Мы ввели уголовное наказание за домогательства (преследование) и домогательства с признаками потенциального насилия.
- Мы выступали в роли консультантов по вопросу о введении уголовного наказания за принудительный брак.

Запланированные действия

- В настоящее время мы проводим пилотный проект по оценке «закона Клар» в целях проверки используемых полицией методов оказания помощи пострадавшим от домашнего насилия. Прежде чем переходить к следующим этапам, мы тщательно рассмотрим результаты этого проекта.
- Мы надеемся в 2013-2014 гг. провести новый закон о введении уголовного наказания за принуждение к вступлению в брак.

Источник: *Women, Conservatives [Женщины, Консервативная партия]*, http://www.conservatives.com/Policy/Where_we_stand/women2.aspx.

→ Интеграция принципов гендерного равенства в политические кампании партии

Как известно, лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать. В этой связи еще одним эффективным способом расширения участия женщин в партийной деятельности и на выборных должностях является переход от риторики к делу – выдвижение женщин на заметные позиции в избирательных кампаниях. Нередко бывает так, что женщины – кандидаты, руководители кампаний или просто партийные активисты – остаются за кадром избирательной кампании, а основное место на партийных плакатах, в партийной пропаганде и в средствах массовой информации в ходе кампании занимают лидеры партии (как правило, мужчины).

Сделать женщин более заметными в ходе избирательных кампаний и повысить узнаваемость имен женщин-кандидатов можно, активно размещая информацию о них и их выступлениях на партийных веб-сайтах, предвыборных плакатах, в теле, видео- и радиоматериалах, в печатных СМИ и в социальных сетях в Интернете. К другим методам относится предоставление женщинам слова на политических митингах и предвыборных мероприятиях, а также приглашение их для участия в телевизионных предвыборных дебатах и в организуемых партией передачах на радио и телевидении.

Далее, политическим партиям следует, используя методы политической пропаганды, принимать участие в мероприятиях, направленных на просвещение избирателей (особенно с целью мобилизовать женщин на участие в голосовании и напомнить

им об их политических правах). С помощью таких кампаний партии могут добиться и поддержки, и более широкого просвещения избирателей. Необходимо, чтобы просветительские мероприятия, нацеленные на избирателей-женщин, особо учитывали следующие моменты: уровень грамотности женщин; широко распространенные нарушения в ходе избирательных кампаний, которые могут касаться женщин – например, «семейное» голосование или голосование по доверенности; а также социально-культурную и социально-экономическую обстановку в данной стране в целом. Естественно, следует, чтобы в организации партийных кампаний по просвещению избирателей принимали участие женщины – на уровне планирования, разработки и реализации¹⁴⁴. Аналогичные информационно-просветительские программы можно подготовить и для избирателей-мужчин, с тем чтобы побудить их голосовать за женщин-кандидатов.

→ Создание безопасных условий для женщин, выступающих в качестве кандидатов на выборах, руководителей предвыборных кампаний, наблюдателей за выборами и избирателей

Роль женщин (избирателей, кандидатов, сторонников и оппонентов партий) неуклонно растет во всем мире. Избирательная кампания, день выборов и день официального оглашения их результатов относятся к числу самых важных периодов в политической жизни страны¹⁴⁵. Как отмечается в недавно опубликованном исследовании, если раньше женщины становились жертвами насилия в ходе выборов в силу их связей, а не собственных действий, то «эволюция роли женщин в демократических политических процессах привела к диверсификации причин, по которым женщины становятся жертвами насилия в избирательном процессе»¹⁴⁶. В результате женщины теперь нередко становятся первыми жертвами насилия в ходе выборов и в качестве кандидатов от политических партий, и в качестве сторонников партий, и в качестве избирателей.

Насилие в ходе выборов по-прежнему имеет место в ряде государств-участников ОБСЕ, несмотря на то, что государство обязано обеспечивать безопасность кандидатов (мужчин и женщин), руководителей кампаний, наблюдателей на выборах и избирателей. В частности, обеспечение безопасности женщин-участниц политического процесса может способствовать появлению большего числа женщин-кандидатов, а также сокращению вызванного насилием оттока голосов за данную партию.

Политические партии могут самостоятельно принять ряд начальных мер для снижения оттока голосов по причине насилия в ходе выборов, обеспечив при этом более безопасную обстановку для женщин-кандидатов. На первом этапе партии должны выступить с публичными заявлениями, призывая всех участников избирательного процесса отказаться от применения насилия в ходе выборов. На следующем этапе

144 Empowering Women for Stronger Political Parties: A Guidebook to Promote Women's Political Participation (полная версия) – Расширение прав и возможностей женщин в целях укрепления роли политических партий: практическое руководство по привлечению женщин к участию в политической жизни (сокращенная версия на русском языке), 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 [Разрушение шаблона: суть гендерных проблем и насилия в ходе выборов], 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 Там же.

партии могут обратиться с призывом ко всем своим членам и сторонникам воздерживаться от применения насилия в ходе выборов, причем каждая партия должна организовать мониторинг этого процесса. Помимо этого, политическая партия может сформировать специальную оперативную группу, действующую в тесном сотрудничестве с национальными органами охраны правопорядка, уполномоченными обеспечивать безопасность кандидатов и избирателей в ходе избирательного процесса. Также политические партии могут обратиться за помощью к частным службам безопасности, поручив им охрану женщин-кандидатов, если те выразят такое желание.

→ **Отказ от действий, создающих лишь видимость увеличения числа женщин в рядах партии**

К числу мер, способствующих созданию и поддержанию хорошего имиджа партии, укрепляющего ее позиции на выборах, относится отказ от действий, создающих видимость пополнения женских рядов партии. В публикации «Расширение прав и возможностей женщин в целях укрепления политических партий» приводятся примеры такого поверхностного подхода¹⁴⁷:

- формирование женского крыла партии, не наделенного какими-либо официальными полномочиями или ресурсами;
- отбор женщин в партийные списки кандидатов в качестве «заполнителей мест» – исключительно в целях соблюдения предусмотренных законом квот;
- назначение женщин кандидатами в те округа или районы, где они гарантированно проиграют;
- выведение в последний момент женщин из списка кандидатов¹⁴⁸;
- «поощрение» женщин к отказу от своих мест вскоре после выборов и последующая передача их мест кандидатам-мужчинам;
- игнорирование женщин после избрания их на официальный пост.

Такие действия предпринимают партии, не являющиеся истинными сторонниками расширения прав и возможностей женщин в политике, но использующие риторику гендерного равенства для привлечения поддержки и голосов избирателей.

3.1.5 Поддержка гендерного равенства в системе государственного управления на национальном уровне

В настоящем разделе более подробно рассматриваются шаги по дальнейшему продвижению гендерного равенства, которые партия может предпринять, оказавшись у власти в качестве правящей партии, участника правящей коалиции или представителя парламентской оппозиции. Получили власть в свои руки? Значит, пора ее использовать!

147 Empowering Women for Stronger Political Parties: A Guidebook to Promote Women’s Political Participation (полная версия) – Расширение прав и возможностей женщин в целях укрепления роли политических партий: практическое руководство по привлечению женщин к участию в политической жизни (сокращенная версия на русском языке), UNDP/NDI, 2011, p.25, <http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/empower-women-political-parties.html>.

148 Democracy and the Challenge of Change. A Guide to Increasing Women’s Political Participation [Демократия и вызовы перемен: руководство по повышению участия женщин в политической жизни], Washington, National Democratic Institute for International Affairs (NDI), 2010), http://www.ndi.org/Democracy_and_the_Challenge_of_Change.

→ Инициирование реформы законодательных органов с учетом гендерного фактора

Несмотря на то, что все государства-участники ОБСЕ приняли нормативные документы и законодательные акты в поддержку прав женщин и гендерного равенства, их общественные институты, включая парламенты, остаются в значительной мере «гендерно-дифференцированными». Парламенты продолжают работать в соответствии с правилами и процедурами, которые отражают гендерные роли и обязанности, установленные еще в те времена, когда выборные посты занимали исключительно мужчины. Для устранения гендерного неравенства в парламентах их необходимо реформировать с учетом гендерного фактора.

Даже после избрания в парламент женщины нередко продолжают нести груз основных домашних обязанностей. Исследования, проведенные на основе опросов депутатов парламентов, показывают, что для поддержки депутатов-женщин необходимо уделить больше внимания таким вопросам, как отпуск по уходу за детьми, время проведения заседаний парламента, календарь заседаний парламента, расположение парламента и наличие условий для ухода за детьми¹⁴⁹. Помочь выявить парламентские практики, которые не способствуют активному участию женщин, а также заострить внимание на них, может опрос насчет гендерного неравенства или анализ гендерных диспропорций во внутренней культуре, регламентах работы и политическом климате парламента.

После избрания парламентские партии могут взять на себя ведущую роль в принятии мер по внедрению такой парламентской политики и практики, которая учитывала бы гендерные аспекты. Например, такие меры могут включать согласование календаря работы парламента и календаря учебных занятий в школах, поощрение предоставления отпуска по уходу за ребенком не только матерям, но и отцам; предоставление услуг по уходу за детьми, а также установление такого графика работы парламента, чтобы заседания не затягивались до позднего вечера или не проходили в выходные дни. Такие инициативы могут на практике показать приверженность партии идее достижения гендерного равенства на выборных постах. Помимо этого, они могут помочь партии в выполнении своих предвыборных обещаний относительно поддержки участия женщин в политической деятельности.

Например, в шведском Риксдаге была сформирована рабочая группа по подготовке предложений, направленных на повышение учета гендерных аспектов в парламенте. Группа подготовила документ, озаглавленный «15 предложений по обеспечению гендерного равенства в Риксдаге», в котором было сказано, что основную роль в проведении соответствующих реформ должно взять на себя руководство парламента. В 2006 г. спикер парламента обновил состав Целевой группы спикера по вопросам гендерного равенства, введя в нее представителей от каждой парламентской партии. Это помогло подготовить специальные планы действий по поддержке гендерного равенства (на

149 Sonia Palmieri, Gender-Sensitive Parliaments. A Global Review of Good Practice [Парламенты, где учитывают гендерные аспекты: глобальный обзор хорошей практики], Reports and Documents no. 65, Inter-Parliamentary Union, 2011, <http://www.ipu.org/pdf/publications/gsp11-e.pdf>.

Фото 3.24. Депутат от Италии Лиция Ронцулли с дочерью на сессии Европейского парламента



Источник: <http://grradio.tistory.com/2>.

2006-2010 гг. и на 2010-2014 гг.), в которых были прописаны конкретные действия парламента по принятию официальных положений о гендерном равенстве¹⁵⁰.

→ Укрепление законодательства о гендерном равенстве на национальном уровне

Помимо парламентских реформ в поддержку укрепления гендерного равенства партии могут поддерживать внедрение или дальнейшую реализацию законов о гендерном равенстве в рамках выполнения своих предвыборных обещаний, касающихся решения гендерных проблем.

Партии также могут лоббировать включение в парламентскую практику гендерного анализа законодательных инициатив и проектов законов. Анализ возможных гендерных последствий таких документов помогает выявить потенциальное воздействие будущих законов на положение мужчин, женщин, юношей и девушек. Помимо этого, партии могут инициировать или поддержать формирование механизмов, с помощью

150 См.: Hillevi Engström, Gender Sensitive Parliaments: The Swedish Experience [Парламенты, где учитывают гендерные аспекты: опыт Швеции]. – In: Is Parliament Open to Women? An Appraisal [Открыт ли парламент для женщин? Опыт оценки], Inter-Parliamentary Union Conference, 28-29 September 2009, <http://www.ipu.org/pdf/publications/wmno9-e.pdf>.

которых решения и политические позиции межпартийных женских секций или объединений будут в обязательном порядке доводиться до сведения спикера парламента и учитываться в повестке дня парламента. Наконец, парламентские партии могут организовать и поддерживать проведение информационных кампаний по гендерным вопросам, содействуя переводу международных обязательств в области гендерного равенства на местные языки.

Помимо этого, с учетом текущего состояния законов, касающихся гендерных проблем, парламентские партии могут предлагать следующее:

- законы о гендерном равенстве;
- официальные гендерные квоты для выборных должностей и должностей в государственном секторе; должны быть прописаны в конституции или в соответствующих законах (о политических партиях, о государственной службе и т. д.);
- увеличение государственного финансирования тех политических партий, которые учитывают гендерный фактор в своей деятельности (имеются в виду не только финансовые стимулы, но и предоставление бесплатного доступа к государственным СМИ в ходе избирательных кампаний);
- создание независимых механизмов по укреплению гендерного равенства с наделением их полномочиями и предоставлением им финансовых ресурсов;
- внедрение механизмов мониторинга, способствующих мониторингу исполнения законов.

→ Укрепление нормативной базы, регулирующей государственное финансирование политических партий

Организационная структура и нормативные документы играют важную роль, когда речь идет о партийных финансах и распределении ресурсов между членами партии мужского и женского пола. В ряде государств-участников ОБСЕ (например, в Канаде) избирательное законодательство разрешает использовать средства избирательной кампании для оплаты ухода за детьми или членами семьи и для других бытовых нужд¹⁵¹.

Страны, в которых принято государственное финансирование политических партий, располагают дополнительными механизмами поддержки гендерного равенства в по-

3.25. Парламенты, где учитывается гендерный фактор

Межпарламентский союз опубликовал комплексное руководство, цель которого – оказать поддержку парламентам и их руководству в реформировании парламента с учетом гендерного фактора. Руководство под названием «Парламенты, где учитывают гендерные аспекты: глобальный обзор хорошей практики» (Gender-Sensitive Parliaments: A Global Review of Good Practice) было подготовлено на основе примеров хорошей практики и выводов, сделанных по итогам исследования деятельности парламента мира.

Источник: *Sonia Palmieri, Gender-Sensitive Parliaments [Парламенты, где учитывают гендерные аспекты: глобальный обзор хорошей практики], Inter-Parliamentary Union, Reports and Document No. 65, 2011, <http://www.ipu.org/pdf/publications/gsp11-e.pdf>.*

¹⁵¹ Закон Канады о выборах, § 409(1): «Личные расходы кандидата относятся на счет его/ее расходов по избирательной кампании помимо расходов на выборы, если они понесены в разумном размере в связи с его/ее кампанией и включают: (а) транспортные расходы и проживание, (б) расходы на уход за детьми, (в) расходы, связанные с уходом за лицом с физическими или умственными недостатками, за которым обычно осуществляет уход кандидат, (г) для кандидата, имеющего ограниченные возможности, – дополнительные расходы, связанные с ограниченными возможностями», <http://www.elections.ca/content.aspx?section=res&document=index&dir=loi/fel/cea&lang=e>.

литической деятельности (см. таблицу 3.26). Законы, предусматривающие устранение гендерного дисбаланса в связи с неравным распределением финансовых ресурсов, нередко направлены на решение одной из трех проблем: затраты, которые в непропорциональной степени несут женщины (или исключительно женщины), выдвигаясь кандидатами на выборы; получение и распределение политическими партиями государственных средств; ограничение размера спонсорских взносов и расходов.

Хорошо продуманная финансовая система в политике может стать лучшим другом женщин в том смысле, что в ней зависимость от крупных частных пожертвований (доступ к которым обычно имеют лишь мужчины) заменяется системой прямого государственного финансирования политических партий. Это выравнивает правила игры для кандидатов мужского и женского пола, поскольку нивелирует значение личных финансовых ресурсов или возможностей по сбору средств. Такое внешнее регулирование политических партий можно дополнить внутрипартийным регулированием – например, когда политическая партия распределяет финансовые средства между кандидатами на основе их заслуг, потребностей и возможностей или формирует инициативы по поддержке определенных групп кандидатов от партии (например, женщин), у которых нет доступа к устоявшимся сообществам спонсоров и доноров.

Далее, правительства могут определить условия получения государственного финансирования с учетом гендерных аспектов. Например, они могут ограничить доступ к государственному финансированию для тех партий, у которых доля женщин в партийном списке партии не достигает определенной величины. Во Франции регулирующие органы налагают на партии штраф, сумма которого пропорциональна величине их отставания от официально предусмотренной квоты (50% кандидатов-мужчин и 50% кандидатов-женщин). Однако такой подход по-разному отражается на мелких и крупных партиях: первые в большей степени зависят от государственного финансирования, а последние могут себе «позволить» выдвигать больше мужчин, чем женщин¹⁵².

В соответствии с недавно прошедшей реформой, государственное финансирование политической партии в Ирландии сокращается наполовину, если доля женщин в партийном списке на всеобщих выборах составляет менее 30% (сейчас уже 40%)¹⁵³. В Грузии избирательный кодекс 2012 г. предусматривал финансовое стимулирование «квалифицированных политических партий», которые определяются как партии, получившие не менее 4% голосов на предшествующих парламентских выборах и не менее 3% голосов на последних местных выборах; стимулирование состояло в увеличении государственного финансирования тех партий, которые включают женщин в свой список кандидатов на национальных и местных выборах. Партия, в списке которой на каждые 10 кандидатов приходилось не менее двух кандидатов-женщин, получала государственного финансирования больше на 10%, что в иных обстоятельствах было предусмотрено лишь для партий, преодолевших на предыдущих выборах 5%-й рубеж¹⁵⁴. В связи с тем, что на парламентских выборах в Грузии в октябре 2012 г.

152 Rainbow Murray, *Parties, Gender Quotas, and Candidate Selection in France* [Партии, гендерные квоты и отбор кандидатов во Франции], London, Palgrave, 2010.

153 Political Finance data for Ireland [Данные о политическом финансировании в Ирландии], International IDEA, Political Finance Database, <http://www.idea.int/political-finance/country.cfm?id=102>.

154 Органический закон Грузии «О политических объединениях граждан» 1997 г., статья 30(71). См.: Political Finance Database [База данных политического финансирования], Institute for Democracy and Electoral Assistance (IDEA), <http://www.idea.int/political-finance/question.cfm?id=281>.

выяснилось, что это финансовое стимулирование оказывает лишь незначительное влияние на крупные партии, в 2013 г. политические партии договорились изменить данное положение, увеличив размер причитающихся партиям дополнительных средств. В августе 2013 г. в закон о политических объединениях были внесены изменения. Новое положение повышает требование о доле кандидатов-женщин (теперь в партийном списке должно быть не менее трех женщин на каждые 10 позиций), а также увеличивает размер дополнительного финансирования с 10% до 30% – так называемое «правило 30х30»: включение в список не менее 30% женщин влечет за собой увеличение государственного финансирования на 30%¹⁵⁵.

Таблица 3.26. Государства-участники ОБСЕ, в которых государственное финансирование политических партий зависит от обеспечения гендерного равенства среди кандидатов

Страна	В1	Положение законодательства	В2 (%)
Сербия	ДА	По избирательному законодательству, в партийном списке должно быть, как минимум, по 30% кандидатов каждого пола. При несоблюдении этого требования партия исключается из избирательных процессов и, следовательно, лишается государственного финансирования.	33
Португалия	ДА	Партия, в списке кандидатов которой нарушен предусмотренный гендерный баланс, может потерять 25-80% от положенного объема государственного финансирования.	29
Франция	ДА	Если гендерный дисбаланс в списке кандидатов составляет более 2%, объем государственного финансирования сокращается на 3/4 от размера такого дисбаланса.	27
Хорватия	ДА	За каждого избранного члена парламента, представляющего недостаточно представленный пол, политическая партия может получить компенсацию в размере 10% от суммы, предусмотренной на каждого члена парламента.	24
Босния и Герцеговина	ДА	10% государственного финансирования распределяется между партиями пропорционально количеству мест в законодательном собрании, занимаемых представителями «менее представленного пола».	22
Ирландия	ДА	Партия, в списке кандидатов от которой представители какого-либо из полов составляют менее 30%, лишается 50% от объема государственного финансирования (правило принято в 2012 г.). Законом установлено, что после 2020 г. указанная доля увеличится с 30% до 40%.	15
Италия	ДА	На выборах в Европейский парламент в 2004 г. и в 2009 г. число представителей каждого из полов в партийном списке не могло превышать 2/3 от общего числа выдвинутых кандидатов. В случае несоблюдения этого требования объем государственного финансирования данной политической партии сокращался пропорционально числу кандидатов, превышающему установленный минимум (до 50%). Удержанная сумма распределялась между партиями в качестве «премии» за соблюдение требования закона.	22
Грузия	ДА	В декабре 2011 г. было принято положение, согласно которому государственное финансирование партии, имеющей в своем списке не менее 20% представителей каждого пола, увеличивалось на 10%.	12

155 См.: Change of Party Funding Rules Proposed [Предложено изменить правила финансирования партий], Civil Georgia, 23 July 2013, <http://www.civil.ge/eng/article.php?id=26299>.

Румыния	ДА	Объем государственного финансирования увеличивается пропорционально числу женщин-кандидатов от данной партии, победивших на выборах.	11
---------	----	--	----

Вопрос 1 (В1): Обусловлено ли предоставление политическим партиям прямого государственного финансирования соблюдением гендерного равенства среди выдвигаемых кандидатов?

Вопрос 2 (В2): Процентная доля женщин, прошедших в парламент.

Источник: *Political Finance Database [База данных политического финансирования], Institute for Democracy and Electoral Assistance (IDEA), <http://www.idea.int/political-finance/index.cfm>; Women in national parliaments [Женщины в национальных парламентах], Inter-Parliamentary Union, December 2012, <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>.*

Помимо привязки государственного финансирования политических партий к соблюдению ими гендерного равенства в списках кандидатов реформаторы могут сделать еще один шаг вперед и еще более конкретизировать назначение выделяемых государственных средств. Например, в Финляндии избирательное законодательство уточняет: «Все парламентские партии обязаны направлять 12% от суммы ежегодной субсидии на финансирование своего женского крыла». А в Ирландии и Италии требование о том, что политические партии обязаны вкладывать средства в меры по поддержке участия женщин в политической жизни, включены в положения о предоставлении прямого государственного финансирования¹⁵⁶. Раздел 18 Закона о выборах в Ирландии гласит: «Получение финансирования также означает, что отвечающие критериям стороны обязаны нести расходы, связанные с поддержкой участия женщин и молодежи в политической деятельности»¹⁵⁷.

Наконец, вне зависимости от действующих положений, руководителям политических партий следует добиваться честного проведения кампании, в том числе соблюдения требований о предоставлении отчетности о финансировании и партий, и кампаний. В долгосрочной перспективе прозрачность и подотчетность финансирования политических партий будет способствовать повышению демократичности политических процессов с участием все большего числа заинтересованных сторон; выгоду от этого получат и женщины, и мужчины.

Заключение к главе 3

В данной главе рассматривался ряд стратегий и мер, которыми могут быть использованы политическими партиями для расширения участия женщин в политической жизни и продвижения их по карьерной лестнице в различных процессах и структурах политической партии. В самом начале главы было обосновано представление о политической партии как об основном «диспетчере» участия в политической деятельности. Далее был предложен подробный анализ различных партийных уставов, процессов, регламентных документов и практики, которые могут способствовать или препятствовать политической карьере женщин. Основное внимание в главе было уделено процессам, направленным на ликвидацию прямой и косвенной дискриминации женщин во внутренних нормативных документах партии, а также на официальное закрепление гендерного равенства в учредительных документах организации. Затем был предложен анализ отдельных процессов внутри партии – та-

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

¹⁵⁷ Там же.

ких, как набор в партию, отбор кандидатов, продвижение по партийной лестнице и распределение ресурсов, – а также рассматривался ряд конкретных мер, которые руководство партии может принять для поддержки гендерного равенства в рамках каждого из этих процессов. В конце главы был представлен анализ избирательных стратегий политических партий и тех мер, которые партии могут использовать для продвижения гендерного равенства в политике через процессы управления. В следующей главе более конкретно рассматриваются меры, которые сами женщины могут принять в поддержку собственной карьеры и карьеры других женщин в политике, а также для того, чтобы подвигнуть лидеров и руководителей политических партий на оказание поддержки официальному оформлению гендерного равенства в повседневной деятельности партии.

Женщины в политических партиях

СОДЕРЖАНИЕ ГЛАВЫ

Введение в главу	112
4.1. Действенные стратегии	115
4.1.1. Обеспечение собственной карьеры и содействие продвижению женщин по политической лестнице	115
4.1.2. Сотрудничество с другими женщинами и коллективные действия по вопросам, представляющим взаимный интерес	153
4.1.3. Институционализация гендерного равенства в политике, процессах и практике политической партии	160
Выводы из Главы 4	169

Введение в главу 4

Несмотря на то, что все больше женщин приходит в политику в странах региона ОБСЕ, паритет представительств женщин в политической деятельности еще далеко не достигнут. Сегодня, в XXI веке, уровень представительства женщин на высших постах в политических партиях и органах законодательной власти многих государств-участников ОБСЕ по-прежнему разочаровывает. В настоящее время женщины стоят во главе лишь незначительного количества политических партий, и лишь в немногих парламентах спикерами или заместителями спикеров являются женщины (см. главу 2).

Как было сказано в предыдущей главе, политические партии все больше рассматриваются в качестве основных «диспетчеров», определяющих участие женщин в общественно-политической жизни. Ключевую роль в расширении участия женщин в политической жизни играют те партии, которые внедряют меры по стимулированию женщин на активное участие в политике и по официальному закреплению в регламентах работы и во внутренней культуре организации таких принципов, как справедливость, прозрачность и равенство. И, наоборот, женщины могут оставаться на обочине политических процессов там, где партийные правила, процедуры и практика непрозрачны или подразумевают прямую или косвенную дискриминацию женщин.

В главе 3 речь шла о стратегиях и мерах, которые политические партии, и особенно их руководство, могут использовать для превращения партии в более открытую, благожелательную и справедливую среду для женщин. В настоящей главе рассматриваются стратегии, которыми могут воспользоваться сами женщины в целях продвижения своей политической карьеры. Среди них – стратегии, которые может использовать каждая женщина в отдельности; коллективные стратегии, способствующие совместной деятельности женщин, а также стратегии, которые женщины могут использовать совместно с мужчинами в целях институционализации и закрепления принципа гендерного равенства в политических партиях.

Такой тройной подход очень важен для преодоления проблем, с которыми продолжают сталкиваться женщины при попытке добиться паритета с мужчинами на государственных постах или равенства в партийных структурах и процессах. Помимо этого, данный подход учитывает различные стратегии, применявшиеся в прошлом женщинами (и мужчинами) в борьбе за права женщин во всех сферах политической и общественной жизни.

Исторически сложившееся подчиненное положение женщин и их изоляция от общественной жизни оставили удручающее наследие. Во всех государствах-участниках ОБСЕ женщины по-прежнему сталкиваются со стереотипами на гендерной почве. Эти стереотипы и представления, а также дискриминационные практики приводят к ситуации, когда женщины, по сравнению с мужчинами, оказываются менее подготовленными и менее оснащенными для эффективного участия в политике – и это проис-

4.1. Проблемы, с которыми сталкиваются женщины в политике

- Непонимание мужчинами-руководителями партии необходимости расширения участия женщин в политической деятельности, а также недостаточная поддержка с их стороны.
- Отсутствие у женщин влияния на процесс формирования политического курса партии.
- Отсутствие или ограниченное представительство женщин в исполнительных органах партии.
- Отсутствие женщин на руководящих постах.
- Существование женских секций политических партий на обочине партийной жизни.
- Недостаточное понимание «правил игры» в политике.

Источник: по материалам публикации Assessing women's political party programs: Best practices and recommendations [Анализ программ политических партий по работе с женщинами в рядах партии: примеры успешной практики и рекомендации], Washington, NDI, 2008.

ходит не потому, что у них нет необходимых навыков или компетентности, а потому, что им предлагают неравные правила игры на политическом поле. Эти проблемы еще более усугубляются реалиями политической жизни. Конкурентоспособные политики успешно лавируют между официальными и неофициальными «правилами игры». У женщин же, ввиду их ограниченного политического опыта и доступа к политической деятельности, нередко не хватает знаний о «практической» стороне этой деятельности. Следовательно, чтобы добиваться успеха в политике, женщинам необходимо изучить не только технические, формальные аспекты политической системы, но и закулисные правила внутрипартийной и межпартийной политической «игры».

Важно понимать, что к числу последствий упомянутой общественной изоляции женщин относится и то, что **сами женщины** впитали в себя многие гендерные стереотипы, укоренившиеся в обществе. Некоторые женщины исходят из того, что политика – это «мужское» дело; что женщинам не хватает способностей или качеств, необходимых для успешной политической деятельности; что политика – «грязное дело» и женщинам она не к лицу и что участие в избирательных кампаниях и сборе средств – неподобающее занятие для женщин. Женщины могут стесняться просить денег у спонсоров или бороться за скудные партийные ресурсы.

4.2. Причины, по которым женщины не идут в политику

- **Институциональные** факторы, в том числе правила и процедуры соответствия критериям, избирательная и партийная система, законодательные условия.
- **Социальные** факторы, в том числе уровень занятости и образования женщин, а также распределение обязанностей в семье.
- **Культурные** факторы, в том числе представления о надлежащих гендерных ролях в политике и в общественной жизни в целом.

Источник: Sarah Childs, Joni Lovenduski and Rosie Campbell, *Women at the Top 2005: Changing Numbers, Changing Politics?* [Женщины на вершине власти в 2005 г.: меняются цифры, меняется политика?], London, Hansard Society, 2005, p.78.

В результате этого многие подающие надежды, целеустремленные женщины, которые уже работают в трудных политических условиях и хорошо ориентируются в политической обстановке, неохотно принимают политические назначения или соглашаются выдвигаться на выборную должность: они считают, что не подходят для такой работы. По причине этой неуверенности в себе женщины по-прежнему намного уступают мужчинам по численности, когда речь идет о претендентах на политические посты.

Каким образом женщины могут преодолеть гендерные стереотипы, существующие как в обществе, так и в их собственном сознании? Ответы на этот вопрос легко найти в истории. В сфере политики отдельные женщины стали пионерами политической борьбы за избирательные права женщин и примером для подражания для многих последующих поколений. В разных концах Европы и Северной Америки женщины сыграли важную роль в борьбе за избирательное право для женщин. В истории остались такие имена, как Эммелин Пэнкхерст и Мэрион Коутс Хэнсен из Соединенного Королевства, Элизабет Кэйти Стентон, Виктория

Вудхалл и Сьюзан Б. Энтони из Соединенных Штатов, а также Марианна Хайниш из Австрии, Клара Цеткин из Германии, Анна Хаслан из Ирландии, Анна Мария Моццони из Италии, Алетта Якобс из Нидерландов, Александра Коллонтай из России и Сигне Бергман из Швеции. Сегодня эти и многие другие имена служат символом исторической борьбы женщин за свои политические права¹⁵⁸.

158 List of suffragists and suffragettes [Список суфражисток и суфражеток], Wikipedia, http://en.wikipedia.org/wiki/List_of_suffragists_and_suffragettes#American_.28United_States.29.

И все же серьезные политические перемены наступили лишь тогда, когда дело этих женщин подхватили более широкие массы и когда энергия этого движения достигла критической силы, которую уже невозможно было сдержать. Суфражистские движения, возникшие во всех устоявшихся и переходных демократиях, продемонстрировали мощь этой стратегии, завоевавшей право голоса женщинам всего мира¹⁵⁹. Один из важнейших моментов заключается в том, что внесение положений о всеобщем избирательном праве в национальные конституции и правовые базы обеспечило право голоса женщинам всех грядущих поколений. Сегодня равенство прав мужчин и женщин на участие во всех сферах общественно-политической жизни закреплено в международных договорах и формализовано в национальных правовых базах всех государств-участников ОБСЕ.

Чему нас учит история? Во-первых, тому, что женщины сами должны активно искать свой путь в политику: мужчины не могут и не должны делать этот выбор за них. Во-вторых, количество все же имеет значение – по крайней мере, уже потому, что наличие большого числа участниц позволяет женщинам формировать объединения, партнерства и определять политическую повестку дня. Задача продвижения женщин по партийной лестнице значительно облегчается, когда политические активисты-женщины сознательно объединяют свои усилия. Наконец, женщины чаще всего оказываются инициаторами и движущей силой процессов институционализации гендерного равенства в политических установках и правовых базах, а также в повседневных процедурах и практике, потому что именно они более всего страдают от гендерного неравенства.

В рамках политической партии это может означать формирование структур в поддержку политической карьеры женщин, принятие политических установок, запрещающих дискриминацию на гендерной почве, подготовку стратегий и мер по обеспечению равных правил игры для членов партии обоего пола или организацию информационно-пропагандистских мероприятий по ключевым социальным проблемам, которые волнуют женщин более всего. Вместе с тем, бремя утверждения гендерного равенства в партийных процессах нельзя возлагать исключительно на женщин. Институционализация гендерного равенства в политических партиях требует активного участия лидеров партии, лиц, ответственных за принятие решений, а также активистов и рядовых членов партии обоего пола.

Несмотря на вышесказанное, важно понимать, что политика, по существу, представляет собой состязательный процесс. В политике возможности для сотрудничества редки, так как всякий политик (и мужчина, и женщина) преследует одну основную цель: добиться успеха на выборах, открыть для себя дорогу к власти и использовать эту власть в целях осуществления перемен. Следовательно, читателям этой главы важно не упускать из виду несколько моментов. Во-первых, инициаторами некоторых из предлагаемых стратегий должны быть сами женщины-политики, и они могут столкнуться при этом с серьезным сопротивлением со стороны других членов партии (как мужчин, так и женщин). Важно подчеркнуть, что в данной главе не обсуждаются подробности тех стратегий, которые женщины могут использовать для преодоления сопротивления других женщин, в том числе занимающих высокие посты. БДИПЧ планирует рассмотреть эту проблему более подробно в последующих редакциях настоящего издания. Во-вторых, как отмечалось выше, политика – профес-

159 Timeline of women's suffrage [Хронология женского суфражистского движения], Wikipedia, http://en.wikipedia.org/wiki/Timeline_of_women%27s_suffrage.

сия состязательная, и в ней действуют как формальные, так и негласные правила. Женщины могут прийти к заключению, что столкнулись с политической средой, в которой, пытаясь добиться большей справедливости, прозрачности и равноправия, они терпят поражение в краткосрочной перспективе. Так может случиться в ситуации, когда в политическом процессе преобладают негативные методы ведения кампаний или мошенничество на выборах, или же если успех на выборах определяют деньги.

Наконец, важно помнить, что борьба за «изменение правил» или реформирование политики требует времени и сил, оставляя женщине меньше времени на собственную карьеру или на ведение своей избирательной кампании. Вместе с тем, важно, чтобы женщины принимали участие в процессах политических реформ: это гарантия того, что взгляды и интересы женщин будут учтены, а положения политических документов и практика, подразумевающие дискриминацию в отношении женщин, будут выявлены и отменены. Женщинам будет гораздо труднее подниматься по политической лестнице, если в организационных, политических и законодательных документах не будет закреплено равенство прав мужчин и женщин.

Ряд стратегий, представленных в настоящей главе, может помочь женщинам в преодолении указанных политических трудностей. Однако ряд других предлагаемых методов – это долгосрочные стратегии, направленные на реформирование принципов деятельности политических партий, в том числе в целях расширения политических прав и возможностей и женщин, и мужчин.

4.1 Стратегии, которые работают

В данной главе рассматриваются меры, способствующие расширению существенного участия женщин и укреплению гендерного равенства в деятельности политических партий. Эти стратегии могут использоваться женщинами как индивидуально, так и коллективно. Для того чтобы такое использование было действенным, женщинам-политикам необходимо делать следующее:

- планировать свою политическую карьеру и продвигаться вверх по политической лестнице;
- выстраивать партнерские отношения с другими женщинами и действовать совместно с ними по вопросам, представляющим общий интерес;
- добиваться институционализации принципа гендерного равенства в политических установках, процессах и практике политической партии и привлекать мужчин в качестве союзников и активных сторонников принципа гендерного равенства.

Как и в предыдущей главе, представляется важным выбор и использование наиболее подходящих стратегий с учетом политической должности или положения, которого добивается женщина, а также конкретных обстоятельств и общей политической конъюнктуры.

4.1.1 Построение успешной карьеры и содействие продвижению женщин на руководящие политические должности

В данном разделе рассматриваются индивидуальные меры и инициативы, которые могут быть использованы политически активными женщинами в целях продвижения своей карьеры в политике – начиная с выбора политической партии и заканчивая

стратегиями, с помощью которых можно понять фактический механизм функционирования политической партии. Такие знания формируют исключительно важную основу для планирования женщиной своей политической карьеры и доступа к необходимым ресурсам, независимо от поставленной цели – стать кандидатом на государственную должность, войти в руководство избирательной кампании или получить ответственный пост в партии. В последних разделах настоящей главы рассматриваются практические меры по реализации разработанных планов, прежде всего в ходе проведения политических и избирательных кампаний.

1) Вступление в политическую партию

Независимо от того, в какой стране региона ОБСЕ проживает женщина, весьма вероятно, что она может активно участвовать в политике – в качестве сторонника какой-либо партии; политического наблюдателя, волонтера благотворительной организации или объединения; активиста гражданского общества, активиста местной общины или простого избирателя. При этом вовсе не обязательно, что ее политическая деятельность как-то официально оформлена. По результатам некоторых исследований, женщины составляют до 80% состава организаций гражданского общества в Соединенных Штатах (тогда как, по последним данным, женщины возглавляют лишь 12% американских НПО с крупными бюджетами)¹⁶⁰. В Соединенном Королевстве оценки указывают на то, что женщины там составляют до 68% членов организаций гражданского общества, при этом возглавляя лишь 27% НПО с крупными бюджетами¹⁶¹. Из сказанного следует, что уже существует некий резерв женщин, обладающих навыками, опытом, экспертными знаниями и ценностными установками, применимыми и на политическом поприще.

В этой связи настоящий раздел включает краткий обзор мер, которыми могут быть использованы женщинами, решившими выйти на политическую арену в официальном качестве.

→ Выяснение критериев для приема в партию

Одним из важнейших первых шагов на пути женщины, избравшей для себя политическую карьеру, является вступление в политическую партию. При выборе партии женщина должна вначале определиться с близкими для нее ценностями, идеологией и/или политическими взглядами и лишь потом искать партию, которая более всего отвечает ее предпочтениям. Когда нужная партия найдена, важно помнить, что политические партии могут набирать новых членов по самым разным причинам и на основе самых разных критериев. Таким образом, прежде всего необходимо узнать, **какими критериями руководствуется партия при наборе новых членов**. Эти критерии могут включать следующее:

¹⁶⁰ Women in civil society: Breaking the glass pyramid [Женщины в гражданском обществе: разрушение стеклянной пирамиды], 7 March 2013, Council for International Development, <http://www.cid.org.nz/news/women-in-civil-society-breaking-the-glass-pyramid/>. Статистические данные из публикации: Women in leadership: It's not going to work the way we're doing it [Женщины на руководящих постах: так у нас ничего не получится], The Guardian, 1 August 2013, <http://www.theguardian.com/global-development-professionals-network/2013/aug/01/women-in-leadership-international-ngos>.

¹⁶¹ Там же.

- ✓ возраст;
- ✓ гражданство;
- ✓ образование;
- ✓ место жительства;
- ✓ род занятий (например, принимаются лица, не состоящие на военной или государственной службе);
- ✓ уплата членского взноса сразу после приема в партию или на регулярной основе;
- ✓ приверженность идеологии и/или ценностным установкам партии или согласие партии на прием данного лица в ее ряды¹⁶².

Хорошая практика приема в партию во всем мире предполагает, что использование каждого из указанных выше критериев не должно быть несоразмерным и что нельзя допускать, чтобы какой-либо гражданин (будь то мужчина или женщина) не мог вступить в партию из-за чрезмерности требований в отношении необходимых ресурсов или квалификации¹⁶³. Помимо этого, следует, чтобы такие критерии были прописаны в уставе партии, ее уставных нормах или на партийном веб-сайте. Если это возможно, женщинам следует получить копии необходимых документов или зайти на веб-сайт соответствующей партии, чтобы ознакомиться с положениями, регулирующими прием новых членов.

4.3. Прием в партии в пяти странах, выбранных для пилотного исследования

Во всех пяти странах проекта «Женщины в политических партиях» нам сообщили, что партии набирают новых членов и кандидатов, которые:

- известны руководству партии (друзья или члены семьи);
- имеют заметное положение в обществе;
- обладают ресурсами – такими, как узнаваемость имени и финансовые средства;
- демонстрируют лояльность по отношению к руководству партии.

Иногда случается, что женщины могут уже иметь информацию о партии, в которую хотят вступить – от коллег по работе, родственников и знакомых или из образовательных источников – и могут считать знание критериев приема в ее ряды излишним. Кроме того, сами политические партии могут искать потенциальных членов, удовлетворяющих иным критериям (помимо перечисленных в уставе партии), или могут придавать другое значение различным качествам потенциальных членов партии. Например, на вопросы анкеты БДИПЧ в пяти пилотных странах (Албании, Грузии, Казахстане, Кыргызстане и Молдове) некоторые респонденты отвечали, что лидеры политических партий нередко набирают новых членов из числа деловых партнеров, коллег, однокурсников или же из числа лиц, пользующихся большим уважением в различных сообществах.

В любом случае важно, чтобы женщинам было известно о формальных и неформальных критериях приема в партию. Знание таких критериев также позволит женщинам, уже ставшим членами партии, оценить, применяют ли лидеры партии и лица, ответственные за принятие решений, эти критерии с соблюдением принципов справедливости, равноправия и прозрачности.

162 См.: БДИПЧ ОБСЕ и Венецианская комиссия Совета Европы, Руководящие принципы правового регулирования деятельности политических партий, 2010 г., п. 116; Parties and candidates [Партии и кандидаты], ACE Electoral Knowledge Network, <http://aceproject.org/ace-en/topics/pc/onePage>.

163 См.: БДИПЧ ОБСЕ и Венецианская комиссия Совета Европы, Руководящие принципы правового регулирования деятельности политических партий, 2010 г., п. 116.

Участие в жизни местной общины

Потенциальному члену партии важно продемонстрировать дополнительные преимущества, навыки и знания, которыми он может обогатить свою будущую партию. Сделанный женщиной **вклад в жизнь местной общины** вне рамок официальной политической деятельности поможет продемонстрировать те ее качества, которые большинство политических партий хочет видеть у своих новых членов. Например, работа в местных благотворительных организациях демонстрирует ее гражданскую активность и стремление служить обществу. Участие в работе профессиональных объединений может помочь в приобретении специальных навыков и квалификации. Другие формы общественной деятельности (например, работа в родительском комитете школы, работа тренером местной спортивной команды, председательство в местных объединениях или добровольное участие в мероприятиях местной общины) могут подчеркнуть приверженность женщины местной общине и ее развитию, а также те важные навыки, которые она в результате приобрела, – это могут быть навыки по управлению людьми, сбору средств или по организации работы волонтеров. Присутствие на заседаниях местного или городского совета может продемонстрировать интерес женщины к участию в жизни гражданского общества, преданность своему гражданскому долгу и знание местной политической обстановки.

Участие в жизни местной общины не только позволяет женщине проявить свои качества и ценностные установки, но и дает ей возможность лучше продемонстрировать свои навыки, качества и достижения общине и/или руководству партии. Именно такого рода качествами и навыками женщине следует «покорять» партию, в которую она хотела бы вступить.

→ **Налаживание связей или волонтерская деятельность в местном отделении партии**

Консервативная партия Соединенного Королевства предлагает женщинам план по вступлению в свои ряды, который включает 9 этапов. На первом этапе им предлагается обратиться в **местное отделение** партии в своем округе¹⁶⁴. При этом женщинам, планирующим вступить в партию, следует встретиться с местными членами партии, получить больше информации о самой партии и о критериях приема с точки зрения квалификации, биографии, образования, профессии и компетенций потенциального члена партии. Такие встречи помогут женщине выяснить, каким критериям она соответствует и есть ли в партии в настоящее время лакуны, которые она (со своими навыками) могла бы помочь заполнить. Она также может встретиться с другими женщинами из местного отделения партии. Это отличный способ наладить контакты, лучше понять

4.4. Выборы в Нидерландах 2012 г.: Европейская партия зеленых

Усилия волонтеров от Европейской партии зеленых в ходе парламентских выборов в Нидерландах в 2012 г. не остались незамеченными.

Партия создала блог в Интернете (<http://europeangreens.eu/blogs/dutch-election-campaign-2012>), посвященный деятельности волонтеров и их заслугам.

Источник: European Green Party [Европейская партия зеленых], <http://europeangreens.eu/blogs/dutch-election-campaign-2012>.

164 См. программу Women2Win, <http://www.women2win.com/being-mp>. Ресурсы и источники, на которые даются ссылки в настоящем руководстве, приводятся лишь как эффективные примеры хорошей практики в области активизации участия женщин в деятельности политических партий. Таким образом, их включение в настоящее издание ни в коем случае не означает, что авторы поддерживают политическую повестку дня соответствующих организаций, платформ и политических партий или выражают согласие с ними.

ценностные установки партии, ее культуру и деятельность, а также оценить отношение партии к вопросу о политической карьере женщин.

Женщинам также следует использовать любые инициативы партий по пополнению своих рядов. Такие программы могут проводиться в университетах (в поисках притока молодых сил), в общественных или культурных центрах, на спортивных аренах, деловых форумах или в иных общественных местах. Особенно активно такие кампании по набору членов проводят недавно сформированные партии – например, так произошло в 2011 г. в Чешской Республике, когда вновь образованная партия объявила набор новых членов после того, как откололась от другой, хорошо известной партии¹⁶⁵.

→ Работа волонтером во время избирательной кампании

Один из наиболее действенных способов обратить на себя внимание «своей» партии – предложить себя в качестве **волонтера** на предстоящей избирательной кампании. Партии всего региона ОБСЕ прибегают к помощи волонтеров при проведении избирательных кампаний на национальном и местном уровнях. Волонтеры выполняют самые разные поручения, в том числе занимаются агитацией по месту жительства, отвечают на телефонные звонки, работают со спонсорами, разрабатывают, рассылают или распространяют агитационные материалы, работают с избирателями или оказывают помощь в проведении мероприятий по сбору средств. Существует масса возможностей начать заниматься политической деятельностью на местном уровне: работая в избранных советах, местных объединениях, отделениях или фракциях партии, можно обратить на себя внимание лидеров или ответственных сотрудников партии.

2) Знакомство с партией и ее руководством

После успешного вступления в ряды политической партии очень важно ознакомиться с принципами ее деятельности. Для этого можно изучить официальные правила и инструкции, отражающие организацию партии, процедуры приглашения и отбора кандидатов, продвижения по партийной лестнице, выдвижения, назначения (или избрания) лидеров партии, а также порядок принятия решений. Или же можно изучить «неофициальные» правила игры, с тем чтобы понять, как на практике заключаются политические сделки в этой партии. И в том, и в другом случае одним из первых и главных шагов женщины, избравшей для себя политическую карьеру, должно быть изучение методов работы партии. О этом и идет речь в настоящем разделе.

→ Изучение информации о партии и принципах ее работы

Женщине, избравшей для себя политическую карьеру, независимо от того, кем она себя видит в партии (руководителем избирательной кампании, советником по политическим вопросам, кандидатом от партии или ее лидером), необходимо знать особенности ряда важных **внутрипартийных процессов и процедур**. Речь идет о следующих вопросах:

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

- ✓ как осуществляется прием в партию;
- ✓ как (и кем) принимаются решения и политический курс партии;
- ✓ как происходит выдвижение или отбор кандидатов;
- ✓ как происходит продвижение членов партии по партийной лестнице;
- ✓ как происходит распределение партийных ресурсов (финансовые средства и доступ к партийному имуществу и эфирному времени на телевидении и радио);
- ✓ принципы работы партии со средствами массовой информации.

Хорошим подспорьем для анализа и учета имеющейся информации об упомянутых выше процессах может стать список контрольных вопросов, представленный в Приложении II. Источниками информации могут служить официальные документы партии: ее устав и учредительные документы; нормативные документы, включая регламент работы, уставные нормы и/или кодексы партийной этики; политические и стратегические установки (такие, как планы работы, годовые отчеты или политика в области борьбы с дискриминацией); политическая и избирательная платформа; документы избирательной кампании, в том числе партийные лозунги, статьи в СМИ и послания к избирателям; а также другие документы (например, различные выступления лидеров и кандидатов от партии). Эти документы помогут понять официальные и неофициальные принципы деятельности партии. Существует и другой вариант: женщина может принять участие в работе группы по **анализу гендерного дисбаланса** или проведению самооценки, описанной в главе 3. Это поможет понять принципы функционирования партии, а также выяснить, не содержат ли ее внутренние правила, процедуры или процессы признаков прямой или косвенной дискриминации в отношении женщин.

Собрав информацию, особенно в отношении внутренних процедур партии, женщины смогут более квалифицированно выступать за повышение прозрачности, справедливости и равноправия при их реализации. Например, женщины могут выступить за включение в юридические документы партии критериев для приема в партию или для продвижения по партийной лестнице. Если такие процедуры в письменной форме не зафиксированы, женщины могут добиться, чтобы партия разработала соответствующие юридические документы и официально приняла их в письменном виде. Аналогичным образом, женщины могут выступить за утверждение равноправия и/или гендерного равенства в качестве принципа, обязательного для основных партийных процедур, а также за использование во всех официальных и неофициальных документах партии гендерно-нейтральной лексики.

→ Изучение методов работы партийного руководства и путей карьерного роста в партии

Не менее важно выяснить, как и по каким правилам действует **руководство партии**. От этих правил, официальных и неофициальных, изложенных в письменной форме или существующих в силу обычая, зависит то, как руководители партии принимают решения относительно стратегических целей партии, управления человеческими ресурсами, приема в партию и продвижения членов партии по партийной лестнице, отбора кандидатов и формирования предвыборных платформ. Эти же правила определяют систему общения партии со средствами массовой информации и ее взаимодействие с другими политическими структурами.

Как требуют международные стандарты и показывают примеры хорошей практики, мужчины и женщины должны иметь равные возможности карьерного роста в рядах своей партии и право на участие в процессах принятия решений на всех уровнях пар-

тийной иерархии. Следовательно, если женщина стремится быть выдвинутой в качестве кандидата или продвинутой по партийной лестнице, ей важно знать существующий в партии **порядок карьерного роста**. Для этого может быть необходимо получить ответы на следующие вопросы:

- ✓ Какие ответственные посты существуют в партии? На эти посты избирают или назначают?
- ✓ Когда и как часто эти посты становятся вакантными? Существуют ли конкретные периоды времени, когда появляются такие вакансии?
- ✓ Каковы критерии отбора назначаемых или выборных руководителей? Изложены ли эти критерии в письменной форме?
- ✓ Принимаются ли какие-либо меры по обеспечению мужчинам и женщинам равных возможностей для продвижения по партийной лестнице?
- ✓ Кто и как принимает решения о продвижении по партийной лестнице?
- ✓ Когда проводится продвижение членов партии – на регулярной основе, на партийных съездах или конференциях или по мере необходимости?
- ✓ Какова процедура участия в партийных съездах? Существуют ли какие-либо программы или целевые показатели, которые гарантируют участие женщин с правом голоса?
- ✓ Какие текущие и будущие вакансии различного направления имеются в партии?

Из примеров хорошей практики в области развития внутрипартийной демократии следует, что принципы прозрачности, справедливости и равноправия следует применять не только к процедурам приглашения и выдвижения кандидатов, но и к порядку продвижения по партийной лестнице. По мнению большинства респондентов (мужчин и женщин), опрошенных в пяти странах, выбранных для пилотного исследования, порядок продвижения по партийной лестнице в их партиях соответствует требованиям справедливости и прозрачности. Вместе с тем, оценка, которую по этим показателям давали своим партиям женщины, была ниже, чем у мужчин. Важно отметить, что этот опрос проводился среди женщин (и мужчин), которые, как считается, добились успеха в политической деятельности (например, были избраны в парламент) в странах с переходной политико-экономической системой. Тем не менее, упомянутый разрыв в оценках мужчин и женщин показывает, что даже у успешных женщин-политиков есть ощущение, что порядок приема в партию и продвижения по партийной лестнице благоприятствует в большей степени мужчинам, чем женщинам.

Таблица 4.5. Восприятие справедливости и прозрачности порядка продвижения по партийной лестнице

	Женщины (%)	Мужчины (%)	Гендерный разрыв (разница в %)
Справедливость порядка продвижения по партийной лестнице (ответ «очень справедливо» или «достаточно справедливо», %)	85	96	-11
Прозрачность порядка продвижения по партийной лестнице (ответ «очень прозрачно» или «достаточно прозрачно», %)	77	95	-18

Источник: опрос БДИПЧ ОБСЕ 2012 г. «Женщины в политических партиях» (OSCE/ODIHR Women in Political Parties Survey 2012).

Помимо этого, во всех пяти пилотных странах больше женщин, чем мужчин-респондентов указали, что «хорошие отношения с руководством партии» являются важнейшим условием продвижения по партийной лестнице и что гендерный аспект играет в этом существенную роль. Вместе с тем, респонденты обоего пола считают, что еще более важны в этом отношении «неустанная работа и преданность партии».

Таблица 4.6. Представления о факторах, способствующих продвижению по партийной лестнице

	Женщины (%)	Мужчины, (%)	Гендерный разрыв (разница в %)
Образование	81	59	+22
Неустанная работа и преданность партии	81	73	+8
Положение в местной общине	70	67	+3
Партийный стаж	54	44	+10
Хорошие отношения с руководством партии	50	33	+17
Денежные пожертвования	50	50	0
Гендер	29	6	+23
Родственные связи с руководством партии	13	10	+3

Источник: опрос БДИПЧ ОБСЕ 2012 г. «Женщины в политических партиях» (OSCE/ODIHR Women in Political Parties Survey 2012).

→ Получение более подробной информации о женщинах-коллегах по партии (и об однопартийцах-мужчинах)

Для женщины, состоящей в политической партии, важно знать о **других женщинах-членах партии (и о мужчинах-однопартийцах)** – об уровне их деятельности в партии, постах, которые они занимают, и о навыках, которыми они владеют. При том, что соратники по партии могут быть до некоторой степени идеологическими или политическими союзниками, они же могут быть и потенциальными конкурентами в борьбе за посты (особенно ответственные посты) в партии и за место кандидата от партии на выборную должность. В этой связи женщина может приступить к составлению схемы деятельности своих коллег по партии из числа женщин (и мужчин) с учетом уровня, на котором они работают, – в целях выявления потенциальных союзников или конкурентов.

Информация, которую необходимо при этом собирать, включает следующее: уровень деятельности этой женщины (местное, региональное или национальное отделение партии); какой именно ответственный пост она занимает в партии (например, член исполнительного комитета или комиссии, член делегации на партийный съезд, должность в руководстве избирательной кампанией и/или руководитель партийной структуры, такой, как фракция, группа или женская секция); какая у нее выборная должность (член местного или городского совета, мэр или член парламента). Какова возможность того, что эти женщины будут добиваться переназначения или переизбрания в случае, если откроется соответствующая вакансия? Какова степень узнаваемости их имен в партии, в руководстве партии и в избирательном округе? Наконец, важно составить представление об уровне образования, профессиональной квалификации, навыках и опыте этих женщин.

Такую информацию можно использовать для формирования женских коалиций, сообществ и групп солидарных действий или, например, женского крыла или фракции в составе партии. Помимо этого, другие женщины могут оказаться союзниками в деле продвижения определенных позиций внутри партии; могут помочь данной женщине занять ответственный пост или оказать поддержку в выдвижении на выборную должность.

Таблица 4.7. Что известно о женщинах-коллеггах по партии?

Сколько женщин состоит в партии?
Как распределяется число женщин-членов партии по уровням партийной структуры (местный, региональный и национальный)?
Число местных отделений партии, во главе которых стоят женщины.
Сколько женщин состоит в рядах активистов партии?
Какова доля женщин среди избранных членов советов?
Сколько женщин-членов партии работают в должности мэра?
Сколько женщин-членов партии избраны в парламент?
Каков процент женщин, возглавляющих городские организации партии?
Есть ли среди членов партии женщина-министр?
Сколько женщин-членов партии входит в состав основных партийных органов, ответственных за принятие решений?
Сколько женщин входит в состав исполнительных органов партии на национальном уровне?
Сколько женщин-членов партии являются политиками национального уровня?
Сколько женщин участвует в съездах партии?
Сколько женщин участвует в съездах партии с правом голоса?

Перечислите 7 самых важных постов в партии:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.

Какие из них занимают мужчины, а какие – женщины?

Какая личная информация о женщинах-членах партии известна: возраст, образование, наличие места работы, работа не по найму, нуждаются ли социальной помощи? Какую специальность они имеют?

Какова доля женщин среди электората партии?

Источник: материалы, подготовленные Соней Локар (Sonja Lokar) специально для настоящего издания.

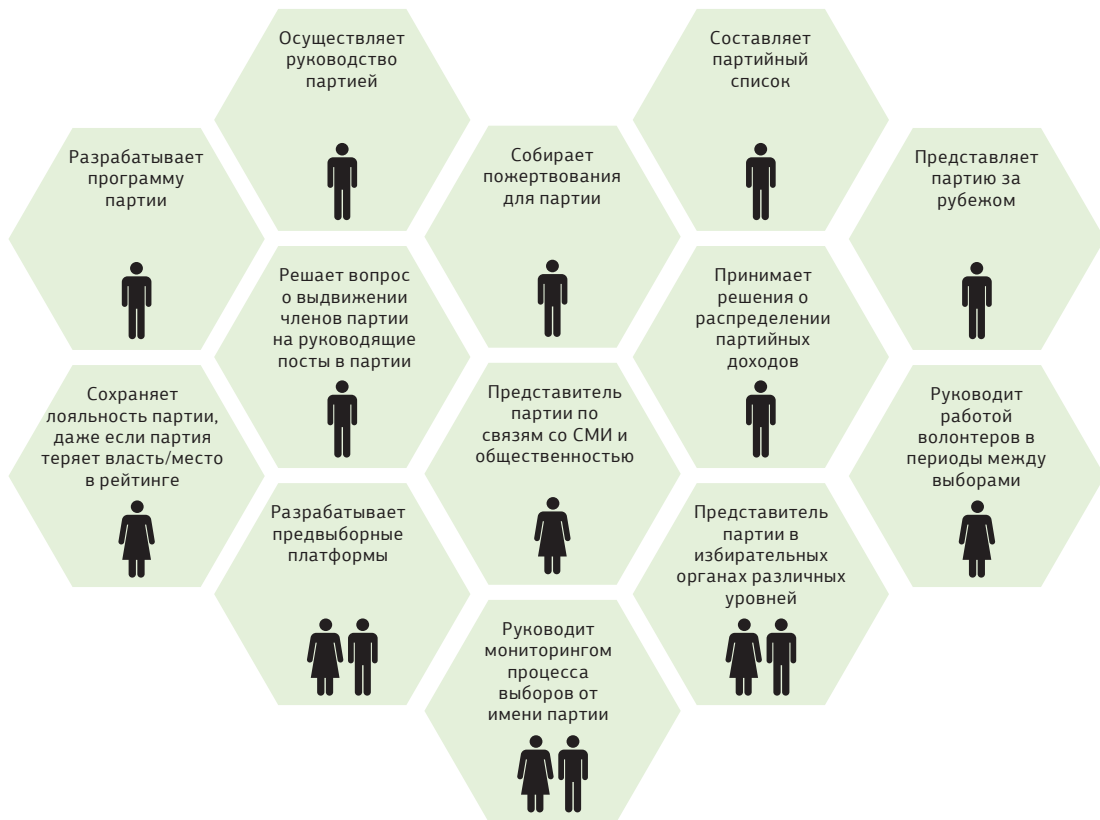
→ Должности, которые обычно занимают в партии женщины (и мужчины)

После выяснения числа женщин (и мужчин), работающих в партии на различных уровнях, будет полезно узнать, какие позиции обычно занимают мужчины, и какие – женщины, и почему. Например, в Грузии эксперты составили схему распределения партийных ролей между женщинами и мужчинами¹⁶⁶. Результаты этого исследования показывают, что мужчины обычно занимают ответственные посты, особенно связанные с распоряжением ресурсами, управлением деятельностью партии и разработкой партийных платформ. Женщины же обычно занимают должности представителей по связям с общественностью, но лишь на национальном уровне; на международном уровне партию обычно представляют мужчины. Женщины также чаще всего работают на низовом уровне в роли организаторов волонтерской деятельности и/или волонтеров и, между прочим, обычно чаще сохраняют верность своей партии даже после ее проигрыша на выборах.

Женщинам – может быть, при поддержке официального женского крыла партии – следует рассмотреть возможность составления аналогичной схемы и выявить, как партийные должности распределяются в их партии между мужчинами и женщинами. Такая информация поможет подготовить стратегически более обоснованный подход к развитию карьеры женщины, а также может оказаться полезной для понимания того, как **гендерно-дифференцированное разделение труда** воспроизводится в партийной иерархии. Помимо этого, данная информация поможет выявить весь набор существующих в партии постов и нынешних и будущих вакансий, а также наличие или отсутствие гендерной дискриминации в системе распределения партийных должностей.

¹⁶⁶ Tamar Bagratia, Medea Badashvili, David Jijelava and Irakli Khmaladze, Developing intra-party democracy from a gender perspective [Развитие внутривнутрипартийной демократии с учетом гендерных аспектов]. – In: Intra-party democracy and local governance, Tbilisi, NIMD Georgia, 2012, p. 13.

Рис. 4.8. Распределение партийных должностей в зависимости от пола (Грузия)



Источник: Tamar Bagratia, Medea Badashvili, David Jijelava and Irakli Khmaladze, *Developing intra-party democracy from a gender perspective* [Развитие внутривыборной демократии с учетом гендерных аспектов]. – In: *Intra-party democracy and local governance*, Tbilisi, NIMD Georgia, 2012, p. 13.

3) Планирование политической карьеры

В предыдущем разделе обсуждалась базовая информация, которая может помочь женщине понять официальные и неофициальные принципы функционирования ее партии. Настоящий раздел посвящен методам практического применения этих знаний при планировании политической карьеры. Во многих учебных материалах и руководствах основное внимание обычно уделяется собственно процессу проведения политических и избирательных кампаний; в них характеризуются препятствия, с которыми сталкиваются женщины с точки зрения доступа к ресурсам и укрепления своего авторитета в партии, а также возможные методы их преодоления. Безусловно, для повышения числа женщин, участвующих (и побеждающих) в борьбе за выборные должности, развитие навыков ведения политических кампаний имеет существенное значение.

Однако часто при этом уделяется недостаточно внимания политическому планированию. Политическая карьера не может состояться просто потому, что женщина решила (или ее отобрали) выдвигаться в качестве кандидата от партии. В долгосрочной перспективе успех с наибольшей вероятностью приходит к тем женщинам, которые тщательно планируют, чего и как они хотят добиться. Женщинам следует смотреть на период планирования как на процесс **сбора разведывательной информации**

об избирательной и политической системах, в которых им приходится действовать, а также о вероятной конкуренции со стороны и мужчин, и женщин. Такую информацию женщина может использовать для краткосрочного и долгосрочного планирования своей политической карьеры, что поможет ей всегда оставаться на шаг впереди конкурентов. В этой связи в настоящем разделе рассматривается ряд основных факторов, которые женщине следует принимать во внимание, планируя свое продвижение по партийной лестнице или избрание на государственную должность.

→ **Получение информации о вакансиях на политические должности и времени, когда они будут открыты**

С самого начала важно помнить, что успешная политическая карьера – это не только избрание на государственную должность. В партии на различных ее уровнях имеется ряд **должностей**, на которых женщина может развивать и демонстрировать свои навыки политического руководства. К ним могут относиться следующие позиции:

- ✓ Кандидат
- ✓ Член комиссии по отбору/выдвижению кандидатов
- ✓ Руководитель избирательной кампании
- ✓ Председатель/заместитель председателя/член женской секции
- ✓ Ответственный сотрудник по связям со спонсорами или по сбору средств
- ✓ Ответственный сотрудник по внешним/международным связям
- ✓ Генеральный секретарь
- ✓ Руководитель молодежной организации или крыла партии
- ✓ Делегат партийного съезда
- ✓ Представитель партии по связям с общественностью
- ✓ Руководитель центрального отделения партии
- ✓ Руководитель местного/регионального отделения
- ✓ Советник по вопросам внутренней политики партии/ по политическим или стратегическим вопросам
- ✓ Казначей

Нередко действующая избирательная и политическая система сама подсказывает время продвижения на новую ступеньку политической лестницы. В одних системах вакансии на партийные должности открываются чаще, чем в других. Например, в зрелых, стабильных партийных системах, где на выборах обычно доминируют лица, уже занимающие конкретную должность, вакансии в партии открываются в определенный период избирательного цикла и лишь тогда, когда человек, занимающий тот или иной партийный пост, принимает решение больше не участвовать в выборах. В неустоявшихся партийных системах, где на политической арене возникает множество новых партий, вакансии могут открываться чаще – особенно на местном уровне, где фактор текущего пребывания в данной должности имеет меньшее значение.

Женщинам, стремящимся выставить свою кандидатуру на выборах, следует как можно больше знать о критериях отбора и желательной квалификации претендента на интересующую их должность, а также о том, когда откроется соответствующая вакансия и откроется ли она вообще. В качестве основы для выявления текущих и будущих вакансий можно использовать составленную ранее схему занимаемых женщинами партийных постов (см. таблицу 4.7 и рис. 4.8). Иногда может оказаться, что никаких критериев отбора на эти должности не существует, а решение по кандидатурам на конкретные посты принимаются произвольно партийными лидерами без консультации с другими членами партии. Одна конкретный шаг, который женщина может

предпринять в подобной ситуации, состоит в том, чтобы попытаться оспорить такой нерегламентированный и непрозрачный подход. Или, как отмечалось в предыдущем разделе, может оказаться, что некоторые должности в партии всегда занимают мужчины или что такие должности считаются более подходящими для мужчин. Нередко эти позиции связаны с принятием стратегических решений, управлением финансовыми ресурсами или с необходимостью представлять партию на национальном и международном уровне или в СМИ.

Женщины могут рассмотреть возможность оспорить и такую практику. В истории есть много примеров, когда женщины ставили под сомнение систему традиционного разделения труда в политических партиях. Например, Ангела Меркель¹⁶⁷ стала первой в истории женщиной, возглавившей партию Христианско-демократический союз (ХДС), а впоследствии и первой женщиной, избранной федеральным канцлером Германии; в настоящее время она входит в число самых влиятельных женщин мира¹⁶⁸. В ходе своей карьеры Меркель не только изменила представление о традиционных ролях женщин в политических партиях, но и активно выступала против бесчестных приемов, применявшихся партийными лидерами¹⁶⁹.

167 Статья об Ангеле Меркель, Википедия на немецком, английском и русском языках, http://de.wikipedia.org/wiki/Angela_Merkel.

168 The 100 women who run the world. The World's 100 most powerful women 2012 [Сто женщин, которые правят миром. Сто самых могущественных женщин мира, 2012 г.], <http://www.forbes.com/power-women/>.

169 Меркель, Ангела, Википедия на русском языке, https://ru.wikipedia.org/wiki/Gerd_Langguth; Gerd Langguth, Germany's Schreiber Affair: The Scandal that Helped Merkel Become Chancellor [Дело Шрайбера в Германии: скандал, который помог Меркель стать канцлером], <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 [Скандал, пошатнувший правительство Гельмута Коля], 2010, <http://www.dw.de/the-scandal-that-rocked-the-government-of-helmut-kohl/a-5137950-1>.

4.9. Восхождение Ангелы Меркель

1954 – рождение в Гамбурге.

1989 – начало политической деятельности на волне революций 1989 г. в Восточной Европе; непродолжительное время была заместителем представителя по связям с общественностью демократически избранного в ГДР правительства Лотара де Мезьера до объединения Германии.

1990 – депутат Бундестага от земли Мекленбург-Передняя Померания.

1991 – федеральный министр по делам женщин и молодежи в четвертом правительстве Гельмута Коля.

1994 – федеральный министр по вопросам окружающей среды, охраны природы и ядерной безопасности в пятом правительстве Гельмута Коля.

1998 – самые провальные выборы для ХДС, начиная с 1949 г. ХДС превращается из правящей партии в оппозиционную. Новым председателем ХДС избран Вольфганг Шойбле; Ангела Меркель становится генеральным секретарем ХДС. Гельмут Коля избран почетным председателем партии.

1999 – ХДС добивается успеха на местных выборах.

1999 – вспыхивает скандал, связанный с незаконным финансированием партии в обход закона о политических партиях, который

запрещает принимать средства от анонимных жертвователей. Коля отказывается называть имена спонсоров и раскрывать данные о полученных суммах. Ангела Меркель пишет и публикует в общегерманской газете Frankfurter Allgemein Zeitung открытое письмо, в котором она критикует Гельмута Коля за нарушение закона и призывает партию к замене «старой гвардии».

2000 – руководящий орган партии требует от Коля либо назвать имена спонсоров и размер полученных от них средств, либо уйти в отставку. Коля подает в отставку с поста почетного председателя партии. Шойбле сообщает противоречивую информацию о финансовых средствах партии и также вынужден уйти в отставку, вследствие чего в течение нескольких недель партия остается без лидера. Ангела Меркель как генеральный секретарь ХДС принимает участие в плановых региональных конференциях отделений партии по всей Германии. Пользуясь своей незапятнанной репутацией, которую еще более укрепило ее яркое письмо, опубликованное в газете, она сумела сплотить вокруг себя партийные силы и была избрана новым председателем партии, став первой женщиной, которая сумела занять этот пост.

2005 – Меркель избрана на пост канцлера Германии, став первой в истории женщиной на этой должности.

Источники: статья об Ангеле Меркель, Википедия на немецком, английском и русском языках, http://de.wikipedia.org/wiki/Angela_Merkel; Gerd Langguth, Germany's Schreiber Affair: The Scandal that Helped Merkel Become Chancellor [Дело Шрайбера в Германии: скандал, который помог Меркель стать канцлером], <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 [Скандал, пошатнувший правительство Гельмута Коля], 2010, <http://www.dw.de/the-scandal-that-rocked-the-government-of-helmut-kohl/a-5137950-1>.

→ Планирование продвижения на ответственные посты в партии

Чтобы иметь возможность планировать свою политическую карьеру, женщине чрезвычайно важно знать, какие должности в данный момент вакантны, когда на них можно будет претендовать и какой уровень квалификации необходим для занятия желаемой должности. Выполнение плана служебного роста потребует принятия ряда стратегических мер. Национальная федерация социал-демократических женщин Швеции (женское крыло Социал-демократической партии) выпустила брошюру под названием «Брошюра о власти»¹⁷⁰, которая была задумана как руководство для женщин по **получению властных полномочий в политической партии**. Брошюра адресована женской половине членов партии и в обобщенном виде характеризует основные шаги, которые необходимо предпринять для достижения указанной цели. Женщинам предлагается сделать следующее:

170 Power booklet [Брошюра о власти], Swedish Social Democratic Party, S-Kvinnor Sveavägen, Stockholm, 1995.

- 1) изучить правила игры;
- 2) добиваться, чтобы женщины находились в верхней части списков;
- 3) работать волонтером в составе комитета по выдвижению кандидатов;
- 4) стать председателем комитета по выдвижению кандидатов;
- 5) выдвигать женщин в качестве кандидатов;
- 6) занять руководящий пост в партии.

Как указано в этом списке действий, на первом этапе необходимо выяснить, по каким правилам, официальным и неофициальным, распределяются партийные посты («правила игры»). Далее важно, чтобы женщина выдвинулась (сама или с помощью сторонников) в качестве кандидата на определенный пост: это покажет лидерам партии, что ее интересует соответствующая должность. Шаг третий связан с тем, что женщины нередко недостаточно представлены в партийных структурах, ответственных за принятие решений. Поддерживая выдвижение других женщин на ответственные посты в партии (например, в комиссии по отбору кандидатов), можно помочь их продвижению по партийной лестнице. Четвертый пункт призывает женщин нацеливаться на ведущие позиции в партийной иерархии – такие, как председатель комиссии по выдвижению или отбору кандидатов. После того, как женщины и их сторонники займут ответственные посты в партии, они смогут открыть дорогу для продвижения других женщин – в качестве кандидатов (пятый шаг) или в качестве ответственных работников и лидеров партии (шестой шаг).

Женщины (как активисты, так и рядовые члены партии) могли бы обдумать возможность подготовки аналогичной брошюры, которая бы учитывала конкретную политическую обстановку, характерную для их страны. В такой брошюре можно указать существующие на данный момент варианты продвижения по партийной лестнице и дать конкретные рекомендации относительно получения искомых постов; содержание такой брошюры можно обновлять на регулярной основе или по мере необходимости. Женщина, стремящаяся занять какой-либо ключевой пост в партии, также может подумать о формировании альянса с влиятельными членами партии или активистами (мужчинами или женщинами); этот шаг повысит шансы ее карьерного роста.

→ **Определение конкретной пользы, которую женщина-кандидат может принести партии**

Нередко можно слышать аргумент, что женщины мало что могут принести в политику или что им недостает необходимых навыков и компетенции. Даже когда женщины участвуют в дискуссии или в принятии решений, они часто не предлагают никаких идей – или их никто не слушает. Чтобы справиться с этой проблемой, женщинам важно знать, каким может быть их **вклад** в дело партии и почему партии выгодно развитие их политической карьеры. Затем женщинам нужно позаботиться о том, чтобы сделанный ими вклад стал известен и очевиден другим членам партии, ответственным работникам и особенно партийному руководству.

Для определения собственной «добавочной стоимости» нужно сначала понять, в чем она состоит. Можно провести так называемый SWOT-анализ своих позиций в политике, с тем чтобы выявить свои **сильные и слабые стороны**, а также существующие **возможности и угрозы** (см. вставку 4.10.). При этом его важно провести в форме целевого анализа – не в виде общего обзора характера и возможностей женщины, а в виде детального анализа качеств, которые составляют ее ценность для партии, а также направлений, в которых она хотела бы совершенствоваться.

Полезно было бы провести такой SWOT-анализ с учетом требований, предъявляемых членами комиссии по отбору кандидатов и руководителями партии к потенциальным кандидатам (если эти требования известны). Как было указано в главе 3, в каждой стране и в каждой партии действуют разные процессы отбора кандидатов. Следовательно, женщинам нужно выяснить, какие именно качества, навыки и квалификацию руководство их партии считает важными для кандидата от партии или для ответственного работника партии.

Несмотря на официальные критерии выбора приглашаемых и отбираемых кандидатов, (могут быть включены в устав партии) руководители партии, скорее всего, будут подыскивать и поддерживать тех кандидатов, которые, по их мнению, помогут партии добиться максимального результата на выборах – иными словами, помогут ей победить. В этом случае ценными для партии могут оказаться такие **качества**, как лояльность и политический опыт; такие **способности**, как умение получить доступ к ресурсам или наладить связи с известными людьми, влияющими на формирование общественного мнения; или такие **активы**, как, например, богатство, социальное положение или связи в обществе.

Таким образом, прежде чем пытаться подогнать уровень своей квалификации и набор навыков к тем качествам, в которых нуждается партия, женщинам нужно выяснить действующие официальные и неофициальные критерии для приглашения и отбора кандидатов. Возможно, вначале нужно инициировать лоббирование и добиться, чтобы такие критерии были четко прописаны в партийных документах, были справедливыми и объективными и применялись на практике в процессе набора и отбора кандидатов. Такие критерии отбора могут представлять собой смесь из различных качеств, навыков и характеристик. Однако здесь важно убедиться, что ни один критерий не содержит прямой или косвенной дискриминации в отношении женщин и что все критерии известны членам партии (мужчинам и женщинам), стремящимся к карьерному росту. Во вставке 4.10 представлен примерный образец SWOT-анализа, который мог бы быть проведен женщиной, выбравшей для себя партийную карьеру.

В 2005 г. Консервативная партия Соединенного Королевства определила шесть основных компетенций, которыми должен обладать ее кандидат:

- ✓ коммуникативные навыки (умение и слушать, и выступать);
- ✓ интеллектуальные способности (восприятие/анализ сложной информации);
- ✓ умение общаться с (различными) людьми;
- ✓ лидерские качества и мотивация (умение зажечь идеей, поддержать, обеспечить условия для выполнения);
- ✓ упорство и энергичность (без самонадеянности);
- ✓ убежденность (идеи консерватизма и преданное служение на благо общества)¹⁷¹.

171 Sarah Childs, Joni Lovenduski and Rosie Campbell, *Women at the Top 2005: Changing Numbers, Changing Politics?* [Женщины на вершине власти в 2005 г.: меняются цифры, меняется политика?], London, Hansard Society, 2005, p. 32.

4.10. Использование SWOT-анализа

Сильные стороны. Какие навыки, квалификацию и интересы вы можете принести с собой в партию? Чем они могут быть полезны партии?

- Катарина – педиатр по профессии. Она состоит в двух (одной национальной и одной международной) профессиональных ассоциациях педиатров, а также является казначеем волонтерской ассоциации по работе с неблагополучной молодежью; ассоциация организующей для таких молодых людей спортивные состязания на местном уровне. Катарина любит баскетбол и в течение последних 12 лет тренирует в своей волонтерской ассоциации молодежную баскетбольную команду. Она хочет более активно заняться политической деятельностью в местном отделении какой-нибудь партии.
- **Как Катарине следует представить себя политическим партиям?**
 - » Подчеркнуть свои **качества**: целеустремленность и преданность своей общине, волонтерской ассоциации и своей профессии;
 - » Привлечь внимание к своим **способностям**: умение работать с бюджетом и заниматься сбором средств (в качестве казначея волонтерской ассоциации), образование (профессиональная квалификация и навыки), умение работать с местным населением и общественными объединениями (активное участие в работе профессиональных и волонтерских ассоциаций, умение работать с молодежью);
 - » Отметить свои **активы**: признание в обществе (хорошая репутация в местной общине, в том числе среди молодежи).

Слабые стороны. Какие у вас слабые стороны? Как можно от них избавиться или превратить их в преимущества?

- У Катарины нет политического опыта как такового. Она слишком занята своими текущими делами.
- **Как превратить эти слабые стороны в преимущества?**
Профессиональная работа и волонтерская деятельность помогли Катарине развить

у себя такие навыки, которые можно использовать и в сфере политики, в том числе умение собирать средства, вести бюджет, работать с населением и социальными сетями. Она готова использовать имеющиеся у нее профессиональные и личные связи в интересах собственной политической карьеры и в интересах партии.

Возможности. Какие из предлагаемых партией возможностей (например, вакантные ответственные должности, предстоящие выборы, на которых могут понадобиться дополнительные экспертные знания, или учебные занятия по развитию потенциала, организованные партией или внешними субъектами) вы можете использовать в целях развития собственных навыков?

- Местное отделение партии, в которую хотела бы вступить Катарина, ищет человека, хорошо знакомого с бюджетированием и способного помочь организации в деле укрепления ее финансового положения. Партия регулярно проводит мероприятия по налаживанию связей, на которых выступают известные политические фигуры, делясь опытом, примерами хорошей практики и накопленными знаниями; у Катарины много знакомых, которые могли бы с успехом выступать на таких мероприятиях.

Угрозы. Что или кто может помешать вашему карьерному росту? Это могут быть политические события, ваши конкуренты или противники идеи продвижения женщин по партийной лестнице.

- Некоторые члены партии являются противниками идеи расширения прав и возможностей женщин в политической сфере, и они не согласны с выдвижением женщин на должности, связанные с властными полномочиями и принятием решений. Недавно в партии разразился скандал: один из ее членов, мужчина, выступил с критикой женщин, используя оскорбительную и уничижительную лексику. Кроме того, если Катарина вступит в партию, это может помешать ей заниматься некоторыми из привычных для нее видов деятельности.

Определив собственную «добавленную стоимость» с точки зрения тех качеств, которые партия хочет видеть в своем потенциальном кандидате, лидере или ответственном работнике, женщина сможет сделать свою кандидатуру более привлекательной в глазах партийного руководства. При условии, конечно, что партия обнаружит такие критерии. Если же она этого не делает, то для женщины тем более важно прибегнуть к альтернативным стратегиям, к которым относятся, среди прочего, организация личных встреч с ответственными работниками партии, выяснение навыков и послужных списков предыдущих кандидатов от партии и/или анализ действующих партийных документов с целью понять, какие качества интересуют руководство партии.

→ Мобилизация и расширение групп поддержки

Успех в политике в значительной степени зависит от особенностей существования политических партий в данной стране, а также от навыков и опыта самого политика. Однако женщине очень трудно добиться успеха в политике без собственной **группы поддержки** и особенно без поддержки ближайших членов семьи. При отсутствии такой группы даже достижение самых высоких эшелонов партийной иерархии может не ощущаться женщиной как вознаграждение за ее усилия. Группа поддержки может помочь ей сделать правильный выбор из ряда конкурирующих между собой приоритетных задач, найти нужные политические пружины, подсказать правильный путь к выдвижению в кандидаты и оказать помощь на этом пути.

Планируя продвижение по партийной лестнице, женщине следует обратить особое внимание не только на использование существующих и потенциальных ресурсов, но и на создание групп поддержки. Можно выделить следующие три вида групп поддержки:

- ✓ **Естественные личные группы поддержки.** Это члены семьи (дети, супруг, родители, братья и сестры, более дальние родственники), друзья, социальные сети, соседи.
- ✓ **Профессиональные группы.** Профессиональные сообщества (на рабочем месте или профессиональные ассоциации отрасли), благотворительные организации, структуры местных общин, студенческие объединения или родительские комитеты. Сюда можно также отнести объединения по идеологическому или религиозному признаку, отражающие ценностные установки и принципы данной женщины. В такие группы могут входить люди, с которыми женщину связывают деловые отношения, а также люди, которых можно рассматривать в качестве потенциальных спонсоров кампании. Наконец, в профессиональную группу поддержки могут войти ее наставники по политическим вопросам, оказывающие ей помощь в выдвижении на выборную должность или в продвижении по партийной лестнице.
- ✓ **Потенциальные группы поддержки.** К ним относятся местные советы по делам предпринимательства, местные органы управления, волонтерские или благотворительные объединения, связанные с партией группы, профессиональные ассоциации, группы средств массовой информации и коммуникации или ценностно-ориентированные ассоциации, отражающие ценностные установки и убеждения данной женщины, – организации, которые могут помочь ей связаться с потенциальными спонсорами и/или лицами, готовыми поддержать ее кампанию.

→ Соблюдение баланса между профессиональной и личной жизнью

Группы поддержки могут также помочь и женщинам, и мужчинам найти баланс между профессиональной и личной жизнью; очень важно, чтобы и мужчины, и женщины учитывали, как скажется их политическая карьера на их личной жизни. Политика – это профессия, которая требует полной самоотдачи; она предполагает постоянные переезды и ненормированный рабочий день. Это должны хорошо понимать и мужчины, и женщины, выбирающие политическую карьеру. В программах тренингов и в других учебных материалах по развитию навыков политической деятельности и ведения политических кампаний умение совмещать профессиональную и личную жизнь обычно стоит на последнем месте. Между тем, эта проблема, как и вопрос о поддержке со стороны членов семьи и друзей, может оказаться решающей с точки зрения успешности политической карьеры женщины и ее самочувствия в политике.

Необходимо, чтобы и мужчины, и женщины хорошо осознавали, с какими реалиями им придется столкнуться на различных этапах своей жизни и политической карьеры. В разные периоды многим мужчинам и женщинам приходится сталкиваться с такими серьезными событиями, как поступление в вуз, вступление в брак, рождение детей, оказание помощи родителям, оказание помощи детям в учебе, переход на другую работу, переезд в другой город и т. д. Осознание женщиной своих приоритетов, а также того, что ей придется делать в интересах семьи и друзей на разных этапах своей жизни, может помочь ей с большим реализмом подойти к планированию и реализации собственной политической карьеры.

4.11. Из опроса БДИПЧ 2012 г.

По словам как мужчин, так и женщин, получение поддержки от членов семьи и друзей при выдвижении кандидатом на выборную должность – это самая простая задача из всех, которые приходится решать.

Однако важно отметить, что никто из мужчин не назвал в числе трудных проблем совмещение семейных и профессиональных обязанностей, тогда как для ряда женщин эта проблема оказалась одной из самых трудных при выборе политической карьеры.

Помимо этого, учитывая традиционное гендерное разделение труда, неизжитое во многих государствах-участниках ОБСЕ, можно утверждать, что женщинам труднее дается совмещение профессиональных и семейных обязанностей, чем мужчинам. Женщинам предписывается выполнение множества ролей. В любой стране, какой бы прогрессивной она ни была, на женщин возлагается основная обязанность по уходу за домом и детьми. Это нередко мешает им заниматься политикой. Необходимо, чтобы при планировании своей политической карьеры женщины, стремящиеся к продвижению по партийной лестнице, в первую очередь учитывали возможность совмещения своей профессиональной и личной жизни.

4.12. Проблема совмещения обязанностей: женщины-кандидаты на местных выборах во Франции

В период перед местными выборами во Франции в 2008 г. многие женщины-депутаты местных советов отказались от переизбрания, сославшись на то, что им трудно совмещать профессиональные и семейные обязанности с политической деятельностью.

Источник: European Commission, Women in European Politics, Time for Action [Женщины в европейской политике: время действовать], 2009 г.

Аналогичные стереотипы продолжают действовать и в отношении тех женщин, которые предпочитают не выходить замуж и/или не заводить семью, или же ищут альтернативный путь в жизни. В политике женщину могут очернять за выбранный ею жизненный путь или за ситуацию, в которой она оказалась (даже не по собственной воле), особенно если данный выбор или ситуация идут вразрез с традиционными ценностями и правилами. Например, ее могут критиковать и осуждать, если она не хочет или не может иметь детей: в этом случае начинают ставить под сомнение ее женские качества и ценностные установки. Важно, чтобы женщины были готовы к такой негативной оценке независимо от того, собираются они как-то реагировать на подобную критику и обвинения или нет.

В Польше сексистские или оскорбительные замечания политиков-мужчин в адрес политиков-женщин обнародуются на отдельном веб-сайте, где также публикуют имя, фото виновника, текст высказывания и дату, когда оно прозвучало¹⁷². Женщинам, которые сталкиваются с критикой в свой адрес по поводу выбранной ими карьеры или образа жизни, стоит подумать о применении такой же стратегии «выведения на чистую воду» политиков, взявшим в привычку оскорблять женщин-коллег. Это привлечет внимание общественности к подобным явлениям и послужит сигналом, что

172 См.: <http://wiadomosci.onet.pl/prasa/seksistowskie-zarciki-politykow/2vk4t> (на польском языке).

такой стиль поведения и высказываний неприемлем ни в политике, ни в обществе в целом.

4) **Овладение методами управления политическими ресурсами**

После того, как план продвижения по партийной лестнице разработан, его нужно претворять в жизнь. В настоящем разделе более подробно обсуждаются ресурсы, необходимые для выполнения плана действий по развитию политической карьеры женщины. Термин «ресурсы» подразумевает не только финансовые средства, но и доступ к другим ресурсам партии – таким, как человеческий капитал, экспертные знания, имущество партии и средства массовой информации.

→ **Финансовое планирование**

Как и партии, которой нужен план для обеспечения справедливости и прозрачности распределения ресурсов (см. главу 3), женщинам-членам партии также необходимо проявить инициативу и заняться **финансовым планированием**.

- Женщинам-политикам необходим доступ к сообществам спонсоров, для чего следует разработать план или стратегию установления таких связей. Женщина может запросить копию базы данных спонсорских организаций партии или списков доноров; если такой информации в письменном виде не существует, в неофициальной форме ее можно попросить у лидеров партии или у заслуживающих доверия коллег, имеющих доступ к ответственным работникам партии.
- Женщинам необходимо проанализировать возможности доступа к средствам на ведение кампании и спланировать способы их получения. Получить доступ к финансовым средствам в самом начале кампании очень важно: в этом случае, пока конкуренты занимаются сбором средств, женщина уже может непосредственно заниматься своей кампанией и общаться с избирателями, а не со спонсорами.
- Женщинам необходимо грамотно подходить к расходованию личных ресурсов. В зависимости от конкретной политической системы, политика может быть хорошо оплачиваемой работой или весьма дорогостоящим личным предприятием. Таким образом, женщине следует заранее определить, сколько она может себе позволить потратить и сколько она хочет потратить на политическую карьеру.

Независимо от действующей избирательной системы и правовых норм, регулирующих выделение государственных или общественных средств политическим партиям, женщине необходимы ресурсы для финансирования различных этапов и мероприятий своей политической карьеры. Знание необходимых объемов затрат и умение надлежащим образом их планировать даст женщине важные навыки управления бюджетом и ресурсами, особенно необходимые в самые важные моменты политической карьеры, в частности – при выдвижении на выборную должность. Например, расходы могут быть необходимы на перечисленных ниже этапах.

4.13. **Значение денег**

«Деньги для политика – это как материнское молоко для ребенка».

(Джесси Марвин Анру (Jesse Marvin Unruh), известный американский политик, член Демократической партии и казначей штата Калифорния)

- 1) **Процесс предварительного отбора и праймериз.** Еще до начала процесса выдвижения и отбора наиболее оптимистично настроенные кандидаты приступают к работе с избирателями в целях повышения узнаваемости своего имени. Эта деятельность требует ресурсов на поездки, подготовку материалов и проведе-

ние мероприятий. Помимо этого, в ряде избирательных систем (например, как в Соединенных Штатах) перед выборами проходят предварительные выборы, или «праймериз», которые также требуют от кандидатов затрат; в связи с этим «ранние деньги» считаются существенным фактором успеха для каждого кандидата.

- 2) **Затраты на собеседования в процессе отбора и на выдвижение в качестве кандидата.** В ряде государств-участников ОБСЕ претенденты на места в парламенте вынуждены сначала нести финансовые расходы, связанные с процессом отбора. Это могут быть дорожные расходы на участие в целой серии собраний в различных избирательных округах; покупка одежды для интервью; расходы на проживание в гостинице (когда необходимо провести там одну ночь или выходные); посещения политических встреч или партийных конференций, обычно оплачиваемые кандидатами лично. Хотя партии, случается, предоставляют некоторую компенсацию за эти расходы, суммы затрат на первоначальные интервью иногда отпугивают женщин от дальнейшего участия в предвыборной гонке¹⁷³.
- 3) **Мероприятия до начала избирательной кампании.** Для прошедшего отбор кандидата сразу же начинается следующий этап, требующий расходов, – период до начала избирательной кампании. Расходы этого периода главным образом связаны с мероприятиями по повышению узнаваемости имени кандидата. Они могут включать проведение опросов общественного мнения на местном уровне, набор персонала в избирательный штаб, поездки на встречи с избирателями или участие в общественных мероприятиях с целью склонить на свою сторону лиц, облеченных властью, и лиц, влияющих на формирование общественного мнения.
- 4) **Проведение кампании.** Затраты на избирательную кампанию включают все расходы, необходимые для того, чтобы она оставалась в фокусе внимания общества. Сюда относится покупка рекламы (на телевидении, в печатных СМИ, в Интернете или на радио); разработка материалов избирательной кампании и персонального веб-сайта; прямые рекламные акции по почте или по телефону; дорожные расходы на поездки по избирательным участкам или по стране (в зависимости от уровня выборов), а также расходы на проживание в гостиницах и питание в ходе поездок и общественных мероприятий, проводимых в рамках кампании (оплата мест для поведения встреч, оплата питания их участников и стоимость материалов).
- 5) **Постоянное общение с избирателями.** Карьера политика состоит не только из выборов. Успех в политике требует постоянного общения со своими сторонниками и работы с населением в целях привлечения новых сторонников. Для такого общения необходимы средства – на финансирование регулярных поездок, информационных кампаний, работы офисов и персонала, а также работы с избирателями и спонсорами.

Не стоит забывать, что, чем выше политический пост, тем ожесточеннее конкурентная борьба за него на выборах и, следовательно, тем большее значение приобретают финансовые ресурсы. Помимо этого, следует помнить, что стоимость избирательной кампании также зависит от избирательной системы, размера избирательного округа и длительности кампании.

173 Pippa Norris and Joni Lovenduski, *Political Recruitment: Gender, Race and Class in the British Parliament* [Вовлечение в политику: гендер, раса и класс в британском парламенте], Cambridge, Cambridge University Press, 1995, p. 145.

→ Выявление финансовых ресурсов партии и путей доступа к ним

Во всех пяти пилотных странах, как и во многих других государствах-участниках ОБСЕ, и мужчины, и женщины считают, что сбор средств на проведение кампании – самая трудная проблема на пути выдвижения и избрания на выборную должность. По данным опроса БДИПЧ 2012 г., 63% женщин и 67% мужчин назвали сбор средств на кампанию самым трудным этапом в процессе выдвижения в качестве кандидата.

Гендерный разрыв по уровню благосостояния может поставить женщин в заведомо невыгодное положение с точки зрения финансирования, и именно это финансовое бремя, связанное с выборами, становится основным фактором, который заставляет женщин отказываться от вступления в политику¹⁷⁴. Результаты исследований показывают, что гендерный разрыв по уровню благосостояния и ограниченный доступ женщин к необходимым финансовым средствам также снижают возможности женщин для участия в борьбе за политические должности или за продвижение по партийной лестнице. Помимо этого, у женщин нередко отсутствует доступ к корпоративным и деловым сообществам, что еще больше снижает для них возможность сбора денег на проведение политических кампаний. Аналогичным образом, многие женщины не имеют доступа к механизмам по сбору средств, существующим внутри партии, и не поддерживают тесных связей с партийными структурами, занимающимися сбором средств, а также с их спонсорскими сообществами. Все названные факторы приводят к отсутствию у женщин надлежащих навыков или опыта в области привлечения средств, в результате чего они воздерживаются от проведения активных кампаний по сбору денег¹⁷⁵.

Помимо этого, большинство высших постов в бизнесе тоже занимают мужчины¹⁷⁶. В этой связи именно мужчины, скорее всего, станут спонсорами избирательных кампаний и будут с большей готовностью оказывать поддержку тем кандидатам, которые представляют их взгляды в политике, т. е. кандидатам, которые нередко и выглядят, как они сами. В этом отношении мужчины переигрывают женщин, и доход оказывается решающим фактором, от которого зависит решение вопроса о том, кто, от кого и сколько получит – как с точки зрения числа спонсоров, так и с точки зрения выделяемых сумм.

4.14. Из опроса БДИПЧ 2012 г.

Во всех пяти пилотных странах участники политического процесса обоего пола назвали «отсутствие доступа к ресурсам» основной проблемой, с которой сталкиваются женщины, выставляющие свою кандидатуру на выборную должность.

174 Democracy and the Challenge of Change. A Guide to Increasing Women's Political Participation [Демократия и вызовы перемен: руководство по повышению участия женщин в политической жизни], Washington, National Democratic Institute for International Affairs (NDI), 2010, http://www.ndi.org/Democracy_and_the_Challenge_of_Change.

175 iKNOWpolitics, Summary of E-Discussion: Forum on Financing Women in Politics [Форум о финансировании женщин в политике], October 2008, <http://dev.iknowpolitics.org/files/E-disc%20Forum%20on%20Financing%20Women%20in%20Politics%20EN.pdf>.

176 Stephanie Coontz, The Myth of Male Decline [Миф о закате мужчин], The New York Times, 2012, 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 [Женщины зарабатывают меньше мужчин, особенно наверху], 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 [Женщины в составе комиссий: отчет], 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/>.

Как отмечалось в главе 3, помимо членских взносов и сборов у политических партий имеется финансовый резерв, поступающий из частных и государственных источников. Большинство политических партий в регионе ОБСЕ получают от государства существенные средства, которые нередко составляют до 80%-90% партийного бюджета. Примеры хорошей практики из разных стран показывают, что политическим партиям следует обеспечить, чтобы мужчины и женщины имели равный доступ к внутрипартийным ресурсам, в том числе к средствам на проведение кампаний, партийному имуществу и материалам для проведения кампаний¹⁷⁷.

Чтобы определить, соответствует ли принцип распределения ресурсов в их партии международным стандартам и примерам хорошей практики, женщинам следует выяснить следующее:

- ✓ на какие государственные ресурсы имеет право партия, и в каком объеме она их получает;
- ✓ каковы другие источники финансирования партии (включая членские взносы, регулярные частные пожертвования и пожертвования на ведение избирательных кампаний);
- ✓ каковы внутренние процедуры распределения партийных средств; зафиксированы ли они в уставе партии и в других основных партийных документах или никаких официальных правил не существует;
- ✓ кто контролирует распределение этих средств;
- ✓ на какие виды деятельности выделяются партийные средства.

Вооружившись этой информацией, женщины-члены партии окажутся в более выгодном положении для лоббирования более справедливого распределения партийных средств, особенно если эти средства используются главным образом в интересах членов партии-мужчин или идут на мероприятия в рамках избирательных кампаний мужчин. Вместе с тем, важно также помнить, что партия получает финансирование не только от государства, но и из частных источников, в том числе от индивидуальных спонсоров и частных компаний. Таким образом, как указано выше, женщинам важно выяснить, существуют ли базы данных спонсоров и доноров, и как можно получить к ним доступ.

177 См.: БДИПЧ ОБСЕ и Венецианская комиссия Совета Европы, Руководящие принципы правового регулирования деятельности политических партий, 2010 г., pp. 179-180.

→ Выявление медийных и имущественных ресурсов партии и способов доступа к ним

К ресурсам политической партии относятся не только денежные средства, но и другой ценный капитал – связи со СМИ, доступ к государственным и частным средствам массовой информации, доступ к бесплатно-му государственному времени вещания; доступ к базам данных телевидения, радио и печатных изданий, к рекламным агентствам и деятелям, от которых зависит формирование общественного мнения, а также доступ к рекламированию кандидатов через социальные сети и с помощью новых технологий (некоторые полезные руководства на эту тему указаны во вставке 4.15). Примеры хорошей практики со всего мира показывают, что при распределении ресурсов партиям следует идти демократическим путем, в том числе обеспечивая, чтобы члены партии (мужчины и женщины) пользовались равным доступом к используемым партией источникам массовой информации.

Значение доступа к СМИ и освещению кампаний в СМИ в некоторой степени зависит от особенностей конкретной избирательной системы. Например, в системах с пропорциональным представительством с наибольшей вероятностью именно руководство партии формирует все контакты партии со средствами массовой информации и контролирует содержание передаваемых ими сообщений. Следовательно, даже там, где должность представителя по связям с общественностью занимает женщина, ее выступление будет отражать позицию партии и руководства партии, а не отдельных кандидатов (если, конечно, партия не хочет поддержать какого-либо конкретного кандидата). В целом, женщины обычно менее заметны в избирательных кампаниях, и особенно когда кампанию ведет политическая партия. Таким образом, женщине (которая нередко соперничает с мужчиной, уже занимающим конкретный пост) может быть труднее использовать средства массовой информации и другие ресурсы связи с общественностью таким образом, чтобы это повысило узнаваемость ее имени и сделало ее более заметной в глазах избирателей.

В мажоритарных системах, наоборот, более заметная роль во взаимодействии со СМИ принадлежит отдельным кандидатам. В таких системах женщине важно использовать все существующие каналы информации, через которые она может донести свою позицию, – печатные издания, пресс-релизы, редакционные комментарии в газетах, пресс-конференции, Twitter, блоги, Facebook и открытые письма редактору.

Вставка 4.15. Полезные ресурсы по работе со СМИ

В помощь женщинам-кандидатам рядом организаций подготовлены пособия, руководства и другие ресурсы по взаимодействию со СМИ.

- EMILY's List, **Thinking of Running for Office: A Guide for Democratic Women Candidates** [Планируя участие в выборах: руководство для женщин-кандидатов от Демократической партии], 2003, <http://emilyslist.org/sites/default/files/TORFO.pdf>.
- She Should Run, Name it, Change it: **A Candidate's Guide to Sexist Media Coverage** [Ей следует баллотироваться: путеводитель кандидата по сексистским материалам в СМИ], 2012: <http://www.sheshouldrun.org/assets/documents/name-it-change-it-candidate-guide.pdf>.
- **Women's Media Centre [Женский медиа-центр]**: <http://www.womensmediacenter.com/>.
- Political Parity, **Media Coverage of Women Candidates** [Пресса о женщинах-кандидатах]: <http://www.politicalparity.org/research-inventory/media-coverage-of-women-candidates/>.
- UNDP and NDI, **Empowering Women for Stronger Political Parties** (Расширение прав и возможностей женщин в целях укрепления роли политических партий), 2011, <http://www.undp.mn/publications/Empowering-women-for-stronger-political-parties-eng.pdf>.

4.16. Проект «Список ЭМИЛИ»: руководство для женщин-кандидатов от Демократической партии

«Список ЭМИЛИ» – это американская НПО, учрежденная для оказания помощи женщинам-кандидатам на выборные должности.

Наименование «Список ЭМИЛИ» (EMILY's) – это аббревиатура части пословицы **Early Money Is Like Yeast** («ранние деньги – все равно, что дрожжи: от них тесто всходит»). Эта пословица – намек на обстоятельства сбора средств политиками: если получишь много пожертвований в самом начале гонки, это поможет привлечь и других спонсоров. Издание «Списка ЭМИЛИ» под названием «Руководство для женщин-кандидатов от Демократической партии» (*Guide for Democratic Women Candidates*) предлагает женщинам, баллотирующимся в рамках мажоритарной системы, практический обзор основных этапов участия в выборах:

1. **Начало:** сбор средств и оценка своих шансов на победу;
2. **Выбор места гонки:** анализ своей готовности и правильный выбор избирательного округа;
3. **Сбор средств:** поиск спонсоров и денег на ведение кампании;
4. **Разработка политических лозунгов:** формирование своей политической идентичности;
5. **Исследования:** формирование фактологической базы для подтверждения своих взглядов, а также фактологической базы взглядов своего соперника;
6. **Создание команды для проведения кампании:** поиск людей, которые помогут вам победить на выборах;
7. **Контакты с избирателями:** работа с избирателями, которые смогут обеспечить вам победу.

Источник: *EMILY's List, Thinking of Running for Office: A guide for Democratic Women Candidates* [Планирование участия в выборах: руководство для женщин-кандидатов от Демократической партии], 2003.

Независимо от действующей избирательной системы, женщинам следует добиваться от своей партии справедливого распределения партийных ресурсов, включая доступ к следующим ресурсам:

- ✓ партийное имущество, используемое для проведения кампаний и связанных с ними мероприятий;
- ✓ партийное имущество, используемое для мобилизации волонтеров, подготовки материалов для кампаний или сбора средств;
- ✓ партийные ресурсы для финансирования производства предвыборных материалов;
- ✓ лидеры партии (совместное фото, присутствие на митингах в рамках кампаний);
- ✓ база данных партии, содержащая информацию о связях с национальными и местными СМИ;
- ✓ бесплатное время на государственных вещательных каналах, выделенное для данной партии;
- ✓ публичные дебаты между партийными кандидатами на национальном или местном уровне;
- ✓ журналисты, освещающие мероприятия партии в рамках избирательных кампаний.

5) Планирование победы: избрание или повышение в должности

В предыдущих разделах подробно рассматривалась долгосрочная подготовка, которую могут и должны проводить женщины с целью обеспечения своей политической карьеры. В настоящем разделе речь пойдет о мерах, которые могут быть приняты женщинами-кандидатами для повышения своих шансов на выборах.

→ Определение удобного момента для начала политической кампании

Участие в выборах на политическую должность (или продвижение внутри партии) требует времени и планирования. В настоящем руководстве женщинам предлагаются стратегические, долгосрочные подходы к построению своей политической карьеры. В идеальном случае, если партия обеспечивает своевременное планирование процесса приглашения и отбора кандидатов, то члены партии, интересующиеся возможностью попасть на выборную должность, заранее узнают о своем статусе кандидата. При благоприятном сценарии у таких кандидатов должно быть не меньше, а то и больше года на планирование и начало своей кампании.

Однако не во всех политических ситуациях кандидатам обоего пола выпадает такая роскошь – достаточное

время на подготовку. Во многих государствах-участниках ОБСЕ – в том числе в пяти странах, в которых проводилось исследование БДИПЧ, – кандидаты получают предложение баллотироваться очень поздно, а то и в последнюю минуту; иногда они узнают, что выдвигаются на выборы, лишь за месяц до голосования. Бывает, что кандидаты даже не знают своего места в партийном списке и в этой связи не уверены, имеет ли их кампания смысл вообще. Такой «пожарный» подход может затруднить женщинам (и мужчинам) успешное планирование политической кампании.

В таких обстоятельствах может иметь смысл организовать внутри партии кампанию за то, чтобы партийные руководители начинали отбор кандидатов не позднее, чем за три месяца до назначенных выборов. Возможно, такие инициативы следует предпринимать задолго до назначенных выборов – например, за один или два года, – с тем чтобы дать руководству партии время обдумать это предложение до того, как избирательная кампания наберет обороты.

Одновременно женщины могут приступить к реализации стратегий, упомянутых выше, – выяснять порядок работы внутрипартийных механизмов и конкуренцию внутри партии, фиксировать свои сильные и слабые стороны в политике, выявлять имеющиеся партийные ресурсы и формировать группы поддержки.

→ Правильный выбор округа для политической кампании

Успех политической кампании зависит не только от предпочтения избирателями одного кандидата другому, но также и от **правильного выбора избирательного округа** (см. советы по выбору избирательного округа во вставке 4.17). Руководство, подготовленное для женщин-кандидатов неправительственной организацией «Список ЭМИЛИ», предлагает ряд контрольных вопросов, которые должны помочь в выборе избирательного округа, в котором лучше всего баллотироваться в качестве кандидата. Это, например, следующие вопросы:

- ✓ Совпадают ли ваши взгляды с взглядами избирателей из этого округа?
- ✓ Это место вакантно, или вам предстоит бороться с лицом, уже занимающим данный пост?
- ✓ Если это не новая должность – каковы уязвимые места того политика, который сейчас ее занимает?
- ✓ Кто ваши вероятные конкуренты в предвыборной гонке?
- ✓ Каковы политические лозунги ваших оппонентов? В чем преимущество ваших лозунгов/идей?
- ✓ Есть ли у вас среди избирателей естественная база сторонников, поддерживающих вас как политика и разделяющих ваши ценности и интересы?
- ✓ Каков уровень поддержки вашей партии в этом округе?
- ✓ Где наблюдается высокая явка избирателей? Знают ли вас там?
- ✓ Не проходят ли одновременно другие предвыборные кампании (например, местные и парламентские выборы)? Может ли это повлиять на явку избирателей?

4.17. Доступ к информации об избирателях

Информация о тенденциях в поведении избирателей данного округа – например, процент явки на выборах, коэффициент поддержки лиц, занимающих конкретные должности; история успешных выборов вашей партии и демографический состав избирателей – может быть крайне важной для успеха женщины-кандидата. Возможные источники этих данных:

- опросы (выявление предпочтений избирателей);
- Центральная избирательная комиссия (ЦИК);
- местные и региональные отделения ЦИК;
- избирательные участки;
- национальные и местные органы статистики;
- НПО и исследовательские организации;
- отчеты международных организаций (например, итоговые отчеты миссий БДИПЧ ОБСЕ по наблюдению за выборами).

- ✓ Какова демографическая ситуация в данном округе? Объединяет ли вас что-нибудь с основной демографической группой?
- ✓ Какова политическая ситуация в данном округе? Работают ли текущие тенденции в вашу пользу?
- ✓ Где вы наберете голоса, которые помогут вам выиграть выборы?¹⁷⁸

Определение избирательного округа, в котором будет выставляться тот или иной кандидат, чаще всего зависит от руководства партии. В этой связи собранные данные и информация являются важным инструментом, с помощью которого женщина может убедить лидеров партии, в каком округе у нее (и у партии) больше всего шансов на победу над оппонентами. Такие данные могут помочь ей найти нужные аргументы и доказать возможность успеха в данном округе. Если речь идет о мажоритарной избирательной системе, то эти аргументы могут обеспечить женщине возможность баллотироваться именно на том участке или в том округе, который она сама для себя выбрала. Если система является пропорциональной, то женщина может убедить руководство партии в том, что в данном избирательном округе ее имя должно стоять в верхней части партийного списка. В любом случае, знание округа, в котором баллотируется кандидат, дает важную информацию для оптимальной организации избирательной кампании.

→ **Выяснение официальных и неофициальных правил сбора средств**

То, в какой степени кандидат сам отвечает за сбор средств на избирательную кампанию, и то, как осуществляется этот процесс, может зависеть от конкретной избирательной и партийной системы. Знание **официальных и неофициальных правил сбора средств** – ключ к успешной карьере политика. Сколько средств необходимо собрать, когда этим заниматься, а также на что и у кого их просить – все это важные тайны политики при любом устройстве избирательной системы.

Прежде чем обращаться к спонсорам, важно выяснить правила сбора средств, не только предусмотренные законодательством, касающимся выборов, политических процессов и организации кампаний, но и вытекающие из внутренних правил и процедур данной партии. Внешние правила сбора средств могут включать положения, касающиеся правил регистрации и отчетности, предельных сумм пожертвований и затрат, сроков, источников финансирования, предоставления отчетности и раскрытия информации, а также санкций за нарушения. Внутренние регламенты партии могут регулировать такие вопросы, как взносы за включение в число кандидатов, распределение партийных средств на проведение кампаний, взносы за участие в кампаниях и/или доступ к спонсорам партии¹⁷⁹.

178 EMILY's List, Thinking of Running for Office: A Guide for Democratic Women Candidates [Планирование участия в выборах: руководство для женщин-кандидатов от Демократической партии], 2003, <http://emilyslist.org/>.

179 См.: БДИПЧ ОБСЕ и Венецианская комиссия Совета Европы, Руководящие принципы правового регулирования деятельности политических партий, 2010 г.

Таблица 4.18. Нормативные документы, правила и процедуры, касающиеся сбора средств

Официальные правила	Неофициальные правила
<ul style="list-style-type: none"> • Каковы требования в отношении регистрации и отчетности? • Кто и в каком объеме может жертвовать средства на одну кампанию (могут ли в число спонсоров входить физические лица, граждане, юридические лица)? • Какую сумму кандидат может пожертвовать на свою кампанию? • Какую сумму кандидат может истратить на свою кампанию? • Когда кандидат может начинать и заканчивать собирать/тратить деньги на свою кампанию (например, период проведения кампании)? • Как и когда кандидаты обязаны предоставлять отчетность и раскрывать информацию о спонсорах и затратах своей кампании? • Каковы санкции за нарушение финансовых правил ведения кампаний? 	<ul style="list-style-type: none"> • Как распределяются собственные ресурсы партии? • Централизован или децентрализован порядок сбор средств партией? • Кто отвечает за сбор и распределение средств партии? • Должны ли кандидаты платить взнос за свое выдвижение? • Обязаны ли кандидаты вносить взнос в национальный избирательный фонд? • Выделяются ли субсидии на изготовление материалов избирательной кампании? • Установлены ли какие-либо внутренние пределы или ограничения на затраты в ходе кампании? • Доступны ли отдельным кандидатам списки спонсоров партии?

Источник: БДИПЧ ОБСЕ и Венецианская комиссия Совета Европы, *Руководящие принципы правового регулирования деятельности политических партий*, 2010 г.

→ Выявление внешних и внутренних источников финансирования

Как отмечалось выше, **средства для финансирования конкретной кампании** могут поступать от внешних спонсоров или от самой партии. В главе 3 указано, что правила, регулирующие выделение государственных средств, могут предусматривать выделение партиями части государственных средств на финансирование кампаний кандидатов-женщин (пример – законодательство Ирландии, Италии и Финляндии). Помимо этого, в ряде партий сформированы специальные фонды для поддержки женщин-кандидатов на государственные должности; на эти средства можно оплачивать регистрацию кандидата, связанные с кампанией дорожные расходы, а также изготовление агитационных материалов. С другой стороны, женское крыло политической партии может учредить специальную программу поддержки женщин-кандидатов (см. ниже раздел 4.2.2).

Однако более велика вероятность того, что самым крупным источником финансирования кампании будут внешние частные спонсоры и собственные средства кандидата. Следовательно, чтобы добиться успеха, политик должен знать, кто может быть его спонсором и каким образом можно побудить спонсора предпочесть одного кандидата другому. В целом, классификацию спонсоров можно представить в виде «пяти кругов поддержки» (см. рис. 4.19)¹⁸⁰.

Эти «круги поддержки» представляют различные типы политических спонсоров – начиная от самых близких кандидату людей (родственников и друзей) и непосредственно связанных с ним групп (по месту жительства, знакомых по работе, групп поддержки и групп, сформировавшихся на основе общих ценностей) и кончая спонсорами, которые обладают властью, влиянием или положением в обществе (владелец

180 iKNOWPolitics, Summary of E-Discussion: Forum on Financing Women in Politics [Форум о финансировании женщин в политике], October 2008, p. 5, <http://dev.iknowpolitics.org/files/E-disc%20Forum%20on%20Financing%20Women%20in%20Politics%20EN.pdf>.

Рис. 4.19. Пять «кругов поддержки»



крупных компаний, представители профессиональных объединений или групп, объединенных конкретными интересами). У каждого такого круга – свои причины оказывать поддержку тому или иному кандидату. Таким образом, важно, чтобы женщина знала, как можно мотивировать того или иного потенциального спонсора на оказание ей политической и финансовой поддержки: тогда она сможет получить доступ к различным источникам финансирования.

Женщине-кандидату следует подумать, нет ли у нее возможности привлечь к себе внимание прежде всего спонсоров-женщин. Поскольку женщины обычно редко добиваются руководящих или высших должностей в компаниях, многим спонсорам-женщинам на пути к вершинам в бизнесе тоже приходилось преодолевать препятствия, подобные тем, которые стоят перед женщинами в политике ¹⁸¹. Демонстрируя привер-

181 В настоящее время женщины составляют всего 4,2% среди высших руководителей 1 000 крупнейших компаний (по классификации журнала Fortune): Women CEOs of the Fortune 1000 [Женщины-руководители 1 000 крупнейших компаний по версии Fortune], Catalyst, 1 January 2013, <http://www.catalyst.org/knowledge/women-ceos-fortune-1000>.

женность идее гендерного равенства и готовность быть примером для других, женщина-кандидат может получить доступ к финансированию со стороны спонсоров женского пола, разделяющих ее взгляды и хорошо представляющих проблемы, с которыми сталкиваются женщины в политике¹⁸².

После того, как выяснены все официальные и неофициальные правила, регулирующие сбор средств, а также определены потенциальные спонсоры, их мотивация и критерии для оказания поддержки политикам, женщине будет легче заниматься собственно сбором средств. Хотя в настоящем руководстве не приводится подробное описание различных методов сбора средств, имеется ряд полезных публикаций, которые содержат конкретные пошаговые инструкции для женщин-кандидатов на эту тему (см. вставку 4.20).

→ **Формирование политической идентичности в глазах избирателей: повышение узнаваемости имени кандидата**

Иногда говорят, что единственным мерилем успеха в общественной жизни является то, сколько людей знают твое имя и твою работу¹⁸³. Термин «**узнаваемость имени**» обозначает число людей, знающих данного политика, независимо от причины, по которой они его знают. Этот показатель считается одним из главных факторов, определяющих исход выборов.

Согласно выводам исследования, проведенного в 2011 г., «люди не только отдают предпочтение кандидатам со знакомыми именами, но и считают их более конкурентоспособными. Если у избирателей мало информации, то узнаваемость имени имеет большое значение, так как люди хотят голосовать за тех, у кого больше шансов на победу»¹⁸⁴. Когда у избирателя нет другой информации о кандидате (например, является ли кандидат новым претендентом или защищает свое право на ныне занимаемую должность), решающим фактором при выборе, за кого голосовать, нередко является именно узнаваемость. Иными словами, узнаваемость

182 iKNOWPolitics, Summary of E-Discussion: Forum on Financing Women in Politics [Форум о финансировании женщин в политике], October 2008, p. 5, <http://dev.iknowpolitics.org/files/E-disc%20Forum%20on%20Financing%20Women%20in%20Politics%20EN.pdf>.

183 iKNOWPolitics, Summary of E-Discussion: Forum on Financing Women in Politics [Форум о финансировании женщин в политике], October 2008, p. 5, <http://dev.iknowpolitics.org/files/E-disc%20Forum%20on%20Financing%20Women%20in%20Politics%20EN.pdf>.

184 Там же.

4.20. Руководства для женщин-кандидатов по сбору средств на проведение кампаний

Многие организации подготовили инструкции, руководства и другие пособия для женщин, касающиеся сбора средств на проведение кампаний. К ним относятся, например, следующие:

1. Global Fund for Women, **Fundraising for Change: A Practical Guide for Women's Rights Organizations**. [Сбор средств во имя перемен: практическое руководство для женских правозащитных организаций], <http://www.globalfundforwomen.org/storage/images/stories/downloads/Handbook2007.pdf>.
2. WEDO, **Women Candidates and Campaign Finance [Женщины-кандидаты и финансирование кампаний]**, 2007, <http://www.wedo.org/wp-content/uploads/women-candidates-and-campaign-finance-report-final.pdf>.
3. Federation of Canadian Municipalities, **Election Toolkit for Women [Предвыборный инструментальный для женщин]**, 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 [Политические ресурсы и ресурсы лидерства]**, <http://www.politicalparity.org/political-and-leadership-resources/>.
5. NDI, **Campaign Fundraising [Сбор средств на проведение кампаний]**, http://www.ndi.org/files/1925_gy_candidateskills_010104_251_308.pdf.

Помимо этого, ряд веб-сайтов и порталов предлагает различные ресурсы для женщин-кандидатов:

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/>.

используется в качестве фактора «обоснованности предположения» ввиду отсутствия других данных, на основе которых избиратель мог бы принять решение, сделать вывод или оценить конкурентоспособность и приемлемость данного кандидата. Таким образом, узнаваемость имени как бы заменяет собой все другие качества кандидата, которые в обычных условиях могли бы повлиять на решение избирателя (например, политические убеждения и ценностные установки, направления расходования средств, личные качества, имидж в глазах общества и/или эффективность работы)¹⁸⁵.

4.21. Повышение узнаваемости имени политика

Существует много способов повышения узнаваемости имени кандидата в ходе избирательной кампании. К ним относятся реклама на радио, телевидении и в печати; освещение в СМИ (включая социальные медиа) мероприятий кампании; тематические статьи или видеосюжеты о кандидатах; рекламные материалы кампании – отдельно стоящие предвыборные постеры, плакаты и листовки; сувенирная продукция с логотипами кампании (ручки, булавки или пуговицы, стикеры, футболки, кружки, коврики для компьютерной мыши и т. д.).

Необходимо сделать так, чтобы частью усилий по формированию политического имиджа женщины-кандидата стали успешные шаги по повышению узнаваемости ее имени среди избирателей. Если данная женщина приобрела известность в других сферах общественной жизни или жизни местной общины – например, в бизнесе, спорте, искусстве или СМИ – она, вероятно, уже обеспечила узнаваемость своего имени среди отдельных групп избирателей. В таком случае ей необходимо превратить свои достижения в данной профессиональной сфере в политический капитал, который привлечет и другие группы избирателей.

В ситуации, когда женщина не очень известна в той местности, округе или на том участке, где она планирует избираться, ей необходимо сформировать свою политическую идентичность, отражающую ее убеждения по основным направлениям политики, политические,

идеологические и личные ценностные установки, а также то, что она может сделать для своих избирателей. Определяя свою политическую идентичность, женщина должна иметь в виду ценности, которые она хочет представлять, и политические убеждения, которые она хочет отстаивать. При формировании и уточнении политической идентичности может быть полезным ответить на следующие вопросы:

- ✓ Почему вы хотите заниматься политикой?
- ✓ Есть ли у вас база естественных сторонников в местной общине, которые поддерживают вас в силу вашей идентичности, ценностных установок или интересов?
- ✓ Как вы относитесь к политической позиции своей партии? Поддержат ли эту позицию члены вашей местной общины?
- ✓ Каковы самые насущные социально-экономические и политические проблемы, которые волнуют вас и ваших избирателей в настоящий момент? Какие пути для их решения вы предложите?
- ✓ Каковы ваши позиции по основным политическим или законодательным инициативам, обсуждаемым в настоящий момент или связанным с происходящими реформами?
- ✓ С каким посланием вы хотите обратиться к избирателям как политик? Как вы собираетесь использовать для этого свою политическую платформу?
- ✓ Каков уровень вашей личной репутации в вашей местной общине?

185 См., например: Louis H. Abramowitz, *The United States, its people and leaders* [Соединенные Штаты, их народ и лидеры], New York, Globe Book Co, 1975.

- ✓ Считают ли вас заслуживающим доверие политиком или лидером?¹⁸⁶
- ✓ Кем вы видите себя через 10 лет?

→ Создание предвыборного штаба

После того, как вы определили источники финансирования своей кампании и сформировали свою политическую идентичность, пора приступать к привлечению сторонников для помощи в проведении избирательной кампании. Ни один кандидат не в силах провести кампанию в одиночку. Лишь создание **предвыборного штаба**, независимо от его размера и от того, кто в нем работает – платные сотрудники или волонтеры, – может помочь женщине провести организованную и эффективную политическую кампанию.

Для организации политических кампаний кандидаты с ограниченными финансовыми ресурсами, скорее всего, прибегнут к помощи групп волонтеров и сторонников (родственников, друзей, коллег по работе), а также опытных руководителей кампаний (платных или добровольных). Размеры предвыборного штаба могут зависеть и от ряда других факторов, среди которых могут быть следующие:

- **Избирательная система.** В мажоритарных избирательных системах, где за место от данного округа борются отдельные кандидаты, чаще всего важно иметь избирательный штаб (особенно если партийные ресурсы, выделяемые на кампанию, ограничены). С другой стороны, в пропорциональных системах с закрытыми списками избирательную кампанию проводит партия, что снижает необходимость иметь большой избирательный штаб, однако не отменяет потребность в волонтерах или сторонниках для проведения работы с избирателями.
- **Размеры избирательного округа.** Чем больше избирательный округ, тем больше сторонников нужно иметь кандидату, особенно для непосредственной работы с избирателями – такой, как звонки на домашние телефоны избирателей, агитация по месту жительства и организация мероприятий по связям с общественностью.
- **Уровень конкуренции в предвыборной гонке.** Если на выборах женщина конкурирует с депутатом, до сих пор занимавшим данный пост, или если уровень конкуренции особенно высок, для победы на выборах нужно иметь больше поддержки. И здесь снова необходим избирательный штаб, который вел бы непосредственную работу с избирателями, осуществлял сбор средств и обеспечивал узнаваемость имени женщины-кандидата.

В следующем разделе речь пойдет о различных видах задач, которые могут выполняться членами идеального избирательного штаба (см. краткий список должностей членов избирательного штаба во вставке 4.22). Женщина-кандидат может подумать о том, чтобы нанять или привлечь людей, которые на добровольных началах заняли бы все или некоторые из этих должностей. Как отмечалось выше, предвыборный штаб особенно необходим женщинам, которые: 1) выдвигаются как независимые кандидаты и/или 2) участвуют в выборах с высоким уровнем конкуренции в мажоритарной избирательной системе. В пропорциональных системах с так называемыми «закры-

186 See EMILY's List, *Thinking of Running for Office: A Guide for Democratic Women Candidates* [Планирование участия в выборах: руководство для женщин-кандидатов от Демократической партии], 2003, <http://emilyslist.org/>.

4.22. Возможный состав предвыборного штаба на национальных или парламентских выборах

1. **Руководитель кампании** – руководство всей кампанией.
2. **Финансовый советник/фандрайзер** – помощь в сборе средств.
3. **Руководитель пресс-центра** – представитель по связям с общественностью: контроль над освещением кампании в СМИ.
4. **Юридический советник** – обеспечение проведения кампании в соответствии с законом.
5. **Специалист по работе на местах** – координатор мероприятий кампании на местах.
6. **Координатор по работе с волонтерами** – набор волонтеров и координация их работы.
7. **Руководитель службы логистики** – должен обеспечить, чтобы кандидат всегда находился в нужное время в нужном месте!

Источник: EMILY's List, *Thinking of Running for Office: A Guide for Democratic Women Candidates* [Планирование участия в выборах: Руководство для женщин-кандидатов от Демократической партии], 2003.

тыми списками» или на особо важных выборах (например, в сенат или на должность мэра города) партия может взять на себя ответственность по обеспечению поддержки кандидата. В этой связи ниже предлагается (исключительно в информационных целях) описание состава идеального предвыборного штаба для проведения кампании в мажоритарной избирательной системе. Оно дает представление о различных аспектах избирательных кампаний.

Во главе предвыборного штаба должен стоять **руководитель избирательной кампании**, в чьи задачи входит выработка стратегических рекомендаций кандидату и донесение до электората ее политической позиции, в том числе через средства массовой информации и посредством участия в мероприятиях по сбору средств. **Финансовый советник или специалист по сбору средств** помогает кандидату собирать необходимые для проведения кампании средства и управлять ими, в том числе занимается составлением бюджета, выявлением спонсоров, контактами со спонсорами, организацией мероприятий по сбору средств и проведением дальнейших мероприятий (при необходимости). **Юридический советник** обеспечивает правовую поддержку кандидата, с тем чтобы все мероприятия и деятельность в ходе кампании не выходили за рамки действующих законодательных норм и правил. В задачу **руководителя пресс-центра** входит эффективное оформление обращения кандидата к избирателям, ее политической позиции, а также распространение информации об этих посланиях кандидата через различные медийные каналы. Руководитель пресс-центра выступает в качестве представителя по связям

с общественностью, а также может оказывать помощь в анализе различных проблем, проведении опросов и других исследований, особенно на ранних этапах кампании. **Специалист по работе на местах** может обеспечивать контакт между кандидатом и избирателями, а также руководить непосредственно мероприятиями кампании – такими, как агитация по месту жительства, информационно-пропагандистская работа с избирателями и агитация, направленная на повышение участия в голосовании. Кандидат также может рассмотреть возможность привлечения в свой штаб **координатора по работе с волонтерами**, в задачи которого входит руководство всеми волонтерами и их работой с избирателями. Наконец, **руководителю/координатору службы логистики** можно поручить важную работу по управлению графиком работы кандидата; он также отвечает за то, чтобы кандидат всегда находилась в нужное время в нужном месте¹⁸⁷.

187 По материалам публикации: Thinking of Running for Office: A Guide for Democratic Women Candidates [Планирование участия в выборах: руководство для женщин-кандидатов от Демократической партии], EMILY's List, 2003, <http://emilyslist.org/>.

Как уже отмечалось, у женщины-кандидата может не оказаться достаточно средств на большой штаб с множеством разных сотрудников; в этом случае важнее всего сосредоточиться на поиске квалифицированного, опытного руководителя кампании. Людей на остальные должности можно найти через группы поддержки – как личные, так и профессиональные, – в которых могут подсказать, кто готов помогать в качестве волонтера на различных стадиях предвыборной борьбы. С другой стороны, часть издержек по найму избирательного штаба можно покрыть за счет партийных средств, выделяемых на предвыборные кампании.

→ Использование новейших методов и современных технологий

В странах всего региона ОБСЕ новые формы **социальных медиа** меняют способы ведения избирательных кампаний и политической деятельности в целом. Приложения на основе Интернет-технологий помогают формировать новые каналы связи между политиками, политическими институтами и избирателями.

Политик может использовать следующие социальные медиа и связанные с ними методы работы:

- Facebook;
- Twitter;
- блоги;
- веб-сайты социальных сетей;
- SMS-функции мобильных устройств.

Женщинам следует активно использовать эти новые средства общения с избирателями. Во-первых, это весьма недорогой способ налаживания связей со своим электоратом, позволяющий экономить на дорожных расходах кандидатов. Во-вторых, социальные сети делают возможным прямой контакт между кандидатом и избирателями, не зависящий ни от времени вещания, выделенного женщине-кандидату ее партией или средствами массовой информации, ни от объема финансовых средств, имеющихся у кандидата на проведение кампании. В-третьих, женщина-кандидат может использовать прямой контакт с избирателями через новейшие приложения социальных сетей, с тем чтобы показать, насколько она понимает и ценит мнение молодых избирателей, которые, скорее всего, и составляют аудиторию этих веб-ресурсов.

Те женщины-кандидаты, кто не желает полностью переходить на использование этих новых медиа или кому они недоступны, могут воспользоваться более привычными Интернет-ресурсами. Например, веб-сайт партии можно использовать в качестве платформы для обнародования своих взглядов по конкретным политическим вопросам, волнующим избирателей округа, в котором баллотируется данная женщина. Однако следует иметь в виду, что во многих государствах-участниках ОБСЕ доступ в Интернет ограничен, и особенно это касается женщин. Социальные сети можно использовать в качестве вспомогательной формы ведения кампаний, ни в коем случае не заменяющей традиционные подходы – агитационную работу по месту жительства,

4.23. Использование социальных медиа для улучшения демократического имиджа кандидата и ее партии

В 2008 г. в Соединенных Штатах предвыборный штаб Барак Обама использовал возможности социальных сетей и соответствующих технологий не только для распространения своих агитационных материалов, но и для того, чтобы продемонстрировать знание Демократической партией общественных настроений и ее связь с жизнью и реалиями избирателей.

Указанный ниже веб-сайт Демократической партии предлагает множество увлекательных онлайн-инициатив, приложений и инструментов, которыми могут воспользоваться кандидаты для успешной работы со своими избирателями.

Источник: <http://www.barackobama.com>.

митинги, прямую рассылку писем и другие виды действий (например, сбор средств на местном уровне и мероприятия с участием СМИ).

→ **Формирование «институциональной памяти» своей избирательной кампании**

Социальные сети и другие Интернет-приложения предлагают практичный и надежный метод разработки и формирования «**институциональной памяти**» предвыборной кампании женщины-кандидата. Эта стратегия имеет особенное значение в странах, где доля женщин на выборных должностях невысока. Она позволяет собирать примеры успешной практики и накопленный в ходе кампании опыт, с тем чтобы впоследствии иметь возможность поделиться ими в целях оказания поддержки другим женщинам-кандидатам с целью мобилизации и стимулирования их на участие в выборах. Например, независимый кандидат на местных выборах в Казахстане 2007 г. Ирина Унжакова на протяжении всей избирательной кампании вела собственный онлайн-дневник¹⁸⁸, в котором практически каждый день рассказывала о ходе своей кампании и о трудностях, с которыми сталкивалась. Она дала своему дневнику красноречивое название: «Смотрите, я баллотируюсь – и это совсем не страшно, не больно, не стыдно и не смешно». И хотя она не победила на тех выборах, ее дневник стал источником полезной информации, советов и вдохновения для других потенциальных кандидатов – и женщин, и мужчин.

Документирование избирательной кампании женщины, независимо от ее исхода, может оказаться полезным в случае участия женщины в следующих выборах. Анализируя эту информацию, можно сделать для себя выводы о том, какие меры работают, а какие – нет, и внести соответствующие поправки в свою избирательную стратегию.

→ **Умение распознавать политическую манипуляцию на гендерной почве**

Анализ методов ведения политических кампаний женщинами (и их оппонентами), а также их поведения в политике в целом может дать важную информацию, необходимую для успешного продолжения политической карьеры. Например, знание методов **политической манипуляции на гендерной почве** может помочь женщине преодолеть (или выдержать) угрозы своей политической карьере и перспективе участия в выборах.

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, 2007, http://caucasia.at.ua/publ/iz_zhurnala_quotdialog_zhenshhinquot/dnevnik/vybory_kandidatskij_dnevnik_iriny_unzhakovoj_2007/6-1-o-8.

і) Изучите методы доминирования в политике

Многие партии и отдельные политики, осознанно или неосознанно, применяют методы, обеспечивающие доминирование мужчин в обществе, особенно в сфере политики. Согласно выводам одного исследования на эту тему¹⁸⁹, к таким методам относится стремление отодвинуть женщин на задний план, преуменьшить их значение, утаить от них информацию или внушить им чувство вины и стыда за участие в политической деятельности.

В некоторых партиях взгляды, мнения, точки зрения женщин не принимаются всерьез¹⁹⁰. Это особенно характерно для ситуаций, когда женщины выражают свою точку зрения по вопросам, которые особым образом затрагивают их интересы, вытекающие из особой роли и ответственности женщин в семье и обществе. Члены партии-мужчины могут отодвигать женщин на задний план, отказываясь замечать или признавать их мнения и взгляды или открыто демонстрируя отсутствие интереса к проблемам, поднимаемым коллегами-женщинами (относя эти темы к разряду «женских вопросов»). Это и есть метод, с помощью которого мнение женщин **игнорируют и отодвигают на задний план**. Другой метод доминирования над женщинами, который могут использовать мужчины, а также некоторые женщины, – это **высмеивание или принижение достоинств женщин** (например, ссылки на их внешность, возраст или эмоциональность характера).

Мужчины – сознательно или неосознанно – часто **утаивают информацию от женщин**, заключая сделки в своем кругу в неофициальной обстановке или без широкого обсуждения или же исходя из того, что их опыт позволяет им принимать решения от имени женщин. Такой метод утаивания информации не только лишает женщин возможности выразить свою точку зрения и оказать влияние на процесс принятия решений, но и укрепляет стереотип, согласно которому для принятия решений у женщин не хватает ни опыта, ни знаний, ни способностей. Такое понятие, как «**двойное наказание**», характеризует проблемы, с которыми сталкиваются женщины при совмещении личной жизни и профессиональных обязанностей. Нередко женщин, стремящихся совместить семью и карьеру, обвиняют в том, что они не уделяют достаточно времени ни тому, ни другому. Их руководители и коллеги считают, что они недостаточно амбициозны, а члены семьи и общество в целом – что они пренебрегают семейными обязанностями. Наконец, учитывая приписываемую ей роль хранительницы очага, женщина нередко чувствует себя виноватой в том, что не добилась успеха ни в семье, ни в профессиональной деятельности, в результате чего она может обвинять себя в промахах и ошибках, предупредить которые она объективно не в силах. Иногда мужчины могут еще более усиливать такие чувства у женщин, **возлагая на них бремя вины и стыда**.

4.24. Методы мужского доминирования в политике

- ✓ Отодвигать женщин на задний план;
- ✓ Высмеивать женщин или принижать их достоинства;
- ✓ Утаивать информацию от женщин;
- ✓ Создавать для женщин проблему «двойного наказания»;
- ✓ Возлагать на женщин бремя вины и стыда.

Источник: Power Booklet [Брошюра о власти], Swedish Social Democratic Party, S-Kvinnor Sveavägen, Stockholm, 1995. Power booklet, S-Kvinnor Sveavägen 68 O.O. Box 70458, S-107 26 Stockholm, 1995.

189 Professor Berit, цитируется по изданию: Power Booklet [Брошюра о власти], Swedish Social Democratic Party, S-Kvinnor Sveavägen, Stockholm, 1995, p.13.

190 Assessing women's political party programs: best practices and recommendations [Анализ женских программ политических партий: примеры успешной практики и рекомендации], Washington, NDI, 2008.

Еще два метода, которые могут использоваться против женщин, заключаются в том, что мужчинам позволяется выступать ради самого выступления (что отбирает время у женщин, которым есть что сказать по существу обсуждаемой темы), а также повторять только что выраженную женщиной мысль, создавая впечатление, что именно мужчина является ее автором. Женщина, которая понимает суть этих методов мужского доминирования и имеет в своем арсенале стратегии противодействия им, сможет более эффективно прокладывать свой курс в политике и добиваться карьерного роста в этой сфере.

ii) Какое бы давление на вас ни оказывали, не отказывайтесь от своего места в парламенте

4.25. Как не поддаться давлению и не отказаться от кресла депутата

- 1. Мобилизуйте поддержку женского крыла партии** и сторонников гендерного равенства в рядах партии, которые должны потребовать от руководства партии прекратить подобную практику.
- 2. Окажите давление** на лидеров партии, с тем чтобы они закрепили запрет на подобную практику в уставе и/или внутренних нормативных документах партии.
- 3. Иницируйте долгосрочную кампанию** за принятие положений, согласно которым женщина могла бы уступать свое депутатское место только другой женщине.
- 4. Подключите СМИ** к освещению примеров подобной практики или к анализу данной проблемы как более широкой тенденции в политике.
- 5. Предложите гражданскому обществу/женским группам** осуществить ряд информационно-пропагандистских кампаний с общественным обсуждением данной проблемы, распространением информации и публикацией соответствующих материалов в прессе.

Итоги выборов в некоторых государствах-участниках ОБСЕ показывают, что политические партии выдвигают женщин кандидатами исключительно в качестве «гендерной фишки», с тем чтобы создать видимость соблюдения требований, изложенных в законодательстве. В издании БДИПЧ ОБСЕ «Руководство по мониторингу участия женщин в выборах» такая «гендерная показуха» определяется как «результат составления партиями смешанных избирательных списков лишь с целью выполнить существующие требования или казаться сбалансированными. В таких случаях партии удаляют женские кандидатуры из списка сразу после выборов посредством их снятия или самоличного отказа от должности».¹⁹¹

Свидетельства такой практики были обнаружены в некоторых из пилотных стран, где проводился опрос в рамках настоящего исследования; следовательно, эта практика может использоваться и в других государствах-участниках ОБСЕ¹⁹². Как выясняется, в ряде случаев перед внесением женщин-кандидатов в партийный список от них требовали предоставить заранее подписанные письма с прошением об отставке. Это явление может быть в большей степени распространено в тех странах, где недавно вступил в силу закон о гендерных квотах, но механизмы регулирования его исполнения недостаточны или отсутствуют.

Женщине может быть чрезвычайно трудно не поддаться давлению, оказываемому на нее с тем, чтобы она отказалась от депутатского кресла. Стратегии сопротивления могут включать такой шаг, как мобилизация групп поддержки в рядах партии – например, женского крыла партии, если такое существует. Помимо этого, женщина может обратиться к женщинам-членам других партий,

191 БДИПЧ ОБСЕ, Руководство по мониторингу участия женщин в выборах, 2004 г., с. 31.

192 Выводы из опроса БДИПЧ 2012 г., проведенного в пяти странах, выбранных для пилотного исследования.

с тем чтобы выяснить, не страдают ли они от такой же практики. Межпартийное сотрудничество может оказаться весьма эффективным инструментом для привлечения внимания к этой конкретной проблеме. Также женщины могут обратиться к таким группам внешней поддержки, как женские организации и НПО, чтобы те от их имени провели среди избирателей информационно-пропагандистские мероприятия на эту тему. Женщины или сторонники гендерного равенства могут рассмотреть вопрос об обнаружении информации о такой практике в СМИ в форме редакторских или новостных статей или же инициировать дискуссии или дебаты на эти темы на местном и национальном телевидении и радио. Можно организовать своих коллег (женщин-кандидатов и сторонников гендерного равенства из числа членов партии), которые могли бы оказать давление на руководство партии, с тем чтобы оно официально запретило подобную практику путем внесения соответствующих положений в устав и уставные нормы партии. Наконец, женщина может организовать долгосрочную кампанию, чтобы вынудить руководство партии включить в официальные партийные документы положение, в соответствии с которым любое депутатское кресло, освобождаемое женщиной, может передаваться только другой женщине. Кроме того, женщины могут установить сотрудничество с прогрессивными журналистами, с тем чтобы те рассказали о данной практике в прессе и требовали политической реформы для запрещения таких действий.

Конечно же, не все уходы женщин-парламентариев в отставку связаны с давлением заинтересованных политических субъектов. Иногда женщина вынуждена отказаться от места в парламенте, например, в связи с получением должности министра в правительстве или с переходом на другую государственную должность. В таком случае перед отставкой женщина могла бы возглавить упомянутую выше кампанию, с тем чтобы убедить руководство партии официально принять политику, в соответствии с которой любое депутатское кресло, занимаемое женщиной, может передаваться исключительно женщине.

iii) Не отказывайтесь от политической карьеры из-за проигрыша на выборах или утраты депутатского кресла

Каждый человек терпит в жизни поражения, особенно в политике. И здесь самый важный вывод – не сдаваться. Политика – это процесс, состоящий из массы мелких неудач и нескольких крупных побед. В этой связи женщине необходимо научиться превращать свой опыт – и положительный, и отрицательный – в кирпичики для фундамента новых предвыборных сражений. Следует тщательно проанализировать только что прошедшую кампанию и ее результаты и спросить себя: как еще можно улучшить свои знания, навыки и связи? Какой положительный опыт можно взять на вооружение и расширить в будущем?

Также важно не обижаться на оппонентов, на партию или на ее руководство и не обвинять их ни в чем. Не следует забывать: то, как женщина справляется с поражением, может стать для партии важным показателем ее качеств как политика. При этом решимость продолжать борьбу расценивается как преданность и верность делу партии. Вместе с тем, женщине необходимо определить и пределы своей лояльности: если партия постоянно ставит ее на такие места в списке или в те избирательные округа, где у нее нет никаких шансов на победу, ей стоит подумать, следует ли продолжать свою политическую карьеру в данной партии. Например, в Албании одну женщину, активного члена партии, постоянно обходили в процессе отбора кандидатов на местные и национальные выборы. Потерпев довольно длительное время такое невнима-

ние к себе со стороны лидеров партии, она вышла из ее рядов и победила на следующих местных выборах в качестве независимого кандидата¹⁹³.

4.1.2 Сотрудничество с другими женщинами и коллективные действия по вопросам, представляющим взаимный интерес

4.26. Анита Градин, активная сторонница гендерного равенства

Член парламента Швеции Анита Градин всегда имела при себе маленький черный блокнот, куда записывала информацию о женщинах, которых встречала на различных семинарах, общественных слушаниях и мероприятиях. Это были женщины, которые произвели на нее впечатление своими интересными выступлениями или анализом проблем. Она открывала этот блокнот всякий раз, когда партии нужно было выдвигать кандидатов на различные должности. Ее блокнот стал базой данных квалифицированных женщин-профессионалов, которая помогала ей находить потенциальных кандидатов для своей партии. Важно также то, что с его помощью у нее всегда находилось, что возразить лицам, ответственным за отбор кандидатов, когда они заявляли: **«нет женщин, кому это интересно»** (баллотироваться на выборную должность).

Впоследствии Градин стала министром правительства Швеции, учредила национальную комиссию по обеспечению гендерного равенства в составе государственных комитетов. Помимо этого, она была избрана председателем Социалистического женского интернационала и предложила идею установления гендерных квот в рабочих партиях всего мира, а также работала в должности комиссара в Европейской комиссии в 1995 – 1999 гг.

В предыдущем разделе подробно рассматривались различные шаги, которые могут быть предприняты женщинами для продвижения своей политической карьеры – будь то выдвижение в качестве кандидата на выборную должность, назначение руководителем кампании другого кандидата или получение более высокого поста в партии. Речь шла в основном о стратегиях, мерах и инициативах, которые женщины могут использовать или внедрить каждая сама по себе.

В настоящем разделе рассматривается вопрос о том, как женщины совместно с другими женщинами (и мужчинами) могут способствовать дальнейшему росту своей политической карьеры, а также заложить основы для укрепления гендерного равенства в практике политических партий.

→ Привлечение других женщин в политику

Простая, но эффективная коллективная стратегия, которой можно воспользоваться для повышения представительства женщин в политике, состоит в **привлечении большего количества женщин** в партийные ряды. Можно сказать, что это усилит конкурентную борьбу женщин за скудные партийные ресурсы и посты. Однако важно учесть и выгоды от расширения представительства женщин в той или иной партии, особенно на руководящих постах, а также тот факт, что увеличение представительства женщин может означать поддержку или содействие собственному продвижению женщины по партийной лестнице.

Учитывая незначительные цифры представительства женщин в политике, особенно на ответственных постах, чрезвычайно важно выявлять и поддерживать политическую карьеру женщин – потенциальных кандидатов и политических лидеров. Отличным примером в этой связи может служить Анита Градин (см. вставку 4.26). Женщины могут рассмотреть возможность создания

и распространения среди женщин-коллег по партии аналогичных баз данных, что должно способствовать расширению резерва женщин, являющихся потенциаль-

193 Интервью БДИПЧ ОБСЕ с женщинами-политиками Албании (июнь 2012 г.).

ными претендентами на продвижение по партийной лестнице. Помимо этого, женщина сама может вести записи о талантливых женщинах, с которыми она встречается на различных мероприятиях, и обдумывать, как можно использовать их потенциал в будущем. Эта стратегия вполне применима и в отношении женщин, которые являются членами местных и региональных отделений партии и могли бы стать кандидатами на выдвижение на местных и/или муниципальных выборах.

→ Получение помощи наставника и работа в качестве наставника с другими женщинами-членами партии

Иметь наставника очень важно для женщины на любом этапе ее политической жизни. **Наставничество в политике** можно определить как отношения взаимной поддержки между двумя лицами, установленные с целью обмена опытом, навыками и знаниями, а также с целью оказания помощи в решении проблем, воображаемых или реальных, которые могут угрожать политической карьере¹⁹⁴. Наставничество следует всегда рассматривать как взаимные и взаимовыгодные отношения.

Наставничество может иметь различные формы и, в идеальном случае, должно осуществляться на постоянной основе. При **традиционной форме наставничества** лицо, имеющее больше опыта и знаний, действует как персональный руководитель и доверенный консультант, который может давать советы, рекомендации и оказывать поддержку другому, менее опытному лицу. Такой вид наставничества может развиваться с течением времени естественным путем. Однако женщина также может, в идеальном случае – сразу после приема в партию, обратиться к руководству партии с просьбой назначить ей наставника, обладающего опытом в тех вопросах, которые отвечают ее интересам и целям в партии.

Наставничество равных предусматривает отношения наставничества между людьми (часто одного возраста), обладающими сопоставимым опытом. В рамках этой формы наставничества коллеги обмениваются личным опытом, примерами успешной практики, мыслями о путях карьерного роста в политике и о политике в целом. Равные по опыту коллеги поддерживают друг друга на различных этапах своей политической карьеры и учатся на опыте друг друга. **Наставничество между людьми разных поколений** – это тоже взаимные отношения, в рамках которых старшие, опытные члены партии могут учиться у более молодых коллег, обладающих знаниями в области новейших политических идей, тенденций, методик, практики и достижений, а более молодые коллеги могут учиться на опыте старших товарищей. Например, более опытные женщины-политики могут узнать от более молодых женщин о последних тенденциях в социальных сетях, а женщины, недавно вступившие

4.27. Виды наставничества

а) Наставничество с позиции опыта.

Коллега с более обширным опытом выступает в качестве персонального консультанта и советчика.

б) Наставничество равных.

Обмен опытом между коллегами, равными по уровню знаний и положению в партии.

в) Наставничество между людьми разных поколений.

Получение информации от коллег, у которых меньше опыта, но больше знаний о новых идеях, технологиях и политических стратегиях (и наоборот).

г) Наставничество как объединение ресурсов.

Выявление и объединение ресурсов (прежде всего знаний и навыков), приносящее взаимную выгоду.

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) [По ступенькам карьерной лестницы: справочник молодой женщины, стремящейся к руководству и работе в политической партии. Часть III, глава 4 «Наставничество и формирование группы поддержки»], 2011, p. 62.

4.28. Девять шагов к избранию депутатом парламента от Консервативной партии: программа Консервативной партии для женщин Women2Win

1. Свяжитесь с местным отделением Консервативной партии или с местными благотворительными организациями и предложите свои услуги волонтера в знак приверженности партии и службе на благо общества.
2. Обдумайте и подготовьте личный план действий по преодолению своих слабых сторон или по повышению квалификации.
3. Подумайте, подходит ли вам политическая карьера, которая будет полностью занимать ваш рабочий день, потребует кардинальной перестройки семейной жизни и подчинения ритму политических кампаний.
4. Направьте в штаб-квартиру местного совета письмо с разъяснением причин, по которым вы хотели бы стать кандидатом от партии, и приложите свое резюме.
5. Приложите к своему сопроводительному письму информацию о своем участии в деятельности местных объединений, профессиональных групп, благотворительных организаций или в жизни местной общины в более широком смысле.
6. Приложите три отзыва, характеризующие вас и ваши профессиональные навыки.
7. Не позднее, чем через три месяца после приема в члены Консервативной партии, уплатите членский взнос в Совет парламентской ассоциации (СПА).
8. Будьте готовы пройти собеседование в СПА (собеседование с ответственными членами партии может занять целый день).
9. После того, как вас утвердят в качестве кандидата, подыщите себе вакантный избирательный округ и начинайте готовиться к предвыборной гонке.

Источник: программа Консервативной партии Women2Win, <http://www.women2win.com/being-mp>.

в партию, могут учиться на опыте и знаниях более опытных наставниц. В этом виде наставничества коллеги меняются ролями в зависимости от темы общения. Наконец, **наставничество как объединение ресурсов** может стать полезным средством выявления и, в итоге, объединения знаний, ресурсов и навыков, которыми обладают разные женщины-политики по отдельности.

Хотя наставничество может быть полезно для женщины-политика на всех этапах ее карьеры, особое значение имеет наставничество в отношении лиц, выдвинутых кандидатами впервые. В контексте настоящего руководства важно подчеркнуть, что наставничество может и должно осуществляться как между политиками одного пола (между двумя женщинами), так и между политиками разного пола (между женщиной и мужчиной, где в роли наставника может выступать как женщина, так и мужчина). В частности, в политических партиях, где большинство руководящих постов пока занимают мужчины, но руководство искренне заинтересовано в выдвижении на эти посты большего числа женщин, партийные руководители-мужчины могут передавать свой богатый опыт и знания женщинам – особенно тем, кто вступил в партию недавно.

Наставничество практикуют многие политические партии в регионе ОБСЕ, причем некоторые из них официально включили наставничество в число внутрипартийных учебных мероприятий. Например, Консервативная партия Соединенного Королевства включила наставничество в качестве компонента в свою программу «Women2Win», которая представляет собой состоящий из девяти этапов план подготовки женщин к избранию в парламент в качестве депутата от данной партии (см. вставку 4.28)¹⁹⁵.

195 См. программу Консервативной партии Women2Win, <http://www.women2win.com/being-mp>.

Аналогичным образом, Женская сеть Фабианского общества, связанная с Лейбористской партией Соединенного Королевства, в Международный женский день 8 марта 2011 г. учредила свою Программу наставничества. В рамках этой программы женщин-членов Фабианского общества, интересующихся политической или общественной карьерой, приглашают на 10-месячные курсы обучения с наставниками, которыми являются женщины, занимающие ответственные политические посты. В рамках обучения женщины посещают учебные занятия, участвуют в мероприятиях по развитию навыков коммуникации и интенсивному развитию других навыков, а также совершают учебные экскурсии в парламент Соединенного Королевства и в Европейский парламент. В качестве наставниц приглашаются женщины-политики, занимающие ответственные посты. Одна из выпускниц данной программы была отобрана в качестве кандидата на парламентские выборы, другая была включена в список официальных кандидатов в парламент; помимо этого, несколько женщин стали председателями попечительских советов школ или членами правлений благотворительных организаций¹⁹⁶.

Наставничество также можно организовать на региональном или международном уровне для женщин, являющихся членами партий с аналогичной идеологией. Например, Женская демократическая сеть Международного республиканского института (International Republican Institute's Women's Democracy Network) проводит обучение потенциальных лидеров-женщин на опыте специалистов-практиков, занимающих высокие посты в политике, гражданском обществе и правительстве¹⁹⁷. Такие наставники обучают начинающих женщин-политиков навыкам руководства и лидерства через национальные отделения Женской демократической сети.

→ Формирование альянсов и групп солидарности внутри партий

Женщин нередко характеризуют (в том числе и сами женщины) как объединителей и эффективных специалистов в области налаживания связей и достижения консенсуса. Вместе с тем, мужчины тоже умело формируют **политические связи**, причем нередко с использованием неформальных средств. В политике используются следующие методы формирования связей и коалиций:

- ✓ развитие связей с предпринимателями и деловым сообществом;
- ✓ использование существующих рабочих связей или расширение на их основе круга знакомств;
- ✓ встречи на общественных мероприятиях в клубах, пабах, спортивных залах или других общественных местах;
- ✓ посещение мероприятий, на которых присутствуют спонсоры или доноры;
- ✓ заключение взаимовыгодных неофициальных «сделок»;
- ✓ использование присутствия представителей СМИ для обнародования своих взглядов или достижений.

Каждую встречу, связанную с работой или общественным мероприятием, обычно используют как возможность «продать» свой образ, свои достижения и политические взгляды.

196 См. веб-сайт Женской сети Фабианского общества: <http://www.fabianwomen.co.uk/2013/03/the-fabian-womens-network-is-recruiting-for-its-201314-mentoring-programme/>.

197 Женская демократическая сеть – проект Международного республиканского института. См.: <http://www.wdn.org>.

Таким образом, на индивидуальном уровне женщине, планирующей карьеру в политике, следует каждую встречу и мероприятие рассматривать как возможность обновить свою позицию и достижения; наладить контакты с влиятельными ответственными лицами и людьми, формирующими общественное мнение; организовать группы поддержки, которые потенциально могут помочь в продвижении по политической лестнице. При этом на коллективном уровне формирование официальной или неофициальной сети поддержки (в которую могут входить как женщины, так и мужчины) может показать, сколько квалифицированных женщин на самом деле готовы делать политическую карьеру в данной партии, объединяться и объединять усилия для решения вопросов, волнующих женщин-членов партии; а также создавать площадку, на которой женщины смогут в безопасной и благоприятной обстановке обсуждать важные для них вопросы и проблемы.

→ Организация межпартийного сотрудничества женщин

Помимо формирования солидарности и развития диалога между женщинами в рядах одной партии, женщины также могут организовать **межпартийное сотрудничество** по вопросам, вызывающим общую озабоченность. Например, такое сотрудничество возможно в рамках информационной кампании против гендерной дискриминации в обществе. В регионе ОБСЕ проходит множество кампаний, направленных на повышение осведомленности избирателей и государственных должностных лиц об отсутствии гендерного баланса в политике и о необходимости выдвигать на выборные

4.29. Опрос Украинского женского фонда: женщины в политике

НПО «Украинский женский фонд» провела опрос с целью выяснить отношение к женщинам-политикам по всей стране.

Немногим более 20% женщин указали в своих ответах, что на выборах отдадут предпочтение женщине; то же самое заявили чуть менее 20% опрошенных мужчин. Лишь немногим более 10% женщин и чуть более 20% мужчин заявили, что предпочитают голосовать за мужчин.

Самое интересное заключается в том, что около 60% и мужчин, и женщин заявили, что пол кандидата не имеет значения, и лишь около 10% согласились с утверждением, что «женщины неспособны заниматься политикой».

Источник: Украинский женский фонд, http://www.uwf.kiev.ua/en_news_261010.htm.

должности больше женщин во имя утверждения принципов демократии. Особенно ярким примером в этой области может служить инициатива «Паритет в парламенте», реализованная в Португалии под руководством трех женщин-депутатов Европейского парламента накануне выборов в Европейский парламент в 1994 г. Эти женщины пригласили 115 политиков-женщин и 115 политиков-мужчин на однодневную сессию парламента, посвященную обсуждению проблем демократии, роли женщин в общественной жизни Португалии, а также проблем гражданства и гендерного паритета. Цель этого мероприятия, финансирование которого было частично предоставлено Европейской комиссией, состояла в том, чтобы проверить, как будет выглядеть процесс подготовки политических решений в парламенте, где 50% мест принадлежит женщинам и 50% – мужчинам¹⁹⁸.

Женщины также могут объединить свои усилия при организации кампаний, направленных на привлечение в политику большего числа женщин. В 1997-2002 гг. в Исландии проходила финансируемая многопартийным парламентским комитетом кампания в СМИ, целью которой было увеличение доли женщин в политике. Кампания включала публикацию юмористических рекламных объявлений и организацию учебных курсов, образователь-

198 Woodward, Alison. Going for Gender Balance: A guide for balancing decision making [За гендерный баланс: руководство по обеспечению сбалансированного принятия решений]. Strasbourg, Council of Europe, 2002, p. 34.

ных сетей, общественных собраний и программ наставничества. Целью рекламных объявлений было бросить вызов стереотипам, существующим на высших этажах власти, и показать, что проблема обеспечения гендерного баланса в равной степени касается и женщин, и мужчин. Один плакат изображал бреющуюся женщину-члена парламента, а другой – министра иностранных дел (которым в то время был мужчина) с колготками в руках. Надписи на плакатах, соответственно, гласили: «Половина нации не имеет демократического представительства в парламенте» и «Некоторый опыт нам недоступен»¹⁹⁹.

Помимо этого, женщины могут работать над укреплением положений о гендерном равенстве в парламентах. На коллективные действия женщин могут подтолкнуть такие вопросы, как продолжительность рабочего дня в парламенте, обеспечение условий для ухода за детьми для женщин-депутатов с маленькими детьми, доступ в здание парламента и условия работы для женщин с различными видами ограниченными возможностями, а также выделение времени на выступления в ходе пленарных заседаний. Особенно успешным межпартийное сотрудничество женщин бывает в том случае, когда оно направлено на решение конкретных вопросов. Например, в Австрии в 2011 г. женщины из различных парламентских групп успешно провели кампанию за изменение текста национального гимна: наряду со словом «сыновья Австрии» в него удалось включить и слово «дочери»²⁰⁰.

Еще одним примером межпартийного сотрудничества может служить подготовка совместных заявлений по поводу особых дат или событий, говорящих о достижениях женщин на пути к гендерному равенству. Во многих государствах-участниках ОБСЕ широко отмечается Международный женский день (8 марта). Эту дату можно использовать для информирования общества о деятельности женщин-парламентариев во имя равноправия женщин, а также для напоминания о еще не решенных проблемах.

→ Создание «чисто женских» партий

Для привлечения внимания общества к вопросам гендерного равенства, проблеме маргинализации женщин в сфере политики и к политическим приоритетам женщин также используется (хотя и реже) такая стратегия, как создание **женских партий**. Иногда женские партии возникают на фоне глубокого разочарования в традиционной политике или в период полной смены политического режима. Как правило, они нередко возникают из женских движений, которые стремятся стоять «над» существующими политическими партиями, давая женщинам возможность выразить свою позицию.

Примером может служить партия «Женщины России», возникшая как женское движение в 1993 г. На национальных выборах в парламент в том же году партия получила 10% голосов и, соответственно, 25 мест в Государственной думе Российской Федерации. Всего в составе Государственной думы первого созыва (1993-1995 гг.) женщинам принадлежало 51 место из 130²⁰¹. Впоследствии данная партия активно проявила себя по ряду вопросов, в том числе встав в оппозицию в отношении военной кампании в Чечне, которая

199 Пиппа Норрис и Мона Лена Крук, Гендерное равенство на выборных должностях: шестиступенчатый план действий. Варшава, БДИПЧ ОБСЕ, 2011, <http://www.osce.org/ru/odihr/80989>.

200 Austrian anthem to give daughters a mention [В гимне Австрии будут упомянуты и дочери], 14 July 2011, <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) [Закон о гимне Республики Австрия], 2011, 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/>.

4.30. Женская партия в Польше

В 2006 г. вопрос о недостаточном представительстве женщин в политике оказался в центре острых публичных дебатов, начатых по инициативе общественного движения «Польша – женщина», которое впоследствии превратилось в Женскую партию (*Partia Kobiet*), основанную знаменитой писательницей Мануэлой Гретковской.

Женская партия собрала под свои знамена известных женщин – деятелей бизнеса, искусства и музыки, и привлекла к себе значительный интерес со стороны СМИ. Она надеялась получить поддержку и от левых, и от правых политических партий, однако лидеры этих партий своих обещаний не сдержали. Тем не менее, Женская партия решила сохранить свой статус и участвовала в качестве независимой партии в выборах в семи округах.

Бюджет Женской партии в ходе избирательной кампании составил 30 тыс. злотых (7,5 тыс. евро). Из-за таких скудных ресурсов и из-за того, что до выборов оставалось лишь пара месяцев, партия не сумела создать партийные структуры по всей Польше. В результате ее члены решили проводить кампанию с помощью довольно спорного предвыборного плаката, на котором основательницы партии позировали полностью обнаженными под лозунгом: «Все для будущего, нам нечего скрывать – Женская партия». Несмотря на эти усилия, партии не удалось преодолеть пятипроцентный барьер на выборах 2007 г., и она не получила мест ни в Сейме, ни в Сенате.

Источник: M. Druciarek, M. Fuszara, A. Nizynska, J. Zbieranek, ISP and ODIHR, Women on the Polish Political Scene [Женщины на польской политической сцене], Warsaw, 2012.

началась в 1994 г. На парламентских выборах 1995 г. партия «Женщины России» решила не менять свою политическую платформу, сделала упор на социальные вопросы (таких, как защита прав детей и женщин) и отказалась от вступления в коалицию с другими либеральными партиями. Она не смогла преодолеть пятипроцентный барьер, необходимый для получения пропорционального представительства в новой Государственной думе, и ей досталось лишь три места в парламенте по одномандатным округам. Партия также рассматривала вопрос о выставлении своего кандидата на президентских выборах 1996 г., но в итоге не смогла вклиниться в жесткую предвыборную гонку.

Менее крупная организация, Партия женщин России, участвовала в выборах 1995 г. в составе потерпевшей неудачу коалиции, сформированной из ряда других отколовшихся партий. Несколько женщин (Элла Памфилова из «Республиканской партии России – Партии народной свободы», председатель Социалистической партии трудящихся Людмила Вартазарова и лидер «Демократического союза» Валерия Новодворская²⁰²) с тех пор превратились в известных политических деятелей. Элла Памфилова получила особую известность как защитник прав женщин и пожилых людей.

Еще одним примером может служить Женская партия Литвы, которую возглавляла бывший премьер-министр этой страны Казимира Прунскене²⁰³. Партия была основана в 1995 г. на базе 13 женских организаций и ставила перед собой цель доказать, что и без специальных квот женщины могут быть независимыми политическими деятелями. На выборах 1996 г. партия показала седьмой результат среди 24 других политических партий, став дерзким возмутителем спокойствия в мире традиционных политических организаций²⁰⁴.

Одну из важнейших ролей в мирном процессе в Северной Ирландии сыграла партия «Женская коалиция». Созданная в 1996 г., она ставила своей конечной целью обеспечить, чтобы в ходе многопартийных мирных переговоров в Северной Ирландии не отошли на задний план

202 The Democratic Union and the Socialist Workers' Party are unregistered parties [Демократический союз и Социалистическая партия трудящихся – незарегистрированные партии], http://www.russiavotes.org/duma/list_parties_2003_2007.php.

203 Kazimira Prunskienė [Казимира Прунскене], http://en.wikipedia.org/wiki/Kazimira_Prunskienė C4%97.

204 John T. Ishiyama, Women's parties in post-communist politics [Женские партии в посткоммунистической политике], *East European Politics and Societies*, Vol. 17, No. 2, 2003, pp. 266-304; Alison Woodward, *Going for Gender Balance. A guide for balancing decision making [За гендерный баланс: руководство по обеспечению сбалансированного принятия решений]*, Strasbourg, Council of Europe, 2002.

интересы, взгляды и мнения женщин. Вначале представители «Женской коалиции» были единственными женщинами среди партийных делегаций на мирных переговорах. Утверждают, что «Женская коалиция» помогла положить конец насилию в Северной Ирландии и обеспечила участие женщин в официальных переговорах²⁰⁵.

В целом, женские партии способствуют повышению осведомленности гражданского общества о положении женщин и о конкретных проблемах, с которыми они сталкиваются. Помимо этого, женские партии укрепляют солидарность женщин-политиков, а также их уверенность в своих силах. Наконец, женские партии привлекают внимание общества к вопросам, которые вызывают особое беспокойство у женщин, и/или к конкретным обстоятельствам, отрицательно влияющим на женщин, но не вызывающим никакой реакции со стороны политиков. При этом женские партии могут стать трамплином для входа в политику политически активных и целеустремленных женщин.

Вместе с тем, по ряду причин женские партии обычно неустойчивы в долгосрочной перспективе. Прежде всего, они, как правило, по умолчанию исключают половину электората (мужчин) из числа своих потенциальных избирателей. Во-вторых, значение поднимаемых женскими партиями вопросов нередко принижается, и средства массовой информации обращают особое внимание лишь на их деятельность, связанную с решением чисто женских проблем, или на необычный статус этих партий. Другие же вопросы, на которых они строят свою кампанию, чаще привлекают меньше интереса. В-третьих, провал женских партий на выборах усиливает популярное стереотипное представление о неспособности женщин к политике и тем самым дает противникам гендерного равенства мощный аргумент против расширения участия женщин в политической жизни. Помимо этого, серьезным препятствием на пути женских партий часто является существование избирательных (проходных) барьеров, а также неравная система финансирования, работающая в пользу более крупных партий.

4.1.3 Институционализация гендерного равенства во внутренних правилах, процессах и практике политических партий

В предыдущих разделах обсуждались стратегии, которые могут разрабатываться и применяться женщинами-политиками, индивидуально или коллективно, в целях поддержки и обеспечения своей политической карьеры. В числе индивидуальных стратегий рассматривались самые разные меры, в том числе направленные на изучение принципов функционирования партий, роли мужчин и женщин в партийной жизни, методов получения доступа к партийным ресурсам и методов проведения избирательных кампаний. В числе рассмотренных коллективных стратегий были меры по обеспечению успешной политической карьеры женщин путем организации сотрудничества между женщинами из одной партии или из нескольких партий.

Упомянутые стратегии отражают неравенство правил игры для политиков-мужчин и политиков-женщин. Эти стратегии могут помочь женщинам выжить в существующей политической реальности, однако они необязательно приведут к таким трансформациям в политике, которые гарантировали бы равенство прав и возможностей мужчин и женщин. В этой связи в настоящем разделе рассматриваются стратегии, которые женщины (и, что важно, мужчины) могут использовать в целях создания таких политических пар-

205 Carmel Roulston, *Inclusive Others: The Northern Ireland Women's Coalition in The Peace Process* [Включая всех других: «Женская коалиция» Северной Ирландии в мирном процессе], *Scottish Affairs*, Vol. 26, winter, 1999.

4.31. Число женщин в политике – не показатель: понятие «критической массы»

Понятие «критической массы» в применении к такой сфере, как гендер, женщины и политика, означает число женщин, необходимое для оказания существенного влияния на поведение политиков, политические институты и государственную политику. Оно символизирует порог, при преодолении которого женщины перестают быть политическими «фишками» и приобретают ощутимый вес в политических дебатах. Общеизвестным уровнем критической массы является **доля в 30%**.

Вместе с тем, все чаще признается, что одни лишь численные показатели не гарантируют заметной роли в политике. В этой связи важно посмотреть, какие факторы или возможности в большей степени повышают шансы на то, что женщины смогут сказать существенное слово в политике. К этим факторам относятся следующие:

присутствие женщин на властных постах (лидер партии, советник по политическим вопросам, руководитель или член отборочного комитета);

- ✓ экспертный потенциал (навыки по сбору средств, экспертные знания в правовой или политической сфере или же в области законодательства, обогащающие арсенал партии);
- ✓ наличие или отсутствие механизмов учета гендерных аспектов в государственных структурах;
- ✓ наличие или отсутствие механизмов учета гендерных аспектов в партийных структурах (женское крыло или секция в партии; гендерная политика или стратегия);
- ✓ внешние политические условия (вид избирательной системы);
- ✓ наличие или отсутствие сильного гражданского общества, в том числе женских групп.

Source: Sarah Childs, Joni Lovenduski and Rosie Campbell, Women at the Top 2005: Changing Numbers, Changing Politics? [Женщины на вершине власти в 2005 г.: меняются цифры, меняется политика?], Hansard Society, 2005.

тий, которые бы в большей степени учитывали гендерные аспекты и обеспечили бы подлинную и устойчивую институционализацию гендерного равенства.

Институционализация гендерного равенства – важное условие, без которого невозможно достичь полного равенства политических прав и возможностей мужчин и женщин на практике. В частности, хотя сторонникам гендерного равенства следует рассматривать вовлечение большего числа женщин в политику как одну из приоритетных задач, само по себе увеличение числа женщин в политике в целом и в рядах партий в частности такую институционализацию обеспечить не может. При отсутствии официальных структур, внутренних установок, программ и процессов, обеспечивающих поддержку женщин и гендерного равенства, само по себе достижение рекомендуемой ООН «критической массы» (30%) представительства женщин в политике не сможет изменить текущую политическую практику.

Как было отмечено в одном исследовании, посвященном заметному представительству женщин в Соединенном Королевстве²⁰⁶, условий, необходимых для повышения учета гендерных аспектов в политике, можно достичь лишь после формирования соответствующих структур. К ним относятся механизмы учета гендерных аспектов в государственных структурах и женские секции политических партий; благоприятные условия предвыборной и политической борьбы, включая недискриминационное законодательство, а также правила и регламенты, предусматривающие санкции за несоблюдение этих правил; возможности для женщин занимать посты, связанные с принятием решений, и оказывать влияние на процессы принятия решений; наличие подлинного гражданского общества, в том числе активно действующих женских групп (см. вставку 4.31).

206 Pippa Norris and Joni Lovenduski, *Political Recruitment: Gender, Race and Class in the British Parliament* [Вовлечение в политику: гендер, раса и класс в британском парламенте], Cambridge, Cambridge University Press. 1995, p. 145.

В настоящем разделе предлагается ряд стратегий, которыми могут воспользоваться женщины-члены партии (в сотрудничестве с мужчинами) в целях содействия институционализации гендерного равенства в политических партиях.

→ **Определение степени ориентированности на гендерное равенство в партии и в рядах ее руководства**

Прежде чем выбирать наиболее подходящие меры в поддержку формализации принципов гендерного равенства в политических партиях, может сначала определить существующую **степень учета гендерных аспектов** в данной партии. Ниже предлагаются три достаточно широкие категории для классификации позиции данной партии по вопросу гендерного равенства:

- ✓ Партия открыто не приемлет идею гендерного равенства;
- ✓ Партия выступает за гендерное равенство и демонстрирует это на практике;
- ✓ Партия прибегает к риторике гендерного равенства для извлечения политической выгоды²⁰⁷.

i) Партия, **открыто не приемлющая** идею гендерного равенства и/или политической карьеры женщин, может использовать различные приемы дискриминации на гендерной почве. Например, она может ограничивать возможности для карьерного роста женщин в рядах партии или установить такие правила или регламенты, которые прямо запрещают участие женщин в различных партийных мероприятиях или процессах.

ii) Партия, которая **действительно поддерживает идею гендерного равенства** и продвижения женщин по партийной лестнице, обычно показывает это на практике. Сказанное не обязательно означает, что женщин автоматически выдвигают на руководящие должности или отбирают в качестве кандидатов. Однако в такой партии существует гораздо больше шансов, что состоящим в ней женщинам и мужчинам будут обеспечены более справедливые правила конкуренции за политическую карьеру. Партия, поддерживающая идею гендерного равенства, выступает за продвижение женщин по службе не только в теории и в риторике, но и на практике. Везде, где это возможно, она принимает меры в поддержку женщин, организуя курсы повышения квалификации и тренинги, а также выделяя ресурсы женщинам-кандидатам или женской секции партии.

iii) Труднее всего бывает определить партию, которая ограничивается лишь **риторикой** гендерного равенства. Она может поддерживать продвижение женщин по партийной лестнице, когда это выгодно с точки зрения политической конъюнктуры, но не в качестве принципиальной позиции. Такие партии могут поддерживать гендерное равенство на словах, тогда как за кулисами всячески препятствуют продвижению женщин, утаивая от них необходимую информацию или не допуская их к участию в процессах принятия решений или к оказанию влияния на эти процессы.

После того, как женщина выяснит, в партию какого из описанных типов она вступила, ей будет проще выбрать стратегию действий в поддержку гендерного равенства в соответствующей партийной среде.

²⁰⁷ Материалы, подготовленные Соней Локар (Sonja Lokar) для учебного семинара БДИПЧ ОБСЕ «Женщины в политических партиях», который прошел в Тиране (Албания) 19-20 июня 2012 г.

Важно помнить о стратегиях (см. главу 3), которые могут быть использованы партиями, стремящимися к увеличению многообразия среди своих кандидатов. Это **риторика равенства** (включение идеи равного представительства в платформы партии, избирательные кампании и выступления лидеров партии); **продвижение равенства** (принятие конкретных мер – таких, как организация тренингов и предоставление финансовой помощи – в целях привлечения женщин в политику); а также **гарантии равенства** (принятие на уровне политических установок партии мер по увеличению числа женщин в списках кандидатов от партии – например, принятие внутрипартийных гендерных квот). В зависимости от того, к какому типу относится данная партия (если она подпадает под эту классификацию), женщины могут объединить свои усилия и работать над последовательной трансформацией партийной стратегии и движением от риторики равенства к конкретным мерам по продвижению равенства, а затем к реализации гарантий равенства²⁰⁸.

→ **Создание групп единомышленников из числа активных сторонников гендерного равенства (женщин и мужчин)**

Важно выявить (а также изучить) как сторонников, так и противников гендерного равенства среди членов партии. Кто из лидеров партии – борец за гендерное равенство или его сторонник? Кто не приемлет эту идею, и почему? Кто из членов партии, мужчин и женщин, известен как активный сторонник гендерного равенства? Кто из членов партии, мужчин и женщин, не поддерживает эту идею? Каковы их аргументы?

Женщине следует найти среди членов партии и женщин, и мужчин, выступающих за гендерное равенство. Это ее естественные союзники как с точки зрения поддержки ее политической карьеры, так и с точки зрения помощи в борьбе за превращение партии в организацию, которая в большей степени учитывает гендерные аспекты и обеспечивает равные возможности для женщин и мужчин.

→ **Институционализация гендерного равенства в уставе и внутренних правилах/кодексе поведения политической партии**

Важно, чтобы гендерное равенство, как принцип и ценностная установка, определяющая деятельность партии, было упомянуто партией официально, прежде всего в ее основных документах – таких, как устав и/или учредительные документы. Если руководители партии делали заявления по поводу гендерного равенства, женщины могут собрать эти заявления и использовать их формулировки для разработки поправок в существующие документы партии. После этого можно подобрать делегата на съезд партии, мужчину или женщину, который согласится выступить с предложением о внесении положения о приверженности идее гендерного равенства в устав партии, ее платформу или учредительные документы. Такую стратегию женщины могут использовать и для включения в документы партии положений о соблюдении гендерного баланса во внутрипартийных процессах, структурах и органах, ответственных за принятие решений.

²⁰⁸ See: Joni Lovenduski, *Feminizing Politics* [Феминизация политики], Cambridge, Polity Press, 2005; Sarah Childs, Joni Lovenduski and Rosie Campbell, *Women at the Top 2005: Changing Numbers, Changing Politics?* [Женщины на вершине власти в 2005 г.: меняются цифры, меняется политика?], London, Hansard Society, 2005.

Если данная партия не приняла собственных нормативных документов в отношении образа действий и поведения членов партии, включая кодексы поведения или нормативные документы, запрещающие дискриминацию или сексуальное преследование, женщины могут обдумать возможность инициировать или рекомендовать создание рабочей группы по разработке таких документов. В качестве образца можно использовать многочисленные кодексы поведения для депутатов парламента (более подробно о разработке этических кодексов для политических партий см. в главе 3).

→ Лоббирование разработки партийных программ и тренингов в поддержку гендерного равенства

Как в индивидуальном порядке, так и сообща женщины могут лоббировать принятие в своей партии правила, предусматривающего включение темы гендерного равенства в каждый вводный курс для новых членов партии. Разработка таких учебных модулей может быть поручена членам женского крыла (если такое создано), кому-нибудь из сторонников гендерного равенства внутри партии или внешнему эксперту по гендерным и политическим вопросам. Можно также поставить условие, чтобы лидеры и ответственные работники партии хотя бы один раз посетили занятия по этой теме, так как успех любой инициативы по комплексному учету гендерного фактора зависит от наличия политической воли у партийных лидеров и лиц, ответственных за принятие решений, а также от поддержки с их стороны.

Если у партии есть собственная программа повышения квалификации или тренингов для своих членов, женщины могут рассмотреть возможность лоббирования мер, предусматривающих обязательное включение в такую программу обучения по вопросам гендерного равенства и комплексного учета гендерных аспектов. Также можно выяснить, существуют ли критерии допуска к таким тренингам, с тем чтобы обеспечить и женщинам, и мужчинам равные возможности по повышению квалификации непосредственно в партии. Женщины также могут добиваться от партийных лидеров, чтобы те рассмотрели возможность финансирования продвинутого курса обучения по вопросам комплексного учета гендерных аспектов или гендерного анализа бюджета для заинтересованных членов партии. Углубив свои экспертные знания по этим темам, члены партии смогут впоследствии применять соответствующие стратегии ко всем процессам, процедурам и практике партии. Помимо этого, такой подход позволит партии накопить собственный экспертный потенциал по конкретному вопросу, касающемуся гендерного равенства.

→ Требование от партии выполнения взятых обязательств

Рассмотрите возможность мобилизовать сторонников гендерного равенства в рядах своей партии (как мужчин, так и женщин) и вместе попросить руководство партии отчитаться о выполнении обязательств в области гендерного равенства. Другой вариант состоит в том, чтобы предложить женской секции (если она существует) провести анализ соответствующих обязательств партии и подготовить для партийного руководства план действий по их выполнению.

4.32. Понятие комплексного гендерного подхода

Комплексный гендерный подход – это стратегия, призванная обеспечить учет и представление интересов и опыта женщин и мужчин в ходе разработки, реализации, мониторинга и анализа результатов политики и программ, с тем чтобы их последствия были в равной степени благотворными для мужчин и женщин, исключая закрепление неравенства между полами. Конечная цель такого подхода – достижение гендерного равенства.

Источник: Democracy and the Challenge of Change. A Guide to Increasing Women's Political Participation [Демократия и вызовы перемен: руководство по повышению участия женщин в политической жизни], NDI, 2010.

→ **Мобилизация сторонников вне партии на проведение критического разбора действий партийного руководства в отношении проблемы гендерного равенства**

В соответствии с вышеупомянутой стратегией, женщинам следует рассмотреть возможность привлечения внешних источников (таких, как СМИ, женские группы, влиятельные избиратели или люди, формирующие общественное мнение) к участию в критическом разборе действий партии в отношении собственных заявлений по вопросам гендерного равенства. Следует добиться, чтобы партия отчиталась перед общественностью о своих планах по выполнению соответствующих обязательств или заявлений в области гендерного равенства. Помимо этого, единомышленников из числа коллег по партии, представителей СМИ и гражданского общества можно привлечь к оказанию помощи в области мониторинга выполнения партией обещаний в области поддержки гендерного равенства и расширения участия женщин в политической жизни, данных ею перед выборами.

→ **Вступление в женское крыло или секцию партии или создание такого крыла или секции**

Женские организации партии, или **женские секции, женские группы, женские крылья**, представляют собой внутрипартийные организации с исключительно женским составом. Женское крыло партии выполняет самые разные функции, поскольку оно выступает в качестве форума, в рамках которого женщины могут сформулировать свои приоритеты в области политики, а также вести агитационно-пропагандистскую деятельность по общим проблемам, оказывать содействие мероприятиям по повышению квалификации и поддержке карьерного роста женщин и/или проводить информационные кампании с целью привлечения внимания к фактам гендерного неравенства и дискриминации на гендерной почве. Некоторые женские секции также проводят исследования и анализ (например, гендерных диспропорций), лоббируют внесение изменений в устав партии и уставные нормы, а также во внутренние правила и программы, которые направлены на повышение гендерного равенства и гендерного баланса в рядах партии, а также вносят свой вклад в разработку платформ партии. Последнее относится, например, к Секретариату по политике гендерного равенства, созданному в Социалистической рабочей партии Испании и официально утвержденному на федеральном исполнительном уровне партии в качестве женской фракции еще в 1984 г. Секретариату удавалось вносить дополнительные положения о правах женщин в резолюции партийных съездов, предвыборные программы и официальные документы партии²⁰⁹.

Женские секции созданы в политических партиях по всему региону ОБСЕ; они участвуют в реализации инициатив по поддержке политической карьеры женщин в своих партиях. Например, в конце 90-х годов прошлого века женщины-члены Либерально-демократической партии Соединенного Королевства стали инициаторами кампании «50x50» под лозунгом «Деньги, уверенность в себе и культура» (Cash, Confidence, and Culture). Они охарактеризовали эти три момента как три основные проблемы, с которыми женщины-новички сталкиваются в политике. В этой связи в 1997 г. они учредили Трастовый фонд им. Нэнси Сир (Nancy Seer Trust Fund), задачей которого стало оказание помощи в финансировании расходов, нередко связанных с обычными гендерными ро-

209 См.: Celia Valiente, Spain at the Vanguard in European Gender Equality Policies [Испания в авангарде политики гендерного равенства в Европе], 2006, http://e-archivo.uc3m.es/bitstream/id/22095/spain_valiente_2008_ps.pdf/.

лями и кругом ответственности женщин (например, уход за детьми и престарелыми), а также в финансировании дорожных расходов женщин (в виде выплат наличными). Фонд также разработал программу, в рамках которой женщины работали «дублерами» депутатов парламента (для приобретения уверенности в своих силах), а также содействовал составлению базы данных о профессиональных навыках женщин в целях привлечения женщин в качестве представителей по связям с общественностью и кандидатов от партии (для противодействия доминированию в партии мужской культуры)²¹⁰.

В Албании, где оказалось невозможным создание межпартийной женской группы парламента, женщины-члены ряда партий сформировали женские форумы, в том числе Демократическую женскую лигу Албании (в Демократической партии) и Социалистическую женскую лигу Албании (в Социалистической партии). Оба форума ставят перед собой задачу поддержки интересов женщин и расширения их участия в деятельности своих партий. В Грузии женские секции сформированы в большинстве основных политических партий на национальном и региональном/районном уровнях. Результаты исследования женских секций в политических партиях Грузии показывают, что эти органы различаются по своим функциям (см. таблицу 4.33), по степени институционализации и по стоящим перед ними задачам.

Таблица 4.33. Женские секции в политических партиях Грузии

Политическая партия	Деятельность женской секции
Объединенное национальное движение	<ul style="list-style-type: none"> • Отделение гендерного равенства учреждено в 2010 г. • Отделение не упоминается в уставных нормах партии; ценностные установки партии в отношении гендерного равенства закреплены в партийном уставе. • Задачи отделения: содействие достижению гендерного баланса на национальном и местном уровнях, а также в исполнительных структурах; защита равенства прав женщин и мужчин; продвижение идеи равенства во всех сферах грузинского общества.
Новые правые	<ul style="list-style-type: none"> • В 2001 г., в период регистрации партии, был создан женский клуб. • В уставных нормах партии положения о женском клубе отсутствуют. • Первоначальными целями клуба было содействие активному участию женщин в общественно-политической жизни, повышение уровня политического образования женщин и принятие мер по улучшению положения молодежи (как юношей, так и девушек). • Начиная с 2005 г., женский клуб сосредоточился на выполнении следующих задач: привлечение новых сторонников партии; повышение уровня участия женщин в политической деятельности; повышение квалификации женщин-членов партии с целью расширения их активного участия в деятельности партии и в работе выборных органов.
Христианско-демократическое движение	<ul style="list-style-type: none"> • Создана женская организация в качестве структурного подразделения партии. • В уставных нормах партии нет упоминания об этой организации, однако есть общее положение, предусматривающее создание подразделений партии. • Задачи женской организации: активизация участия женщин в политической деятельности; поддержка продвижения женщин по партийной лестнице и их политической карьеры; поддержка активного участия женщин в принятии решений; достижение гендерного паритета в партии.

210 Alison Woodward, Going for Gender Balance. A guide for balancing decision making [За гендерный баланс: руководство по обеспечению сбалансированного принятия решений], Strasbourg, Council of Europe, 2002, p. 40.

Республиканская партия	<ul style="list-style-type: none"> • В партии создана группа гендерного равенства для работы с гендерными вопросами. • В уставе партии признается принцип всеобщего равенства и равенства прав всех людей независимо от пола, однако отсутствует прямое упоминание этой группы. • Группа разработала собственную стратегию под названием «Повышение роли женщин в деятельности партии в качестве показателя внутривнутрипартийной демократии». • Разрабатывается порядок отбора женщин-кандидатов. • Цель группы – обеспечение равного представительства мужчин и женщин среди кандидатов от партии на выборах.
Рабочая партия	<ul style="list-style-type: none"> • До 2003 г. в составе партии работал женский совет. • Разрабатываются планы по восстановлению механизма гендерного равенства в партии. • Во время своего существования совет отслеживал последствия государственных программ социального обеспечения и расходование государственных средств в ходе выполнения этих программ.
Промышленность спасет Грузию*	<ul style="list-style-type: none"> • В 1999 г., в год основания партии, был сформирован женский клуб. • Клуб представлен на центральном уровне и на районных уровнях партии. • Задача клуба – помощь социально уязвимым группам грузинского общества. Клубы районного уровня занимаются социально-экономическими исследованиями. • Другие задачи: поддержка программ обучения, направленных на повышение политических знаний и навыков женщин, а также поддержка активного участия женщин в политической жизни.
Наша Грузия – Свободные демократы	<ul style="list-style-type: none"> • В настоящее время женской секции в партии нет; в уставе партии включено положение о гендерном паритете.
Путь Грузии	<ul style="list-style-type: none"> • В настоящее время женской секции в партии нет; в уставе партии гендерные вопросы не упоминаются.

Источник: Tamar Bagratia, Medea Badashvili, David Jijelava and Irakli Khmaladze, *Developing intra-party democracy from a gender perspective* [Развитие внутривнутрипартийной демократии с учетом гендерных аспектов]. – In: *Intra-party democracy and local governance*, Tbilisi: NIMD Georgia, 2012, pp. 10-11. Информация о партиях, помеченных (*), взята из публикации: Ghia Nodia and Álvaro Pinto Schlotbach, *The Political Landscape of Georgia: Political Parties: Achievements, Challenges and Prospects* [Политический ландшафт Грузии: политические партии, их достижения, проблемы и перспективы], Delft, Eburon Delft, 2006.

Женские секции внутри партии могут быть организованы как формальные структуры, которые регулярно, по графику, проводят заседания, получают ресурсы от руководства партии, имеют собственный мандат и набор задач, выполнению которых подчинена их деятельность, а также четкие критерии членства (например, в секции могут состоять исключительно женщины или и женщины, и мужчины). И наоборот, это могут быть неформальные образования, когда женщины собираются на заседания по мере необходимости. Выбранный подход должен отражать динамику политической партии, субъективную потребность в степени формализации этих структур, а также их конечные цели. Не следует исключать возможность межпартийного сотрудничества: там, где не созданы межпартийные структуры на парламентском уровне, их можно создать на уровне представителей политических партий в целях проведения информационно-пропагандистских мероприятий по отдельным вопросам или в целях поддержки женщин-кандидатов на предстоящих выборах²¹¹.

211 Более подробную информацию о женских структурах в парламентах можно найти в публикации: Объединения женщин-парламентариев в странах региона ОБСЕ: сравнительный анализ, БДИПЧ ОБСЕ, 2013, <http://www.osce.org/odihr/105940>.

Иногда в одной политической партии могут сосуществовать несколько женских секций, выполняющих разные задачи. Так, может быть создана тематическая женская фракция или секция в целях информационно-пропагандистской деятельности по конкретным политическим или внутривнутрипартийным вопросам (например, обеспечение равенства с точки зрения доступа к занятости). В состав такой структуры будут входить лишь лица (как мужчины, так и женщины), заинтересованные в лоббировании по соответствующему вопросу. Рядом с этой фракцией может сосуществовать добровольная группа или клуб, объединяющий всех членов партии-женщин, или фракция за гендерное равенство, в состав которой входят и мужчины, и женщины, выступающие за учет гендерных аспектов в политике своей партии. Возможна также организация женской секции по профессиональному признаку (например, педагогов, медиков, судей или правоведов) или организация женской группы, основной целью которой является сотрудничество с международными партийными структурами – такими, например, как Женский социалистический интернационал.

→ Создание аналитических центров или НПО для оказания поддержки женщинам-членам партии

Кроме (или вместо) женских организаций внутри партии женщины могут создавать независимые низовые организации вне партии. Например, в составе основных политических партий Соединенных Штатов женских крыльев нет. Однако женщины-члены Республиканской партии объединились под эгидой Национальной федерации женщин Республиканской партии (National Federation for Republican Women – NFRW). Бывшая ранее вспомогательной структурой Национального комитета Республиканской партии, сегодня федерация обладает финансовой и организационной независимостью. В ее задачи входит продвижение принципов, целей и политики Республиканской партии; избрание кандидатов от Республиканской партии; повышение осведомленности населения через политическое просвещение и проведение политических мероприятий; повышение роли женщин в обеспечении надлежащего государственного управления. В своей деятельности по реализации этих задач Национальная федерация женщин Республиканской партии обращает основное внимание на такие аспекты, как просвещение, коммуникация, привлечение новых членов, ведение кампаний, сбор средств, организация тренингов и законоотворчество.²¹²

Национальная федерация женщин Демократической партии (National Federation of Democratic Women – NFDW) является официальной женской организацией Демократической партии Соединенных Штатов. В задачи федерации входит активизация деятельности женщин по месту жительства, оказание поддержки женщинам, выдвигающимся на выборные должности, а также информирование и просвещение женщин и других избирателей по таким важным вопросам, как здравоохранение, медицинская помощь и обеспечение равенства в оплате труда мужчин и женщин²¹³.

212 Более подробную информацию о Национальной федерации женщин Республиканской партии можно найти по адресу: <http://www.nfrw.org/>.

213 National Federation of Democratic Women (NFDW) [Национальная федерация женщин-демократов], <http://www.nfdw.com/>.

4.34. Женские секции политических партий: список задач

- Разработка политики партии по вопросам гендерного равенства.
- Подготовка проекта стратегии партии по работе с женской частью электората.
- Привлечение в партию новых членов-женщин.
- Организация курсов по развитию потенциала и программ наставничества для женщин – членов партии, активистов, функционеров и кандидатов, – а также оказание поддержки женщинам-членам партии, занимающим выборные должности.
- Организация контактов с женщинами из партий с близкой идеологией за рубежом, а также с международными женскими объединениями и соответствующими международными политическими фондами.
- Создание механизмов для поддержания диалога между женскими группами гражданского общества и женскими секциями партий; обеспечение, при необходимости, связи между гражданским обществом и деятелями из правительства или парламента.
- Обеспечение контактов с женщинами из других партий на различных уровнях по вопросам формирования тематических объединений

и осуществления совместной информационно-пропагандистской деятельности и мероприятий по лоббированию решений, представляющих взаимный интерес.

Женские секции: что нужно и не нужно делать**НУЖНО:**

- Обеспечивать прозрачность повестки дня и четкость планов работы.
- Делать все заседания открытыми для членов партии-мужчин.
- Проявлять активность и поддерживать конструктивный диалог с мужчинами-коллегами по партии.
- Оказывать поддержку инициативам мужчин, если они соответствуют принципам гендерного равенства.

НЕЛЬЗЯ:

- Восстанавливать против себя членов партии-мужчин.
- Вступать в конфликт с руководством партии.
- Превращаться в подобие НПО, заниматься благотворительностью и гуманитарными инициативами от имени партии.

Источник: материал подготовлен Соней Локар (Sonja Lokar) специально для настоящего издания.

Привлечение мужчин к работе в качестве политических соратников и активных сторонников гендерного равенства

Многие женщины, как и многие мужчины, уже являются активными и решительными сторонниками участия женщин в политической жизни. Однако привлекать мужчин в ряды заметных поборников гендерного равенства по-прежнему непросто. Привлекая на свою сторону ресурсы и поддержку мужчин, женские секции могут укрепить результаты своей деятельности, а женщины-политики – получить более широкую поддержку своей позиции по политическим вопросам. Помимо этого, если женщины-политики заручатся поддержкой мужчин по вопросам гендерного равенства, это ослабит звучащие в адрес женщин обвинения в том, что их интересуют лишь женские проблемы. На самом деле, достижение гендерного равенства выгодно и мужчинам; к тому же поддержка гендерного равенства сулит выгоду мужчинам-политикам. Для успешного формирования коалиции с мужчинами очень важно выявить те проблемы в области гендерного равенства, по которым женщины и мужчины могут и хотят достичь консенсуса.

Заключение к главе 4

В настоящей главе были подробно рассмотрены стратегии, меры и инициативы, которые женщины, иногда совместно с мужчинами, могут использовать для содействия собственному продвижению по политической лестнице. В центре внимания были отдельные стратегии, которые могут быть реализованы женщинами в целях утверждения и развития своей политической карьеры. Речь шла о мерах, направленных на то, чтобы помочь женщинам вступить в партию по своему выбору; помочь получить больше информации о механизмах функционирования своей партии; оказать жен-

щинам поддержку в вопросах планирования партийной карьеры, а также оптимизировать процесс ведения избирательных кампаний. Помимо этого, в главе были рассмотрены стратегии организации коллективных действий или сотрудничества, способные проложить дорогу укреплению равенства возможностей в рядах политических партий в более широком смысле. В конце главы представлены стратегии (которые женщины могут поддержать или инициировать), направленные на институционализацию гендерного равенства в партийных структурах, правилах, программах и практике. В следующей главе подробно рассматриваются методы, с помощью которых организации гражданского общества могут оказать поддержку политическим партиям и женщинам-политикам в продвижении гендерного равенства в партийных процессах, внутренних правилах и деятельности партий.

Организации гражданского общества и другие субъекты общественной деятельности

СОДЕРЖАНИЕ ГЛАВЫ 5

Введение в главу 5	174
5.1. Стратегии, которые работают	175
5.1.1. Поддержка прихода женщин в политику и их политической карьеры	177
5.1.2. Работа с политическими партиями	191
5.1.3. Формирование позитивного отношения со стороны общества	200
5.1.4. Работа со средствами массовой информации	203
5.1.5. Работа с академическими учреждениями	207
5.1.6. Работа с органами исполнительной и законодательной власти	213
5.1.7. Использование новейших технологий	216
Заключение к главе 5	217

Введение в главу 5

Уже в течение ряда десятилетий гражданское общество играет чрезвычайно важную роль в оказании поддержки демократическим преобразованиям (и мониторинге устойчивости этих преобразований) на территории всего региона ОБСЕ. В результате растет осознание того факта, что активное, многообразное и инклюзивное гражданское общество является неотъемлемой частью демократического общества и важным показателем его зрелости.

Демократические трансформации, охватившие широкий ряд стран в регионе ОБСЕ в 90-е годы прошлого века, предоставили группам граждан уникальную возможность воспользоваться возросшими личными, гражданскими и политическими свободами и организовать информационно-пропагандистскую деятельность в пользу более активного участия мужчин и женщин в решении вопросов внутренней и международной политики. С тех пор многие государства-участники ОБСЕ прошли через ряд циклов демократических выборов и стали лидерами важных процессов институциональных реформ. Организации гражданского общества играли ключевую роль в этих процессах на местном и национальном уровнях во многих государствах-участниках, прошедших через демократическую трансформацию, и продолжают вносить весомый вклад в укрепление демократии во всем регионе ОБСЕ.

Организации гражданского общества развивают активность на международном уровне (прежде всего в делах ОБСЕ) и принимают участие в основных мероприятиях, проходящих в регионе. К ним относится Совещание по вопросам рассмотрения выполнения обязательств, посвященного человеческому измерению (крупнейший ежегодный форум активных борцов за права человека в регионе ОБСЕ), а также тематические встречи ОБСЕ – например, семинары по человеческому измерению и дополнительные совещания по человеческому измерению. Эта постоянная деятельность оказывает влияние на процессы принятия внутривнутриполитических решений в разных странах, а вклад организаций гражданского общества в процессы принятия политических и иных решений на национальном и международном уровне вызывает всеобщее признание.

Поддержка гендерного равенства как неотъемлемого признака демократического общества стала основным направлением деятельности многих организаций гражданского общества, особенно работающих в сфере политики. В этой сфере группы гражданского общества могут способствовать укреплению демократии, усиливая механизмы государственного

Организации гражданского общества, нередко также называемые неправительственными организациями (НПО), представляют собой законно учрежденные организации, созданные физическими или юридическими лицами, не относящимися к государственной власти; они действуют независимо от любой формы государственной власти и не относятся к традиционным коммерческим предприятиям.

В случаях, когда НПО полностью или частично финансируется правительством, НПО сохраняет неправительственный статус, так как не допускает в свой состав представителей государства. Данным термином обычно обозначают лишь те организации, которые ставят перед собой широкие общественные цели, имеющие и политические аспекты, однако не являются явно политическими организациями (такими, как политические партии).

Источник: Non-governmental organization [Неправительственная организация], http://en.wikipedia.org/wiki/Civil_society_organisation#Track_II_Diplomacy.

Гражданское общество представляет собой сферу деятельности за пределами семьи, государства и рынка, в которой люди объединяются во имя продвижения общих интересов.

Источник: CIVICUS Civil Society Index Methodology [Методология индекса гражданского общества CIVICUS], http://www.civicus.org/new/media/CSI_Methodology_and_conceptual_framework.pdf.

управления, направленные на поддержку гендерного равенства и превращение принятия решений в открытый, прозрачный процесс, учитывающий интересы всех сегментов общества. В национальном и региональном масштабе организации гражданского общества также играют важную роль в поддержке прав женщин и принципа гендерного равенства. Они проводят мониторинг участия женщин в выборах, а также мероприятия по предупреждению насилия в отношении женщин и по оказанию помощи жертвам домашнего насилия, по борьбе с торговлей людьми и обеспечению судебного преследования виновных. Также они ведут информационно-пропагандистскую работу в пользу повышения участия женщин в общественно-политической жизни, в том числе на ключевых выборных и назначаемых должностях. Помимо этого, организации гражданского общества играют важную роль в поддержке деятельности национальных механизмов, направленных на расширение прав и возможностей женщин; вносят вклад в подготовку международных договоров и разработку национальных законов, а также осуществляют мониторинг их выполнения.

Организации гражданского общества могут играть одну из ключевых ролей в поддержке участия женщин в политической жизни, а также в продвижении гендерного равенства в политике. В числе соответствующих видов деятельности НПО можно назвать привлечение женщин к участию в политике и поддержку отбора женщин в качестве кандидатов; повышение осведомленности избирателей и заинтересованных субъектов политики о препятствиях, с которыми сталкиваются женщины в политической и общественной жизни; информирование общественности о вкладе женщин в политику; борьбу с гендерными стереотипами о якобы неспособности женщин успешно заниматься политикой; содействие диалогу между заинтересованными сторонами политической жизни, а также проведение анализа и исследований, направленных на усовершенствование и реформирование политики и нормативной базы в целях поддержки гендерного равенства.

5.1 Стратегии, которые работают

В настоящей главе рассматриваются стратегии, которые могут быть использованы как политически ориентированными, так и политически нейтральными организациями гражданского общества в целях продвижения участия женщин в политической жизни и повышения их роли в политических партиях. Основное внимание уделяется стратегиям, которые можно эффективно применять в следующих целях: более широкое информирование общества о необходимости прихода в политику большего числа женщин и повышение представительства женщин в политике за счет стимулирования, с одной стороны, «предложения» со стороны женщин, заинтересованных в работе на выборных должностях, а с другой – «спроса» на женщин-кандидатов со стороны политических элит, лидеров политических партий и избирателей. Рассматриваемые в настоящей главе стратегии могут внедряться и применяться не только организациями гражданского общества, но и средствами массовой информации и академическими учреждениями (учитывая важную роль СМИ и академических учреждений в деле информирования населения и борьбы с гендерными стереотипами, которые нередко становятся основным препятствием на пути женщин в политику).

Структура настоящей главы соответствует шести направлениям деятельности, в рамках которых гражданское общество может содействовать участию женщин в политике и усилению гендерного равенства в политических партиях:

- поддержка **прихода женщин в политику** и развития их политической карьеры;
- совместная работа с **политическими партиями по поддержке женщин-кандидатов** и по укреплению гендерного равенства в партийных структурах, политике, процессах и практике;
- формирование **положительного отношения к женщинам-политикам** при помощи информационных мероприятий;
- совместная работа со **средствами массовой информации в целях борьбы с гендерными стереотипами** и повышения гендерной сбалансированности публикуемых в СМИ материалов;
- совместная работа с **академическими учреждениями в целях просвещения и информирования общества** и заинтересованных сторон политической сферы о благоприятных последствиях участия женщин в политике;
- взаимодействие с **исполнительной и законодательной властью в целях поддержки институционализации** гендерного равенства в ее структурах и политических документах.

В начале главы рассматриваются стратегии, которые организации гражданского общества могут взять на вооружение для привлечения большего числа женщин к участию в политике и вступлению в политические партии, а также для поддержки партийной карьеры тех из них, кто займется активной политической деятельностью (НПО могут облегчить им доступ к ресурсам). Аналогичным образом, хотя организации гражданского общества и политические партии нередко не ладят друг с другом (ввиду различия их ролей в политическом процессе), первые могут помочь партиям в наращивании политического веса и популярности у избирателей. Особенно это касается политически ориентированных организаций гражданского общества (решающих задачи или разделяющих ценности, характерные для определенных политических партий) или организаций, работающих по тем направлениям политики, проблемам или задачам, которые отражены в позиции политических партий. Например, партии, чьи платформы предусматривают содействие гендерному равенству, реформам с учетом гендерных аспектов или повышению гендерного баланса в общественной жизни, могут рассчитывать на поддержку женских групп, ассоциаций или НПО, которые могут принять участие в избирательных кампаниях на стороне этих партий.

Наиболее эффективной деятельностью гражданского общества по проблемам гендерного равенства бывает тогда, когда ему удастся подключить и вовлечь в эту деятельность **средства массовой информации и академическое сообщество**. СМИ играют важную роль в демократическом процессе. Обеспечение свободного потока информации, идей и мнений остается одним из важнейших компонентов существования развитых демократий и поддержки стран, находящихся на переходном этапе.

Тем не менее, образ женщин и их представление в СМИ уже давно вызывает озабоченность. СМИ нередко обвиняют в усилении гендерных стереотипов, в закреплении дискриминационных представлений общества об истинных ролях мужчин и женщин, а также в недостаточном или искаженном представлении политических и социальных ролей женщин. Например, из результатов исследований следует, что телевидение часто закрепляет сексистские представления о традиционных ролях мужчин и женщин²¹⁴; практически во всех основных видах средств массовой информации

214 Julia T. Wood, Gendered media: The Influence of Media on Views of Gender [Гендер и средства массовой информации: влияние СМИ на отношение к гендерным проблемам], <http://www.udel.edu/comm245/readings/GenderedMedia.pdf>.

женщины появляются реже мужчин, а когда появляются, то изображаются в свете традиционных стереотипов²¹⁵.

Хотя роль академического сообщества в процессах демократизации нередко упускают из виду, оно тоже поддерживает основополагающие принципы демократии – представительное правление, свободные выборы, верховенство права и свободную прессу²¹⁶. Можно выделить четыре направления, по которым академическое сообщество оказывает содействие демократическим процессам: 1) предоставление надежной площадки для свободного выражения мнений и развития инновационного мышления; 2) культивирование уважения к демократии и настроя на служение обществу; 3) предоставление отдельным людям возможности выявить и развить свой талант; 4) содействие экономическому росту и, следовательно, развитию индивидуальных возможностей. Одним из ключевых компонентов успеха в расширении прав и возможностей женщин в политике является поддержка гендерного равенства в академическом сообществе и включение результатов исследований по гендерным проблемам в процессы формирования политики. Поскольку СМИ и организации гражданского общества могут играть сопоставимые роли в деле поощрения демократии, часто наибольшего эффекта и влияния можно добиться, объединив усилия СМИ, академических кругов и организаций гражданского общества.

Наконец, гражданское общество может наладить взаимодействие с законодательными и исполнительными органами (или оказывать на них влияние), включая парламенты, министерства, национальные механизмы защиты прав человека и продвижения гендерного равенства, в целях содействия принятию и реализации недискриминационной законодательной и нормативной базы, поддерживающей гендерное равенство. Нередко выполняя функции «стража» в процессе мониторинга политики и действий государственной власти, организации гражданского общества также могут работать с прогрессивно мыслящими чиновниками над повышением осведомленности всего общества по вопросам прав женщин и гендерного равенства.

Последующие разделы посвящены более подробному рассмотрению шести указанных стратегий.

5.1.1 Поддержка прихода женщин в политику и их политической карьеры

Как отмечалось выше, недостаточное представительство женщин на выборных должностях характерно для всех государств-участников ОБСЕ. Среди кандидатов, отбираемых партиями для участия в выборах, женщин меньше, чем мужчин. В то же время, результаты исследований показывают, что когда женщины, независимо от уровня желаемого поста, все же выступают кандидатами на выборах, шансы на победу у них

215 Jean Kilbourne, *Two Ways a Woman Can Get Hurt: Advertising and Violence* [Два способа травмировать женщину: реклама и насилие], Rereading America, Boston, Bedford/St. Martin's, 2004, pp. 455-475.

216 Richard M. Freeland, *Academia's Role in Strengthening the Foundation of a Democratic Society* [Роль научного сообщества в укреплении основ демократического общества], Solutionsforourfuture.org, 2006, http://www.solutionsforourfuture.org/guest_RichardMFreeland.htm.

не хуже, чем у их коллег-мужчин²¹⁷. Опрос, проведенный в Украине представителями гражданского общества, показал, что избиратели относятся к идее гендерного паритета более положительно, чем представители политических партий, из чего следует, что гендерная принадлежность не оказывает влияния на политические предпочтения избирателей (см. ниже раздел об академическом сообществе)²¹⁸. Тем не менее, как указано в предыдущих главах, барьеры на пути прихода женщин в политику все еще существуют, и женщины продолжают сталкиваться с трудностями при попытке получить доступ к ресурсам, необходимым для обеспечения их равной конкуренции с мужчинами.

В настоящем разделе речь идет о том, как организации гражданского общества могут помочь женщинам прийти в политику и содействовать продвижению их политической карьеры. Предлагаемые стратегии включают инициативы, направленные на поддержку привлечения женщин в политику, развитие политического потенциала женщин, расширение доступа женщин к политическим ресурсам и на повышение политической солидарности женщин.

→ Увеличение приема женщин в политические партии

Увеличение набора женщин в политические партии и в политику вообще – важный процесс, который организации гражданского общества, в силу своей специфики, могут легко инициировать и поддержать. Они могут использовать программы и инициативы, направленные на повышение приема женщин в политические партии, подготовку женщин к лидерству или занятию руководящих постов, а также на поощрение женщин к выдвижению кандидатами на выборные или назначаемые должности.

Рис. 5.1. «Проект 2012»



“Don’t Get Mad, Get Elected” (Ты не злилась, ты изберишься)

Источник: Centre for American Women in Politics, Rutgers University, <http://www.cawp.rutgers.edu/>.

Замечательные примеры инициатив по привлечению женщин к политической деятельности можно найти в Соединенных Штатах, где действуют многочисленные

217 Jennifer L. Lawless and Richard L. Fox, *It Takes a Candidate: Why Women Don’t Run for Office* [Нужен кандидат: почему женщины не баллотировались на выборах], Cambridge, Cambridge University Press, 2005; Melinda Henneberger, *Why women don’t run for political office* [Почему женщины не баллотировались на политические должности?], *The Washington Post*, 25 March 2012, http://www.washingtonpost.com/blogs/she-the-people/post/why-women-dont-run-for-political-office/2012/03/25/gIQAXLttZS_blog.html.

218 Ukrainian Women’s Fund, *Women’s Participation in Politics and Decision-Making in Ukraine: A Strategy Paper* [Участие женщин в политике и в принятии решений в Украине: стратегия действий], Kiev, 2011, p.13.

группы гражданского общества, цель которых – мотивировать женщин выдвигаться в качестве кандидатов на выборах²¹⁹. В частности, широкую известность в стране приобрел внепартийный «Проект 2012», предпринятый по инициативе Центра поддержки политической деятельности американских женщин при Ратгерском университете²²⁰. Инициаторы проекта выбрали 2012 г. потому, что после переписи населения 2010 г. началась перекройка всех избирательных округов по выборам в Конгресс и законодательные собрания штатов, что привело к возникновению множества новых или вакантных мест в этих органах. Данная кампания, в рамках которой демонстрировался видеофильм Consider this Your Invitation («Рассматривайте это как персональное приглашение»)²²¹, была адресована женщинам от 45 лет и старше, особенно представляющим профессии, которые обычно недостаточно представлены в политике (финансы, защита окружающей среды, наука, здравоохранение, техника и малый бизнес). Нацеленность «Проекта 2012» на женщин старшего возраста объясняется тем, что в этом возрасте женщины уже, скорее всего, достигли вершин профессиональной карьеры, меньше отягощены семейными обязанностями (дети уже выросли), а также обладают финансовой независимостью. Женщин, изъявивших желание сделать следующий шаг к участию в выборной гонке, связывали с институтами подготовки руководящих кадров, аналитическими центрами, программами подготовки участников избирательного процесса, а также с организациями по сбору средств, созданными в целях оказания женщинам помощи на выборах в их собственных штатах.

Организация Running Start («Разбег»), наоборот, уделяет основное внимание молодежи. Она настаивает на том, что решения проблемы повышения числа женщин в политике в Соединенных Штатах можно добиться, привлекая к политической деятельности с целью избрания на выборные должности женщин молодого возраста²²². Цель программы Young Women's Political Leadership Program («Программа политического лидерства для молодых женщин»)²²³ – показать школьницам старших классов значение политического лидерства. Программа проводит интенсивные пятидневные семинары по таким темам, как искусство публичных выступлений, налаживание связей, умение говорить на камеру и отстаивать свою позицию, а также разработка политических платформ. В рамках этой программы осуществляется проект «Путь в политику» (Path to Politics)²²⁴, который состоит из серии семинаров, проходящих несколько раз в год. На них выступают молодые женщины – законодатели, кандидаты на выборах и специалисты по проведению избирательных кампаний, – которые приглашают слушателей подумать о возможности баллотироваться на выборную должность и предлагают практические советы по самым разным темам (от методов сбора средств и ра-

219 Political and Leadership Resources for Women [Ресурсы для женщин-политиков и лидеров], Center for American Women and Politics, Eagleton Institute of Politics, Rutgers University, http://www.cawp.rutgers.edu/education_training/trainingresources/index.php. Ресурсы и источники, на которые даются ссылки в настоящем руководстве, приводятся лишь как эффективные примеры хорошей практики в области активизации участия женщин в деятельности политических партий. Таким образом, их включение в настоящее издание ни в коем случае не означает, что авторы поддерживают политическую повестку дня соответствующих организаций, платформ и политических партий или выражают согласие с ними.

220 См.: http://www.cawp.rutgers.edu/education_training/2012Project/index.php.

221 См.: <http://www.youtube.com/watch?v=4Mn6o1QUwPo>.

222 Running Start, Bringing Young Women to Politics [Программа Running Start. Привлечение молодых женщин в политику], runningstart.org, <http://www.runningstartonline.org>.

223 Young Women's Political Leadership Program [Программа политического лидерства для молодых женщин], <http://www.runningstartonline.org/programs/young-womens-political-leadership>.

224 Path to Politics [Путь в политику], [runningstart.org](http://www.runningstartonline.org/blog/path-to-politics-networking-lunch), <http://www.runningstartonline.org/blog/path-to-politics-networking-lunch>.

боты с избирателями до методов утверждения своего авторитета в качестве молодого законодателя).

Аналогичная программа Running Start/Wal-Mart Star Fellowship²²⁵ ежегодно приглашает до 14 студенток колледжей в г. Вашингтон для ознакомления с реальной политической деятельностью. В рамках программы девушки в течение семестра проходят стажировку в офисах женщин-представителей или сенаторов, а каждую пятницу в течение целого дня участвуют в семинаре, где изучают «хитрости» политической кухни. В качестве продолжения этой программы действует проект Running Start Next Step²²⁶. Он представляет собой интенсивную пятидневную программу повышения квалификации для молодых женщин в возрасте от 23 до 27 лет с трудовым стажем от двух до четырех лет, интересующихся политической деятельностью. Эксперты по политическим вопросам проводят с ними практические занятия по развитию профессиональных навыков и уверенности в себе, готовя тем самым выход на политическую арену следующего поколения женщин-лидеров.

К другим проектам гражданского общества в Соединенных Штатах относятся She Should Run («Ей следует баллотироваться») и Appoint Her («Назначьте ее»). Поводом для создания проекта She Should Run послужили статистические данные, из которых следует, что женщины реже мужчин задумываются о возможности баллотироваться на выборах (см. вставку 5.2)²²⁷. Проект представляет собой онлайн-систему выдвижения кандидатов на выборы, которая дает гражданам возможность предложить имя женщины, которая, по их мнению, должна со временем баллотироваться на какую-либо должность. При этом проект гарантирует, что выдвинутые таким образом женщины получают положительную поддержку, связи и ресурсы, необходимые для следующего шага²²⁸. Аналогичным образом, проект Appoint Her («Назначьте ее»), осуществляемый в Соединенных Штатах фондом «Женская кампания» (Women's Campaign Fund), действует в качестве национального ресурса для женщин, желающих баллотироваться на выборах: им предоставляется информация о возможных должностях, уровне навыков и качествах женщин, занимающих эти должности в настоящее время, а также о том, как эти женщины начинали свою карьеру²²⁹.

5.2. Участие в предвыборной гонке: женщины против мужчин

Вероятность того, что женщина всерьез задумается над возможностью баллотироваться на выборах, на 50% меньше, чем тот же показатель для мужчин с сопоставимым уровнем квалификации, а если речь идет о более высоких должностях – то еще меньше.

Источник: Jennifer L. Lawless, Richard L. Fox. It Takes a Candidate: Why Women Don't Run for Office [Нужен кандидат: почему женщины не баллотируются на выборах], Cambridge University Press, 2005; Melinda Henneberger, Why women don't run for political office [Почему женщины не баллотируются на политические должности?], The Washington Post, 25 March 2012.

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 [Следующий шаг], [runningstart.org](http://www.runningstartonline.org/programs/next-step), <http://www.runningstartonline.org/programs/next-step>.

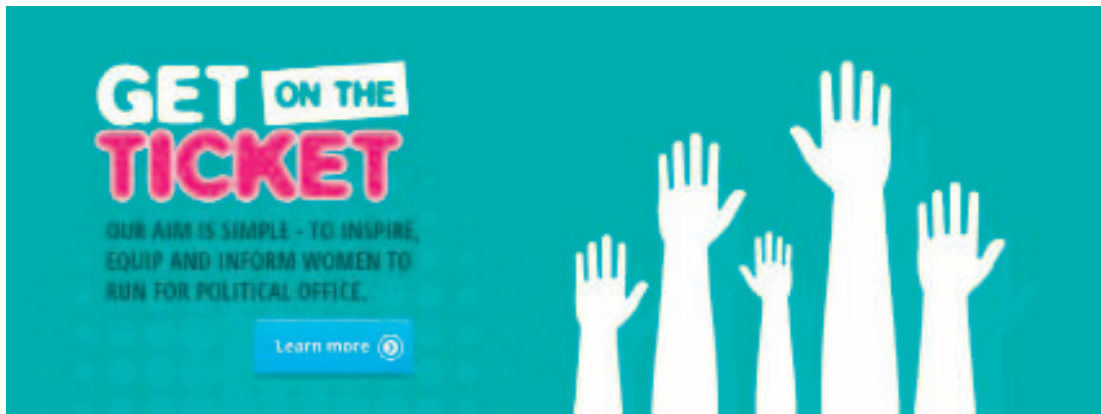
227 См.: Jennifer L. Lawless and Richard L. Fox, *It Takes a Candidate: Why Women Don't Run for Office* [Нужен кандидат: почему женщины не баллотируются на выборах], Cambridge, Cambridge University Press, 2005; Melinda Henneberger, *Why women don't run for political office* [Почему женщины не баллотируются на политические должности?], *The Washington Post*, 25 March 2012, http://www.washingtonpost.com/blogs/she-the-people/post/why-women-dont-run-for-political-office/2012/03/25/gIQAXLttZS_blog.html.

228 She should run [Ей следует баллотироваться], [sheshouldrun.org](http://www.sheshouldrun.org/), 2011, <http://www.sheshouldrun.org/>; форму номинации можно найти по адресу: 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/), <http://www.wcfonline.org/>.

Еще один аналогичный проект – Women for Election («Женщины для выборов») – был организован в Ирландии в целях поощрения женщин к политической деятельности и обучения их соответствующим навыкам. В информационной брошюре проекта есть вкладыш – открытка, которую можно послать той женщине, которая, по мнению отправителя, должна баллотироваться на выборную должность (основной текст открытки гласит: «Я тебе доверяю и не сомневаюсь, что тебе доверятся избиратели»). Цель этой кампании под названием «Внеси свое имя в бюллетень» (Get on the Ticket) – расширить круг женщин, желающих баллотироваться на выборные должности местного и национального уровня по всей Ирландии²³⁰.

Рис. 5.3. Проект «Внеси свое имя в бюллетень» (Ирландия)



5.4. Набор в партию: кто ваша целевая группа?

Иницилируя или поддерживая набор женщин в партию, организация гражданского общества должна определить состав своей целевой группы. Критерии могут быть следующими:

- Возрастная группа
- Профессия
- Экономическое положение
- Образование
- Этническое происхождение
- Место жительства (региональный или национальный проект)
- Семейное положение
- Политические взгляды

Как видно из приведенных выше примеров, проекты, направленные на женщин определенных возрастных и профессиональных групп, могут стать эффективным средством организации инициатив по набору новых членов партии с расчетом на женщин с различными биографиями и опытом. В то же время, важно учесть препятствия, с которыми женщины сталкиваются на различных этапах своей политической карьеры, и внести соответствующие поправки в кампании набора. Проект по набору новых членов партии с широкими критериями, возможно, имеет меньше шансов на успех, чем проект, нацеленный на конкретную группу женщин или учитывающий определенную проблему, с которой сталкиваются женщины, – например, отсутствие ресурсов, конкретных навыков или информации. Выбирая целевую группу для кампании по привлечению женщин в партию, организациям гражданского общества может быть полезно учесть различные соци-

альные особенности своей целевой группы (например, социально-экономическое положение, этническое происхождение, возраст и профессиональную специализацию), с тем чтобы заполнить пробелы, оставшиеся после ранее проводившихся в стране инициатив по привлечению женщин в политические партии (см. вставку 5. 4).

230 Women's Campaign Fund, 2011, wcfonline.org, <http://www.wcfonline.org/>.

→ Реализация программ по развитию потенциала

На всей территории региона ОБСЕ организации гражданского общества играют одну из основных ролей в расширении прав и возможностей женщин, а также в подготовке их к работе на государственных должностях и к политической карьере. Для этого используются проекты по развитию потенциала. Партнеры БДИПЧ ОБСЕ в каждой из пяти пилотных стран²³¹ предоставляют заинтересованным политическим сторонам специализированное обучение по вопросам гендерного равенства и продвижения политической карьеры женщин.

В Казахстане Ассоциация деловых женщин организует школу политического лидерства²³², а Фонд парламентского развития проводит специальные занятия по вопросам избирательных прав женщин²³³. В Молдове Женский клуб «50/50» тоже использует эту программу обучения, цель которой – привлечение женщин к участию в политической и общественной жизни и культивирование у них амбиций для выдвижения на выборные должности²³⁴. В Словении организация гражданского общества «Центрально- и Восточно-европейская сеть по гендерным вопросам»²³⁵ модифицировала учебный курс «Женщины это могут» (Women Can Do It), разработанный Трудовой партией Норвегии, и использует его в качестве основы для учебных программ, которые данная сеть регулярно организует в ряде стран Южной и Восточной Европы. В Ирландии организация гражданского общества «Женщины за выборы» регулярно проводит программу INSPIRE, предусматривающую платное обучение, цель которого – выработка уверенности в своих силах и развитие навыков у женщин, желающих заниматься политической деятельностью²³⁶.

Не все программы повышения квалификации адресованы исключительно женщинам. Школа политического управления, которую проводит Американский университет Центральной Азии в Кыргызстане, предусматривает обучение и мужчин, и женщин. Аналогичным образом, «Молдавская Ассоциация за демократию через участие» (ADEPT)²³⁷ регулярно проводит «Школу лидерства для молодых политических лидеров»²³⁸. Ассоциация работает с представителями молодежных крыльев всех политических партий; ее цель – подталкивать молодых политиков к мысли о возможности баллотироваться на выборную должность, а также содействовать распростра-

231 Соответствующие партнерские организации в каждой стране: Women in Development/Millennium Women Network (www.albania-mwn.org) (Албания); Женский информационный центр (www.wicge.org) (Грузия); Феминистская лига (www.empowering-women.kz) (Казахстан); Альянс женских законодательных инициатив (АЖЗИ) / Агентство социальных технологий АСТ (<http://www.awli-kg.org>) (Кыргызстан); Центр партнерства и развития PROGEN (www.progen.md) (Молдова).

232 Программа «Женское политическое лидерство» Ассоциации деловых женщин Казахстана, [businesswomen.kz](http://www.businesswomen.kz), 2007-2012, http://www.businesswomen.kz/zhenskoe_poiticheskoe_liderstvo/.

233 Фонд развития парламентаризма в Казахстане начал проект «Женские политические права», [forum.gender.ru](http://www.forum.gender.ru), 11 December 2011, <http://www.forum.gender.ru/node/7175>.

234 Sonja Lokar, The Shift in International Actors [Смена международных субъектов], Approach to the Situation of Women in Conflict and Post-conflict Regions 1999-2008: The Case of the Balkans. – In: Erhard Busek / Björn Kühne (eds.), From Stabilisation to Integration. The Stability Pact for South Eastern Europe. Vol. 1, pp. 65-74.

235 European Forum for Democracy and Solidarity [Европейский форум за демократию и солидарность], <http://www.europenforum.net/gendernetwork>.

236 См.: Women for Election [Женщины для выборов], <http://www.womenforelection.ie/>.

237 Association for Participatory Democracy (ADEPT) [Ассоциация за демократию через участие], <http://www.e-democracy.md/en/>.

238 Leadership School for Young Political Leaders [Школа лидерства для молодых политических лидеров], Association for Participatory Democracy (ADEPT), 2009-2010, <http://www.e-democracy.md/en/leadershippolitical/>.

нению демократических ценностей и плюрализма в стране. Такие программы дают возможность мужчинам и женщинам вместе учиться и развивать у себя навыки политического лидерства, тогда как программы, направленные исключительно на кандидатов-женщин, могут быть полезны для решения конкретных проблем в области развития политического потенциала, с которыми сталкиваются женщины (особенно в тех странах, где женщины имеют ограниченный доступ к образованию).

**5.5. «Лицом к лицу»
– руководство от Лиги
женщин-избирателей**

Руководство «Лицом к лицу» (Face to Face), подготовленное Лигой женщин-избирателей, адресовано должностным лицам, СМИ и гражданскому обществу в качестве пособия по организации действенных, честных и интересных дебатов между кандидатами. Руководство предлагает практические советы женщинам-кандидатам; оно также может пригодиться в качестве справочного пособия для других организаций гражданского общества по вопросам проведения дебатов между кандидатами-женщинами.

Источник: Face to Face. The League of Women Voters' Guide to Candidate Debates, 2007, <http://www.lwv.org/files/Face%20To%20Face.pdf>.

За прошедшие годы несколько групп гражданского общества Германии, имеющих различную политическую направленность, разработали ряд учебных и информационных мероприятий, адресованных женщинам и более широкой общественности. Среди этих мероприятий были дискуссии с известными женщинами-политиками, презентации научных публикаций и/или семинары по развитию навыков. Например, фонд им. Фридриха Эберта (Friedrich-Ebert-Stiftung)²³⁹ проводит мероприятия под названием «День равной оплаты труда», а также организует разовые лекции, посвященные прогрессу, достигнутому женщинами под руководством социал-демократов²⁴⁰. Фонд им. Ханнса Зайделя (Hanns-Seidel-Stiftung)²⁴¹ провел серию лекций под названием «Сильные женщины, сильное слово»²⁴² в рамках своей программы «Политика и образование». Фонд им. Фридриха Науманна (Friedrich-Naumann-Stiftung) организует работу Международной академии лидерства и Интернет-академии (e-Academy), рассчитанных на женщин, интересующихся политикой²⁴³. Эти мероприятия входят в систему долгосрочных программ

указанных организаций, нацеленных на расширение возможностей женщин в области политической деятельности и развития политической карьеры; особенно заметные успехи были достигнуты в содействии развитию связей между женщинами из различных сообществ.

Проекты обучения также получили хорошее развитие в Соединенных Штатах. «Вставай, Америка» (Emerge America) – программа интенсивного обучения в течение семи месяцев для женщин, желающих баллотироваться на выборах, – в настоящее время проводится в девяти штатах²⁴⁴. «Проект Белого дома» (White House Project) также предлагает интерактивную программу развития лидерских качеств, которая включает двух- или трехчасовые занятия через Интернет, занятия в аудитории, односторонние конференции и трехдневные итоговые встречи²⁴⁵. Программа «Победа

239 Friedrich-Ebert-Stiftung, <http://www.fes.de/>.

240 Прошедшее в марте 2013 г. мероприятие носило название «От «синего чулка» до министра», 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 [Сильные женщины, сильное слово: беседы с Шарлоттой Кноблех], 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 [Вставай, Америка: женщины-лидеры для демократического будущего], 2011, <http://www.emergeamerica.org/home>.

245 The White House Project, 2012, <http://thewhitehouseproject.org/>.

для женщин» (WinforWomen), осуществляемая Национальной федерацией женщин Республиканской партии, предоставляет курсы подготовки к ведению кампаний для женщин, желающих баллотироваться на выборах²⁴⁶.

Помимо этого, базирующаяся в Соединенных Штатах Лига женщин-избирателей²⁴⁷ регулярно организует программы тренингов, дебаты между кандидатами и форумы, направленные на подготовку женщин к карьерному росту в организациях и повышению их известности среди избирателей²⁴⁸. Лига также разрабатывает методические пособия для женщин, интересующихся возможностью баллотироваться на выборах. Например, руководство под названием «Лицом к лицу» включает рекомендации для женщин относительно участия в дебатах между кандидатами (см. вставку 5.5).

Мероприятиям национальных организаций гражданского общества нередко оказывают поддержку международные правительственные и неправительственные организации, в том числе те, которые работают с конкретной политической партией, и те, кто предлагает свою поддержку партиям всего политического спектра. Например, как отмечается в главе 4, международные неправительственные организации, в том числе Международный республиканский институт (IRI), Национальный демократический институт (NDI), некоторые партийные фонды Германии, Вестминстерский фонд за демократию и Нидерландский институт многопартийной демократии (NIMD) работают в различных государствах-участниках ОБСЕ, предлагая программы по развитию потенциала для женщин-членов политических партий. Структуры ООН и миссии ОБСЕ на местах тоже оказывают поддержку политическим партиям в деле продвижения политической карьеры женщин. Национальные организации гражданского общества могут рассмотреть возможность своего участия в тренингах, организуемых международными фондами, в целях ознакомления с их практикой повышения квалификации, а также (или) с целью возможного сотрудничества с международными правительственными и неправительственными организациями в области создания аналогичных программ подготовки женщин-кандидатов от политических партий.

Перечисленные выше критерии (вставка 5.4.) применимы и при выборе целевой группы женщин для программ развития политического потенциала. Так как уровень политических знаний женщин с разным образованием и опытом может в значительной степени различаться, тщательный выбор целевой группы поможет организациям гражданского общества соответствующим образом адаптировать свои программы по развитию потенциала в области политической деятельности.

→ **Инициирование и поддержка программ наставничества для женщин-политиков**

Подобно политическим партиям, которые могут содействовать организации формальных или неформальных схем наставничества, организации гражданского общества на национальном и международном уровнях иницируют программы наставничества для женщин, стремящихся начать или развить свою политическую карьеру. Программы наставничества, весьма популярные в бизнесе, в политике используются

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 [Часто задаваемые вопросы по форумам и дебатам кандидатов], League of Women Voters, <http://www.lwv.org/content/faqs-candidate-forums-debates>.

относительно недавно и основываются на опыте ранее утвердившихся в бизнесе проектов по налаживанию связей и/или развитию потенциала.

Датская неправительственная организация Kvinfo (Датский центр по вопросам гендера, равенства и этнической принадлежности)²⁴⁹ является лидером по оказанию поддержки проектам наставничества для женщин-политиков в Дании, сотрудничая в том числе и с муниципальными властями. Помимо этого, в партнерстве с Датским институтом по проблемам партий и демократии (DIPD) она поддерживает проекты по распространению методик наставничества среди женщин-политиков из других стран²⁵⁰. Используя опыт этих успешных инициатив, сеть «Европейское женское лобби» (EWL) в рамках кампании «50/50» организовала в 2013 г. свою «Европейскую сеть политического наставничества»²⁵¹. Это первая программа такого рода, реализованная на европейском уровне. В ее рамках 11 членов Европейского парламента, представляющие широкий спектр политических партий, выразили согласие выступить в качестве наставников женщин-политических активистов из числа этнических меньшинств из Бельгии, Венгрии, Германии, Дании, Нидерландов, Соединенного Королевства, Франции и Швеции. Наставники и их подопечные будут встречаться на регулярной основе и проведут три занятия по повышению квалификации. Ученицы получают возможность «дублировать» своих наставников в Европейском парламенте в Брюсселе, а также на пленарном заседании в Страсбурге.

→ Облегчение женщинам доступа к политическим ресурсам

Предоставление женщинам ресурсов для обеспечения роста их политической карьеры и их участия в выборах в качестве кандидата может в значительной степени повысить их шансы на успех. Все большее число организаций гражданского общества создает проекты по сбору средств, направленные на то, чтобы подбодрить женщин-кандидатов и обеспечить им достаточный объем ресурсов, необходимый для успешного ведения избирательных кампаний. Устранение финансовых барьеров особенно важно в странах, где политическая кампания требует значительных средств, а государственное финансирование женщинам-кандидатам или политическим партиям вообще не предоставляется.

249 См.: <http://www.kvinfo.dk/side/661/>.

250 См., например: the Danish Institute for Parties and Democracy, DIPD and KVINFO team up on mentoring for women in political parties in Bhutan, Malawi and Tanzania [DIPD и KVINFO объединили усилия по организации программ наставничества для женщин-членов политических партий в Бутане, Малави и Танзании], <http://dipd.dk/2013/02/dipd-and-kvinfo-team-up-on-mentoring-for-women-in-political-parties-in-bhutan-malawi-and-tanzania/>.

251 См.: European Women's Lobby, <http://www.womenlobby.org/spip.php?article4862>.

Возможно, самой известной организацией гражданского общества, предоставляющей финансовую поддержку женщинам-кандидатам на выборные должности, является базирующаяся в Соединенных Штатах организация «Список ЭМИЛИ» (EMILY's List). Эта группа привлекает и обучает женщин-кандидатов, а также обнаруживает их имена с целью сбора пожертвований на их кампании от сторонников по всей стране (см. вставку 5.6)²⁵². С момента своего основания в 1985 г. группа «Список ЭМИЛИ» помогла избранию более 100 женщин в Палату представителей Соединенных Штатов, 19 женщин – в Сенат, 10 женщин – на должность губернатора и более 500 женщин – в выборные органы штатов и в местные органы власти²⁵³. По модели «Списка ЭМИЛИ» созданы аналогичные организации, занимающиеся сбором средств в других государствах-участниках ОБСЕ, в том числе в Соединенном Королевстве и Италии, а также в Австралии, которая является государством-партнером ОБСЕ по сотрудничеству²⁵⁴.

Так как «Список ЭМИЛИ» направляет основные усилия на избрание на выборные должности женщин-сторонниц лозунга «за выбор», представляющих Демократическую партию Соединенных Штатов, успех этой деятельности привел к возникновению групп, организующих сбор средств для женщин-сторонниц лозунга «за жизнь». Организация «Список Сьюзан Б. Энтони» (Susan B. Anthony List) была создана в 1993 г. в качестве аналога «Списка ЭМИЛИ» и занимается тем, что содействует избранию кандидатов, выступающих за запрет аборт, а также проводит соответствующую политику, посвящая основное внимание вопросам избрания, обучения, продвижения и мобилизации женщин из лагеря противников абортов²⁵⁵. В 1992 г. возникла группа WISH List (Женщины из Сената и Палаты представителей – Women in the Senate and House), в задачи которой входит предоставление стратегических рекомендаций, тренингов и финансовой поддержки женщинам-членам Республиканской партии, баллотирующимся на выборные должности на местном и национальном уровне, а также на уровне штатов по всей стране²⁵⁶.

В целом, для повышения эффективности кампаний по сбору средств важно улучшить осведомленность и знания – среди женщин и мужчин – о том, насколько расширение участия женщин в политической жизни зависит от финансовой поддержки. Конкретные стратегии по сбору средств подробно описаны в главе 4, а инициативы,

5.6. Как работает «Список ЭМИЛИ» (EMILY's List)?

«Список ЭМИЛИ» в четыре этапа определяет женщин-кандидатов и связывает их со сторонниками.

1. В ходе жесткого отборочного процесса «Список ЭМИЛИ» выявляет наиболее подходящих женщин-кандидатов от Демократической партии для выдвижения в Палату представителей или в Сенат Соединенных Штатов, а также на должность губернатора.
2. «Список ЭМИЛИ» рекомендует этих женщин своим участникам (а это более одного миллиона человек по всей стране) и просит их оказать непосредственную помощь кампаниям этих кандидатов.
3. Участники «Списка ЭМИЛИ» получают полную информацию о взглядах, биографии и кампании каждого кандидата, что дает им возможность самим выбрать, кого они будут поддерживать.
4. 100% пожертвований членов «Списка ЭМИЛИ» направляется непосредственно на нужды избирательной кампании, что дает максимальный политический эффект и увеличивает объем средств, идущих на кампании кандидатов от «Списка Эмили».

Источник: EMILY's List, <http://www.emilyslist.org/>

252 См.: EMILY's List, <http://www.emilyslist.org>.

253 Рассказы ряда этих женщин можно найти по адресу: http://emilyslist.org/who/we_are_emily/.

254 См.: <http://www.emilyslist.org.au/>.

255 The Susan B. Anthony List, <http://www.sba-list.org/>.

256 The WISH List, <http://www.thewishlist.org/>.

которые могут быть предприняты политическими партиями для обеспечения более справедливого распределения ресурсов, рассматриваются в главе 3.

→ Укрепление солидарности между группами гражданского общества по вопросам, представляющим взаимный интерес

Организации гражданского общества нередко представляют собой группы с различной идентичностью и зачастую конкурируют за получение государственного или иного финансирования. Тем не менее, формирование коалиций (постоянных или временных, ориентированных на решение конкретных проблем) может быть весьма эффективным средством поддержки гендерного равенства в политической жизни. Такая стратегия доказала свою действенность во многих странах региона ОБСЕ. Например, в Кыргызстане объединение национальных НПО разработало амбициозную платформу действий по увеличению числа женщин в парламенте, после того как по результатам парламентских выборов 2005 г. ни одна женщина в законодательный орган страны не вошла. Это полное отсутствие женщин в парламенте создало женским НПО Кыргызстана окно возможностей для объединения усилий в деле решения столь неотложной проблемы. Поэтому через пять лет согласованные коллективные действия коалиции НПО привели к увеличению представительства женщин в парламенте до 27% (см. вставку 5.7).

5.7. Кыргызстан: доля женщин в парламенте выросла с 0% до 27% за три года

По результатам выборов 2005 г. ни одна женщина не стала депутатом парламента Кыргызстана. Женщины-активисты политических партий и члены гендерных НПО предсказывали этот результат задолго до выборов и призывали внести в избирательный закон поправки, которые стимулировали бы выдвижение женщин в качестве кандидатов на выборные должности.

В 2005 г. женские движения Кыргызстана приняли Платформу совместных действий на срок до 2010 г. Одним из приоритетных направлений коалиции стало лоббирование законодательного установления гендерных квот. Однако набор поправок, предложенный организациями гражданского общества, подвергся критике со стороны ряда депутатов, которые предпочли отложить рассмотрение вопроса до следующей сессии парламента, зная, что в случае принятия поправок их мандаты могут оказаться под угрозой.

В ответ женские организации решили расширить масштабы своей деятельности и использовать творческий подход к решению данной проблемы. НПО «Агентство социальных технологий» и национальная женская сеть «Женщины могут все!» при поддержке БДИПЧ ОБСЕ разработали комплексную стратегию по работе со средствами массовой информации. Стратегия включала два приоритетных направления: усиление солидарности действий женских групп в целях продвижения женщин на руководящие посты и широкое освещение существенного вклада женщин в жизнь общества, а также поддержка развития их потенциала как лидеров.

В 2006-2007 гг. в рамках кампании в средствах массовой информации при поддержке БДИПЧ ОБСЕ были проведены следующие мероприятия:

- Символическая акция под названием «Альтернативное 8-е марта» по учреждению Международного дня солидарности для привлечения внимания к проблемам гендерного равенства и необходимости борьбы за экономическое, социальное и политическое равенство.
- Митинги перед парламентом под лозунгами «Скажи полигамии НЕТ! Скажи светскому Кыргызстану ДА!»
- Символическая акция под названием «Мамы разные нужны и в политике важны!» в рамках Дня защиты детей, который отмечается 1 июня.
- Малоформатные пресс-конференции, организованные парламентом, на которых речь шла о необходимости внесения специальных временных изменений в Избирательный кодекс.
- Сбор подписей избирателей по всей стране и рассылка по факсу сообщений членам парламента в поддержку внесения временных специальных изменений в Избирательный кодекс. Это давление оказалось настолько сильным, что многие члены парламента начали публично лоббировать введение гендерных квот.
- Парламентские слушания о поправках в Избирательный кодекс. В результате 16 из 18 присутствовавших на слушаниях депутатов парламента высказались за внесение специальных поправок в Избирательный кодекс.
- Акция «Зебра», в рамках которой необходимость соблюдения принципа паритета в партийных списках подчеркивали участники Национального форума НПО 2007 г. Демонстрируя свою солидарность с лозунгом «Женщины + мужчины = сильный парламент», участники надели значки и головные платки, на которых были нанесены черно-белые полосы и изображения зебр,

символизировавшие принцип чередования мужских и женских имен в партийных списках.

- Во время встречи Координационного совета НПО с президентом Республики Кыргызстан представители НПО подчеркнули необходимость возвращения гендерных квот в Избирательный кодекс.

В результате этих инициатив движение добилось внимания президента, и был подготовлен проект нового Избирательного кодекса, в котором нашли отражение некоторые из требований. 21 октября 2007 г. прошел референдум, который принял и новый кодекс, и отредактированный вариант Конституции. По новой Конституции, парламентские выборы должны проводиться согласно пропорциональной системе, по партийным спискам. А статья 72 Избирательного кодекса включает положения о двойной гендерной квоте (то есть не только указывает необходимую

долю женщин, но и требует чередования мужчин и женщин в списке кандидатов), а также о квотах для этнических меньшинств и молодежи.

В декабре 2007 г. парламентские выборы проходили по новым правилам. В них могли участвовать лишь те партии, чьи предвыборные списки отвечали указанным требованиям. В результате из 12 партий в парламент прошли представители лишь трех; при этом в законодательный орган вошли 24 женщины (27% мест). Впервые в истории страны женщина заняла пост вице-спикера парламента, и женщины стали руководителями пяти парламентских комитетов, в том числе традиционно «мужских» – по делам обороны и безопасности, по реформе правоохранительных органов и судебной и правовой систем; по вопросам сельского хозяйства, экологии и чрезвычайных ситуаций.

Источник: подготовлено специально для настоящего издания Зульфией Кочорбаевой из Агентства социальных технологий (Кыргызстан).

→ Инициирование и поддержка межотраслевого сотрудничества по вопросам участия женщин в политике

Помимо установления партнерских отношений между своими организациями, гражданское общество также может мобилизовать более широкие слои населения на поддержку гендерного равенства и участия женщин в политической жизни. Обычно организации гражданского общества имеют в глазах населения определенную степень легитимности в связи с тем, что они представляют потребности различных слоев населения, выступают в поддержку политики, которая должна учитывать эти потребности, а также проводят мониторинг осуществления этой политики. Среди недостаточно используемых способов мобилизации поддержки для утверждения гендерного равенства – непосредственная работа с различными слоями населения в целях привлечения активных сторонников гендерного равенства. Женщины, достигшие заметного положения в таких отраслях, как бизнес, искусство, средства массовой информации, издательское дело, спорт, техника, наука и медицина, могут служить примером для подражания, демонстрируя потенциал, навыки и способности женщин. Собрав вместе таких женщин (и мужчин-сторонников гендерного равенства), можно послать обществу мощный политический сигнал.

Например, на проводимый в Польше Конгресс женщин собираются мужчины и женщины из разных сегментов общества, чтобы отметить достижения женщин в различных отраслях²⁵⁷. Помимо этого, конгресс играет роль политического форума: каждый раз он проходит под конкретным лозунгом и принимает серию посланий на соответствующую тему в адрес государственной власти. Ряд представителей польских политических партий и депутатов парламента поддерживают эту инициативу, принимая меры в ответ на послания участников конгресса или занимая определенную позицию в этой связи. Конгресс женщин дает политическим партиям стратегическую возможность продемонстрировать поддержку идеи продвижения политической ка-

257 См.: The Congress of Women [Конгресс женщин], <http://www.kongreskobiet.pl/en-EN/>.

рьеры женщин и гендерного равенства во всех сферах политической, социально-экономической и культурной жизни Польши (см. вставку 5.8 ниже).

5.8. Конгресс женщин (Польша)

Учрежденный в 2009 г. в Польше Конгресс женщин собирает женщин (и мужчин), представляющих все сферы польского общества – политиков, педагогов, деловых людей, преподавателей высшей школы, журналистов, активистов гражданского общества, деятелей культуры, науки и профсоюзов – и выступающих в поддержку интересов женщин и гендерного равенства. В 2009 г. конгресс, проходивший под лозунгом «Женщины для Польши, Польша для женщин», собрал более 4 000 женщин. Участники подготовили более 135 требований, главным из которых было требование о принятии проекта закона о гендерном паритете. Участники конгресса 2010 г. подтвердили свое требование о принятии специальных мер в виде квот, и парламент Польши утвердил эти меры в январе 2011 г.

В 2011 г. Конгресс женщин, пользуясь председательством Польши в Европейском союзе, решил принять у себя Европейский конгресс женщин. На это мероприятие съехались более 6 000 экспертов и сторонников гендерного равенства со всей Европы, а также со всей Польши. Европейский конгресс женщин 2011 г. организовал параллельные заседания экспертных групп, обсуждавших особенно важные проблемы, волнующие женщин в Польше и во всей Европе (в том числе участие женщин в политике и бизнесе, домашнее насилие, а также борьбу с культурными стереотипами на гендерной почве).

Конгресс оказал серьезное влияние на политику партий накануне парламентских выборов 2011

г. На этих выборах уже действовали поправки в Избирательный кодекс (законодательно установленные гендерные квоты), и число женщин-кандидатов в партийных списках удвоилось и составило 44% от общего числа кандидатов. Во многих случаях политические партии даже превысили обязательные гендерные квоты. Наибольшее число женщин-кандидатов, возглавлявших избирательные списки, оказалось у партии «Гражданская платформа» (14 из 41 избирательного округа). Это была единственная партия среди партий Сейма шестого созыва, в списках которой женщины входили, как минимум, в первую тройку кандидатов по каждому избирательному округу (хотя новая редакция Избирательного кодекса такого требования не предусматривала). Помимо этого, учитывая, что уровень поддержки каждой политической партии в Польше колеблется в зависимости от региона, «Гражданская платформа» гарантировала женщинам самое большое количество первых мест (38%) в регионах с высокими шансами на победу.

Из деятельности Конгресса женщин можно рекомендовать два примера хорошей практики. Во-первых, важно использовать любые международные политические и иные (культурные, спортивные) мероприятия, которые проводит данная страна, для того чтобы включить в повестку дня проблемы женщин и проблему гендерного равенства. Во-вторых, подобные инициативы следует привязывать не к какой-либо одной политической партии, а к общественному движению с широкой базой участников.

Источник: Malgorzata Druciarek, Malgorzata Fuszara, Aleksandra Nizynska and Jaroslaw Zbieranek, Women on the Polish Political Scene [Женщины на политической сцене Польши], Warsaw, Institute of Public Affairs/ODIHR, 2012, p. 9.

В июне 2013 г. Женский конгресс был организован в Праге. В нем приняли участие женщины и активные сторонники гендерного равенства, представлявшие организации гражданского общества, различные институты, научные центры, учреждения культуры и искусства, средства массовой информации, а также государственный и частный сектор²⁵⁸. Конгресс, посвященный теме «Женщины на рынке труда», выработал рекомендации, которые его представители официально вручили премьер-министру 19 июня 2013 г., в Международный день равенства. В том же году в Венгрии состоялся первый в истории этой страны Конгресс женщин. В ходе подготовки к этому мероприятию венгерские женщины проводили консультативные встречи с представителями гражданского общества и активными сторонниками гендерного равенства из целого ряда различных секторов. Организаторы конгресса, который прошел в ноябре 2013 г., воспользовались тем, что в тот период велась подготовка к парламентским выборам

258 См.: Women's Congress: About Women, Not Only For women [Женский конгресс: о женщинах, но не только для женщин], kongreszen.cz, <http://www.kongreszen.cz/o-kongresu/18>.

2014 г., и привлекли внимание к низкому уровню представительства женщин на выборных должностях в стране (в настоящее время это самый низкий уровень в регионе ОБСЕ – 8,8%).

→ Мобилизация национальных и/или местных женских движений и сотрудничество с ними

Национальные женские движения могут стать идеальными партнерами организаций гражданского общества в государствах-участниках ОБСЕ. Некоторые женские движения официально оформлены как организации гражданского общества или женские ассоциации. В других случаях женские движения существуют в форме свободных объединений активистов и сторонников гендерного равенства, которые могут представлять либо исключительно гражданское общество, либо включать также представителей политических партий и государственных органов. Женские движения возникают в конкретных условиях каждой страны и играют различные роли в политической и общественной жизни государств-участников ОБСЕ. Таким образом, однозначное определение всем женским движениям в регионе ОБСЕ дать невозможно.

«Исследовательская сеть по вопросам гендерной политики и государства» (RNGS) провела исследование женских движений в ряде постиндустриальных государств, 13 из которых входят в регион ОБСЕ (Австрия, Бельгия, Германия, Ирландия, Испания, Италия, Канада, Нидерланды, Соединенное Королевство, Соединенные Штаты, Финляндия, Франция и Швеция)²⁵⁹. Она определяет женские движения как объединения активных носителей идей повышения представительства женщин в государственных и общественных собраниях. В отличие от более широких общественных движений, женские движения обычно прямо отождествляют себя с женщинами как с отдельной группой и стремятся представлять женщин как участниц общественной жизни.

В этой связи женские движения могут быть идеальными союзниками в деле выявления и поддержки женщин, способных стать субъектами политики. В самом деле, многие политически активные женщины так или иначе сотрудничали с женскими движениями и/или добились успеха в карьере именно благодаря поддержке со стороны женских движений. Например, в странах Западных Балкан многие женщины-политики и депутаты парламентов состояли и продолжают состоять в женских движениях. В этих странах женские движения в течение последних десятилетий играли и продолжают играть важную роль в процессе перехода к демократии.

Результаты исследований RNGS свидетельствуют о том, что женские движения в 13 выбранных государствах-участниках ОБСЕ оказали влияние на те аспекты государственной политики, которые касаются вопросов гендерного равенства. Исследователи рассмотрели конкретные виды деятельности и политические предложения, поддержанные женскими движениями в соответствующих областях, отследили эволюцию политических дебатов (где это было возможно – в течение ряда десятилетий), возникших в ответ на такие предложения, и отметили влияние женских движений на стиль и суть этих дебатов²⁶⁰.

259 См.: Research Network on Gender Politics and the State (RNGS) [Исследовательская сеть по вопросам гендерной политики и государства], <http://libarts.wsu.edu/pppa/rngs/index.html>.

260 Там же.

Исследования реакции политиков и лиц, ответственных за формирование политики, на политические выступления женщин показывают, что творцы политики из скандинавских стран более всего склонны к положительному реагированию на требования женских движений. В Соединенном Королевстве и Франции эти требования столкнулись со значительным сопротивлением, и успехов пришлось добиваться постепенно, в течение более длительного времени и в результате последовательных действий со стороны женских движений. Из полученных заключений следует, что женские движения могут оказывать влияние на государственную политику, особенно в области повышения представительства женщин в политической сфере. Результат этого влияния проявляется не только в том, что политика в большей степени учитывает гендерные проблемы и реагирует на них, но также и в том, что женщины и активисты женских движений получают больше простора для конструктивного участия в процессе формирования политики²⁶¹.

Комплексный обзор деятельности женских движений выходит за рамки настоящей публикации. Здесь достаточно лишь указать, что женское движение в любой стране следует рассматривать в качестве потенциального союзника, партнера и источника поддержки для любой организации гражданского общества, работающей над расширением участия женщин в деятельности политических партий и в политике в целом.

5.1.2 Работа с политическими партиями

Сферы деятельности организаций гражданского общества и политических партий обычно не совпадают: они ставят перед собой разные цели и используют разные методы их достижения. Политические партии могут представлять, обобщать и согласовывать различные интересы методами, недоступными организациям гражданского общества, а также выражать эти интересы, выступая в роли публичных представителей своих избирателей. В отличие от них, гражданское общество играет в политической и общественной сфере важную роль «стража». Однако в демократических странах роли, принадлежащие политическим партиям и организациям гражданского общества, нередко пересекаются, причем в очень важных аспектах. Чаще всего это происходит в сфере политики.

Организации или группы гражданского общества во все большей степени начинают заниматься деятельностью, характерной для политических партий, – в том числе, выявлением и подготовкой кандидатов на выборные должности, проведением информационно-пропагандистских кампаний по политическим вопросам и участием в реформировании системы принятия политических решений. Здесь речь идет о тех государствах-участниках ОБСЕ, в которых закон предусматривает возможность представительства организаций гражданского общества в парламенте, а также возможность выдвижения этими организациями собственных кандидатов на выборные должности. Например, в Грузии коалиция крупных организаций гражданского общества имеет право выдвигать своего кандидата на пост омбудсмана, хотя окончательное решение остается за парламентом²⁶². В 2012 г. группа НПО выдвинула кандидата, которому отдавала предпочтение, и хотя в итоге он не был назначен на должность омбудсмана, сама инициатива привлекла большое внимание средств массовой ин-

²⁶¹ Там же.

²⁶² Group of NGOs names preferred Public Defender [Группа НПО называет своего кандидата на пост омбудсмана], Civil Georgia, 11 October 2012, <http://www.civil.ge/eng/article.php?id=25342>.

формации, что стало свидетельством высокого авторитета гражданского общества в стране. В ряде государств-участников ОБСЕ гражданское общество играет существенную роль в политике, организуя избирателей, выступая с позиций, сходных с позициями политических партий, и оказывая влияние на политическую повестку дня. В крайнем случае, некоторые организации гражданского общества становятся продолжением политических партий, теряя свою независимость или переставая играть роль мониторинговой структуры в сфере политики.

Действительно, многие политические партии вырастают из организаций гражданского общества, объединяясь вокруг одной или большего числа насущных проблем, ускользающих от внимания остальных политических партий (как, например, партия «Гражданская платформа» в России). В подобных случаях организации гражданского общества идут в политику в целях предоставления гражданам альтернативных возможностей участия в политической жизни – в ситуации, когда возникает ощущение, что действующие политические партии не могут в полной мере представлять граждан и/или выступать за решение волнующих их проблем. Помимо этого, как отмечалось выше, многие политики и кандидаты нередко сами являются выходцами из организаций гражданского общества, в том числе из женских движений. Это особенно касается регионов, которые находятся в состоянии перехода к демократии и где кандидатами на политические должности становятся бывшие лидеры гражданского общества и активные сторонники реформ. Таким образом, существуют широкие возможности для сотрудничества между политическими партиями и организациями гражданского общества, а опыт и связи, приобретенные в обеих сферах, можно использовать для поддержки более широкого участия женщин в политической деятельности.

Здоровая демократия предусматривает наличие как сильного гражданского общества, так и эффективно действующих политических партий. Эффективной политической системой может быть лишь тогда, когда оба указанных сектора, работая независимо друг от друга, тем не менее, поддерживают между собой конструктивные и крайне необходимые отношения. В этой связи гражданское общество может оказать политическим партиям помощь в превращении политики в сферу, в которой учитываются гендерные аспекты и которая благоприятна для женщин, стремящихся к политической карьере.

Таким образом, в настоящем разделе более подробно рассматриваются методы, с помощью которых организации гражданского общества могут оказать необходимую поддержку **политическим партиям**, с тем чтобы их процессы и практика стали более привлекательными для женщин-политиков. В начале раздела приводятся стратегии, позволяющие организациям гражданского общества содействовать тому, чтобы внутрипартийная политика, правила и нормативные документы политической партии в большей степени учитывали гендерные аспекты. Затем обсуждаются методы, которые могут быть использованы организациями гражданского общества для того, чтобы помочь партиям интегрировать вопросы гендерного равенства в свои политические платформы и в работу по мобилизации избирателей. В конце раздела рассматриваются стратегии мониторинга политических партий со стороны

5.9. Анализ гендерных диспропорций: основные этапы

- Оценка готовности организации;
- опрос сотрудников для выяснения их представлений о сути интеграции гендерных аспектов;
- создание подробного плана действий по интеграции гендерных аспектов;
- мониторинг текущих мероприятий по обеспечению гендерного равенства в данной организации.

Источник: *The Gender Audit Handbook, A Tool for Organizational Self Assessment and Transformation [Руководство по анализу гендерных диспропорций: пособие для организаций по проведению самооценки и преобразований]*, InterAction, 2010,

<http://www.interaction.org/sites/default/files/Gender%20Audit%20Handbook%202010%20Copy.pdf>.

гражданского общества в отношении соблюдения ими своих обязательств в области гендерного равенства.

→ **Оказание помощи политическим партиям в проведении анализа своих гендерных диспропорций**

5.10. Проект BANDIAR: SWOT-анализ участия женщин в политической жизни

Схема SWOT-анализа в рамках проекта BANDIAR включает следующие вопросы, которые можно использовать и при анализе гендерного дисбаланса в политической партии:

Сильные стороны

В чем мы преуспели, и какие ресурсы имеются в нашем распоряжении для того, чтобы:

- мобилизовать женщин на участие в политической [партийной] жизни?
- повысить роль женщин в политической [партийной] жизни?

Слабые стороны

Как отличаются позиции, занимаемые в партиях политиками мужского и женского пола?

Каких ресурсов не хватает для того, чтобы мобилизовать женщин на участие в политической [партийной] жизни и повысить их роль в ней?

Возможности

Какие существуют возможности для того, чтобы:

- мобилизовать женщин на участие в политической [партийной] жизни?
- повысить роль женщин в политической [партийной] жизни?

Угрозы

Каковы основные проблемы и препятствия на пути мобилизации женщин на участие в политической [партийной] жизни и повышения их роли в ней?

Источник: таблица BANDIAR Project SWOT Grid, <http://www.balticfem.com/en/completed-projects/bandiar-2009>.

Как отмечалось в главе 3, для внедрения партийных правил, процедур и практики, которые бы в большей степени учитывали гендерные аспекты, политической партии сначала необходимо выявить источники возможной дискриминации в отношении женщин. Для этих целей идеально подходит анализ гендерных диспропорций внутри партии (самопроверка). Политическая партия может справиться с этой задачей самостоятельно – например, силами своей женской секции – или же может пригласить на помощь экспертов по гендерным вопросам из организаций гражданского общества.

При **анализе гендерных диспропорций** сначала проверяется готовность данной организации или структуры к восприятию перемен, а затем проводится анализ существующих внутренних правил, процедур и практики для определения прямых или косвенных источников дискриминации, а также действующих обязательств и практики, способствующих продвижению гендерного равенства. Анализ также может включать собеседования с руководителями и членами партии для выяснения их взглядов и представлений о роли женщин и о гендерном равенстве в более широком смысле. После выявления пробелов, проблем и источников дискриминации эксперты гражданского общества могут помочь партии в разработке конкретных планов действий по гендерным вопросам, направленных на решение обнаруженных проблем, а также разработать схему мониторинга, которую могут использовать специально назначенные активисты или рядовые члены партии для отслеживания выполнения плана. Если партия пригласит внешних экспертов из гражданского общества для проведения анализа гендерных диспропорций, это может повысить объективность оценки, а также помочь выявить признаки гендерной предвзятости или дискриминационной практики, с которыми неосознанно мирятся члены партии (в том числе и активные сторонники гендерного равенства).

Например, неправительственная межрегиональная организация BalticFem приступила к анализу участия женщин в политической деятельности в более широ-

ком масштабе в сотрудничестве с местными властями и политиками в пяти европейских странах. Деятельность BalticFem, базирующейся в Швеции, направлена на укрепление гендерного равенства в регионе Балтийского моря посредством реализации региональных инициатив и проектов. В 2009 г. в рамках проекта Европейской

комиссии «Европа для граждан» был задуман проект BANDIAR, в реализации которого принял участие консорциум местных органов государственной власти и НПО из Испании, Италии, Польши и Франции. Цель проекта – поддержка участия женщин в политической деятельности в Европе на местном, региональном, национальном и международном уровнях²⁶³.

В числе мероприятий проекта было проведение SWOT-анализа (сильные и слабые стороны, возможности и угрозы) в каждой из пяти стран-партнеров в целях выявления проблем на пути участия женщин в политической деятельности, а также определения отправных точек для повышения участия женщин в предвыборной гонке за места в Европейском парламенте. Хотя изначально разработанная схема SWOT-анализа предназначена для применения к политическим и государственным институтам, организации гражданского общества могут ее адаптировать и использовать в помощь политическим партиям, желающим оценить существующий у них уровень поддержки политической карьеры женщин; в эту схему также можно включить более подробные вопросы, касающиеся процессов, практики, процедур и внутренних документов партии (см. вставку 5.10).

→ Организация обучения для членов политических партий по вопросам гендерного равенства и развития необходимых навыков

Одним из самых эффективных видов деятельности организаций гражданского общества по укреплению гендерного равенства на выборных должностях является предоставление обучения лидерам партий, кандидатам (женщинам и мужчинам), а также активистам политических партий. Помимо этого, организации гражданского общества, специализирующиеся на вопросах гендерного равенства и комплексного учета гендерных проблем, могут помочь политическим партиям в тех случаях, когда последние не имеют возможности организовать собственные курсы повышения квалификации для женщин-политиков или не обладают достаточным экспертным потенциалом для самостоятельного проведения тренингов по вопросам гендерного равенства.

Как уже отмечалось, во многих государствах-участниках ОБСЕ действуют учебные учреждения, проводящие курсы по развитию лидерских навыков в политике. Некоторые учебные центры организуют тренинги для рядовых членов (женщин и мужчин) тех партий, которые заинтересованы в таком обучении. Такие по-

5.11. Обучение женщин-кандидатов и женщин-лидеров в регионе ОБСЕ

В рамках проекта «Женщины в политических партиях» БДИПЧ ОБСЕ в сотрудничестве со своими миссиями на местах и другими партнерами, включая NDI, IRI, NIMD, ПРООН и структуру «ООН-Женщины», организовало обучение лидерским навыкам для женщин-кандидатов и женщин, заинтересованных в продвижении по партийной лестнице.

Интенсивные программы обучения прошли в Албании, Армении, Грузии, Казахстане, Кыргызстане, Молдове и Таджикистане.

5.12. Школы политики/политических знаний в регионе ОБСЕ

Школы политики/политических знаний учреждены или поддерживаются Советом Европы и другими организациями в ряде государств-участников ОБСЕ, в том числе в следующих странах:

- Азербайджан
- Албания
- Армения
- Беларусь
- Болгария
- Босния и Герцеговина
- Грузия
- бывшая югославская Республика Македония
- Молдова
- Российская Федерация
- Румыния
- Сербия
- Украина
- Хорватия
- Черногория

Источник: Совет Европы, http://www.coe.int/t/dgap/sps/default_en.asp.

263 См.: <http://www.balticfem.com/en/bandiar-2009>.

литические школы и школы лидерских навыков работают, например, в Казахстане, Кыргызстане и Таджикистане. Некоторые из этих учебных проектов могут быть связаны с какой-либо конкретной политической партией – например, Политическая академия Центральной Европы работает под эгидой Союза демократических сил Болгарии²⁶⁴.

Политические партии также могут вкладывать средства в курсы подготовки инструкторов, с тем чтобы отдельные члены партии проходили обучение по вопросам гендерного равенства, а затем сами проводили такие же занятия с другими членами своей партии. Курсы подготовки инструкторов в области политических знаний предлагаются многими международными организациями и НПО. Это надежный и экономически эффективный способ получения членами партий экспертных знаний по гендерному равенству. В качестве альтернативного варианта политические партии, регулярно проводящие вводные курсы для своих новых членов, могут включить в учебную программу отдельный модуль, посвященный вопросам гендерного равенства и мерам, которые принимает данная партия для расширения прав и возможностей женщин в партийной деятельности и для содействия политической карьере женщин.

Помимо этого, все больше центров политического просвещения открывают женские курсы для молодых лидеров или включают в свои учебные программы модули по проблемам гендерного равенства и/или по проблемам участия женщин в политической деятельности. В качестве примера можно сослаться на школы политического просвещения, действующие при поддержке Совета Европы (см. список таких школ во вставке 5.12). БДИПЧ ОБСЕ поддерживает партнерские отношения с этими и подобными им школами, нацеленными на подготовку молодых и/или начинающих политических лидеров. Здесь можно упомянуть, например, польскую Школу молодых лидеров, грузинскую Школу политических наук (действует при поддержке Нидерландского института многопартийной демократии) и украинскую Школу политических исследований (действует при поддержке Совета Европы). Конкретные учебные программы по вопросам гендерного равенства и политического лидерства женщин обсуждаются ниже, в разделе о роли учебных заведений.

Независимо от направления развития потенциала, политическая партия должна быть готова к выделению партийных ресурсов на повышение квалификации своих членов, будь то в целях поддержки политической карьеры женщин или в целях развития экспертного потенциала партии в области гендерного равенства.

→ Мобилизация избирателей и поддержка политических партий в ходе выборов

Организации гражданского общества хорошо зарекомендовали себя в качестве активных инициаторов и организаторов кампаний по просвещению избирателей. В рамках таких просветительских программ они могут помогать в мобилизации избирателей на участие в выборах, одновременно повышая их осведомленность насчет избирательных прав. Помимо этого, политически ориентированные организации гражданского общества могут вести среди избирателей агитацию за конкретную партию и/или кандидатов, которые выражают близкие им политические взгляды, а также про-

264 USAID, Civil Society Groups and Political Parties: Supporting Constructive Relationships [Группы гражданского общества и политические партии: поддержание конструктивных отношений], 2004, http://transition.usaid.gov/our_work//democracy_and_governance/publications/pdfs/pnacu631.pdf.

водить кампанию в интересах близкой им партии. Они также могут поддерживать лояльность избирателей данной партии в период между выборами, предоставляя им услуги от имени политической партии или проводя информационные кампании среди целевых групп (включая женщин), посвященные правам этих групп. Тем временем политические партии с примыкающими к ним низовыми НПО нередко, помимо распространения информации об избирательных правах, предоставляют потенциальным избирателям и образовательные услуги. Например, в странах Западных Балкан различные организации гражданского общества проводят работу с мужчинами и женщинами народа рома в целях повышения их осведомленности о собственных гражданских правах, а также в целях предупреждения такой практики, как семейное голосование или голосование за другого человека.

→ Проведение агитационной работы по конкретным вопросам и предоставление исследовательской поддержки политическим партиям

Организации гражданского общества могут играть важную роль в проведении фактологических исследований по вопросам, вызывающим особую озабоченность у всех избирателей или отдельных групп. Такие исследования могут оказаться в высшей степени полезными для политических партий при разработке ими предвыборных платформ и лозунгов избирательных кампаний по конкретным проблемам. Как отмечалось при рассмотрении предыдущей стратегии, организации гражданского общества могут оказывать поддержку конкретным политическим партиям (партийный подход) или исповедовать многопартийный подход, предоставляя свою научно-исследовательскую базу целому ряду политических партий.

И в том, и в другом случае данные исследований можно использовать для поддержки политических партий при формировании ими своей позиции в отношении гендерных проблем или в отношении проблем, касающихся большинства женщин данного избирательного округа или района. К таким исследованиям может относиться анализ гендерных последствий предлагаемой политики или законодательства с целью выявления потенциальных различий в последствиях от реализации предлагаемых мер для мужчин, женщин, юношей и девушек. Например, если говорить о сфере политики и государственного управления, то гендерный анализ законов или поправок к законам, касающихся положений о выборах, политических партий, финансирования и/или децентрализации партийных избирательных кампаний, может установить, что отдельные положения по-разному скажутся на возможности мужчин и женщин быть избранными на государственную должность.

→ Поощрение политических партий к разработке собственной платформы по вопросам гендерного равенства или к присоединению к уже существующим платформам

Организации гражданского общества также могут оказывать непосредственное давление на политические партии, с тем чтобы побудить их разработать собственную платформу по вопросам гендерного равенства или присоединиться к другим кампаниям гражданского общества, призывающим партии добиваться достижения гендерного равенства и баланса между мужчинами и женщинами в сфере политики. Например, в январе 2012 г. французская организация «Лаборатория за равенство», созданная в 2010 г. в целях содействия обеспечению равенства в обращении с людьми во всех слоях французского общества, начала кампанию «Пакт о равенстве». Она требовала, чтобы кандидаты, баллотирующиеся на пост президента, приняли обязательство

5.13. «Чесночная» кампания в Украине во время парламентских выборов 2012 г.

«Чесночная» кампания объединила 56 НПО и гражданских активистов. Цель кампании состояла в мобилизации избирателей накануне парламентских выборов 2012 г. в Украине, а также в информировании избирателей относительно порядочности кандидатов в депутаты.

Оценка кандидатов проводилась по 6 критериям:

- отсутствие фактов нарушения прав и свобод человека;
- непричастность к коррупции;
- прозрачность декларации о доходах и имуществе;
- личное голосование в парламенте;
- верность мандату своей партии;
- личное участие в пленарных заседаниях парламента и парламентских комитетов.

На основе этих критериев движение оценило 450 депутатов парламента и 2 309 кандидатов; оказалось, что 935 из них указанным критериям не соответствуют.

Коалиция также предлагала политическим партиям подключиться к кампании, подписав меморандум о взаимопонимании в знак того, что данная партия поддерживает кампанию и ее лозунг о добросовестности в политике.

Источник: Гражданское движение «Чесно», <http://www.chesno.org>.

поддерживать гендерное равенство в системе управления государством²⁶⁵. «Лаборатория за равенство», членами которой являются более 700 человек, включая мужчин и женщин различной политической ориентации, активно участвовала в избирательной кампании 2012 г., информируя избирателей о том, кто из кандидатов в президенты подписал пакт о равенстве, а кто – нет²⁶⁶.

Участники польского Конгресса женщин, который ежегодно проводится в Варшаве и собирает женщин²⁶⁷ (и мужчин) из всех сфер польского общества, приняли манифест, который включает 135 конкретных требований к политическим партиям относительно поддержки политической карьеры женщин. Партия «Гражданская платформа» отреагировала на манифест тем, что включила несколько предложенных в нем стратегий в свою предвыборную платформу, указав, каким образом обеспечит их реализацию, когда придет к власти.

Аналогичным образом, многие организации гражданского общества проводят информационные кампании и кампании по мониторингу, в рамках которых отслеживают предвыборные платформы и обещания политических партий и/или кандидатов, а также анализируют достижения партий и кандидатов с точки зрения решения различных проблем. Например, перед парламентскими выборами в Украине в 2012 г. начала работу коалиция организаций гражданского общества, цели которой состояли в том, чтобы привлечь внимание общественности к проблеме коррупции и «кнопкодавства» в парламенте, а также предоставить общественности информацию относительно добросовестности кандидатов. Коалиция проводила оценку кандидатов по 6 критериям: отсутствие фактов нарушения прав и свобод человека, непричастность к коррупции, прозрачность декларации о доходах и имуществе, личное голосование в парламенте, лояльность партийному мандату,

по которому они были избраны в парламент, а также личное участие в пленарных заседаниях парламента и парламентских комитетах (см. вставку 5.13)²⁶⁸. Несмотря на то, что среди перечисленных критериев оценки кандидатов отсутствовала приверженность идее гендерного равенства, организации гражданского общества могли бы рассмотреть возможность проведения похожих кампаний, которые помогли бы избирателям судить о достоинствах политических партий и кандидатов в депутаты парламента по степени поддержки ими идеи гендерного равенства. Результаты такой

265 См.: 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%3%A9galit%C3%A9>.

267 Polish Congress of Women [Польский Конгресс женщин], <http://www.kongreskobiet.pl/en-EN/>.

268 Гражданское движение «Чесно», <http://www.chesno.org/en/background/>.

кампании могли бы стать отличной фактологической базой, которая бы ясно показывала достижения различных партий в данной области, а также информировала о том, какие партии в наибольшей степени следуют принципу гендерного равенства.

→ **Проведение анализа предвыборных платформ политических партий и/или организация дебатов между политическими партиями по вопросам гендерного равенства**

Еще один конкретный способ побудить политические партии и/или их кандидатов раскрыть собственные взгляды на вопросы гендерного равенства и на участие женщин в политической деятельности состоит в организации публичных дебатов. В идеальном случае, в них должны принимать участие лидеры политических партий или кандидаты от партии. Участников можно попросить сформулировать свои взгляды на гендерное равенство в политике, рассказать, что они или их партии реально сделали для содействия карьерному росту женщин в политике, а также поделиться информацией о том, какое обязательство или предвыборное обещание хочет взять на себя данная партия или данный кандидат в области продвижения гендерного равенства и участия женщин в политической деятельности. Подобные мероприятия могут выявить те партии и тех кандидатов, которые приняли на вооружение гендерную повестку дня, а также тех, кто этого еще не сделал. Такие дебаты могут помочь довести до сведения общественности политические позиции партий и/или кандидатов, а также мобилизовать избирателей, с тем чтобы они требовали от партий принятия новых мер в этом направлении. В ходе круглых столов, прошедших в Албании, Армении, Грузии, Казахстане, Кыргызстане, Молдове и Польше, БДИПЧ предлагало лидерам и представителям политических партий сообщить о принимаемых ими мерах по поддержке политической карьеры женщин²⁶⁹.

В качестве альтернативного варианта многие организации гражданского общества начали анализировать предвыборные платформы политических партий, с тем чтобы выяснить, обращаются ли лидеры партий или их кандидаты к проблемам гендерного равенства, и если да, то какие формулировки они при этом используют. Например, в Соединенном Королевстве благотворительный фонд Fawcett Society, который занимается защитой прав женщин с 1866 г., проводит анализ предвыборных манифестов всех партий²⁷⁰. Такой же анализ был предпринят Европейским женским лобби накануне выборов в Европейский парламент в 2009 г. (см. вставку 5.14).

5.14. Анализ гендерных диспропорций в программах партий на общеевропейских выборах

20 мая 2009 г. кампания «50/50» Европейского женского лобби накануне выборов в Европейский парламент, назначенный на июнь 2009 г., опубликовала «Отчет об анализе гендерных диспропорций в избирательных списках и политических программах».

В документе были подробно проанализированы политические программы и избирательные списки всех партий, участвовавших в выборах, в целях оценки приверженности каждой партии идее гендерного равенства.

Согласно выводам отчета, большинство политических партий накануне выборов 2009 г. не включили равенство между мужчинами и женщинами в число своих приоритетов, несмотря на строгие рамочные директивы и стандарты, принятые Европейским союзом в этой области.

Источник: The Gender Audit Report (Отчет об анализе гендерных диспропорций), веб-сайт Европейского женского лобби (EWL): <http://5050campaign.wordpress.com/>.

269 См. на веб-сайте БДИПЧ ОБСЕ в разделе о гендерном равенстве новые сообщения о событиях (News Items): <http://www.osce.org/odihr/gender>.

270 Fawcett Society, <http://www.fawcettsociety.org.uk/>.

→ **Мониторинг выполнения политическими партиями своих обязательств в области гендерного равенства**

Если политическая партия подготовила предвыборную платформу, или дала в рамках избирательной кампании обещания в области гендерного равенства, или заявила о своей поддержке более масштабных кампаний за гендерное равенство, этого, естественно, недостаточно. Важно, чтобы партия *выполнила* свои обязательства и обещания. Во многих государствах-участниках ОБСЕ организации гражданского общества играют существенную роль в мониторинге выполнения партиями своих обязательств и предвыборных обещаний, а также отслеживают достигнутые партиями успехи по обеспечению гендерного баланса в своих рядах.

Исходная точка для анализа достигнутых партией успехов в области гендерного равенства и участия женщин в политике – публикация списка кандидатов от данной политической партии с указанием их пола, а также с указанием уровня гендерного баланса среди членов партии, занимающих в данное время выборные и назначаемые должности. Помимо этого, организации гражданского общества могут провести анализ динамики гендерного состава партийных списков в течение ряда предвыборных кампаний. Такую информацию можно свести в одну таблицу, с тем чтобы определить самые передовые и самые отстающие партии с точки зрения доли женщин в партийных списках и представительства женщин на выборных или назначаемых должностях. Например, в период подготовки к парламентским выборам 2010 г. в Соединенном Королевстве низовые организации обратили внимание СМИ на значительно более низкую долю женщин среди членов парламента от Либерально-демократической партии по сравнению с тем же показателем у Лейбористской и Консервативной партий²⁷¹. Это привлекло внимание общественности к проблеме представительства женщин. В итоге партии были вынуждены обсуждать данный вопрос и объяснять ситуацию с собственными списками.

В Молдове Центр партнерства и развития (PROGEN) за предыдущие 4 года провел гендерный мониторинг трех национальных и двух местных выборов в целях прояснения ситуации в области гендерного равенства в избирательном процессе²⁷². В ходе мониторинга PROGEN сопоставил уровень женского представительства в списках кандидатов и на выборных руководящих должностях от каждой политической партии. Помимо этого, проводился мониторинг освещения женщин-кандидатов в материалах СМИ на протяжении всей избирательной кампании. До этого выборы в Молдове никогда не анализировались с гендерной точки зрения, и PROGEN, таким образом, предоставил важные данные и результаты исследований, которых раньше не существовало. Мониторинг можно и следует продолжать и после окончания выборов, с тем чтобы выяснить, выполняют ли партии свои предвыборные обещания по вопросам гендерного равенства. А на парламентском уровне, например, организации гражданского общества могут отслеживать, как голосуют политические партии по законам, связанным с вопросами гендерного равенства.

271 Election 2010: Where the Women Candidates are [Выборы 2010: Где женщины-кандидаты?], A Report from the Centre for Women and Democracy, April 2010, <http://www.cfwd.org.uk/uploads/pdfs/WomenCandidatesApril2010.pdf>.

272 Delivering on Gender Equality in elections [Соблюдение принципов гендерного равенства в ходе выборов], Center “Partnership for Development”, 9 March 2010, <http://www.progen.md/index.php?pag=proiecte&opa=view&id=134&tip=&start=&l=en>.

5.1.3 Формирование позитивного отношения со стороны общества

Помимо повышения осведомленности заинтересованных политических субъектов, включая лидеров партий и женщин-политиков, относительно преимуществ укрепления гендерного равенства в сфере политики, организации гражданского общества нередко играют ключевую роль в информировании общественности по основным гендерным вопросам и темам.

В настоящем разделе рассматриваются несколько примеров информационно-пропагандистских кампаний, подготовленных организациями гражданского общества в различных государствах-участниках в целях повышения осведомленности о недостаточном представительстве женщин в политике, а также в целях преодоления гендерных стереотипов о неспособности женщин к политической деятельности и формирования положительного отношения к женщинам в политике. Данный раздел тесно связан со следующим разделом, в котором более подробно рассматривается роль средств массовой информации в формировании отношения общества к участию женщин в политической деятельности.

→ Проведение информационно-пропагандистских кампаний, направленных против существующего положения дел в политической сфере

В Чешской Республике в преддверии парламентских выборов 2006 г. группа гражданского общества *Fórum 50%* провела кампанию с использованием плакатов. На станциях пражского метро и на улицах появились плакаты с изображением длинного ряда брюк или галстуков и подписью в виде вопроса: «У вас действительно есть выбор?». Смысл этого послания состоял в том, что, несмотря на некоторые различия между кандидатами на политические должности, фактический «выбор» между ними невелик, так как в большинстве своем это мужчины (см. фото 5.15).

В Турции Ассоциация в поддержку женщин-кандидатов *Ka-Der* тоже провела серию новаторских информационно-пропагандистских кампаний для общественности. В ходе подготовки к всеобщим выборам 2007 г. организация использовала плакаты с изображением известных женщин – предпринимателей и деятелей культуры – в галстуках или с усами и с подписью: «Так ли необходимо быть мужчиной, чтобы пройти в парламент?» (см. фото 5.16).

Перед местными выборами 2009 г. *Ka-Der* использовала уличные плакаты, изображавшие троих стоящих плечом к плечу мужчин, лидеров основных политических партий. Подпись под плакатом гласила, что все три партии объединяет то, что в качестве кандидатов они предпочитают выдвигать мужчин, а не женщин.

Созданная в 2010 г. французская организация «Лаборатория за равенство» (*Laboratoire de l'égalité*), целью которой является борьба за равное отношение к мужчинам и женщинам и за равное их представительство в общественной сфере, подготовила информационно-пропагандистскую кампанию в развитие ее же инициативы «Пакт о равенстве», которую она осуществила в период подготовки к президентским выборам мая 2012 г. Помимо оказания давления на всех кандидатов в президенты с тем, чтобы они взяли на себя обязательство присоединиться к «Пакту о равенстве», группа создала плакат, на котором изображен мужчина, севший на колени женщине, и подпись: «Какое место мы готовы уступить женщинам?» (см. фото 5.17).

Фото 5.15. Кампания группы Forum 50% в Чешской Республике



Источник: Fórum 50%, <http://www.505odemocracy.eu/>.

Фото 5.16. Кампания Ka-Der в Турции



Источник: Laboratoire de l'egalite, <http://www.laboratoiredeegalite.org>.

Фото 5.17. Кампания «Лаборатории за равенство» во Франции



Источник: Ka-Der, <http://www.ka-der.org.tr/>

«Лаборатория» также сняла видеофильм, из которого следует, что женщины в основном незаметны в обществе, так как мужчины игнорируют их вклад и в ряде ситуаций оттесняют их на второй план²⁷³. Плакаты, а также отрывки из фильма демонстрировались на новостных каналах и в Интернете; помимо этого, плакаты размещались

273 Laboratoire de l'egalite, YouTube, 19 January 2012, <http://www.youtube.com/watch?v=O7W8z5DTqwo>.

в общественных местах. Основной целью этих мер было информирование общественности и поощрение дискуссии о положении дел с обеспечением гендерного равенства во всех сферах жизни страны, в том числе в политике²⁷⁴.

Помимо этого, организации гражданского общества могут создавать постоянные или временные коалиции в целях проведения информационно-пропагандистских кампаний по вопросам гендерного равенства, содействия налаживанию связей между женщинами-политиками и активистами гражданского общества и/или принятия совместных манифестов, заявлений или иных мер. Упомянутая в предыдущем разделе «чесночная» кампания в Украине оказалась успешной не только благодаря броским лозунгам и материалам, но и в связи с тем, что организации гражданского общества действовали в ней сообща, объединив свои ресурсы и экспертные знания и тем самым обеспечив более широкий охват населения. Также организации могут рассмотреть возможность принятия совместных заявлений по случаю отмечаемых в стране политически значимых национальных или международных праздников – например, Международного женского дня, Дня конституции или Дня независимости (см. вставку 5.18). К числу примеров успешного межотраслевого информационно-пропагандистского мероприятия можно отнести всемирную кампанию под названием One Billion Rising («Один миллиард поднимается»), направленную против насилия в отношении женщин. В 2013 г. около 1 миллиарда мужчин и женщин, требуя положить конец насилию в отношении женщин, устраивали танцы на улицах и перед государственными учреждениями; такая же акция запланирована и на 2014 г.²⁷⁵

В совокупности эти столь разные информационно-пропагандистские проекты стремятся к формированию более благоприятных условий для выдвижения женщин кандидатами от партий, так как ставят под сомнение демократическую легитимность и авторитет любых сил, препятствующих участию женщин в политической деятельности. В следующем разделе будет показано, что особую эффективность таким кампаниям придает подключение к ним средств массовой информации.

5.18. 8 марта – Международный женский день

Объявить 8 марта, которое сейчас широко отмечается в мире, Международным женским днем предложила Клара Цеткин, одна из руководителей Социал-демократической партии Германии, на международной конференции женщин-членов социалистических партий в 1910 г. Ее партия, имевшая тогда в своих рядах 82 000 женщин, выступала в защиту прав женщин, в том числе за введение всеобщего избирательного права и за право создания женских политических организаций. В тот период женщины в европейских странах массово пополняли ряды трудящихся, поступая на низкооплачиваемую работу.

Клара Цеткин предложила ежегодно отмечать Международный день трудящихся женщин в знак признания всемирной борьбы трудящихся женщин и в целях укрепления солидарности между женщинами, а также между женщинами и мужчинами. Более 100 женщин из 17 стран, представлявших профсоюзы, женские организации и социалистические партии Европы, единогласно поддержали предложение Клары Цеткин. С тех пор 8 марта отмечается во всем мире как Международный женский день.

Источник: Kathy Durkin, *Women in struggle and solidarity* [Женская борьба и солидарность], 2009, http://www.workers.org/2009/world/women_0326/.

274 Campagne de sensibilisation [Кампания по информированию], Laboratoire de l'égalité, <http://www.laboratoiredeegalite.org/spip.php?rubrique67>.

275 См.: <http://www.onebillionrising.org/>.

5.1.4 Работа со средствами массовой информации

5.19. Гендерные стереотипы

Стереотип – это мнение о каком-либо лице (группе лиц) или его (их) характеристика, составленная на основе ограниченных и часто неверных представлений.

Гендерный стереотип – это примитивно обобщенное представление о гендерных признаках, различиях и ролях отдельных лиц и/или групп лиц. Хотя гендерные стереотипы могут быть положительными или отрицательными, они редко сообщают правдивую информацию о мужчинах и женщинах.

Источник: Stereotype [Стереотип], Wikipedia, <http://en.wikipedia.org/wiki/Stereotype>; Gender stereotypes [Гендерные стереотипы], Cliffs Notes, http://www.cliffsnotes.com/study_guide/Gender-Stereotypes.topicArticleId-26957,articleId-26896.html.

В регионе ОБСЕ кампании в средствах массовой информации остаются преимущественной формой общения партий и кандидатов с избирателями в большинстве предвыборных гонок. Таким образом, средства массовой информации играют одну из ключевых ролей в освещении избирательного процесса и обнародовании информации о конкурирующих партиях и кандидатах. Выполняя эту функцию, СМИ обычно «просеивают» и интерпретируют полученную информацию, особенно когда конкретный вещательный или печатный орган идеологически близок той или иной партии или группе партий. Осознанно или неосознанно, средства массовой информации также играют одну из ключевых ролей в укреплении или разрушении гендерных стереотипов.

Средства массовой информации могут оказывать решающее влияние на представления общества о мужчинах и женщинах, а также о том, какие роли они в нем играют. Везде – в рекламе, телепрограммах, газетах, журналах, комиксах, в популярной музыке, фильмах и видеоиграх – женщин чаще изображают в быту, за выполнением домашних обязанностей (таких, как стирка или приго-

товление еды), в качестве сексуальных объектов или беззащитных жертв. Средства массовой информации формируют и стереотип мужчин, в котором мужественность нередко связывается с образом «мачо», независимостью, духом состязательности, эмоциональной отстраненностью, агрессией и насилием. Результаты исследований показывают, что такая поляризация медийных образов мужчин и женщин чревата тяжелыми последствиями для общества²⁷⁶. Эксперты также проводят исследования, для того чтобы понять, каким образом стереотипное изображение женщин в СМИ, с одной стороны, и отсутствие или недостаточное присутствие женщин в материалах СМИ о политике и политических событиях, с другой, может соотноситься с недостаточным представительством женщин в политической и общественной жизни. Например, исследование такой взаимосвязи проводится в недавно вышедшем на экраны документальном фильме «Мисс Представительство» (Miss Representation) (см. вставку 5.20).

В этой связи в настоящем разделе более подробно рассматриваются возможные методы работы организаций гражданского общества со средствами массовой информации в целях борьбы с гендерными стереотипами в отношении женщин-политиков, содействия гендерно-сбалансированному изображению политиков обоого пола в СМИ, а также в целях укрепления гендерного равенства в политической сфере.

276 MediaWatch, <http://www.mediawatch.com/>.

→ Выявление гендерных стереотипов в изображении женщин-политиков в СМИ

Результаты исследований масс-медиа в ряде государств-участников ОБСЕ²⁷⁷ показывают, что средства массовой информации формируют и укрепляют гендерные стереотипы в политике. Например, мнение о том, что женщинам не следует баллотироваться на политические должности, нередко возникает из представлений, которые связывают мужчин с общественной сферой, а женщин – с личной.

Организации гражданского общества могут в значительной степени способствовать выявлению гендерных стереотипов, которые используются и укрепляются в СМИ, и привлечению внимания к таким фактам. Информацию о самых распространенных стереотипах можно накапливать и распространять в качестве материала для проведения информационно-пропагандистских кампаний. Например, российский эксперт по вопросам гражданского общества и гендерным проблемам Людмила Воронова, которая занимается исследованием преобладающих мифов о женщинах-политиках, существующих в российских СМИ, составила таблицу, в которой шести широко распространенным мифам о женщинах-политиках противопоставляются антимифы (см. таблицу 5.21).

5.20. Misrepresentation → Miss Representation*

Отмеченный наградой документальный фильм «Мисс Представительство» (Miss Representation) режиссера Дженнифер Зибель Ньюсам (Jennifer Siebel Newsom) исследует, как искаженное изображение женщин в СМИ ведет к недостаточному представительству женщин на ответственных должностях.

MissRepresentation.org – некоммерческая организация гражданского общества и средств массовой информации, целью которой состоит в том, чтобы изменить представления общества, призвать отдельных людей и целые общины к действию и в итоге трансформировать общественную культуру таким образом, чтобы каждый человек, независимо от пола, возраста или обстоятельств, имел возможность реализовать свой потенциал.

* В названии фильма и организации используется игра слов: misrepresentation – «искаженное, неправильное представление» и representation – «представление, представительство»

Источник: Miss Representation, <http://www.missrepresentation.org/>.

Таблица 5.21. Медийные мифы и антимифы о женщинах-политиках

Миф	Антимиф
Миф № 1. Внешность важна для любой женщины. Так ли важно, что она говорит, если она потрясающе/отталкивающе выглядит?	Антимиф № 1. Внешность важна для любого политика – как часть его/ее имиджевой стратегии.
Миф № 2. Женщина должна быть женой и матерью. Разве можно совместить политическую карьеру и семейную жизнь? («Что скажет муж? На кого оставить детей?») Станет ли она хорошей «матерью» и «верной женой» для граждан своего государства?	Антимиф № 2. Любой политик, а в особенности женщина-лидер, должен ценить вклад «обычных» женщин и их роль в обществе и продвигать активное участие женщин в общественной жизни.

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; Людмила Воронова, Женщины-политики в СМИ: мифы и антимифы, Медиаскоп, т. 2, 2009 г., <http://mediascope.ru/node/345>.

<p>Миф № 3. Раз уж женщину допустили к власти, она не имеет права на ошибку. Если она плохой политик, это потому, что она женщина. А если хороший политик, значит, она «ненастоящая» женщина, неспособная устроить личную жизнь.</p>	<p>Антимиф № 3. Женщина-политик – действительно женщина. Ее пол является и должен являться позитивной чертой, а не препятствием, не дающим ей прийти к власти. При этом критиковать женщину-политика лишь за то, что она женщина, несправедливо.</p>
<p>Миф № 4. Политика – грязное дело, а женщина так чиста... Есть ли женщине место в политике? Нужно ли ей место в политике?</p>	<p>Антимиф № 4. Женщины-политики – не единая группа, все они очень разные, и их должно быть в политике больше. Увеличение числа женщин в политике не всегда связано с волной феминизма. В политике все должны подчиняться одним законам/правилам, независимо от пола/гендера.</p>
<p>Миф № 5. Женщина в политике – экзотика, и истории о ней в СМИ должны подчеркивать необычность ситуации (особенно сложность прихода во власть и оскорбления со стороны коллег- мужчин).</p>	<p>Антимиф № 5. Достижение равенства и равноправия – важнейшая задача любого государства. Женщина-политик должна перестать быть экзотикой.</p>
<p>Миф № 6. Женщина не может прийти в политику самостоятельно: ее обязательно должны поддерживать влиятельные мужчины-политики.</p>	<p>Антимиф № 6. Женщина в политике – это «агент изменений». Она приходит во власть для того, чтобы изменить свою страну (и мир) к лучшему.</p>

Источник: Людмила Воронова, Женщины-политики в СМИ: мифы и анти-мифы. Медиаскоп, т. 2, 2009 г. <http://mediascope.ru/node/345>.

→ Изучение особенностей изображения женщин-кандидатов в СМИ

Пользуясь приведенной выше стратегией, организации гражданского общества могут вступать в партнерские отношения с академическими учреждениями и/или медиа-институтами для изучения особенностей представления женщин-политиков в СМИ, особенно в ходе избирательных кампаний. Имеющиеся результаты таких исследований показывают, что политиков-женщин нередко изображают иначе, чем их коллег-мужчин. Просматривается тенденция: при изображении женщин-кандидатов делать упор на внешние данные, семейное положение, состав семьи или женские качества (тогда как мужчин чаще всего оценивают с точки зрения достижений в политике)²⁷⁸.

Помимо этого, ряд наблюдателей отмечают, что вопросы журналистов, адресуемые мужчинам, отличаются от вопросов, задаваемых женщинам. Представители СМИ прежде всего интересуются, как женщинам удастся совмещать семейные и профессиональные обязанности. Иногда журналисты возлагают на женщин-политиков ответственность за поведение их мужей и детей, тогда как кандидатам-мужчинам они задают такие вопросы намного реже²⁷⁹.

Сказанное, естественно, касается лишь тех случаев, когда средства массовой информации действительно дают портреты женщин-кандидатов или пишут о них. Во многих государствах-участниках ОБСЕ женщины-кандидаты по-прежнему недостаточно освещаются

²⁷⁸ См., например: Куда заведут ножки Кондолизы? (Московский комсомолец, 8 февраля 2005 г.)

²⁷⁹ Media Coverage of Women Political Candidates [Освещение в СМИ женщин-кандидатов от политических партий на выборах] <http://www.saddleback.edu/faculty/agordon/documents/WomanCandidates.pdf>.

в СМИ, поскольку журналисты уделяют больше внимания кандидатам-мужчинам – даже вопреки существующему количественному соотношению между кандидатами обоего пола. Польский Институт общественных дел провел исследование освещения средствами массовой информации кандидатов накануне парламентских выборов 2011 г. и обнаружил серьезный перекос в пользу кандидатов-мужчин (см. вставку 5.22).

Аналогичным образом, в Сербии в 2008 г. Институт по вопросам гендерного равенства и ЮНИФЕМ (теперь входит в состав структуры «ООН-Женщины») оказали поддержку проекту Школы журналистики г. Нови Сад под названием «Женщины-кандидаты», в задачу которого входил мониторинг освещения в СМИ женщин-кандидатов, участвовавших в местных и краевых выборах в Воеводине в 2008 г. В рамках проекта студенты отслеживали освещение кампании в СМИ, используя методы качественного и количественного мониторинга. Это происходило в период до наступления «дня тишины». Заключение проекта, обнародованные в виде отчета, продемонстрировали, что в преддверии этих выборов женщины-кандидаты в материалах СМИ практически отсутствовали²⁸⁰.

→ Обучение журналистов методам освещения деятельности женщин-политиков с учетом гендерных аспектов

Учитывая стойкость гендерных стереотипов в отношении женщин-политиков и роль СМИ в дальнейшем их закреплении, организации гражданского общества могут сыграть важную роль в обучении журналистов методам объективного изображения женщин во время выборов и предвыборных кампаний. Информирование журналистов о гендерных аспектах избирательной кампании может подтолкнуть их к проведению мониторинга обязательств политических партий и их лидеров в области гендерного равенства и к освещению результатов (или отсутствия результатов) выполнения этих обязательств после того, как они придут к власти. Также с помощью средств массовой информации организации гражданского общества могут заострять внимание общественности на отдельных проблемах, с которыми сталкиваются во время выборов женщины-кандидаты, активисты и избиратели, одновременно подчеркивая достижения женщин в политической сфере. Помимо этого, они могут организовать тренинги для женщин – профессиональных или начинающих журналистов – в целях повышения числа женщин в политической журналистике.

5.22. Систематическая дискриминация женщин в СМИ во время избирательных кампаний (Польша)

Польский Институт общественных дел, признавая важность образа кандидата для его/ее успеха на выборах, изучил освещение СМИ кандидатов на парламентских выборах 2011 г.

Полученные выводы подтверждают наличие серьезного перекоса в освещении кандидатов-мужчин и кандидатов-женщин. Во-первых, женщины появлялись в бесплатное время на государственном телевидении реже, чем мужчины. Во-вторых, в большинстве случаев их выступления на телевидении посвящались политике по вопросам семьи, или же их показывали при выполнении традиционных семейных обязанностей. В-третьих, ни в одной передаче женщины не высказывались по вопросам внешней политики или иным проблемам государственной важности.

Источник: E. Rekosz, Women and men in television electoral campaign, Parliamentary elections of 2011 [Женщины и мужчины в телевизионной избирательной кампании на парламентских выборах 2011 г.], Warsaw, Institute of Public Affairs, 2012.

²⁸⁰ Более подробную информацию об этом проекте и полученных выводах можно найти по адресу: http://www.novinarska-skola.org.rs/NNS2/index_en.html.

5.23. Изображение женщин-политиков в средствах массовой информации (рекомендации Межпарламентского союза)

- СМИ играют важную роль в формировании образа политика. Средства массовой информации следует не просто служить зеркалом социальных и культурных традиций, но и стать «агентами перемен», представляя позитивные образы женщин-политиков.
- Сотрудникам средств массовой информации всех уровней, от редактора до репортера, от издателя до обозревателя, следует осознать, что сюжеты, имеющие коммерческий успех, нередко закрепляют гендерные шаблоны и стереотипы, которые становятся тормозом на пути развития представительной демократии.
- Учитывая тот факт, что финансирование играет в политике одну из основных ролей, благоприятная подача образа кандидата в средствах массовой информации может частично компенсировать отсутствие доступа к финансовым ресурсам.
- Женщинам-политикам следует лучше понимать работу средств массовой информации и уметь доносить свои взгляды до избирателей. Этому помогут специальные тренинги, где можно научиться давать интервью для СМИ, проводить пресс-конференции и презентации, готовить материалы для печати, коммюнике и т. д.
- Представляя собственные идеи и достижения, женщины должны вести себя более уверенно, поскольку, независимо от пола выступающего, СМИ обычно обращают внимание на тех, кто уверенно и твердо отстаивает свою позицию.
- Обычно для СМИ женщина-политик – это просто женщина и объект внимания, а не носитель политических взглядов.
- Женщинам-политикам СМИ уделяют меньше внимания, чем политикам-мужчинам. Освещая какой-либо сюжет, журналисты должны следить за тем, чтобы в числе интервьюируемых не оказывались исключительно политики-мужчины.
- СМИ меньше расположены освещать достижения женщин-политиков и волнующие их проблемы, чем достижения и проблемы политиков-мужчин.
- Если СМИ осознают, что участие женщин в политической деятельности ведет к укреплению демократии, то средства массовой информации, играющим все более заметную и важную роль в демократическом процессе, следует стремиться доносить эту мысль до общества всеми возможными способами.
- Правительствам следует реформировать свою политику коммуникаций с обществом в сторону большего учета гендерной проблематики и более беспристрастного изображения женщин-политиков.

Источник: *Women in politics [Женщины в политике]*, Inter-Parliamentary Union, <http://www.ipu.org/wmn-e/media.htm>.

→ Поддержка участия женщин в публичных дебатах и других общественных мероприятиях

Группы гражданского общества могут готовить женщин к ведению политических дебатов, предоставляя практические консультации, помощь и тренинги, а также организуя имитационные или реальные общественные мероприятия, в ходе которых женщины-политики могут участвовать в политических дебатах по ключевым вопросам, тем самым завоевывая себе признание в обществе. Помимо этого, организации гражданского общества в сотрудничестве с экспертами по СМИ, гендерным вопросам и/или прогрессивными ответственными работниками средств массовой информации могут добиваться от вещательных СМИ предоставления большего объема бесплатного времени женщинам-кандидатам, а также тем партиям, которые выдвигают кандидатами самое большое число женщин или в предвыборных кампаниях которых фигурируют женщины.

5.1.5 Работа с академическими учреждениями

Работа с академическими учреждениями в целях поддержки участия женщин в политической деятельности – менее распространенная практика во многих государствах-участниках ОБСЕ. Ее потенциальный эффект также в значительной степени недооценивают гражданское общество, заинтересованные политические субъекты и сами женщины-политики. Организации гражданского общества могут вступать в партнерские отношения с учебными заведениями, в рамках которых можно орга-

низовать привлечение и обучение женщин-кандидатов, а также кампании по просвещению населения, исследование фактологических данных в поддержку участия женщин в политической деятельности и с целью информирования общества о гендерной дискриминации. Ниже подробно рассматриваются некоторые успешные примеры такого сотрудничества.

→ Инициирование и поддержка академических программ обучения для женщин по вопросам политики и политической деятельности

В ряде государств-участников действуют специальные академические программы обучения для женщин, стремящихся стать кандидатами (или быть выдвинутыми в качестве кандидатов) на политические должности.

Например, Центр поддержки политической деятельности американских женщин при Ратгерском университете в Соединенных Штатах разработал программу «Новое лидерство». Ее цель – углубление политических знаний и повышение участия в политике студенток университетов при помощи учебных курсов, действующих в вузах 25 штатов²⁸¹. В рамках этой программы во время летних каникул проводятся интенсивные шестидневные семинары-тренинги для студенток университетов по вопросам политики и принятия политических решений. Они направлены на то, чтобы побудить девушек более активно заниматься политикой. Программа обучения включает шесть модулей, наполнение которых можно менять в зависимости от преобладающей политической культуры, географического региона, особенностей населения и учебного заведения (см. вставку 5.24).

Аналогичным образом, при Университете штата Миссури в Сент-Луисе работает Институт за участие женщин в общественной жизни им. Сью Шир (Sue Shear Institute for Women in Public Life)²⁸², который ставит перед собой задачу сделать сферу управления доступной для всех жителей штата Миссури за счет поддержки полноценного участия женщин в процессах формирования политики. Институт организует обучение студенток по программе развития лидерских качеств у женщин в области политической и общественной деятельности на базе «Академии лидерства XXI века» (21st Century Leadership Academy). Помимо этого, Институт ведет базу данных об одаренных женщинах, изъявивших желание работать на государственной службе; сообщает должностным лицам о желании женщин работать в государственных органах, а также ве-

5.24. Программа «Новое лидерство» (Соединенные Штаты): шесть пунктов учебной программы

1. Ознакомление студенток с разнообразием исторических и современных форм участия женщин в политической деятельности и принятии политических решений.
1. Личное знакомство студенток с женщинами-лидерами – влиятельными общественными деятелями.
1. Знакомство студенток с требованиями, которые предъявляет своим лидерам общество, устроенное в соответствии с принципами многообразия.
1. Формирование лидерских навыков у участниц семинара.
1. Практические занятия по реализации лидерских навыков.
1. Участие студенток в мероприятиях, которые могут способствовать развитию их карьеры и дать им возможности для карьерного роста.

Источник: *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.

281 New Leadership [Новое лидерство] 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.

282 Sue Shear Institute for Women in Public Life, <http://www.umsl.edu/sueshear/>.

дет информационную кампанию для женщин, рассказывающую о возможных путях поступления на государственную службу, под названием «Путь в политику» (Pipeline to Politics)²⁸³.

➔ **Поиск ресурсов и научных данных в поддержку гендерного равенства и участия женщин в политической деятельности**

Академические учреждения особенно полезно использовать для сбора и анализа данных и статистики, а также для создания баз данных с полезными ресурсами для граждан в целом и для потенциальных политиков в частности. Например, Центр поддержки политической деятельности американских женщин при Ратгерском университете разработал интерактивную базу данных, содержащую информацию о ресурсах в масштабах всей страны в поддержку деятельности женщин-политиков. В ней представлены самые разные ресурсы – от внепартийных курсов развития лидерских навыков и тренингов по методике ведения кампаний до ориентированных на конкретные партии комитетов политических действий уровня штата или общенационального уровня. Эта база данных создавалась в рамках проекта «Паритет в политике»²⁸⁴ под эгидой базирующегося в Соединенных Штатах внепартийного фонда Hunt Alternatives Fund. Центр за развитие политической карьеры женщин (Centre for the Advancement of Women in Politics) при Университете Квинс в Белфасте занимается главным образом сбором результатов исследований и данных о женщинах-политиках Соединенного Королевства и Ирландии. На его веб-сайте есть раздел Observatory («Наблюдательная площадка»), в котором представлена база данных о женщинах, избранных депутатами национальных и региональных собраний, а также о соотношении полов среди избранных представителей от каждой партии²⁸⁵.

Существует ряд академических организаций в области политических и родственных наук, которые регулярно выпускают отчеты, публикации и статистические данные в области гендерного равенства и представительства женщин в политике. К их числу относятся Research Network on Gender Politics and the State (Сеть исследований по вопросам гендерной политики и государства)²⁸⁶,

5.25. Опрос общественного мнения в Украине о женщинах-политиках

Опрос, проведенный Фондом «Демократические инициативы» и Социологической службой Украины по заказу НПО «Украинский женский фонд», выявил следующее:

- украинские избиратели являются в большей степени сторонниками гендерного паритета в политике, чем представители политических партий;
- 47% избирателей поддерживают идею повышения представительства женщин в органах местной власти и лишь 25% выступают против нее;
- 34% респондентов-мужчин поддерживают идею о привлечении большего числа женщин в политику, а 34% считают ее «ненужной»;
- 53% респондентов одобряют идею принятия законодательных мер в поддержку равного представительства мужчин и женщин в списках кандидатов (61% респондентов-женщин и 40% респондентов-мужчин);
- Половая принадлежность не рассматривается в числе определяющих критериев для занятия руководящей должности в партии или в политической организации;
- в числе важных критериев руководителя были названы, в частности, «моральные принципы, навыки и способности».

Источник: Украинский женский фонд, Women's Participation in Politics and Decision-Making in Ukraine: A Strategy Paper [Участие женщин в политике и в принятии решений в Украине: стратегия действий], 2011.

283 21st Century Leadership Academy [Академия лидерства XXI века], Sue Shear Institute for Women in Public Life, <http://www.umsl.edu/sueshear/21st%20Century%20Leadership%20Academy/index.html>.

284 Political Parity [Паритет в политике], <http://www.politicalparity.org>.

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>.

Political Studies Association (Ассоциация политических исследований)²⁸⁷, Women and Politics Group (Группа «Женщины и политика»), Standing Group on Gender and Politics of the European Consortium for Political Research (Постоянная группа по вопросам гендера и политики при Европейском консорциуме политических исследований)²⁸⁸, Gender and Politics Specialist Group of the Irish Political Studies Association Group (Специализированная группа по вопросам гендера и политики при Ирландской группе Ассоциации политических исследований)²⁸⁹, а также American Political Science Association (Американская ассоциация политических наук), в состав которой входят также Women and Politics Group (Группа «Женщины и политика») и женская фракция. Ряд сотрудников вузов, как, например, Сара Чайльдс (Sarah Childs) из Соединенного Королевства, накануне важных выборов регулярно проводят мониторинг программных документов и предвыборных платформ политических партий с точки зрения учета гендерных аспектов.

Базирующийся в Литве Европейский институт гендерного равенства (EIGE)²⁹⁰ разместил на своем веб-сайте ряд документов, которые могут помочь низовым организациям в их повседневной борьбе за продвижение гендерного равенства и против дискриминации по признаку пола, а также в проведении информационных кампаний по вопросам гендерного равенства. Международный институт демократии и содействия выборам (IDEA), Стокгольмский университет и Межпарламентский союз разработали регулярно обновляемую «Глобальную базу квот для женщин»²⁹¹, которая регистрирует существующие в мире законодательные и добровольные квоты для женщин. Помимо этого, ряд организаций ежегодно публикует рейтинги гендерного равенства, к которым относятся следующие:

- Индекс гендерного неравенства ПРООН (ИГН)²⁹²;
- Доклад о глобальном уровне гендерного неравенства²⁹³ Всемирного экономического форума (ВЭФ)²⁹⁴;
- Глобальный парламентский отчет Межпарламентского союза²⁹⁵.

Такие ресурсы особенно полезны при подготовке фактологической базы для проведения политических и законодательных реформ в пользу укрепления гендерного равенства и повышения участия женщин в политической и общественной жизни. Фактологическая база необходима для подкрепления обоснованности предложений о внесении изменений в политику или о реформировании политики, а также может стать серьезным подспорьем для политических партий при ведении кампаний по отдельным вопросам или при формировании политических платформ.

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 [Глобальная база данных по квотам для женщин], International IDEA, Stockholm University and Inter-Parliamentary Union, <http://www.quotaproject.org/>.

292 Gender Inequality Index (GII) [Индекс гендерного неравенства], Human Development Reports, UNDP, <http://hdr.undp.org/en/statistics/gii/>.

293 The Global Gender Gap [Гендерный дисбаланс в мире], 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>.

Сбор фактологических данных о женщинах-политиках

Организации гражданского общества могут самостоятельно или в сотрудничестве с исследовательскими институтами проводить опросы общественного мнения и анкетирование относительно избирательских предпочтений и отношения избирателей к участию женщин в политической деятельности. Например, Украинский женский фонд (УЖФ) в сотрудничестве с Фондом демократических инициатив и Социологической службой Украины провел опрос общественного мнения в масштабе всей страны насчет отношения избирателей к участию женщин в политике, а также насчет гендерных предпочтений избирателей.

Согласно выводам УЖФ, поддержка украинскими избирателями идеи гендерного паритета гораздо выше, чем такая же поддержка среди представителей политических партий. Любопытно отметить, что, несмотря на широкое распространение гендерных стереотипов в Украине, 53% респондентов высказались за принятие законодательных мер, обеспечивающих равное представительство мужчин и женщин в партийных списках, хотя по этому вопросу и обнаружился существенный гендерный разрыв: за такие меры высказались 61% респондентов-женщин и лишь 40% респондентов-мужчин. Важно обратить внимание на тот факт, что респонденты не рассматривали половую принадлежность в числе критериев, определяющих пригодность человека к занятию ответственных должностей в политической партии или в иных политических организациях. Вместо этого среди качеств, которыми необходимо обладать человеку, занимающему ответственную политическую должность, респонденты указали наличие «моральных принципов, навыков и способностей»²⁹⁶.

→ Поддержка исследований в области гендерного измерения государственной политики в целях содействия реформам

Помимо организаций гражданского общества и академических учреждений, во многих государствах-участниках ОБСЕ ключевые роли в продвижении политических реформ и налаживании связей между гражданами и государственными органами по вопросам государственного управления играют аналитические центры.

БДИПЧ оказывает помощь действующим в государствах-участниках ОБСЕ аналитическим центрам, исследующим вопросы государственной политики, в проведении анализа соответствия национального законодательства о политических партиях международным стандартам и примерам хорошей практики в регулировании деятельности политических партий. Это может быть анализ положений о регистрации партий и кандидатов или о распределении финансовых средств партии и средств на проведение кампаний; требований о порядке отчетности, а также о роли регулирующих органов. Например, за последние пять лет БДИПЧ в сотрудничестве с Кавказским институтом мира, развития и демократии в Грузии, Институтом развития и социальных инициатив Viitorul в Молдове, Национальной ассоциацией ученых в области политических наук Таджикистана и Лабораторией законодательных инициатив в Украине провело анализ действующего в этих странах законодательства о политических партиях с точки зрения соответствия международным стандартам.

296 Ukrainian Women's Fund, Women's Participation in Politics and Decision-Making in Ukraine: A Strategy Paper [Участие женщин в политике и в принятии решений в Украине: стратегия действий], Kiev, 2011, p.13.

Анализ законодательства о политических партиях и регулировании их деятельности может помочь выявить правовые и практические барьеры на пути участия женщин в политике. Например, в издании «Руководящие принципы правового регулирования деятельности политических партий», подготовленном БДИПЧ и Венецианской комиссией Совета Европы, определены международные стандарты гендерного равенства, которым должны соответствовать национальные законы о политических партиях. Помимо этого, в «Руководящих принципах» обращается внимание на внутрипартийные механизмы, которые могут быть задействованы политическими партиями, с тем чтобы их внутренние процессы и процедуры стали более прозрачными, а также беспристрастными и справедливыми по отношению к членам партии обоего пола. Аналитические центры по вопросам государственной политики могут работать совместно с гражданским обществом и экспертами по гендерным вопросам над анализом учета гендерных проблем в документах (как внутренних, так и внешних) о регулировании деятельности политических партий. Такой анализ поможет выявить проявления гендерной дискриминации в положениях регулирующих документов или обнаружить положения, которые могут препятствовать участию женщин в политической деятельности наравне с мужчинами.

БДИПЧ рекомендует аналитическим центрам проводить анализ того, как сказывается законодательство о политических партиях на женщинах и на возможности их участия в политической жизни соответствующей страны. Например, в Таджикистане **Национальная ассоциация политологов Таджикистана** выяснила, что законодательные положения о политических партиях в разделе о порядке регистрации кандидатов могут содержать элементы дискриминации в отношении женщин. Требуемый кандидатский залог для участия в парламентских выборах в Таджикистане чрезвычайно высок. В 2005 г. он составлял 600 евро на человека, а в 2010 г. вырос до 1 100 евро. Последняя сумма примерно в 24 раза выше среднемесячной зарплаты в стране. Хотя это требование явно отрицательно сказывается на перспективах очень многих людей, независимо от их возраста, пола и профессии, оно особенно пагубно влияет на политические возможности женщин, зарплата которых значительно ниже зарплаты мужчин, и которые, таким образом, оказываются в еще более невыгодном положении.

Аналогичным образом, избирательное законодательство Таджикистана включает положение, согласно которому кандидат в члены парламента должен иметь высшее образование. Если учесть уровень распространенности высшего образования среди таджикских женщин, то это требование явно ставит женщин-кандидатов в слишком невыгодное положение. Например, по числу студентов вузов в стране в 2008 г. мужчины превосходили женщин в соотношении 40:1²⁹⁷. Помимо этого, положения, согласно которым кандидат обязан собрать большое количество подписей для доказательства «минимальной поддержки» избирателей, могут быть направлены против женщин,



Источник: *Guidelines on Political Party Regulation – Руководящие принципы правового регулирования деятельности политических партий*, Warsaw, OSCE/ODIHR and Council of Europe Venice Commission, 2010, <http://www.osce.org/odihr/77812>.

297 Ratio of female to male tertiary enrolment (%) [Соотношение студентов вузов мужского и женского пола], Data, World Bank Development Indicators, <http://data.worldbank.org/indicator/SE.ENR.TERT.FM.ZS>.

особенно если женщине-кандидату еще не удалось сформировать серьезную группу сторонников и союзников.

5.1.6 Работа с органами исполнительной и законодательной власти

Несмотря на то, что организации гражданского общества обычно отслеживают деятельность органов исполнительной и законодательной власти с точки зрения оценки выполнения ими своих обещаний и обязательств, они также могут работать с должностными лицами, разделяющими их взгляды, в целях поддержки реформ, направленных на достижение гендерного равенства. Там, где есть государственные должностные лица, выступающие в поддержку таких реформ, сотрудничество с ними может помочь заложить прочный институциональный и политический фундамент гендерного равенства. В этой связи в настоящем разделе речь идет о субъектах государственной власти государств-участников ОБСЕ, с которыми организации гражданского общества могут работать в целях укрепления гендерного равенства в политике.

➔ Работа с парламентом в целях поддержки проведения институциональных реформ, содействующих гендерному равенству

Работа с парламентом, в том числе с его ключевыми комитетами, структурами и отдельными депутатами, чрезвычайно важна не только с точки зрения повышения реального влияния женщин, занимающих выборные должности, но также и с точки зрения формирования законодательной базы гендерного равенства в обществе в целом. Во многих странах организациям гражданского общества удается получить аккредитацию, которая позволяет им посещать заседания парламента во время рассмотрения особо важных законов. Организации гражданского общества также могут отслеживать позицию каждой партии относительно положений законов, касающихся гендерного равенства, и обнародовать эту информацию. Благодаря этому можно сопоставить позицию данной партии по вопросам гендерного равенства в период выборов с ее позицией по тем же вопросам после прохождения в парламент.

Гражданское общество также может осуществлять мониторинг профессионального и этического поведения выбранных должностных лиц во время заседаний парламента, обращая особое внимание на отношения между депутатами-мужчинами и депутатами-женщинами (особенно при обсуждении гендерных проблем) и предоставляя отчеты об итогах таких наблюдений. В 2012 г. БДИПЧ опубликовало анализ существующей ситуации с точки зрения соблюдения депутатами парламента профессиональных и этических стандартов. Эти стандарты можно использовать для привлечения депутатов к ответственности за их поведение и поступки.

Еще один способ сотрудничества с национальным парламентом состоит в том, чтобы побудить его руководящие органы к проведению анализа гендерных диспропорций и гендерного мониторинга с целью обнаружения признаков гендерного неравенства



Источник: *Background Study: Professional and Ethical Standards for Parliamentarians (Профессиональные и этические стандарты для парламентариев: анализ существующей ситуации)*, (Warsaw: OSCE/ODIHR, 2012), <http://www.osce.org/odihr/98925>.

в порядке работы институтов. Пересмотр правил и порядка работы парламента может в длительной перспективе привести к выравниванию правил игры для политиков обоего пола. Выборные органы власти следует подталкивать к тому, чтобы они пересмотрели свои регламентные документы, с тем чтобы определить, не содержат ли последние положений, которые прямо или косвенно подводят и женщин, и руководителей партии к выводу о том, что традиционные роли женщин несовместимы с политической карьерой²⁹⁸.

Профессиональное сотрудничество между гражданским обществом и парламентом также можно организовать в форме взаимного обмена информационно-пропагандистскими материалами по гендерным вопросам. Например, в целях разъяснения сути гендерных проблем Феминистская лига Казахстана сняла несколько коротких анимационных фильмов, посвященных анализу таких концепций, как гендерное равенство, неравенство в оплате труда и вклад женщин в развитие общества. При этом Феминистская лига не только распространяла эти фильмы во время многочисленных круглых столов, посвященных обсуждению проекта закона о гендерном равенстве, но и отправила компакт-диск каждому депутату парламента страны.

→ Сотрудничество с национальными избирательными органами

Основная задача избирательных органов состоит в том, чтобы обеспечить соблюдение и защиту **прав граждан избирать и быть избранными**. Таким образом, эти органы играют одну из ключевых ролей в регулировании избирательного процесса, обеспечении его соответствия международным стандартам, а также в просвещении избирателей. Организации гражданского общества могут не только сотрудничать с избирательными органами, но и осуществлять независимый мониторинг их деятельности. Что касается сотрудничества, то организации гражданского общества и избирательные органы могут проводить совместную работу в рамках проектов по просвещению избирателей в целях повышения осведомленности и мужчин, и женщин об их законных правах. Можно подготовить и провести специальные кампании, направленные на борьбу с нарушениями избирательного законодательства на гендерной почве (такими, как семейное голосование) или на то, чтобы побудить и мужчин, и женщин, особенно в сельских районах, прийти к избирательным урнам. Ряд избирательных органов создали специальные структуры по вопросам гендерного равенства, которые могут быть контактными пунктами для организаций гражданского

5.26: Постоянная комиссия Избирательной администрации Грузии по вопросам гендерного равенства

Центральная избирательная комиссия Грузии учредила Постоянную комиссию Избирательной администрации Грузии по вопросам гендерного равенства, целью которой является повышение уровня гендерного равенства в ЦИК, а также поддержка избирательных инициатив в области гендерного равенства в сотрудничестве с другими заинтересованными сторонами.

Постоянная комиссия активно поддерживает процесс реформирования избирательной системы в Грузии, обеспечивая, чтобы в процессе реформы и в принимаемых документах учитывались и гендерные аспекты. Стремясь изучить примеры хорошей практики избирательных органов других стран, Комиссия совершила ознакомительные поездки в Нидерланды, Норвегию, Польшу и Финляндию, где посетила соответствующие избирательные и регулятивные органы, а также встречалась с членами парламента и представителями гражданского общества.

298 См., например: 15 förslag för en jämställd riksdag: Rapport från arbetsgruppen för en jämställd riksdag [15 предложений по обеспечению гендерного равенства в парламенте], Riksdagstryckeriet, Stockholm, 2005, http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Ovriga-dokument/Ovrigt-dokument/15-forslag-for-en-jamstalld-ri_GSA5URF1/.

общества, нацеленных на проведение просветительских кампаний среди избирателей или осуществление других видов деятельности.

Организации гражданского общества также могут проводить мониторинг деятельности регулирующих органов, оценивая их готовность соблюдать международные и национальные стандарты в области проведения выборов. Они могут выполнять экспертный анализ действующего избирательного законодательства и предлагаемых поправок к нему, в том числе с точки зрения учета ими гендерных аспектов. Помимо этого, группы гражданского общества, в качестве местных наблюдателей на выборах, могут проводить оценку состояния избирательной среды до, во время и после выборов и/или оценку того, как сказываются принимаемые ЦИК решения на положении женщин-кандидатов. Например, ряд российских НПО, включая Российский фонд свободных выборов, Координационный совет по защите избирательных прав граждан, ассоциацию «Гражданский контроль» и некоммерческое партнерство «Юристы за гражданское общество»²⁹⁹ осуществляют активный мониторинг избирательных процессов. Вместе с тем, организации гражданского общества, особенно имеющие конкретную политическую направленность, должны обеспечить, чтобы их представители, занятые в наблюдении за выборами, соблюдали положения, запрещающие вмешательство наблюдателей в избирательный процесс, и сохраняли беспристрастность в ходе наблюдения³⁰⁰.

→ Работа с государственными механизмами или органами по обеспечению гендерного равенства

Учитывая существенную роль государственных органов обеспечения гендерного равенства и национальных правозащитных институтов в формировании и реализации стандартов в области гендерного равенства, их следует относить к основным субъектам сотрудничества с точки зрения организаций гражданского общества, занятых расширением политических прав и возможностей женщин. Сотрудничество между организациями гражданского общества и национальными механизмами/органами обеспечения гендерного равенства может принимать самые разные формы. Это может быть обмен информацией по правам женщин и вопросам гендерного равенства, включая выявление конкретных целевых групп; обучение организаций гражданского общества работе с жалобами по поводу нарушения гендерного равенства на национальных и международных форумах; а также сотрудничество в области ведения информационно-пропагандистской работы по повышению осведомленности о принципах гендерного равенства и правах женщин.

Получающие государственное финансирование национальные органы по обеспечению гендерного равенства (особенно в странах, где у организаций гражданского общества не хватает финансовых средств и ресурсов для проведения информационно-пропагандистских кампаний в национальном и международном масштабе) располагают и полномочиями, и средствами для того, чтобы поднимать поставленные организациями гражданского общества вопросы на самом высоком уровне. Помимо

299 Выступление члена Центральной избирательной комиссии Российской Федерации Татьяны Вороновой на Дополнительном совещании по человеческому измерению «Демократические выборы и наблюдение за их проведением», 2012 г., <http://www.osce.org/odihr/elections/92169>.

300 См.: OSCE/ODIHR Election Observation Mission Final Report, Georgia: Parliamentary Elections 1 October 2012 [Итоговый отчет миссии БДИПЧ ОБСЕ по наблюдению за выборами «Парламентские выборы в Грузии 1 октября 2012 г.], p. 24, <http://www.osce.org/odihr/98399?download=true>.

этого, организации гражданского общества представляют для национальных механизмов/органов обеспечения гендерного равенства важный ресурс с точки зрения непосредственной работы с населением, поскольку открывают им непосредственный доступ к лицам, предъявляющим претензии, и дают возможность определять темы для информационно-пропагандистских мероприятий. Более подробную информацию о значении организаций гражданского общества для национальных механизмов по обеспечению гендерного равенства и национальных правозащитных институтов можно найти в публикации БДИПЧ «Права женщин и гендерное равенство: справочник для национальных правозащитных институтов»³⁰¹.



5.1.7 Использование новейших технологий

XXI век – век стремительного развития техники и инноваций. В частности, Интернет становится эффективным инструментом обмена информацией и сетевым хранилищем знаний. Обмен знаниями в Интернете – доступное и эффективное средство общения, обучения и распространения идей. Онлайн-инструменты также можно использовать в качестве средств информирования общественности, выявления перспективных кандидатов-женщин и оказания женщинам помощи в проведении избирательных кампаний.

Источник: *Handbook for National Human Rights Institutions on Women's Rights and Gender Equality – Права женщин и гендерное равенство: справочник для национальных правозащитных институтов*, Warsaw, OSCE/ODIHR, 2012.

<http://www.osce.org/ru/odihr/102872>.

Одним из лучших сетевых порталов знаний по вопросам расширения возможностей женщин в политике является iKNOW Politics (Международная сеть знаний по вопросам участия женщин в политической жизни)³⁰². Она представляет собой веб-сайт, поддерживаемый рядом соответствующих заинтересованных сторон, в том числе Программой развития ООН (ПРООН), структурой «ООН-Женщины», Национальным демократическим институтом (NDI), Межпарламентским союзом (IPU) и Международным институтом демократии и содействия выборам (International IDEA). Этот проект можно охарактеризовать как рабочую среду, действующую в онлайн-режиме в качестве источника информации для лиц, занимающих выборные должности, кандидатов, лидеров и членов политических партий, исследователей, студентов и других специалистов-практиков, интересующихся возможностями продвижения женщин в политической сфере (см. вставку 5.27). Проект iKNOW Politics и другие информационные платформы, действующие в Интернете, могут послужить серьезным подспорьем для организаций гражданского общества в деле усовершенствования методик, максимального расширения своего контакта с общественностью и повышения эффективности кампаний за достижение гендерного равенства.

301 Права женщин и гендерное равенство: справочник для национальных правозащитных институтов. Варшава, БДИПЧ ОБСЕ, 2012, с. 55-59.

302 International Knowledge Network of Women in Politics [Международная сеть знаний по вопросам участия женщин в политической жизни] (iKNOW Politics), <http://www.iknowpolitics.org/>.

5.27: Веб-сайт сети iKNOW Politics

Международная сеть знаний по вопросам участия женщин в политической жизни (iKNOW Politics) представляет собой Интернет-форум для обмена информацией о положении женщин-политиков во всем мире. Она создана с целью расширения участия женщин в политической жизни и повышения эффективности этого участия при помощи сетевого форума. Веб-сайт дает своим пользователям возможность доступа к ресурсам, включая онлайн-библиотеку и экспертные знания других пользователей, экспертов и специалистов-практиков; получения знаний с помощью сетевых дискуссий, обмена информацией и получения ответов различных экспертов на вопросы участников; а также обмена опытом с помощью специально разработанных инструментов, способствующих обмену практическим опытом и примерами хорошей практики между участниками всемирного сообщества людей, преданных идее содействия политической карьере женщин. В целях доступности содержания веб-сайта и его ресурсов все материалы представлены на английском, арабском, испанском и французском языках.

Проект представляет собой совместную инициативу ряда организаций, посвятивших свою деятельность повышению статуса женщин в политической жизни, в числе которых – ПРООН, «ООН-Женщины», NDI, International IDEA и Межпарламентский союз. ПРООН работает в 166 странах, где оказывает помощь правительствам и гражданам в поиске решения проблем развития национального и глобального уровня. Программа оказывает поддержку мероприятиям по развитию потенциала женщин-членов партий и независимых кандидатов, готовящихся к выходу на политическую арену.

Структура «ООН-Женщины» предоставляет финансовую и техническую помощь

инновационным программам и стратегиям, направленным на расширение прав и возможностей женщин, а также на обеспечение гендерного равенства. Эта организация ставит своей задачей увеличение числа женщин на всех уровнях управления государством при помощи обучения женщин-лидеров и развития у них навыков, необходимых для участия в выборах в качестве кандидатов или избирателей.

NDI (The National Democratic Institute – Национальный демократический институт) предлагает практическую помощь лидерам групп гражданского общества и партийным лидерам, способствующим развитию демократических ценностей, практик и институтов. Осуществляемые NDI программы по содействию участию женщин в политической жизни нацелены на увеличение числа женщин на выборных должностях и на руководящих позициях в партиях и в гражданском обществе.

International IDEA – межправительственная организация, деятельность которой направлена на укрепление демократических институтов и процессов. Она осуществляет сопоставительный анализ данных и разрабатывает инструменты, предназначенные для повышения роли женщин в общественной жизни.

Межпарламентский союз – всемирная организация, объединяющая парламенты суверенных государств. Союз проводит обширные исследования, направленные на изучение различных тенденций и информирование о положении женщин в политике, а также предоставляет техническую помощь проектам, осуществляемым в интересах женщин-членов парламентов и кандидатов.

Источник: International Knowledge Network of Women in Politics [Международная сеть знаний по вопросам участия женщин в политической жизни], iKNOW Politics, <http://www.iknowpolitics.org>.

Заключение к главе 5

В настоящей главе была рассмотрена важная роль, которую организации гражданского общества могут играть в деле оказания поддержки женщинам, выбравшим политическую карьеру; в оказании помощи политическим партиям в области продвижения женщин по партийной лестнице и достижения гендерного равенства, а также в повышении осведомленности как избирателей, так и заинтересованных политических субъектов о политических возможностях и вкладе женщин в политику. Помимо этого, в настоящей главе речь шла о том, что средства массовой информации и академические учреждения могут выступать в числе ключевых субъектов гражданского общества, содействующих расширению прав и возможностей женщин в политической жизни. От средств массовой информации в огромной степени зависит то, как общество видит женщин-политиков и оценивает их политические возможности. В связи с тем, что СМИ нередко способствуют закреплению гендерных стереотипов, субъекты медийной сферы могут быть не только целью мероприятий гражданского общества,

направленных на повышение учета гендерных аспектов в прессе, но и ключевыми партнерами в борьбе с преодолением устойчивых стереотипов в отношении женщин-политиков. Что касается академических учреждений, в том числе научно-исследовательских институтов, учебных заведений, соответствующих НПО и аналитических центров по вопросам государственной политики, то все они могут играть важную роль, проводя фактологические исследования в поддержку политического лидерства женщин, а также организуя тренинги для женщин-кандидатов. Диверсифицируя спектр организаций и лиц для сотрудничества и наладив обмен ресурсами с другими структурами, организации гражданского общества могут в полном объеме вести борьбу с препятствиями на пути полноценного участия женщин в политической жизни, а также играть важную роль в расширении участия женщин в политике и, в частности, в деятельности политических партий.

Заключение

Гендерное равенство в политических структурах имеет большое значение для подлинно демократического общества. Совершенствование демократического правления требует создания условий для инклюзивных и чутко реагирующих на все обстоятельства политических процессов, то есть условий, в которых женщины действуют на равных основаниях с мужчинами, пользуясь теми же правами и возможностями. При этом инклюзивные и представительные системы правления, предусматривающие конструктивное участие и мужчин, и женщин, не только являются предпосылкой демократического управления, но и обеспечивают прямую выгоду всем составляющим их политическим группам – избирателям, политическим партиям и избранным представителям.

Государства-участники ОБСЕ обязались обеспечить равные возможности для мужчин и женщин во всех сферах политической и общественной жизни. Признавая, что полное и равное осуществление женщинами своих прав составляет важное условие укрепления мира, безопасности и демократии в регионе ОБСЕ, они также обязались интегрировать принцип гендерного равенства в свою политику и практику. Однако, как показано в настоящем руководстве, женщины в регионе ОБСЕ по-прежнему недостаточно представлены в органах, ответственных за принятие решений. Несмотря на то, что доля женщин в составе национальных парламентов постепенно растет, при существующих темпах этого роста без принятия мер на институциональном уровне гендерное равенство на выборных должностях в регионе ОБСЕ может быть достигнуто не ранее, чем через 50 лет. Учитывая, что Заключительный акт Хельсинкского совещания по безопасности и сотрудничеству в Европе, предусматривающий обеспечение соблюдения прав человека и основных свобод, был подписан еще в 1975 г., такие результаты трудно назвать обнадеживающими.

К тому же темпы положительных изменений в государствах во всем регионе ОБСЕ неравномерны и часто несопоставимы. Лишь немногие страны сумели приблизиться к гендерному паритету в парламентах и сохранить это положение в течение ряда лет, и незначительному числу государств удалось достичь 30%-го порога представительства, установленного Пекинской декларацией и Платформой действий ООН в 1995 г. При этом ряд государств-участников ОБСЕ безнадежно отстает от этих плановых цифр, имея менее 15% женщин в составе своих парламентов. До сих пор мужчинам в регионе ОБСЕ намного проще, чем женщинам, стать лидером партии, депутатом парламента, спикером парламента, министром или премьер-министром. В этой ситуации достижение равного представительства мужчин и женщин в политической

жизни в регионе ОБСЕ все еще остается делом отдаленного будущего – как с точки зрения числа женщин на политических должностях, так и с точки зрения их роли, влияния и значимости на политической арене.

В настоящем руководстве определен ряд целевых групп, чье участие обязательно для практического достижения гендерного равенства в политической сфере и на выборах должностях. Помимо этого, дана классификация тех действий, которые каждая из этих групп может предпринять в целях устранения существующего сегодня значительного разрыва в представительстве женщин и мужчин в политике, а также в целях поддержки продвижения женщин по политической лестнице – главным образом, посредством реформирования деятельности политических партий. Предложенные в руководстве стратегии исходят из того, что все государства-участники ОБСЕ приняли на себя обязательство содействовать обеспечению равных возможностей для женщин и мужчин с точки зрения полноценного участия во всех сферах политической и общественной жизни.

Целевую аудиторию настоящего руководства составляют в основном политические партии и особенно **лидеры политических партий**. Будучи демократическими объединениями, политические партии играют особую роль в любом демократическом обществе: они преобразуют волю представляемых ими людей в процессы принятия государственных решений. Политические партии называют «диспетчерами» демократии, но они также являются «диспетчерами» участия женщин в политической жизни, содействуя (а иногда и препятствуя) их доступу к политической власти. В настоящем руководстве определены различные способы и средства, с помощью которых внутренние правила, процессы и практика политических партий могут либо содействовать продвижению женщин в политической сфере, либо дискриминировать их и ограничивать их карьерный рост в политике.

Политические партии и особенно их лидеры играют одну из основных ролей в обеспечении того, чтобы партийная политика, практика и внутренние правила партии поддерживали достижение подлинного гендерного равенства. Важным первым шагом на пути к созданию равных правил игры для членов партии (мужчин и женщин) является регулирование внутренних процессов политической партии в целях их большей демократизации. Даже когда женщинам удастся добиться паритета с мужчинами в составе партии и в списках кандидатов, формальная и неформальная партийная практика, преобладающая партийная культура и устойчивые гендерные стереотипы могут препятствовать развитию политической карьеры женщин. Наконец, о достижении гендерного равенства в партии и, в итоге, в обществе в целом не может быть и речи, если не обеспечено равное с мужчинами участие женщин в партийных структурах, ответственных за принятие решений.

Политическим партиям необходимо предпринимать больше усилий в поддержку расширения политических прав и возможностей женщин. В настоящем руководстве показано, что в распоряжении политических партий имеется целый ряд средств для дальнейшего расширения прав и возможностей женщин в партийных рядах и, соответственно, на выборах должностях. В числе полезных стратегий можно назвать создание основы для гендерного равенства внутри политической партии путем внесения соответствующих положений в учредительные и внутренние нормативные документы; учет гендерных аспектов при работе с кандидатами от партии, рядовыми членами партии и избирателями; обеспечение гендерного равенства при доступе к финансовым ресурсам политической партии и к средствам на ведение кампаний; включение вопроса о гендерном равенстве в предвыборную стратегию партии, а так-

же поддержку мер по учету гендерных аспектов в процессах государственного управления на национальном уровне.

Институционализация гендерного равенства в политической партии предполагает, что принятые партией внутренние правила и процедуры выполняются на практике ее членами – особенно партийными лидерами и членами партии, избранными на различные должности местного, регионального и национального уровня. Политические партии должны рассмотреть возможность разработки, публикации, выполнения и мониторинга выполнения собственного плана действий по гендерным вопросам, который должен четко определять целевые показатели и сроки их достижения. Такой план может потребовать реорганизации партийных структур, в том числе создания или укрепления специальных комиссий и/или назначения специальных лиц, обязанностью которых будет следить за тем, чтобы резолюции и рекомендации женских секций партии, женских структур в парламенте или женщин-членов партии учитывались при выработке программных установок партии. Следует обеспечить развитие потенциала членов партии (мужчин и женщин), с тем чтобы они могли самостоятельно проводить анализ гендерных диспропорций в своей партии, в ее внутренних правилах и процедурах.

Однако сформулировать политические обязательства и даже установить конкретные плановые показатели – это еще не все; необходимо, чтобы эти меры сопровождались согласованными усилиями со стороны самих членов партии – как женщин, так и мужчин. Поскольку мужчины доминируют в руководящих структурах политических партий и по-прежнему составляют большинство депутатов в большей части парламентов, без сотрудничества с ними никакие перемены невозможны. Если мы хотим добиться того, чтобы мнения, интересы и предложения женщин учитывались наравне с мнениями, интересами и предложениями мужчин, необходима безоговорочная поддержка и политическая воля со стороны лидеров партий. Кроме того, партийным лидерам принадлежит ключевая роль в проведении непрерывной разъяснительной работы среди членов их партии по вопросам гендерного равенства и обеспечения женщинам равных с мужчинами возможностей (причем не только на уровне партийной риторики и обещаний, но и на уровне конкретных действий со стороны партийного руководства).

В настоящем издании также рассматриваются выгоды, которые может получить партия, поддерживающая меры по расширению политических прав и возможностей женщин и стремящаяся официально закрепить идею гендерного равенства в партийных правилах, практике и внутренних процедурах. Политическая партия, которая официально, открыто и последовательно содействует участию женщин в политической жизни, может получить новую базу поддержки, привлечь новых членов, увеличить приток государственных средств, изменить общественное мнение в свою пользу и укрепить собственную репутацию на международной арене.

Следующей целевой группой настоящего руководства являются **женщины, избравшие для себя политическую карьеру**, будь то в качестве лидера партии, руководителя избирательной кампании, кандидата, избранного представителя или партийного активиста. Когда женщины обретут реальную силу в политической партии и на выборных должностях, они получают возможность на равных условиях с мужчинами участвовать в общественном диалоге и влиять на принятие решений, от которых зависит их собственное будущее, а также будущее их семьи, общины и страны. Таким образом, без устранения препятствий на пути участия женщин в политической жизни невозможно создание таких политических партий и парламентов, которые учитыва-

ли бы гендерные аспекты и ориентировались на потребности и интересы и мужчин, и женщин. Несмотря на то, что без поддержки со стороны мужчин все инициативы по достижению гендерного равенства вряд ли принесут плоды, сами женщины тоже должны принимать активные меры к тому, чтобы вопросы гендерного равенства надлежащим образом отражались в регламентах политических партий и решались всеми партиями на всех уровнях.

В настоящем руководстве рассматривается ряд стратегий, которые могут быть использованы женщинами (действующими как в индивидуальном порядке, так и в составе групп) в целях содействия своему продвижению в политической сфере и официальному закреплению идей гендерного равенств в документах политических партий. Женщины-члены партии часто сталкиваются с препятствиями в своей политической карьере по причине непрозрачности внутривнутрипартийных процессов и собственной неосведомленности о фактически действующих «правилах игры». Сказанное особенно касается тех случаев, когда внутривнутрипартийные процессы не прописаны в виде четких и прозрачных положений в партийных документах или когда прописанные положения не соблюдаются на практике. В этой связи в настоящем руководстве предлагается ряд стратегий, с помощью которых женщины могут расширить свои знания о механизмах функционирования партий; выяснить, какие партийные должности доступны для женщин; научиться планировать свою политическую карьеру в рамках действующей политики и практики партии. Знание того, как партия функционирует и как она управляется на практике, может облегчить женщинам доступ к партийным ресурсам – таким, как финансовые средства на проведение кампаний, спонсоры и группы поддержки, медийные возможности и партийное имущество. Без этих ресурсов им будет сложно обеспечить свое продвижение по партийной лестнице и стать кандидатом от партии, руководителем избирательной кампании или получить ответственный партийный пост.

Когда женщины попадают на выборные должности, они чаще всего оказываются в чисто мужском мире, где все правила и процедуры разрабатываются с учетом приоритетов, взглядов, потребностей и интересов мужчин. Помочь в выявлении конкретных проблем, с которыми женщины сталкиваются в своей политической карьере, а также в определении мер, обеспечивающих больший учет гендерного фактора в институтах представительной власти, может изучение порядка деятельности выборных органов власти (при помощи анализа и оценки гендерных диспропорций). В качестве членов политических партий и депутатов парламента женщины (и мужчины) могут принимать меры, направленные на изменение политической культуры законодательных органов. Решение таких вопросов, как график мероприятий политических партий, расписание заседаний парламента, организация условий для работы женщин-политиков и положения об отпуске по уходу за ребенком, может стать фактором позитивных реформ, обеспечивающих конструктивное участие женщин в политической сфере. Партии также могут самостоятельно провести внутренний анализ и оценку гендерных диспропорций в своей деятельности. В любом случае, по результатам таких шагов политические субъекты должны разрабатывать конкретные стратегии и планы действий по устранению выявленных проблем и диспропорций, препятствующих полноценному участию женщин в политической жизни.

Еще одной целевой аудиторией настоящего руководства является **гражданское общество** и особенно те организации гражданского общества, которые могут оказывать давление на влиятельных участников политического процесса в целях проведения ими внутренних и внешних реформ в поддержку гендерного равенства и в целях содействия политической карьере женщин. В настоящем руководстве подчеркивается,

что сотрудничество между политическими партиями и гражданским обществом, а также сотрудничество между женщинами-политиками и гражданским обществом может стать эффективным методом изменения политической повестки дня в пользу укрепления гендерного равенства. Во многих случаях, особенно когда политические партии стремятся внести изменения в конституцию или принять закон в пользу расширения политических прав и возможностей женщин, максимальной эффективности действий можно добиться при условии, что партии действуют в тесном сотрудничестве с организациями гражданского общества.

С другой стороны, организации гражданского общества, включая женские организации, могут стратегически взаимодействовать с женщинами-активистами партии, которые будут вести агитационную работу в целях достижения желаемых политических перемен. И в том, и в другом сценарии организации гражданского общества могут сформировать в обществе запрос на проведение реформ, тем самым оказывая на политические партии и органы государственной власти давление в пользу приведения ими своей практики и внутренних процедур в соответствие с международными и национальными стандартами. В настоящем издании также рассматриваются методы, с помощью которых организации гражданского общества совместно со средствами массовой информации и академическими учреждениями могут оказать поддержку продвижению политической карьеры женщин. Для этого используются программы по набору женщин в партии, развитие потенциала женщин-кандидатов, информационно-пропагандистские кампании по преодолению негативных гендерных стереотипов в отношении политической деятельности женщин, а также фактологические исследования в поддержку принятия или обновления уже существующей политической и законодательной повестки дня, направленной на укрепление гендерного равенства.

Настоящее руководство предлагает указанным целевым группам возможные стратегии действий по расширению участия женщин в деятельности политических партий. Эти стратегии основаны на конкретных примерах хорошей практики от политических партий, женщин-политиков и организаций гражданского общества со всего региона ОБСЕ.

Огромное разнообразие мер, принимаемых в государствах-участниках ОБСЕ, показывает, что невозможно выделить какую-либо одну стратегию или набор стратегий, которые оказались бы эффективными в любое время и в любом месте. Система управления каждого государства-участника ОБСЕ неповторима, а каждая политическая партия представляет собой уникальную организацию с собственными правилами, внутренними процедурами и практикой. В этой связи каждую стратегию, представленную в настоящем руководстве, следует использовать с учетом демократического опыта конкретной страны, ее международных обязательств и внутренних условий, ее избирательной и политической систем, а также общественно-культурного наследия и текущих политических задач.

Вместе с тем, ряд стратегий доказал свою эффективность в разных государствах-участниках ОБСЕ с точки зрения укрепления гендерного равенства в политических партиях и поддержки политической карьеры женщин, независимо от политической системы страны. В их числе можно назвать принятие лидерами партий мер по повышению прозрачности, справедливости и равенства партийных правил, внутренних процедур, политики и практики (с укреплением внутривыборной демократии); принятие добровольных мер в поддержку участия женщин в политической жизни, включая партийные квоты, специальные программы по развитию потенциала женщин, а также инициативы по обеспечению женщинам доступа к партийным ресурсам; фор-

мальное закрепление гендерного равенства во внутренних процессах и в политических установках партии (особенно в учредительных документах); а также поддержку предусмотренных в партии механизмов гендерного равенства – таких, например, как женские секции. Помимо этого, наиболее эффективными стратегиями, направленными на расширение участия женщин в деятельности политических партий, оказываются стратегии, связанные с сотрудничеством между мужчинами и женщинами, являющимися коллегами по партии; межпартийное сотрудничество по вопросам, представляющим общий интерес, а также сотрудничество между политическими партиями и внешними субъектами, включая организации гражданского общества.

До тех пор, пока государства-участники и ключевые субъекты государственной политики не докажут на практике наличие воли и готовности уступить женщинам то место в политической жизни, которое они по праву заслуживают, заявления о приверженности демократии вряд ли можно считать подтвержденными. Обеспечение конструктивного участия женщин в политической деятельности является целью, к достижению которой начинает стремиться все большее количество политических партий, и в результате политические субъекты, по-прежнему дискриминирующие женщин или отодвигающие их на обочину политической жизни, все больше рискуют оказаться в невыгодном положении. Как показано в настоящем руководстве, расширение участия женщин в деятельности политических партий в конечном итоге благотворно сказывается на всех уровнях партийной политики, а также на обществе в целом. Действенная реализация хорошо зарекомендовавших себя стратегий может помочь сделать так, чтобы равноправное и конструктивное участие женщин в политической жизни, в том числе на выборных должностях, стало достижимым для всех политических партий в регионе ОБСЕ.

Приложения

Приложение I.

Обязательства ОБСЕ в области гендерного равенства

- **Мадрид, 1983 г. («Вопросы, касающиеся безопасности в Европе», п. 16)**
[Государства-участники] соглашаются принимать все необходимые меры для поощрения одинаково эффективного участия мужчин и женщин в политической, экономической, социальной и культурной жизни.
- **Вена, 1989 г. («Вопросы, относящиеся к безопасности в Европе», п. 15)**
Государства-участники [...] рассмотрят возможность присоединения к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, если они этого еще не сделали.
- **Париж, 1990 г. («Права человека, демократия и верховенство закона», п. 3 и п. 5)**
Мы подтверждаем, что без какой-либо дискриминации каждый человек имеет право на: [...] свободу ассоциации и мирных собраний, свободу передвижения; каждый имеет также право: знать свои права и поступать в соответствии с ними, участвовать в свободных и справедливых выборах, [...] пользоваться своими экономическими, социальными и культурными правами.
- **Москва, 1991 г. (пп. 40-40.13)**
(40) Государства-участники признают, что [...] целостное развитие общества и повышение благополучия всех его членов требуют равных возможностей для полного и равного участия мужчин и женщин. В этом контексте они будут:
(40.6) – поощрять меры [...], облегчающие трудящимся женщинам и мужчинам совмещение работы и семейных обязанностей; и будут стремиться обеспечить, чтобы любая политика или программы, предусматривающие структурную перестройку, не имели для женщин дискриминационных последствий;
(40.8) – способствовать и содействовать равенству и самому широкому участию женщин во всех аспектах политической и общественной жизни и процессах принятия решений, а также в международном сотрудничестве в целом;
(40.9) – признать жизненно важную роль, которую женщины и женские организации играют в национальных и международных усилиях, направленных на развитие и расширение прав женщин, путем предоставления, в частности, прямых

услуг, а также поддержки и содействия полноценному партнерству между правительствами и указанными организациями с целью обеспечения большего равенства женщин;

- **Стамбул, 1999 г. (Хартия европейской безопасности, п. 23 и п. 24)**
23. Полное и равное осуществление женщинами своих прав человека имеет важнейшее значение для укрепления мира, процветания и демократии в регионе ОБСЕ.
- **София, 2004 г. (План действия ОБСЕ по поддержке гендерного равенства)**
44. Приоритеты
(d) Обеспечение равных возможностей для участия женщин в политической и общественной жизни
— БДИПЧ будет содействовать государствам-участникам в разработке эффективных мер по обеспечению равноправного участия женщин в демократических процессах и оказывать помощь в разработке оптимальной практики их осуществления;
— БДИПЧ и операции ОБСЕ на местах будут по мере необходимости содействовать наращиванию на местах экспертного и иного потенциала в гендерной области, а также формированию сетей, объединяющих лидеров местной общественности и политических деятелей;
— БДИПЧ будет продолжать оказывать государствам-участникам содействие в вовлечении женщин в политическую жизнь.
- **Афины, 2009 г. (Решение Совет министров «Участие женщин в политической и общественной жизни»)**

Решение № 7/09

Участие женщин в политической и общественной жизни

Совет министров,

напоминая об обязательствах ОБСЕ по продвижению гендерного равенства, недискриминации и поощрению равного права мужчин и женщин на участие в политической и общественной жизни,

принимая во внимание сохраняющуюся недопредставленность женщин на пространстве ОБСЕ в руководящих структурах законодательной, исполнительной, включая полицейские службы, и судебной ветвей власти,

будучи озабочен тем, что широко распространенная дискриминация в отношении женщин по-прежнему препятствует их действительному участию в политической и общественной жизни на всех уровнях,

признавая, что обзор выполнения обязательств ОБСЕ, в том числе на компетентных форумах ОБСЕ, может содействовать выработке более эффективных подходов и мер,

вновь заявляя, что полное и равное осуществление женщинами своих прав человека является неременным условием формирования более мирного, процветающего и демократического пространства ОБСЕ,

вновь подтверждая обязательство государств-участников инициативно выполнять в рамках всей Организации План действий ОБСЕ 2004 года по поддержке гендерного равенства и напоминая о принятых на люблянской Встрече Совета министров решениях № 14/05 о роли женщин в предотвращении конфликтов, урегулировании кризисов и постконфликтном восстановлении и № 15/05 о недопущении и пресечении насилия в отношении женщин,

ссылаясь на резолюцию 1325 (2000) Совета Безопасности ООН, в которой содержится призыв к полному и равному участию женщин в принятии решений, касающихся предупреждения конфликтов, а также постконфликтного восстановления,

и подчеркивая необходимость их полного и равного участия и вовлеченности во все усилия по поддержанию и содействию укреплению международного мира и безопасности,

принимая к сведению резолюцию 1889 (2009) Совета Безопасности ООН, которая настоятельно призывает международные и региональные организации продолжать принимать меры для расширения участия женщин на всех этапах мирного процесса,

обращая внимание на тот факт, что 18 декабря 2009 года знаменует собой 30-ю годовщину принятия Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ), которая направлена на искоренение дискриминации в отношении женщин в политической и общественной жизни,

и, отмечая, что 10 декабря знаменует собой 10-ю годовщину со дня открытия для подписания Протокола к этой Конвенции,

признавая, что помимо препятствий гендерного характера женщины могут встречать и другие барьеры на пути своего участия в политической и общественной жизни, призывает государства-участники:

1. Рассмотреть возможность принятия конкретных мер для достижения цели гендерной сбалансированности во всех органах законодательной, судебной и исполнительной власти, включая силовые структуры, такие, как полицейские службы;
2. Рассмотреть возможность принятия законодательных мер, которые содействовали бы более сбалансированному участию женщин и мужчин в политической и общественной жизни, и особенно в принятии решений;
3. Рекомендовать всем движущим политическим силам содействовать равному участию женщин и мужчин в политических партиях с целью достижения более сбалансированного гендерного представительства на выборных государственных должностях на всех уровнях принятия решений;
4. Рассмотреть возможность принятия мер для создания, где это необходимо, равных возможностей внутри силовых структур, в том числе в вооруженных силах, позволяющих обеспечивать сбалансированное комплектование личным составом, продолжение службы и продвижение по службе мужчин и женщин;
5. Разрабатывать и внедрять, по мере необходимости, открытые и предполагающие активное участие процессы, которые обеспечивают более активную вовлеченность женщин и мужчин во все этапы разработки законодательства, программ и политики;
6. Создавать возможности для внесения женщинами и мужчинами равного вклада в инициативы по миростроительству;

7. Предпринимать необходимые шаги для создания, когда это целесообразно, эффективных национальных механизмов для оценки степени равенства участия и представительства женщин;
8. Оказывать поддержку, где это необходимо, неправительственным и научно-исследовательским организациям в подготовке целевых исследований и реализации инициатив по повышению осведомленности общественности с целью выявления конкретных вызовов, возникающих на пути участия женщин в политической и общественной жизни, и содействии продвижению равенства возможностей женщин и мужчин;
9. Поощрять совместное выполнение мужчинами и женщинами трудовых и родительских обязанностей, с тем чтобы содействовать равенству возможностей женщин с целью обеспечения их действенного участия в политической и общественной жизни.

Источник: Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ),
<http://www.osce.org/>

Приложение II.

Анализ гендерных диспропорций в политической партии (образец)

1. ПРИЕМ В ПАРТИЮ

Кого принимают в партию?

- Друзей лидеров партии
- Коллег по бизнесу
- Однокурсников по университету
- Родственников
- Личных знакомых лидеров партии
- Лиц, пользующихся авторитетом в местных общинах

Кто в вашей партии отвечает за набор новых членов?

Закреплен ли порядок приема в партию в уставных нормах партии?

Можно ли назвать прозрачным соблюдение установленного порядка приема в партию?

Проводится ли ознакомительный курс для новых членов партии – мужчин и женщин?

2. ДОСТУП К РУКОВОДЯЩИМ ПОСТАМ И ПРИНЯТИЮ РЕШЕНИЙ

Каков порядок выдвижения делегатов на съезд партии?

Кто из членов партии имеет право голосовать при выдвижении i) лидеров партии, ii) делегатов на съезд партии, iii) кандидатов от партии?

Кто из делегатов съезда партии имеет право голосовать при утверждении бюджета?

Кто из делегатов имеет право голосовать при формировании или утверждении платформы партии?

Закреплен ли этот порядок действий в уставных нормах партии?

Каков порядок внесения поправок в уставные нормы партии (например, для принятия добровольных мер – таких, как введение внутрипартийных квот)?

3. ОТБОР/ВЫДВИЖЕНИЕ КАНДИДАТОВ

Каков порядок выдвижения/назначения в Комиссию по отбору или выдвижению кандидатов?

- Личное решение лидера партии
- Назначение по решению ответственных работников партии или советников
- Отбор в соответствии с порядком, закрепленным в уставных нормах партии

Закреплен ли этот порядок в уставных нормах партии?

Можно ли назвать прозрачным соблюдение установленного порядка выдвижения/назначения кандидатов?

Сколько женщин входит в состав Комиссии по отбору кандидатов?

Имеет ли мнение женщин-членов Комиссии такой же вес, как и мнение их коллег-мужчин?

4. ПРОДВИЖЕНИЕ ПО ПАРТИЙНОЙ ЛЕСТНИЦЕ

На каком основании осуществляется продвижение членов партии по карьерной лестнице?

- Решение лидера партии
- Решение ответственных работников партии или советников
- Личные связи данного члена партии с лидером/ответственным работником партии
- Личные качества данного члена партии: лояльность, целеустремленность, самоотдача

Закреплен ли порядок продвижения по партийной лестнице в уставных нормах партии?

Можно ли назвать прозрачным соблюдение установленного порядка продвижения по партийной лестнице?

Обладают ли женщины и мужчины равными возможностями с точки зрения продвижения по партийной лестнице?

5. ДОСТУП К РЕСУРСАМ ПАРТИИ

Как партия проводит сбор средств на свою деятельность?

Имеют ли члены партии (и мужчины, и женщины) доступ к информации о спонсорах и донорах партии?

Имеют ли женщины-кандидаты от партии доступ к спонсорам партии, если им необходима поддержка при проведении избирательной кампании?

Как партия предоставляет ресурсы своим кандидатам?

- Финансовые средства партии
- Доступ к имуществу партии
- Доступ к материалам избирательной кампании
- Доступ к бесплатному времени на государственных теле- и радиоканалах, выделенному партии
- Возможность выступления на митингах, в ходе общественных дебатов, в СМИ

Есть ли в бюджете строка на развитие лидерских навыков членов партии? Если да, то могут ли женщины пользоваться этой возможностью на равных с мужчинами?

Закреплен ли порядок распределения партийных ресурсов в уставных нормах партии?

Приложение III.

Планы действий по гендерным вопросам (политические партии Словении)

В июле 2002 г. вступил в действие Закон о равных возможностях для женщин и мужчин (Official Gazette of the Republic of Slovenia, No. 59/2002), который определяет общие основания для повышения статуса женщин и установления равных возможностей для женщин и мужчин в политической, экономической, социальной сферах, в сфере образования и в других сферах общественной жизни.

В соответствии со статьей 31 этого закона, политические партии, вошедшие в реестр политических партий, обязаны каждые четыре года принимать план, в котором они должны определить свою позицию по вопросу о сбалансированном представительстве женщин и мужчин и, в соответствии с этой позицией, определить свои методы и меры для поддержки более сбалансированного представительства женщин и мужчин в органах партии, в списках кандидатов на выборы в Национальную ассамблею, в органы местного самоуправления, а также на выборы президента Республики.

Исполнительный комитет Либеральной демократии Словении, в соответствии со статьей 31 Закона о равных возможностях для женщин и мужчин, принял на своей 15-й сессии 10.11.2003 г. следующий документ:

ПЛАН Либеральной демократии Словении по сбалансированному гендерному представительству

Политика гендерного равенства составляет неотъемлемую часть общей политики ЛДС. Широко известная своей активной политикой в области утверждения равенства между мужчинами и женщинами, ЛДС безоговорочно выступает за ускорение процессов, ведущих к достижению равенства возможностей обоих полов. ЛДС привержена идеям уважения прав человека и женщин, и мужчин, защиты и реализации этих прав, а также предпринимает необходимые меры для обеспечения полного и всеобъемлющего соблюдения прав человека в ходе реализации основных направлений своей политики.

ЛДС осознает масштабность проблемы, которую представляет собой недостаточное представительство, а иногда и полное отсутствие женщин в составе органов, ответственных за принятие решений на различных уровнях, а также то, что дальнейшее развитие общества невозможно без оказания поддержки равному участию мужчин и женщин в политической и общественной жизни. Участие и женщин, и мужчин в процессах принятия государственных решений важно для общества в целом.

Подлинное гендерное равенство может наступить лишь тогда, когда интересы мужчин и женщин будут учитываться в равной степени. ЛДС осознает, что этого можно достичь путем искоренения всех форм прямой и косвенной гендерной дискриминации. ЛДС должна разработать рамочную программу для создания такой системы, в которой каждый ответственный член партии будет на постоянной основе учитывать проблемы гендерного равенства в ходе планирования, разработки, выполнения, мониторинга выполнения и анализа политики партии. Мы отдаем себе отчет в том, что проблему создания равных возможностей для мужчин и женщин и укрепления гендерного равенства невозможно решить за счет разрозненных, одномоментных мер или мероприятий, без реализации комплексного, междисциплинарного процесса. Помимо обеспечения равного учета интересов мужчин и женщин, необходимо создать и равные гендерные возможности за счет применения различных мер по устранению препятствий, существующих на почве гендерного неравенства.

Ряд позитивных мер, направленных на повышение равенства возможностей мужчин и женщин, уже предусмотрен в статье 15 Устава ЛДС. Эти меры следует усовершенствовать, указав дополнительные цели и методы.

Цели плана

1. Выделение большего количества мест для женщин в списках кандидатов на выборы в Национальную ассамблею и органы местного самоуправления, а также выдвижение женщин-кандидатов в таких избирательных округах, где у них есть реальный шанс победить;
2. Учет принципа гендерного равенства при принятии национальных законов, определении межведомственной политики и межведомственных национальных программ, а также иных важных нормативно-правовых документов;
3. Повышение числа женщин в рядах и в органах партии;
4. Учет принципа гендерного равенства при формировании генеральной и региональной политики партии, а также формирование внутри партии культуры, основанной на принципе равных возможностей для мужчин и женщин и на соблюдении этого принципа.

Методы

1. Достижение гендерного паритета с точки зрения представительства в партии в соответствии с Уставом партии;
2. Содействие выдвижению женщин в качестве кандидатов на выборы в Национальную ассамблею, органы местного самоуправления и на выборы президента;
3. Содействие выдвижению женщин в качестве кандидатов на выборы в органы партии;

4. Организация обучающих семинаров и подготовка письменных материалов в целях повышения квалификации женщин и приобретения ими навыков активного участия в процессах формирования политики (например, в сфере коммуникаций, публичных выступлений и т. д.);
5. Внедрение образовательных программ для подготовки женщин к работе на региональных и иных важных постах внутри партии;
6. Проведение учебных семинаров для членов партии обоего пола по следующим темам:
 - Гендерная сбалансированность в политике;
 - Гендерное равенство и неравенство;
 - Важность учета гендерных аспектов при формировании региональной политики;
 - Важность учета гендерной проблематики в национальных документах и других важных нормативно-правовых актах.
7. Рассмотрение в партийной периодической печати тем, связанных с вопросами гендерного равенства и равенства возможностей для мужчин и женщин;
8. Развитие регулярного сотрудничества и контактов между женщинами-членами партии.

ЦИК ЛДС, Любляна, 10 ноября 2003 г.

Словенская народная партия
Словенский Союз женщин

ПЛАН ДЕЙСТВИЙ на 2004-2008 гг.

Словенской народной партии

по выполнению Закона о равных возможностях для мужчин и женщин

ПРИЧИНЫ ПРИНЯТИЯ ПЛАНА ДЕЙСТВИЙ:

1. Настоящий план действий принят в соответствии с Законом о равных возможностях для мужчин и женщин (Official Gazette of the Republic of Slovenia [«Официальная газета» Республики Словения], No. 59/02), который вступил в силу 20.7.2002 г. и статья 31 которого обязывает все политические партии принимать такой план один раз в четыре года. Политические партии должны занять позицию по вопросу о сбалансированном представительстве мужчин и женщин и, в соответствии с занятой позицией, определить методы и меры, которые она будет принимать в целях содействия выравниванию баланса между количеством мужчин и женщин в органах партии, в списках ее кандидатов на выборы в Национальную ассамблею, в органы местного самоуправления, а также на пост президента Республики. Политическая партия обязана предоставить свой план в Управление по вопросам о равных возможностях мужчин и женщин Республики Словения не позднее, чем через три месяца после его принятия.

Вместе с тем, статья 41 указанного закона предусматривает, что политическая партия должна принять свой первый план в течение одного года, на первом партийном съезде после вступления данного закона в силу, то есть на первом же съезде после 20 июля 2003 г.

Статья 35 закона предусматривает, что, в случае непредоставления своего плана в Управление, партия должна будет уплатить штраф в размере не менее 300 000 SIT (словенских толаров).

2. Европейский союз принял большое количество директив, обязывающих государства-члены обеспечивать равные права и возможности мужчинам и женщинам. Например, Амстердамский договор прямо указывает достижение равенства между мужчинами и женщинами в числе основных своих целей и предусматривает, что все виды деятельности государств-членов должны осуществляться с учетом необходимости искоренения неравенства между полами.

Помимо этого, в 1996 г. Совет Европы принял рекомендацию, которая призывает к укреплению инициатив, предусматривающих более сбалансированное участие мужчин и женщин в процессах принятия решений, что, как подчеркивает этот документ, является необходимым условием подлинной демократии.

3. В Словении по итогам парламентских выборов 1992 г., 1996 г. и 2000 г. число ЖЕНЩИН-ДЕПУТАТОВ составило лишь 31 человек (из 270 мест в Ассамблее), причем САМАЯ ВЫСОКАЯ доля женщин в парламенте достигла 13,3%. Средняя доля женщин в парламентах нынешних 15 государств-членов ЕС составляет 31%. По итогам местных выборов 1998 г. в составе городских, то есть муниципальных советов Словении оказалось 11,9% женщин, а в восьми округах – 4,2%, причем по итогам местных выборов 2000 г. доля женщин увеличилась лишь на 1%.

4. По расчетам, в рядах Словенской народной партии состоит чуть более 33% женщин, тогда как доля муниципальных советов, возглавляемых женщинами, составляет 6%. По Уставу партии, из двух постов вице-президента партии одна должна занимать женщина; в Исполнительный комитет, состоящий из 10 членов, была выбрана одна женщина, а в Совет партии, состоящий из 25 членов – 6 женщин.
5. В Национальной ассамблее текущего созыва нет ни одного депутата от СНП, ни одной женщины-советника, а также нет ни одной женщины-министра правительства.

6. РОЛЬ ЖЕНЩИН В ПАРТИИ

Анализ представительства женщин-членов Словенской народной партии (СНП) в органах СНП, а также в органах государственной власти и местного самоуправления говорит о недопредставленности женщин в органах партии. Более того, их доля даже ниже общей доли женщин в рядах партии. Также, представительство женщин-членов СНП на выборных должностях национального и местного уровня ниже среднего по стране, а в сопоставлении со среднеевропейским уровнем этот показатель еще ниже.

ЦЕЛИ ПЛАНА ДЕЙСТВИЙ

После принятия настоящего плана действий партия примет специальные меры в целях повышения доли женщин в рядах партии, представительства женщин в органах партии, в списках кандидатов от партии на выборах в Европейский парламент, в Национальную ассамблею, в органы местного самоуправления и на пост президента. Тем самым партия внесет свой вклад в повышение представительства женщин в органах самоуправления, а также в государственных и иных органах. Это означает, что СНП внесет непосредственный вклад в расширение представительства женщин в выборных органах Словении на фоне других государств-членов ЕС.

МЕРЫ

1. Разработка и принятие поправок или надлежащих новых положений в Устав партии

В сотрудничестве с Союзом женщин Словении (ССЖ), в период до следующего съезда партии или соответствующей сессии Генерального совета партии, на которой должны быть приняты поправки в Устав партии или принят новый Устав, партия внесет надлежащие поправки в Устав или положения в новый Устав партии.

2. Усиление ресурсов и финансовых средств ССЖ в составе СНП

Действуя в составе СНП, ССЖ нуждается в поддержке со стороны партии не только для осуществления его обычной деятельности, но и для выполнения задач в рамках мер по настоящему плану; в этой связи партия предоставит ССЖ необходимую ресурсную поддержку.

3. Партия создаст ресурсную базу для женщин-членов СНП

С помощью ССЖ, «Нового поколения», Крестьянского союза Словении, Союза пенсионеров и других клубов, союзов и движений, партия создаст специальный реестр женщин – сотрудников или кандидатов.

4. В рамках системы обучения кандидатов обоего пола партия специально разработает программу обучения кандидатов-женщин (в сотрудничестве с ССЖ и «Новым поколением»), а также включит в программу обучения и просвещения всех членов партии учебные модули, направленные на повышение осведомленности о принципах справедливого и равного представительства мужчин и женщин.

5. Партия определит и разработает схему последовательного увеличения числа женщин в своих списках кандидатов на выборы в Национальную ассамблею, в Европейский парламент, в органы местного самоуправления, а также в органы самой партии. Партия обеспечит регистрацию своих кандидатов-женщин и кандидатов-мужчин по принципу чередования и в соответствии с положениями Закона о равных возможностях для мужчин и женщин.

СРОКИ

Партия приступит к выполнению мер настоящего Плана действий в 2004 г. и своевременно выполнит свои обязательства до выборов в Национальную ассамблею в 2008 г.

Мера № 3 будет реализована партией в 2004 г., а мера № 4 – в соответствии с планом обучения кандидатов от партии.

НАДЗОР ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ПЛАНА ДЕЙСТВИЙ И МОНИТОРИНГ ПРОЦЕССА ВЫПОЛНЕНИЯ

Союз женщин Словении и СНП будут отчитываться перед Исполнительным комитетом партии о ходе выполнения Плана действий не реже трех раз в год. Надзор за выполнением Плана действий поручается Совету партии, который обязан предоставлять соответствующие годовые отчеты в Управление по вопросам равных возможностей Республики Словения.

Настоящий План действий утвержден на Съезде Словенской народной партии в г. Рогашка-Слатина 15 ноября 2003 г.

21 января 2005 г.

ПЛАН ДЕЙСТВИЙ ОБЪЕДИНЕННОГО СПИСКА СОЦИАЛ-ДЕМОКРАТОВ (ОССД) ПО УКРЕПЛЕНИЮ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА

В соответствии со статьей 31 Закона о равных возможностях для мужчин и женщин, политические партии обязаны каждые четыре года принимать план, в котором они должны определить свою позицию по вопросу о сбалансированном представительстве мужчин и женщин; учитывая, что в соответствии с этим обязательством политические партии должны принять необходимые меры по выравниванию представительства мужчин и женщин в органах партии, в списках кандидатов на выборы в органы местного самоуправления и в Национальную ассамблею, руководство ОССД утверждает следующий анализ и План действий.

ОССД занимает следующую позицию по вопросу о сбалансированном представительстве женщин и мужчин:

С точки зрения ОССД, вопрос о сбалансированном представительстве мужчин и женщин в общественной жизни и в процессах принятия решений на всех уровнях является одним из основополагающих вопросов демократии.

Этот вопрос касается как содержания, так и формы демократии. Содержание демократии потому, что мужчины и женщины приносят с собой в политику различный исторический и личный опыт и нередко имеют различные взгляды как на политические приоритеты, так и на методы и сроки их решения. А формы демократии – потому, что подлинная демократия без сбалансированного представительства мужчин и женщин невозможна. Именно по этой причине ОССД считает, что женщины должны составлять не дискриминируемое меньшинство, а другую половину человечества с безусловным правом на равенство сил и влияния.

Препятствия на пути равного доступа женщин к политической власти одновременно носят и исторический, и структурный характер, и искоренить их могут лишь солидарность и совместные действия как женщин, так и мужчин в сочетании с мерами по повышению осведомленности об основах демократии и потенциала к действию у различных политических партий.

С момента своего основания ОССД принимает меры по выравниванию возможностей для мужчин и женщин в своих рядах, а также в политической и общественной жизни в целом. С самого основания ОССД имеет в своем составе специально организованную женскую группу. По правилам партии, на выборах во внутрипартийные органы (где гендерная структура организации позволяет это сделать) представители каждого пола должны составлять не менее 40% (первоначально – 30%) от общего числа кандидатов; начиная с 1995 г., то же правило действует и при отборе кандидатов на выборы местного и национального уровня.

ОССД также осознанно повышает процентную долю женщин, выдвигаемых на правительственные и государственные должности высокого уровня. Партия продолжит осуществление этих мер до тех пор, пока не будет официально достигнуто полное гендерное равенство.

В этой связи ОССД принимает следующий План действий:

Укрепление внутрипартийной демократии:

1. Партия предусмотрит выделение в своих ежегодных рабочих и финансовых программах специальных фондов, а также будет постепенно наращивать объем постоянных фондов в обеспечение беспрепятственной работы Женского форума (ЖФ).
2. Партия усилит специальное обучение своих членов-женщин, которое проводится в целях повышения уровня их знаний, уверенности в своих силах, а также в целях укрепления солидарности и взаимосвязей между ними.
3. Партия усилит и внедрит регулярные тренинги членов МФ, женщин и мужчин, по вопросам гендерного равенства.
4. Не менее одного раза в год, в течение мандатного периода, партия будет проводить специальную конференцию на тему о равенстве возможностей для женщин и мужчин (с анализом результатов работы и планов на будущее).
5. Партия усилит обучение всех активистов обоего пола, отобранных кандидатов обоего пола, а также занимающих государственные должности членов партии обоего пола по вопросам совместной работы в области гендерного равенства.
6. Партия внедрит специальные формы тренингов для женщин – будущих кандидатов, советников, должностных лиц регионального уровня, депутатов парламента, государственных секретарей и министров.
7. Партия будет обеспечивать обучение своих членов, мужчин и женщин, в равных пропорциях.
8. Во всех своих избирательных кампаниях партия будет делать особый упор на необходимость обеспечения гендерной сбалансированности состава выборных органов.
9. Партия будет проводить мониторинг всех поправок в законы с учетом необходимости обеспечения равных возможностей для мужчин и женщин, а также содействовать обеспечению равного статуса мужчин и женщин, обращая особое внимание на равенство возможностей с точки зрения занятости, образования, семейной и социальной политики.

Средства массовой информации и проблемы равенства возможностей:

1. ОССД будет прилагать особые усилия к тому, чтобы женщины чаще оказывались в фокусе внимания в ходе публичных выступлений и презентаций в СМИ, а также будет обеспечивать гендерную сбалансированность состава представителей партии на пресс-конференциях.
2. Отдел по работе с персоналом подготовит список подающих надежды женщин-членов партии – специалистов в различных областях общественной жизни, – которых можно продвигать для участия публичных выступлений в случаях публичных дискуссий по различной профессиональной тематике.
3. На всех общественных мероприятиях партия будет активно отстаивать идею равного представительства мужчин и женщин.

Равные возможности и порядок отбора кандидатов:

1. На следующем съезде руководство партии предложит поправки к статьям 51 и 52, которые будут отражать фактическую структуру населения и состава партии, и соответственно, состав кандидатов на национальные и местные выборы.
2. Когда во главе партии будет стоять президент, партия примет порядок, по которому вице-президентом должна быть женщина, и наоборот.

3. Партия будет неуклонно применять принцип чередования имен мужчин и женщин в списках кандидатов на выборы в ЕС и в Национальную ассамблею.
4. Партия будет применять такой принцип чередования на местных выборах всякий раз, когда она получит не менее 10% голосов.

Что касается учета принципа гендерного равенства в политике Словении, то ОССД обязуется всегда:

1. Прикладывать все усилия для учета принципа равных возможностей для женщин и мужчин в избирательном и ином законодательстве страны, а также всегда стремиться к достижению политического согласия с другими партиями.
2. Парламентская группа партии и министры от партии будут всегда стремиться вносить поправки в Закон о выборах в целях устранения избирательных участков, где имеется отрицательный перекося с точки зрения равного гендерного представительства.
3. Парламентская группа предложит принять положение, по которому во всех выборах, проводящихся по пропорциональной системе, обязательно должен соблюдаться принцип чередования имен мужчин и женщин в списках кандидатов.
4. Партия приложит все усилия для предупреждения ситуаций, когда один член партии сочетает несколько должностей, политических функций или званий (например, функции депутата регионального собрания и Национального собрания).
5. В случаях, когда при назначении членов исполнительных комитетов государственных институтов на один и тот же пост окажется несколько кандидатов с равновесным потенциалом, партия будет отдавать предпочтение кандидату, представляющему меньшинство.

Женский форум в ОССД

1. Будут приняты дополнительные меры по укреплению сети Женского форума и расширена сеть женских групп в местных подразделениях партии.
2. Форум будет проводить регулярные пресс-конференции для общественности, высказывая свою позицию по самым острым социальным вопросам с особым вниманием к проблеме обеспечения гендерного равенства в общественной жизни.
3. ЖФ будет принимать участие в организации учебных курсов для женщин, молодежи и всех членов партии по вопросам обеспечения гендерного равенства.
4. ЖФ подготовит для отдела по работе с персоналом список подающих надежды и добившихся успеха женщин, работающих в различных сферах экономики и общественной жизни.
5. Члены ЖФ будут создавать условия для перехода молодых и подающих надежды активистов МФ в ЖФ и ОССД через процессы прямой поддержки, обучения и регистрации в отделе по работе с персоналом.
6. На местном уровне ЖФ будет обращать особое внимание на молодых женщин-членов партии, оказывая им поддержку для вступления в политическую деятельность, выдвигая их кандидатами на те избирательные участки, где у них есть шансы на победу.

Предложение подготовил: Женский совет ОССД,

Председатель: Аленка КОВША

Приложение IV.

Четыре основные проблемы при отборе кандидатов

Проблема 1. Неформальный и нерегулируемый процесс отбора кандидатов

При неформальном и нерегулируемом процессе отбора кандидатов **отбор может быть непрозрачным**. Даже в тех случаях, когда правила приема в члены партии четко прописаны в ее уставе (включая минимальные требования – совершеннолетие или наличие рекомендации от членов партии), процесс отбора кандидатов нередко остается в значительной мере непрозрачным, нерегулируемым и неясным. Хотя партии в этом отношении несколько отличаются друг от друга, у них часто нет никаких письменных, формализованных или прозрачных правил отбора кандидатов³⁰³. Если в регламентах отсутствует формальное описание необходимых критериев в отношении навыков, квалификации или компетентности потенциального кандидата, это открывает массу возможностей для неформального и непрозрачного отбора кандидатов.

Еще одно следствие непрозрачности отбора состоит в том, что людям со стороны или членам партии, близко не знакомым с руководством партии, невозможно понять, какое именно лицо или партийный орган/комитет несет ответственность за отбор кандидатов. Некоторые партии в государствах-участниках ОБСЕ сформировали комиссии по отбору кандидатов или утвердили процесс отбора кандидатов в ходе партийных съездов. Однако нет сомнения в том, что состав, фактическое влияние и принципы работы таких комиссий остаются неопределенными. Например, отсутствуют четкие правила, касающиеся принципов формирования комиссий по отбору на различных уровнях партии; порядка выдвижения в состав таких комиссий; фактического уровня их независимости; порядка регулирования работы этих комиссий, а также мониторинга или контроля над их деятельностью.

В итоге, когда женщины не входят в состав органов по отбору кандидатов или никак не участвуют в этом процессе, он может легко приобрести закрытый, дискриминационный и субъективный характер, особенно в отношении потенциальных кандида-

303 Sarah Childs, Joni Lovenduski and Rosie Campbell, Women at the top: changing numbers, changing politics [Женщины на вершине власти 2005: меняются цифры, меняется политика?], Hansard Society, 2005, www.hansardsociety.org.uk.

тов-женщин. Помимо этого, там, где применяются неформальные и нерегулируемые правила отбора кандидатов, усиливается значение неформальных каналов влияния внутри партии, что, с учетом преимущественно мужской культуры в политике, обычно ставит женщин в невыгодное положение. В бывших социалистических странах, где традиции демократии относительно молоды, уже возникла практика, когда политики-мужчины проводят соответствующую стратегию и формируют связи, нацеленные на выдвижение мужчин в качестве кандидатов от партии. Это означает, что решения об отборе кандидатов принимаются не только за закрытыми дверями, но также и в таких местах и в такое время, которые исключают присутствие женщин.

Проблема 2. Произвольный порядок отбора кандидатов

Отбор кандидатов на произвольной и неформальной основе *подрывает демократические принципы деятельности политических партий и дискредитирует их ответственность перед избирателями*. В связи с тем, что политическим партиям в ряде государств-участников ОБСЕ часто приходится реагировать на меняющуюся расстановку политических сил, резкие перемены в результатах опросов общественного мнения или кампании в СМИ, отбор кандидатов, в основном, проводится в произвольном порядке и «в последнюю минуту». Пользуясь отсутствием четких внутренних инструкций, лидеры партии могут непосредственно вмешиваться в процесс отбор кандидатов, заменять отдельных кандидатов на других, менять их позицию в партийном списке и переводить в другие избирательные округа. В результате списки кандидатов нередко окончательно утверждаются лишь накануне истечения последнего срока их официальной подачи в избирательные органы.

Такое развитие событий особенно чревато негативными последствиями для женщин, потому что нередко именно их позицию в партийных списках «опускают» в последнюю минуту. Иногда женщин-кандидатов, предложенных комиссией по выдвижению кандидатов, вообще исключают из списков, подаваемых лидерами партии в избирательные органы. Или же партии могут подавать списки, в которых фигурируют кандидаты-женщины, исключительно для привлечения внимания избирателей, а затем «предлагают» женщинам-кандидатам отказаться от полученного мандата и уступить свое место другому члену партии (как, например, в Кыргызстане). Иногда, в крайних случаях, такое «соглашение» заключается еще до выборов, и тогда женщин-кандидатов нередко вынуждают в качестве обоснования своего отказа от работы называть необходимость выполнения семейных или профессиональных обязанностей.

Несколько иной пример произвольного процесса выдвижения кандидатов, когда это делается в последнюю минуту, можно найти у некоторых партий в Казахстане, когда в избирательную комиссию подается список кандидатов в алфавитном порядке. В этой ситуации окончательный список победивших кандидатов определяется лишь тогда, когда становится известным количество мест, полученных партией в парламенте. Иными словами, заранее рейтинг того или иного кандидата неизвестен, и даже сами кандидаты не знают, на какой позиции в списке партии они находятся. Хотя такая практика сказывается на кандидатах обоего пола, в этом случае она может особенно отрицательно сказываться на женщинах-кандидатах, которые уступают своим коллегам-мужчинам по таким параметрам, как узнаваемость имени, финансовые ресурсы или доступ к спонсорам.

Проблема 3. Отбор кандидатов по принципу «сверху вниз»

Принцип отбора кандидатов «сверху вниз» *подрывает систему внутрипартийной демократии и ослабляет поддержку партии на низовом уровне*. Когда отбор кандидатов от политической партии осуществляется главным образом «сверху вниз», список кандидатов обычно отражает личные предпочтения лидера партии и тесного круга его советников. Такой авторитарный стиль принятия решений может привести к искажению понятия лояльности члена политической партии, поскольку лояльность партии и избирателям сводится к лояльности ее лидеру.

Отбор, который проводится без каких-либо консультаций, также ограничивает возможности местных и региональных отделений партии как-либо влиять на выбор кандидатов, а также право членов местных ячеек партии на справедливый процесс отбора. В частности, всего лишь эпизодическое назначение партийным руководством кандидатов, выдвинутых местным отделением партии, подрывает авторитет его лидера. В свою очередь, это принижает роль местного отделения, а также репрезентативность партии в целом. В краткосрочной перспективе такие действия могут привести к уменьшению поддержки партии на местном уровне, а в долгосрочной перспективе – к тому, что у членов местных ячеек партии и избирателей могут возникнуть сомнения относительно преданности партии идеям демократии, а также недоверие к данной системе демократии в целом.

Проблема 4. Отбор кандидатов в зависимости от наличия у них ресурсов

Когда выбор кандидата зависит от наличия у него/нее ресурсов, это *резко сужает круг возможных кандидатов и снижает значение личных достоинств как критерия отбора*. В данном контексте термин «ресурсы» означает доступ к финансовым средствам и узнаваемость имени – качества, которые могут перекрывать значение критериев, в большей степени опирающихся на личные достоинства (профессиональные навыки, уровень образования или заслуги перед партией). Стремление максимально усилить воздействие на избирателя и привлечь на свою сторону новый электорат может подталкивать политические партии к выдвиганию в качестве кандидатов известных людей, а не обычных членов партии. Такие новички обычно приносят с собой ауру предыдущих успехов, свою популярность и связи в других сферах социальной или общественной жизни, что способствует «узнаваемости» их имени для избирателей. Несмотря на то, что выдвигая в качестве своих кандидатов знаменитостей, политическая партия может привлечь на свою сторону дополнительные голоса избирателей, такая практика нарушает прозрачность и справедливость процесса отбора и ограничивает шансы давно работающих членов партии на попадание в число кандидатов.

В некоторой степени за этими тенденциями стоит высокая степень затратности избирательных кампаний, вынуждающая лидеров политических партий придавать особое значение финансовым взносам со стороны членов партии и внешних спонсоров. В результате они отдают предпочтение кандидатам, уже имеющим в своем распоряжении значительную финансовую базу, и обращают мало внимания на то, в какой степени данный кандидат участвует в деятельности партии или в политической деятельности вообще. В итоге такие неоспоримые критерии отбора, как профессиональные навыки, талант, преданность делу и реальные достижения, отодвигаются на второй план.

Как ни странно, отбор кандидатов в зависимости от наличия них ресурсов может быть особенно распространенным явлением в ситуациях, когда вводятся законодательные квоты для недостаточно представленного пола. Стремясь обеспечить соблюдение новых правил, партии, например, могут искать женщин-кандидатов не из своих рядов, которые принесли бы с собой собственные ресурсы в форме сетей поддержки, доступа к элитам или личных финансовых средств. Такая практика может использоваться в ущерб женщинам-членам партии, еще более снижая их шансы на выдвижение в список кандидатов. В целом, отбор кандидатов по принципу наличия ресурсов явно более невыгоден женщинам, чем мужчинам, поскольку во всем регионе ОБСЕ женщины по-прежнему остаются в менее благоприятном экономическом положении и имеют меньше доступа к политическим сетям и спонсорам.

Если отвлечься от случаев использования женщин в качестве «гендерных фишек» в предвыборной кампании, то низкое число женщин в партийных списках, их ограниченное присутствие на предвыборных мероприятиях партий и, зачастую, недостаточно сильный имидж в ходе предвыборной кампании – это факторы, которые могут иметь далеко идущие последствия для женщин как граждан вообще, поскольку усиливают представление о том, что у женщин мало шансов на избрание, а также удерживают женщин, не имеющих широкой известности или доступа к финансовым ресурсам, от мыслей об участии в предвыборных гонках³⁰⁴. Из этого следует, что отсутствие женщин в политике, а также тип женщин, получающих поддержку в действующей системе, могут иметь эффект «обратной связи» и снизить решимость женщин, способных выбрать политическую карьеру, – несмотря на ценные качества и знания, которые они могли бы принести с собой в партийную работу и политику.

304 E. Rekosz, *Women and men in television electoral campaign. Parliamentary elections of 2011* [Женщины и мужчины в предвыборных кампаниях на телевидении: парламентские выборы 2011 г.], Warsaw, Institute of Public Affairs, 2011.

Приложение V. Добровольные партийные квоты в государствах-участниках ОБСЕ*

Страна	Партия	Квота (% женщин)
Австрия	Партия «зеленых»	50
	Австрийская народная партия	33,3
	Социал-демократическая партия Австрии	40
Венгрия	Венгерская социалистическая партия	20
	«Политика может быть другой»	30
Германия	Социал-демократическая партия	40
	Левая партия	50
	«Союз 90/Зеленые»	50
	Христианско-демократический союз	33,3
Кипр	Движение за социал-демократию	30
	Демократическое объединение Кипра	30
Исландия	Социал-демократический союз	40
	«Левые — Зеленое движение»	50
	Прогрессивная партия	40
Италия	Демократическая партия	50
Литва	Социал-демократическая партия	30
Люксембург	Христианская социал-демократическая партия	33
	Левые	50
	Зеленая партия	50
Мальта	Лейбористская партия	20
Нидерланды	Партия труда	50
	Зеленые левые	50

Норвегия	Социалистическая левая партия	40
	Норвежская рабочая партия	50
	Партия центра	40
	Христианская народная партия	40
Румыния	Демократическая партия	30
	Социал-демократическая партия	30
Словакия	Народная партия	50
Соединенное Королевство	Лейбористская партия	50
		(в избирательных округах, где есть реальная возможность победы)
Хорватия	Социал-демократическая партия	40
Чешская Республика	Социал-демократическая партия	25
Швейцария	Социал-демократическая партия Швейцарии	40
Швеция	Социал-демократическая партия	50
	Левая партия	50
	Зеленая партия	50

* Этот список не включает партии, чьи квоты были перекрыты законодательными квотами.

Приложение VI.

Пошаговые рекомендации: принятие добровольных мер для повышения участия женщин в политической деятельности

1. Подготовьтесь

- Выясните, какова доля женщин в рядах партии, среди избирателей вашей партии, на руководящих должностях и т. д.
- Проведите критический анализ таких факторов, как недостаточно используемый потенциал, а также ресурсы и выгоды, которые эти женщины могут принести партии.
- Начните с принятия неформальных мер в целях продвижения гендерного равенства: обеспечьте, чтобы на переговорах, партийных мероприятиях, тренингах, в международной и иной деятельности партии, а также среди докладчиков от партии и разработчиков законодательных инициатив партии всегда были и мужчины, и женщины. Также следите, чтобы женщины-члены партии попадали в поле зрения СМИ и т. д.
- Содействуйте расширению прав и возможностей женщин в партии: включайте их в состав комиссий с правом принятия решений, предлагайте им выступать с докладами и введите в партии двойное председательство, когда одним председателем является мужчина, а другим – женщина, и т. д.
- Проводите анализ этих инициатив всякий раз, когда что-то сработает не так, как предполагалось или ожидалось. Подготовьте гендерно-сбалансированную базу данных кандидатов от партии.
- Изучите международные обязательства вашей страны, в том числе в области гендерного равенства.

2. Сформируйте основную группу проекта

- Обсудите свои мысли о расширении участия женщин в деятельности вашей партии с членами партии, с которыми у вас сложились доверительные отношения, и опишите выгоды, которые эта мера принесет партии.
 - Примите решения по следующим вопросам:
 - какие меры вы хотите принять;
 - как вы их назовете;
 - с помощью каких аргументов вы будете продвигать эту идею в партии;
 - кто будет вам помогать в достижении этой цели;
 - когда вы хотите приступить к реализации этой инициативы.
- Время начала проекта очень важно; следовательно, рекомендуется начинать формирование консенсуса внутри партии вскоре после парламентских или национальных выборов.

3. Обеспечьте поддержку внутри партии

- Заручитесь поддержкой со стороны видных и уважаемых политиков-мужчин из своей партии.
- Для этого, возможно, необходимо сначала заручиться поддержкой женщин-членов партии и руководителей партии на всех уровнях.
- Если в вашей партии действует женское крыло, возможно, вам стоит предложить им привлечь к участию в проекте всех женщин-членов партии. В другом случае, вы можете сформировать женское крыло для с целью реализации добровольных мер.
- Женское крыло также должно мобилизовать лидеров-женщин на всех уровнях партии на оказание поддержки расширению участия женщин в деятельности партии.
- Если у партии есть своя газета, с ее помощью можно добиться поддержки читателей, публикуя статьи о роли женщин в политических партиях других стран, рассказывая о достижениях женщин-членов вашей партии и т. д.
- Проинформируйте о своем плане неправительственные организации, занимающихся вопросами гендерного равенства в политических партиях, и попробуйте получить от них поддержку и консультации.

4. Добейтесь консенсуса

- Добейтесь, чтобы на всех уровнях структуры партии сформировалось общее мнение относительно формы, характера и объема новых мер.
- Если ваша партия первая в стране принимает добровольные меры по расширению участия женщин в политической деятельности, воспользуйтесь этим преимуществом и рекламируйте свои достижения в прессе, одновременно подчеркивая отставание других партий в этой области.
- Если другие партии уже приняли аналогичные добровольные меры, вам следует подумать о том, чтобы поднять свои меры на более высокий уровень по сравнению с ними.
- Независимо от того, на каких мерах вы остановитесь, мы рекомендуем использовать в их описании гендерно-нейтральные формулировки!

5. Придайте вводимым изменениям официальный характер

- Подготовьте план реализации добровольных мер по расширению участия женщин в деятельности вашей партии, включая подробное описание конечных целей и четкие критерии, которые помогут отслеживать ход выполнения плана.
- Следует, чтобы цели были выражены как в количественных показателях (то есть с привлечением таких данных, как число женщин в списках партии), так и в качественных (то есть учитывали бы, как члены партии воспринимают изменения и их последствия) характер. Критерии для оценки достижения целей, указанных в плане, в том числе методы оценки, следует установить заранее.
- Для утверждения этого решения следует во время съезда партии созвать совещание руководства партии или другого органа, ответственного за принятие решений (с участием женщин-делегатов съезда).
- Включите положения о принятии добровольных мер по расширению участия женщин в политической деятельности в уставные нормы своей партии и/или устав.

6. Установите четкие цели и сроки их достижения

- Начинайте добровольные меры при первой же возможности, в том числе в период перед местными, региональными или национальными выборами.
- Четко определите критерии, по которым вы будете оценивать успех данных добровольных мер на следующих выборах, включая минимальное число женщин и их расположение в списке кандидатов. Если ваша избирательная система позволяет это сделать, можно рассмотреть вопрос об использовании метода «зиппинг», когда в списке кандидатов фамилии женщин последовательно чередуются с фамилиями мужчин.
- Формализуйте процесс отбора кандидатов. Это можно сделать, применяя этот пошаговый подход не только в отношении недостаточно представленного пола, но и в отношении других маргинализированных групп (например, национальных, этнических и религиозных меньшинств и лиц с ограниченными возможностями), что усилит представление о демократичности вашей платформы. Такой шаг может способствовать привлечению новых избирателей и сторонников, включая спонсоров.
- Установите правило, в соответствии с которым на любой позиции женщину может сменить только другая женщина, будь это место во внутрипартийном органе, ответственном за принятие решений; в списке кандидатов, в парламенте или на другой выборной должности.

7. Отслеживайте ход выполнения плана

- Один раз в 3-6 месяцев проводите периодические проверки хода выполнения плана. Проверка должна включать оценку достижения количественных и качественных показателей (см. п. 5 выше).
- Выявляйте все проблемы, с которыми партия сталкивается на пути к достижению установленных целей, определяйте их причины и меры, которые можно принять для их устранения. Определите, кто (или что) в вашей партии стоит на пути продвижения к поставленным целям, а также выделила ли партия достаточный объем ресурсов, необходимых для достижения этих целей.
- Проводите в партии на регулярной основе обсуждения в группах, в ходе которых можно собрать мнения членов партии о последствиях хода реализации плана и определить, какие дополнительные критерии можно использовать для оценки.

8. Распространяйте информацию о достигнутых успехах и анализируйте отклики на нее

- Постоянно информируйте членов своей партии об успехах в деле внедрения мер по расширению участия женщин в политической жизни и о проблемах, с которыми вы сталкиваетесь.
- Проведите общепартийное обсуждение сделанных вами выводов и достигнутых результатов, а также предложите членам партии высказывать свои замечания и предложения.
- Если вы уверены в успешной реализации плана, обнародуйте результаты принятых мер, с тем чтобы довести их до сведения избирателей, в том числе с помощью электронной почты, социальных сетей в Интернете, веб-сайта своей партии, телевидения и неправительственных организаций.
- Поделитесь результатами принятых вами мер с дружественными политическими партиями за рубежом, а также с международными организациями (например, с БДИПЧ ОБСЕ) и международными исследовательскими институтами и аналитическими центрами (включая Международный институт IDEA). Это поможет другим организациям использовать ваш опыт принятия добровольных мер по расширению участия женщин в политической деятельности.

9. Обдумайте последующие шаги

- Разработайте программы обучения для новичков и опытных членов партии.
- Поощряйте членов партии обоюбого пола служить примером для подражания другим и оказывать помощь другим. Избегайте возникновения синдрома «первой дамы», когда главенствующую позицию среди женщин-членов партии захватывает одна женщина, которая не желает делиться с другими женщинами своим опытом или помогать им в продвижении по партийной лестнице.
- Разъясните членам партии, что квоты – не единственный способ расширения участия женщин в деятельности политической партии.
- Поощряйте всех членов партии на выдвижение других предложений по обеспечению гендерной сбалансированности в деятельности партии.
- Ведите активный поиск женщин, которые могли бы стать членами партии и кандидатами от партии на выборные должности.
- Если в вашей стране еще не установлена законодательная квота на долю женщин в рядах политической партии, рассмотрите возможность выступить с предложением об установлении такой квоты на местном, региональном и национальном уровнях.
- Если в вашей стране обеспечивается государственное финансирование политических партий, постарайтесь поставить такое финансирование в зависимость от представительства женщин в исполнительных структурах и в избирательных списках партий. Если такая система уже действует, обеспечьте достижение вашей партией такого уровня представительства женщин, какой требуется для получения государственного финансирования.

Источник: подготовлено сотрудниками БДИПЧ на основе ряда материалов, в том числе: UNDP and NDI, *Empowering Women for Stronger Political Parties: A Guidebook to Promote Women's Political Participation (Расширение прав и возможностей женщин в целях укрепления роли политических партий: практическое руководство по привлечению женщин к участию в политической жизни (сокращенная версия на русском языке))*, UNDP/NDI, 2011; *Гендерное равенство на выборных должностях: шестиступенчатый план действий*, Варшава, БДИПЧ ОБСЕ, 2011, <http://www.osce.org/ru/odihr/80989>.

Приложение VII.

Избранные учебные и научно-исследовательские учреждения, занимающиеся вопросами гендерного равенства и участия женщин в политической деятельности

Европейский институт гендерного равенства (European Institute for Gender Equality, EIGE, <http://www.eige.europa.eu/>) – расположенное в Литве агентство Европейского союза, деятельность которого направлена на поддержку гендерного равенства и информационно-пропагандистскую работу по вопросам гендерного равенства.

Один из текущих проектов EIGE – база ресурсов **«Женщины, которые вдохновляют Европу»** (Women Inspiring Europe Resource Pool). Это база данных о женщинах со всей Европы, которые служат примером и источником вдохновения для других людей. Используется для работы Центра ресурсов и документации института, который обобщает опыт женщин всех стран Европы и освещает их достижения. Более подробно об этом проекте можно узнать по адресу: <http://www.eige.europa.eu/content/women-inspiring-europe>.

Центр «Американские женщины и политика» при Ратгерском университете (Rutgers University's Center for American Women and Politics, <http://www.cawp.rutgers.edu/>) признан в качестве ведущего центра научных исследований и современных данных об участии женщин Соединенных Штатов в политической деятельности. Являясь структурным подразделением Института политологии им. Ф. Иглтон при Ратгерском университете (университет штата Нью-Джерси), Центр поддерживает распространение знаний и информации об участии женщин в политической деятельности и их работе на государственных постах. Цель деятельности Центра – повышение влияния и лидерства женщин в общественной жизни.

В период подготовки настоящего руководства центр осуществлял две программы обучения и тренингов: программу «Новое лидерство» (NEW Leadership programme) и программу тренингов для женщин «Готова к ведению избирательных кампаний» (Ready to Run Campaign Trainings for Women). Накануне президентских выборов 2012 г. Центр организовал в масштабах всей страны внепартийную кампанию «Проект 2012», целью которой было увеличение числа женщин в Конгрессе и законодательных собраниях штатов.

Средиземноморский институт гендерных исследований (Mediterranean Institute of Gender Studies, MIGS, <http://www.medinstgenderstudies.org/>) базируется на Кипре и является некоммерческой организацией, оказывающей поддержку социальным, политическим и экономическим проектам, реализуемым главным образом в средиземноморском регионе. В рамках этих задач институт занимается научными исследованиями, информационно-пропагандистской деятельностью, лоббированием, а также организацией тренингов, конференций и другими видами деятельности. Одной из его текущих программ в области образования и развития лидерских навыков является программа для молодых женщин под названием «Молодые женщины готовы заниматься политикой!» (Young Women Fit for Politics!)

Женская школа предвыборной борьбы при Йельском университете (Women's Campaign School at Yale University, <http://www.wcsyale.org/>) – ежегодная летняя школа по развитию лидерских навыков, цель которой – повышение роли и числа женщин на выборах и назначаемых должностях в Соединенных Штатах и во всем мире. Программа школы, ставя во главу угла не различия между женщинами-политиками, а их общие потребности и опыт, нацелена на решение особых культурных проблем, с которыми сталкиваются женщины в политике. Эта школа принимает также и мужчин; в качестве преподавателей в рамках этой программы приглашаются ведущие эксперты обеих основных политических партий Соединенных Штатов.

Деятельность **Центра за развитие политической карьеры женщин** (Centre for Advancement of Women in Politics) при Университете Квинс в г. Белфаст (<http://www.qub.ac.uk/cawp/aboutus.html>) направлена на решение проблем и вопросов, касающихся статуса женщин в политике и результатов их деятельности в политике и на руководящих постах. В частности, Центр изучает отношение общественности к деятельности женщин в политической и общественной сферах, изображение женщин-политиков в СМИ, дебаты с учетом гендерных проблем по вопросам представительства в политике и работы женщин в парламентах. Центр стремится рассматривать проблему участия женщин в политической и общественной жизни в Соединенном Королевстве и Северной Ирландии с критической, феминистической точки зрения.

Европейская академия для женщин-политиков и предпринимателей (European Academy for Women in Politics and Business (EAF), www.eaf-berlin.de) базируется в Берлине (Германия) и является независимой некоммерческой организацией. Деятельность EAF направлена на привлечение женщин к участию в политике путем расширения их возможностей с точки зрения участия в общественной жизни, а также повышения их профессиональной квалификации. Эта неправительственная организация предлагает женщинам-политикам программы тренингов и наставничества, которые помогают им планировать и успешно развивать свою политическую карьеру. Одновременно академия предоставляет кандидатам техническое и стратегическое содействие, помогая приступить к политической деятельности.

Помимо этого, EAF консультирует федеральные министерства, политические партии и организации гражданского общества по таким вопросам, как набор персонала и новых членов; квалификационные требования, предъявляемые к женщинам; проводимая политика в области гендерного равенства; оказание своим сотрудницам помощи по совмещению профессиональных и семейных обязанностей. Таким образом, EAF проводит научные исследования, предоставляет консультационные услуги в области политической деятельности и предпринимательства, а также ведет проекты по повышению профессиональной квалификации.

Гендерный институт Лондонской школы экономики (LSE Gender Institute, <http://www2.lse.ac.uk/genderInstitute/about/home.aspx>) – крупнейший в Европе научно-исследовательский и образовательный институт такого рода, объединяющий теорию и практику с междисциплинарных позиций и в транснациональном масштабе. Институт предлагает ряд программ последипломного образования по широко понимаемым гендерным вопросам, включая магистерские программы по таким темам, как «Гендер, развитие и глобализация» и «Гендер, политика и неравенство».

Исследовательская сеть по вопросам гендерной политики и государства (Research Network on Gender Politics and the State, <http://libarts.wsu.edu/pppa/rngs/index.html>) представляет собой сеть исследователей, объединившихся в рамках долгосрочного научно-исследовательского проекта, посвященного изучению отношений между женскими движениями и государством. В активе проекта – серия опубликованных книг, разработанная база данных, а также множество прикладных проектов и публикаций. Свою исследовательскую работу RNGS завершила в 2012 г. Ее веб-сайт служит в качестве архива всего проекта, а также источника материалов для исследователей, интересующихся проблемами гендерной политики и государства.

Сеть RNGS была организована в 1995 г. на конференции в Лейденском университете (Нидерланды). Ее основателями стали 20 ученых из университетов Западной Европы и Северной Америки, которых объединил коллективный труд над книгой о деятельности женщин-политиков под заголовком «Государственный феминизм: сопоставительный анализ» (Comparative State Feminism). Впоследствии эта сеть расширилась: в нее входили 38 исследователей из 16 постиндустриальных стран и 164 ассоциированных члена.

Помимо перечисленных выше организаций, существует ряд академических сетей, работающих в сфере политологии и смежных наук, которые регулярно издают отчеты, публикации и статистические данные по вопросам гендерного равенства и участия женщин в политической деятельности. В их числе можно назвать группу «Женщины и политика» (Women and Politics Group) в составе Ассоциации политических исследований (Political Studies Association)³⁰⁵, Постоянную группу по гендерным и политическим вопросам (Standing Group on Gender and Politics) в составе Европейского консорциума политических исследований (European Consortium for Political Research)³⁰⁶, Группу специалистов по гендерным и политическим вопросам (Gender and Politics Specialist Group) в составе группы «Ирландская ассоциация политических исследований (Irish Political Studies Association Group)³⁰⁷, а также Американскую ассоциацию политических наук (American Political Science Association), в состав которой входит группа «Женщины и политика» (Women and Politics Group) и женская фракция. Университетские исследователи, в том числе Сара Чайльдс (Sarah Childs) из Соединенного Королевства, перед крупными выборами регулярно проводят анализ манифестов и платформ политических партий с точки зрения учета гендерных аспектов.

305 Political Studies Association (PSA), <http://www.psa.ac.uk/>.

306 Standing Group on Gender and Politics, <http://www.ecpr.eu/StandingGroups/StandingGroupHome.aspx?ID=8>.

307 Gender and Politics Specialist Group, <http://psai.ie/specialist/gender.asp>.

ЛИТЕРАТУРА

Документы ОБСЕ и международные документы

15 förslag för en jämställd riksdag: Rapport från arbetsgruppen för en jämställd riksdag, [15 предложений по достижению гендерного равенства в парламенте], Riksdagstryckeriet, Stockholm, 2005, http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Ovriga-dokument/Ovrigt-dokument/15-forslag-for-en-jamstalld-ri_GSA5URF1/.

БДИПЧ ОБСЕ, Руководство по мониторингу участия женщин в выборах. Варшава,

БДИПЧ ОБСЕ, 2004, <http://www.osce.org/odihr/elections/13938>.

ОБСЕ, Хартия европейской безопасности (Стамбул, ноябрь 1999 г.), <http://www.osce.org/ru/mc/39573?download=true>.

БДИПЧ ОБСЕ и Венецианская комиссия Совета Европы. Руководящие принципы правового регулирования деятельности политических партий. Варшава, БДИПЧ ОБСЕ, 2010, <http://www.osce.org/odihr/77812>.

Всеобщая декларация прав человека, 1948 г., http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml.

ООН, Четвертая всемирная конференция по положению женщин (Пекин, сентябрь 1995 г.), http://www.un.org/ru/events/pastevents/women_conf_beijing_1995.shtml.

Избранные уставные нормы политических партий

Liberal Party of Canada [Либеральная партия Канады], Rules of Procedure for the Liberal Party of Canada (Ontario) and its Constituent Bodies [Правила процедуры Либеральной партии Канады (Онтарио) и ее структурных органов], 2012, <https://ontario.liberal.ca/files/2010/06/Rules-of-Procedure-2011-ENGLISH.pdf>.

Norwegian Labour Party [Норвежская рабочая партия], <http://arbeiderpartiet.no/>.

Statutenbroschüredes CDU Deutschlands [Устав ХДС Германии], CDU Official website, 2007, <http://www.cdu.de/doc/pdfc/080121-CDU-statut.pdf>.

Statutul Partidului Liberal Democrat din Moldova [Устав Либерально-демократической партии Молдовы], PLDM Official website, http://www.pldm.md/index.php?option=com_content&view=article&id=158&Itemid=50.

Statutul Partidului Social Democrat [Устав Социал-демократической партии Молдовы], PSD Official website, 2007, http://psdm.md/?lang=md&menu_id=13.

Texas Democratic Party, The Rules of the Texas Democratic Party. State Democratic Executive Committee [Правила тexasского отделения Демократической партии. Исполнительный комитет Демократической партии штата], 2012, <http://www.txdemocrats.org/wp-content/uploads/2012/2010-2012-TDP-Rules.pdf>.

The Constitution of the Swedish Social Democratic Party [Конституция Социал-демократической партии Швеции], Swedish Social Democratic Party, 2001, http://www.socialdemokraterna.se/upload/Internationellt/Other%20Languages/SAPconstitution_eng.pdf.

The Labour Party Rule Book 2010 [Свод правил Лейбористской партии, 2010 г.], 2010, <http://www.leftfutures.org/wp-content/uploads/2011/02/Labour-Party-Rule-Book-2010.pdf>.

Избранная литература

Воронова, Л. Женщины-политики в СМИ: мифы и антимифы, Медиаскоп, т. 2, 2009, <http://mediascope.ru/node/345>.

Глушкова, М. и Молдошева А. Гендерный анализ в сфере государственной службы. Бишкек, ПРООН, 2008, <http://www.awli-kg.org/en/images/eng/gender-analysis-civil-service-eng.pdf>.

Назаркулова Э. и Акматова Ч. Гендерный анализ политических партий Кыргызской Республики. Бишкек, ПРООН, 2008, <http://www.awli-kg.org/en/images/eng/gender-analysis-political-parties-eng.pdf>.

- Пиппа Норрис и Мона Лена Крук, Гендерное равенство на выборных должностях: шестиступенчатый план действий. Варшава, БДИПЧ ОБСЕ, 2011, <http://www.osce.org/ru/odhr/80989>.
- Омиралиев, М. Женщина: и очаг, и дело. – В: Деловой Казахстан, т. 307, No. 10, 3 марта 2012, <http://dknews.kz/zhenshhina-i-ochag-i-delo.htm>.
- Afkhami, M. and Eisenberg, A. Leading to Action: A Political Participation Handbook for Women [Руководство к действию: настольная книга для женщин-политиков]. Women's Learning Partnership for Rights, Development, and Peace (WLP), 2010.
- Afkhami, M., Eisenberg, A. and Vaziri, H. Leading To Choices. A Leadership Training Handbook For Women [Умение сделать выбор: руководство для женщин по выработке навыков лидера]. Women's Learning Partnership For Rights, Development, And Peace (WLP), 2001, <http://learningpartnership.org/docs/engltcmanual.pdf>.
- Avdeyeva, O. When do states comply with international treaties? Policies on violence against women in post-communist countries [Когда государства соблюдают международные договоры? Политика против насилия в отношении женщин в пост-коммунистических странах] – In: International Studies Quarterly, Vol. 51. No. 4, 2007, pp. 877-900.
- Bagratia, T. and Badashvili, M. Developing Intra-Party Democracy from a Gender Perspective [Развитие внутрипартийной демократии с гендерной точки зрения]. – In: Intra-party Democracy and local governance, Netherlands Institute for Multiparty Democracy (NIMD) Georgia, March 2012.
- Ballington, J. and Binda, F. The Implementation of Quotas: European Experiences [Соблюдение квот: европейский опыт]. Quota Report Series, International IDEA, 2005, http://www.idea.int/publications/quotas_europe/index.cfm.
- Bardall, G. Breaking the Mold: Understanding Gender and Electoral Violence [Разрушение шаблона: суть гендерных проблем и насилия в ходе выборов]. 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>.
- Bock-Schappelwein, J., Eppel, R. and Mühlberger, U. Sozialpolitik als Produktivkraft, Study for the Austrian Chancellery [Социальная политика и производительность. Исследование по заказу ведомства канцлера Австрии], 2009, http://www.wifo.ac.at/www/jsp/index.jsp?fid=23923&id=35602&typeid=8&display_mode=2.
- Booth, C. QC. Seeking True Democracy: The Challenge and Promise of Full Equality for Women [В поисках истинной демократии: вызов и обещание полного равенства для женщин]. Chatham House, December 2011, <http://www.chathamhouse.org/sites/default/files/public/Meetings/Meeting%20Transcripts/051211booth.pdf>.
- Borovsky, G., Cherrabi El Alaoui, S. and Doherty, M. Confidence, Capacity, Connections. A Young Woman's Guide to Leadership [Уверенность в своих силах, потенциал, связи: справочник молодой женщины, стремящейся к лидерству]. National Democratic Institute, 2010.
- Childs, S., Lovenduski, J. and Campbell, R. Women at the Top 2005: Changing Numbers, Changing Politics? [Женщины на вершине власти в 2005 г.: меняются цифры, меняется политика?]. London, Hansard Society, 2005.
- Cowley, P. and Childs, S. To Spineless to Rebel? New Labour's Women MPs [Слишком бесхребетные, чтобы бунтовать? Новые женщины-депутаты парламента от Лейбористской партии]. – In: British Journal of Political Science, Vol. 33, No. 3, 2003, pp. 345-365.
- Dahlerup, D. (ed.). Women, Quotas, and Politics [Женщины, квоты и политика]. London, Routledge, 2006.
- Dahlerup, D. and Freidenvall, L. (eds.). Electoral Gender Quotas and Their Implementation in Europe [Предвыборные гендерные квоты и их соблюдение в Европе]. Brussels, European Parliament, 2011.
- Dahlerup, D. and Freidenvall, L. Quotas as a Fast Track to Equal Representation for Women: Why Scandinavia Is No Longer the Model [Квоты как кратчайший путь к равному представительству женщин: почему Скандинавия больше не может служить примером]. – In: International Feminist Journal of Politics, Vol. 7 No. 1, 2005, pp. 26-48.
- Dhembo, E. Women in Politics and Decision-Making in Albania: A Qualitative Analysis [Женщины-политики и принятие решений в Албании: качественный анализ]. – In: Journal of International Social Research, Vol. 3, No. 13, 2010.

- Druciarek, M., Fuszara, M., Nizynska, A. and Zbieranek, J. Women on the Polish Political Scene [Женщины на политической сцене Польши]. Warsaw, Institute of Public Affairs/ODIHR, 2012.
- EMILY's List, Thinking of Running for office: A Guide for Democratic Women Candidates [Планирование участия в выборах: руководство для женщин-кандидатов от Демократической партии], 2003, <http://emilyslist.org/>.
- Fox, R. L. and Lawless, J. L. If Only They'd Ask: Gender, Recruitment, and Political Ambition [Если бы они просто спросили: гендер, прием в партию и политические амбиции]. – In: *The Journal of Politics*, Vol. 72, No. 02, April 2010, pp. 310-326.
- Freidenvall, L. Women's Political Representation and Gender Quotas - the Swedish Case [Представительство женщин в политике и гендерные квоты: пример Швеции]. – In: *Working Paper Series*, Vol. 2, 2003.
- Gonzalez, K. and Sample, K. One Size Does Not Fit All: Lessons Learned From Legislative Gender Commissions And Caucuses [Одним аршином всех не измеришь: выводы из опыта работы законодательных комиссий и групп по гендерным вопросам]. NDI/ International IDEA, 2010.
- Hazan, R. Y. and Rahat, G. Democracy within Parties: Candidate Selection Methods and their Political Consequences [Внутрипартийная демократия: методы отбора кандидатов и их политические последствия]. New York, Oxford University Press, 2010.
- Henneberger, M. Why women don't run for political office [Почему женщины не баллотируются на политические должности?], *The Washington Post*, 25 March 2012.
- Honszki, G. (ed.). Women in Decision-making: CEE Experiences [Участие женщин в процессе принятия решений: опыт ЦВЕ]. Budapest, Open Society Institute, 2004.
- International IDEA, Women in Politics: Beyond Numbers [Женщины в политике: о чем молчат цифры], International IDE, Stockholm.
- Kam, C. and Zechmeister, E. Name Recognition and Candidate Support [Узнаваемость имени и поддержка кандидатов], 2011, <http://www.princeton.edu/csdp/events/Kam04282011/Kam04282011.pdf>.
- Karam, A. and Ballington, J. (eds.). Women in Parliament: Beyond Numbers [Женщины в парламенте: о чем молчат цифры], 2nd edition. Stockholm, IDEA Publishing, 2005.
- Krook, M. L. Quotas for Women in Politics: Gender and Candidate Selection Reform Worldwide [Женские квоты в политике: гендер и реформирование отбора кандидатов во всем мире]. New York, Oxford University Press, 2009.
- LaFont, S. One step forward, two steps back: women in the post-communist states [Шаг вперед – два назад: женщины в пост-коммунистических государствах] – In: *Communist and Post-Communist Studies*, Vol. 34, No. 2, 2001, pp. 203–220.
- Lilliefeldt, E. European Party Politics and Gender. Configuring Gender-Balanced Parliamentary Presence [Европейские партии: политика и гендер. Формирование гендерно-сбалансированного состава парламента], Stockholm, 2011.
- Lovenduski, J. and Norris, P. (eds.). Gender and Party Politics [Гендер и партийная политика]. London, Sage, 1993.
- Matland, R. E. and Montgomery, K. (eds.). Women's Access to Political Power in Post-Communist Europe [Доступ женщин к политической власти в пост-коммунистической Европе]. Oxford, Oxford University Press, 2003.
- Matland, R. Enhancing women's political participation: legislative recruitment and electoral systems [Расширение участия женщин в политической деятельности: системы набора в партию в соответствии с законодательством и избирательные системы]. – In: Karam, A. and Ballington, J. (eds.), *Women in Parliament: Beyond Numbers*, 2nd edition. Stockholm, IDEA Publishing, 2005.
- Meier, P. The Mutual Contagion Effect of Legal and Party Quotas: A Belgian Perspective [Эффект взаимного заражения: квоты на представительство в законодательных органах и в политических партиях. Взгляд из Бельгии]. – In: *Party Politics*, Vol. 10, No. 5, 2004, pp. 583-600.

- Murray, R. The Power of Sex and Incumbency: A Longitudinal Study of Electoral Performance in France [Власть пола и действующие полномочия: продольные исследования итогов избирательных кампаний во Франции]. – In: Party Politics, Vol. 14, No. 5, 2008, pp. 539-554.
- Murray, R. Parties, Gender Quotas, and Candidate Selection in France [Партии, гендерные квоты и отбор кандидатов во Франции]. London, Palgrave, 2010.
- National Democratic Institute for International Affairs, Assessing Women's Political Party Programs: Best Practices and Recommendations [Анализ женских программ политических партий: примеры успешной практики и рекомендации]. 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 [Демократия и вызовы перемен: руководство по повышению участия женщин в политической жизни]. Washington, NDI, 2010, http://www.ndi.org/Democracy_and_the_Challenge_of_Change.
- Norris, P. and Lovenduski, J. Political Recruitment: Gender, Race and Class in the British Parliament [Вовлечение в политику: гендер, раса и класс в британском парламенте]. Cambridge, Cambridge University Press, 1995.
- Palmieri, S., Gender-Sensitive Parliaments. A Global Review of Good Practice [Парламенты, где учитывают гендерные аспекты: глобальный обзор хорошей практики], Reports and Document No. 65, Inter Parliamentary Union, 2011, <http://www.ipu.org/pdf/publications/gsp11-e.pdf>.
- Partnership for Development (ProGen), Equal opportunities in Elections [Равные возможности на выборах]. Chisinau, Center Partnership for development, 2008-2011, www.alegeriprogen.md.
- Political Parties Is Key Factor To Increase Women's Representation In Decision Making [Политические партии – ключевой фактор повышения представительства женщин в структурах, отвечающих за принятие решений], Database of Women: Georgia, Ukraine, Kazakhstan. Prague, International Gender Policy Network (IGPN), 2010, www.igpn-womandatabase.net.
- Public perception of women's participation in elections in Albania [Мнения в албанском обществе относительно участия женщин в выборах]. Tirana, Albanian Centre for Economic Research (ACER), 2010.
- Ray, R., Gornick, J. C. and Schmitt, J. Parental Leave Policies in 21 Countries. Assessing Generosity and Gender Equality [Политика предоставления отпуска по уходу за ребенком в 21 стране. Анализ щедрости и гендерного равенства], Center for Economic and Policy Research, September 2008 (Revised June 2009), http://www.cepr.net/documents/publications/parental_2008_09.pdf.
- Rekosz, E. Women and men in television electoral campaign. Parliamentary elections of 2011 [Женщины и мужчины в предвыборных кампаниях на телевидении: парламентские выборы 2011 г.]. Warsaw, Institute of Public Affairs, 2011.
- Rising through the ranks: A Young Woman's Guide to Leadership and Political Party Engagement [По ступенькам карьерной лестницы. Справочник молодой женщины, стремящейся к руководству и работе в политической партии]. National Democratic Institute for International Affairs (NDI), 2011.
- Rossister, M. W. The Matthew Matilda effect in science [Эффект Матфея-Матильды в науке]. – In: Social Studies of Science, 1993, Vol. 23, No. 2, p. 325-341.
- Rule, W. Why women don't run: The critical contextual factors in women's legislative recruitment [Почему женщины не баллотируются на выборах: критические ситуативные факторы, определяющие избрание женщин в законодательные органы]. – In: Western Political Quarterly, Vol. 34, 1988, pp. 60-77.
- Saxonberg, S. Women in East European parliaments [Женщины в парламентах Восточной Европы]. – In: Journal of Democracy, Vol. 11, No. 2, 2000, pp. 145-158.
- Swedish Social Democratic Party Power Booklet [Брошюра о власти], S-Kvinnor Sveavägen, 1995.
- The 100 women who run the world. The World's 100 most powerful women [Сто женщин, которые правят миром. Сто самых могущественных женщин мира], Forbes.com, <http://www.forbes.com/power-women/>.
- The World Development Report 2012: Gender Equality and Development [Доклад о всемирном развитии 2012 г.: гендерное равенство и развитие]. Washington, DC, World Bank, 2012.

Thomas, S. How Women Legislate [Женщины и законоотворчество]. New York, Oxford University Press, 1995.

UK Labour Party, Winning for Women. A guide to what Labour has delivered for women [Побеждая в интересах женщин: путеводитель по мерам Лейбористской партии, принятым в интересах женщин], 2010, <http://www.labour.org.uk/uploads/746d1524-6792-d714-252f-e40e1e93b64d.pdf>.

UNDP and NDI, Empowering Women for Stronger Political Parties: A Guidebook to Promote Women's Political Participation (полная версия) – Расширение прав и возможностей женщин в целях укрепления роли политических партий: практическое руководство по привлечению женщин к участию в политической жизни (сокращенная версия на русском языке), UNDP/NDI, 2011, общая страница: <http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/empower-women-political-parties.html>.

UNDP, Enhancing Women's Political Participation. A Policy Note for Europe and CIS [Расширение участия женщин в политической деятельности. Аналитическая справка по Европе и СНГ], 2010.

Van Biezen, I. On the internal balance of party power: party organizations in new democracies [О внутреннем балансе политических партий: партийные организации в новых демократиях]. – In: Party Politics, Vol. 6, 2000, pp. 395-418.

Who Answers to Women? Progress of The World's Women 2008/2009, Gender & Accountability [Кто несет ответственность перед женщинами? Прогресс женщин мира 2008/2009; Гендер и подотчетность]. UNIFEM, 2008, <http://www.unifem.org/progress/2008/index-2.html?>

Wolbrecht, C. and Campbell, D. E. Leading by example: Female members of parliament as political role models [Увлекающая собственным примером: женщины-депутаты парламента как ролевые модели]. – In: American Journal of Political Science, Vol. 51, No. 4, 2007, pp. 921-939.

Women candidates participating in elections to the local government of Georgia [Участие женщин-кандидатов в выборах в органы местного самоуправления в Грузии]. Tbilisi, Women's Information Center, 2010.

Wood, J. T. Gendered media: The Influence of Media on Views of Gender [Гендер и средства массовой информации: влияние СМИ на отношение к гендерным проблемам], <http://www.udel.edu/comm245/readings/GenderedMedia.pdf>.

Избранные организации и веб-сайты

Ассоциация деловых женщин Казахстана, http://www.businesswomen.kz/zhenskoe_poiticheskoe_liderstvo/.

Феминистская лига (Казахстан), www.empowering-women.kz.

ACE Electoral Knowledge Network [Всемирная сеть данных о выборах], <http://aceproject.org>.

Association for Participatory Democracy [Ассоциация за демократию через участие] (ADEPT), Leadership School for Young Political Leaders [Школа лидерства для молодых политических лидеров], <http://www.e-democracy.md/en/liderismpolitic/>.

Women's Learning Partnership for Rights, Development, and Peace [Партнерство по обучению женщин: за права, развитие и мир] (WLP), <http://www.learningpartnership.org/>.

Center for American Women and Politics [Центр поддержки политической деятельности американских женщин], Eagleton Institute of Politics, Rutgers University,

<http://www.cawp.rutgers.edu>.

Center Partnership for Development [Центр партнерства и развития] PROGEN, www.progen.md.

Emerge America: Women leaders for a democratic future [Вставай, Америка: женщины-лидеры для демократического будущего], <http://www.emergeamerica.org/home>.

European Forum for Democracy and Solidarity [Европейский форум за демократию и солидарность], www.europenforum.net/gendernetwork.

- European Institute for Gender Equality [Европейский институт гендерного равенства] (EIGE), <http://www.eige.europa.eu/>.
- Friederich-Naumann-Stiftung [Фонд им. Фридриха Науманна], <http://www.freiheit.org/>.
- Friedrich-Ebert-Stiftung [Фонд им. Фридриха Эберта], <http://www.fes.de/>.
- Global Database of Quotas for Women [Глобальная база данных по квотам для женщин], Quota Project, Voluntary Political Party Quotas for Europe, <http://www.quotaproject.org>.
- International IDEA [Международный институт демократии и содействия выборам], <http://www.idea.int/publications/>.
- International Knowledge Network of Women in Politics (iKNOW Politics) [Международная сеть знаний по вопросам участия женщин в политической жизни], <http://www.iknowpolitics.org/>.
- International Republican Institute (IRI) [Международный республиканский институт], <http://www.iri.org/>.
- Inter-Parliamentary Union (IPU) [Межпарламентский союз], <http://www.ipu.org/gpr-e/about/index.htm>.
- Laboratoire de l'égalité [Лаборатория за равенство], <http://www.laboratoiredelegalite.org/>.
- League of Women Voters [Лига женщин-избирательниц], <http://www.lwv.org/>.
- Millennium Women's Network (MWN) [Женская сеть тысячелетия], www.albania-mwn.org.
- National Democratic Institute for International Affairs (NDI) [Национальный демократический институт по международным вопросам], <http://www.ndi.org/>.
- National Federation for Republican Women (NFRW) [Национальная федерация женщин-республиканцев], <http://www.nfrw.org/>.
- National Federation of Democratic Women (NFDW) [Национальная федерация женщин-демократов], <http://www.nfdw.com/>.
- Political Parity [Проект «Паритет в политике»], <http://www.politicalparity.org>.
- Running Start: Bringing Young Women to Politics [Программа Running Start. Введение молодых женщин в политику], <http://www.runningstartonline.org/>.
- She should run [Программа «Ей следует баллотироваться»], 2011, <http://www.sheshouldrun.org/>.
- The Susan B. Anthony List [Проект «Список Сьюзан Б. Энтони»], <http://www.sba-list.org/>.
- The White House Project [Проект «Белый дом»], 2012, <http://thewhitehouseproject.org/>.
- The WISH List [Список WISH (за избрание женщин в Сенат и Палату представителей)], <http://www.thewishlist.org/>.
- Women's Campaign Fund [Фонд женских кампаний], 2011, <http://www.wcfonline.org/>.
- Women's Campaign School [Школа женских кампаний], Yale University, 2009-2011, <http://www.wcsyale.org/>.
- Women's Democracy Network (WDN) [Женская демократическая сеть Международного республиканского института], an initiative of the International Republican Institute website, www.wdn.org.
- World Economic Forum, The Global Gender Gap (WEP) [Гендерный дисбаланс в мире], <http://www.weforum.org/issues/global-gender-gap>.
- Women in the House of Commons [Женщины в Палате общин], House of Commons Information Office, <http://www.parliament.uk/documents/commons-information-office/mo4.pdf>.
- Women's Information Center in Georgia (WIC) [Женский информационный центр в Грузии], www.wicge.org.
- Women moving millions [Проект «Миллионы на развитие женщин»], <http://www.womenmovingmillions.org/how-we-do-it/facts/>.

