



СЕРИЯ ПОСОБИЙ «УПРАВЛЕНИЕ, УЧИТЫВАЮЩЕЕ
ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ»

ПОСОБИЕ 2.

Внутренние преобразования
в политических партиях:
гендерный аудит и план
действий

Серия пособий «Управление, учитывающее гендерные аспекты»

ПОСОБИЕ 2.

Внутренние преобразования
в политических партиях:
гендерный аудит и план
действий



*Серия пособий «Управление, учитывающее гендерные аспекты»
ПОСОБИЕ 2. Внутренние преобразования в политических партиях:
гендерный аудит и план действий*

Варшава, 2024
БДИПЧ ОБСЕ

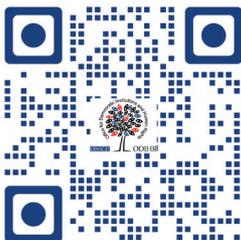
Опубликовано Бюро ОБСЕ по демократическим институтам и правам
человека (БДИПЧ ОБСЕ)
ul. Miodowa 10
00-251 Warsaw
Poland
www.osce.org/odihr

© БДИПЧ ОБСЕ, 2024

Содержание данной публикации можно свободно использовать
и копировать в образовательных и других некоммерческих целях
при условии, что любое такое воспроизведение будет сопрово-
ждаться указанием БДИПЧ ОБСЕ в качестве источника.

ISBN: 978-92-9271-298-3

Оформление: Зофия Конарска (Zofia Konarska)



Contents

1. Введение	6
2. Что такое гендерное равенство в политических партиях?	9
ОБЛАСТЬ 1. Гендерный баланс в представительстве женщин и мужчин	10
ОБЛАСТЬ 2. Гендерное равенство в идеологии и политике партии	13
ОБЛАСТЬ 3. Гендерное равенство в организационной культуре	16
3. Гендерный аудит политических партий: десять шагов	20
ЭТАП I. ПОДГОТОВКА И НАЧАЛО АУДИТА	22
ШАГ 1. Подготовка	22
ШАГ 2. Анализ основных положений политики	25
ШАГ 3: Анкета	27
ШАГ 4. Опрос членов партии	27
ЭТАП II. ПОЛНОЕ РАЗВЕРТЫВАНИЕ АУДИТА И СОПОСТАВЛЕНИЕ ДАННЫХ	28
ШАГ 5. Семинар	28
ШАГ 6. Интервью	30
ШАГ 7. Обсуждение в фокус-группах	32
ЭТАП III. СОСТАВЛЕНИЕ ОТЧЕТА	33
ШАГ 8. Подготовка проекта отчета	33
ШАГ 9. Проверка	34
ШАГ 10. Представление отчета	35
4. От слов к делу: план действий по гендерным вопросам	36
Приложения	39
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Типовая анкета	39
ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Типовая форма опроса	48
ПРИЛОЖЕНИЕ 3. Образец плана действий	52
Концевые ссылки	56

- Щелкните курсором по названию одной из указанных выше глав, чтобы перейти на ее первую страницу.
- На любой странице документа щелкните по верхнему колонтитулу, чтобы вернуться на страницу оглавления.
- Щелкните по номеру сноски в тексте, чтобы перейти к соответствующей концевой ссылке.
- В разделе концевых ссылок щелкните курсором по номеру любой из ссылок, чтобы вернуться в соответствующее место в основном тексте.

Серия пособий «Управление, учитывающее гендерные аспекты»

Содействие гендерному равенству и поощрение участия женщин во всех сферах политической и общественной жизни – центральные элементы обязательств ОБСЕ. В Московском документе ОБСЕ 1991 года отмечается:

«Государства-участники признают, что полное и подлинное равенство между мужчинами и женщинами является существенно важным элементом справедливого и демократического общества, основанного на верховенстве закона. Они признают, что целостное развитие общества и повышение благополучия всех его членов требуют равных возможностей для полного и равного участия мужчин и женщин»¹.

С 1991 года обязательства ОБСЕ в области прав женщин, гендерного равенства и недискриминации были дополнительно закреплены и расширены в ряде решений Совета министров ОБСЕ². В частности, в решениях Совета министров № 14/04 «План действий ОБСЕ по поддержке гендерного равенства» и № 7/09 «Участие женщин в политической и общественной жизни» (2009 г.) содержится призыв к принятию комплексного подхода к политике и демократическому управлению в государствах-участниках ОБСЕ. Данный подход включает следующее:

- a) недискриминационный характер правовых и политических систем**, позволяющий государствам-участникам соблюдать «положения международно-правовых документов, направленных на поддержку гендерного равенства и прав женщин...»³;
- b) полноценное и равное участие женщин и мужчин**, в том числе в «политических партиях», с целью достижения «гендерной сбалансированности во всех органах законодательной, судебной и исполнительной власти» и «более сбалансированного гендерного представительства на выборных государственных должностях»⁴;
- c) учет гендерной проблематики при принятии решений, разработке и реализации политики путем** «оценки возникающих для женщин и мужчин последствий любых планируемых мер, включая законодательство, политику или программы, во всех областях и на всех уровнях»⁵ и посредством «открытых и предполагающих активное участие процессов, которые обеспечивают более активную вовлеченность женщин и мужчин во все этапы разработки законодательства, программ и политики»⁶;
- d) национальные механизмы**, в том числе «построение демократических институтов для обеспечения гендерного равенства»⁷.

Комплексный подход ОБСЕ к гендерному равенству в политике направлен не только на обеспечение равного и содержательного участия женщин и мужчин, но и на то, чтобы результаты институциональной и политической деятельности отвечали различным потребностям женщин и мужчин во всем их многообразии.

Серия пособий «Управление, учитывающее гендерные аспекты» представляет собой набор тематических пособий, каждое из которых посвящено конкретной практической теме. В них излагаются или развиваются институциональные и политические решения и практики управления с учетом гендерного фактора. Данная серия пособий предназначена для политических партий, других демократических институтов и организаций гражданского общества в государствах-участниках и дополняет существующие публикации БДИПЧ по теме гендерного равенства.



Введение

Политические партии часто называют «стражами» демократии (особенно в том, что касается участия женщин в политической жизни) в силу их уникальной и основополагающей роли в демократическом процессе. Выражая взгляды и интересы граждан, как мужчин, так и женщин, партии после победы на выборах должны учитывать эти интересы при принятии политических решений, при выработке государственной политики и в законотворчестве. Партии также служат каналом, посредством которого мужчины и женщины становятся депутатами или должностными лицами, ответственными за принятие политических решений. Именно поэтому политические партии играют столь важную роль в обеспечении того, чтобы действующая в стране система государственного управления учитывала гендерные аспекты и следовала передовой практике.

Признавая важную роль политических партий, Совет министров ОБСЕ в своем решении № 7/09 об участии женщин в политической и общественной жизни⁸ рекомендовал 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. Эта рекомендация отражает признание роли политических партий на глобальном уровне в продвижении гендерного равенства в политике, что, в частности, подчеркивается в Пекинской платформе действий 1995 года⁹.

1. ВВЕДЕНИЕ

В Плате действий ОБСЕ по поддержке гендерного равенства, принятом в 2004 году, на БДИПЧ возлагается конкретная задача «оказывать государствам-участникам содействие в вовлечении женщин в политическую жизнь»¹⁰. В рамках своего мандата по укреплению и поощрению равноправного и значимого участия женщин и мужчин в политической жизни и содействию обеспечению гендерного равенства в демократических институтах БДИПЧ, помимо прочего, непосредственно оказывает адресную поддержку парламентским политическим партиям. БДИПЧ помогает политическим партиям проводить оценку гендерного равенства с помощью «гендерного аудита». За последнее десятилетие БДИПЧ оказало поддержку в проведении гендерного аудита и разработке планов действий по гендерным вопросам более чем 40 политическим партиям в 10 государствах-участниках ОБСЕ, а также опубликовало большое количество руководств, пособий и методических материалов по вопросам гендерного равенства.

Вставка 1. *Руководство «Поддержка участия женщин в деятельности политических партий»*

Цель данной публикации – побудить лидеров политических партий 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 данном 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.

1. ВВЕДЕНИЕ

Гендерный аудит – это один из множества инструментов, которые помогают государствам-участникам на практике выполнять свои обязательства по внедрению комплексного гендерного подхода. В ходе гендерного аудита проводится анализ и оценка уровня институционализации гендерного равенства в организациях, в том числе в их политике, программах, проектах, услугах, структурах, процедурах и бюджетах. Цель гендерного аудита – содействовать изменениям, помочь политическим институтам избавиться от практики и правил, допускающих прямую или косвенную дискриминацию, и найти такие решения, которые позволят создать структуру и среду, которые обеспечивают реальное гендерное равенство.

Опираясь на собственный опыт проведения гендерного аудита, в 2020 году БДИПЧ создало онлайн-инструмент **«Гендерный аудит политических партий»**, который позволяет политическим партиям провести гендерный аудит в удобном для них режиме. Настоящая публикация, адресованная экспертам по гендерному равенству и партийному строительству из политических партий региона ОБСЕ и других стран, служит дополнением к этому онлайн-инструменту и содержит дополнительные практические рекомендации по проведению гендерного аудита и разработке планов действий по гендерным вопросам.

Вставка 2. *Онлайн-инструмент БДИПЧ «Гендерный аудит политических партий»*

Некоторые политические партии, возможно, предпочтут провести менее масштабную самооценку, в ходе которой изучаются гендерные аспекты принятых в партии правил, подходов и практик. С учетом этого БДИПЧ разработало на основе методики проведения гендерного аудита **онлайн-опросник**, доступный на английском и русском языках. При его заполнении политическим партиям предлагается ответить на ряд четко сформулированных вопросов, после чего им предлагаются рекомендации относительно дальнейших действий, которые могут стать отправной точкой для систематического осуществления преобразований в партии. Этот онлайн-инструмент может быть использован и при проведении полномасштабного гендерного аудита – как правило, в рамках проведения семинара (см. Шаг 5).

2

Что такое гендерное равенство в политических партиях?

Прежде чем рассматривать вопрос о том, как проводить гендерный аудит в политической партии, важно понять, что именно нужно анализировать. Какие вопросы, касающиеся гендерного равенства, необходимо рассмотреть в ходе аудита? При том понимании, что оценка гендерного равенства – это не просто подсчет женщин и мужчин, наша методология проведения гендерного аудита политических партий, основанная на принципе широкого участия, предполагает изучение **трех областей**:

1. гендерный баланс в представительстве женщин и мужчин;
2. гендерное равенство как часть идеологии и политики партии;
3. гендерное равенство в организационной культуре.

Подход БДИПЧ к укреплению гендерного равенства в политических партиях также опирается на три измерения гендерного равенства, предусмотренные **Конвенцией о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ)**¹¹:

- **Формальное равенство**: обеспечение полного равенства женщин перед законом и защиты от дискриминации как в государственной, так и в частной сферах;

2. ЧТО ТАКОЕ ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО В ПОЛИТИЧЕСКИХ ПАРТИЯХ?

- **Фактическое равенство:** улучшение фактического положения женщин;
- **Преобразования в целях обеспечения равенства:** решение проблем, связанных со сложившимися отношениями между мужчинами и женщинами, и бытующими гендерными стереотипами¹².

Эти измерения отражены в областях, аспектах и вопросах, предусмотренных методологией гендерного аудита. В каждой из трех областей оценки необходимо изучить различные аспекты, связанные с гендерным равенством, и по каждому из этих аспектов пользователю предлагается ответить на ряд задаваемых в логической последовательности вопросов.

ОБЛАСТЬ 1. Гендерный баланс в представительстве женщин и мужчин

В дополнение к универсальным стандартам участия в политической жизни и равного избирательного права, закрепленным в **Международном пакте ООН о гражданских и политических правах (МПГПП)**¹³, **Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ)**¹⁴ и других международных договорах, за последние четыре десятилетия были разработаны международные нормы, касающиеся участия женщин в политической жизни и сбалансированного в гендерном отношении представительства. Учитывая, что политические партии являются наиболее распространенным каналом доступа граждан к государственным должностям и принятию решений, эти нормы имеют принципиальное значение и для политических партий.

Один из основных вопросов заключается в том, что на самом деле понимается под «гендерным балансом» и «равном участии женщин и мужчин» на практике. Первый количественный показатель представительства женщин был установлен Организацией Объединенных Наций в 1990 году, когда Экономический и Социальный Совет ООН рекомендовал увеличить долю женщин на руководящих должностях до 30% к 1995 году и до 50% к 2000 году¹⁵. В 2003 году Совет Европы принял следующее определение гендерного баланса: «представительство каждого пола в составе органа, принимающего решения, как в области политики, так и общественной жизни, должно быть не ниже 40%»¹⁶. Наконец, в 2021 году Комиссия ООН по положению женщин вновь

2. ЧТО ТАКОЕ ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО В ПОЛИТИЧЕСКИХ ПАРТИЯХ?

подтвердила установленный ЭКОСОС 50-процентный целевой показатель не только для руководящих позиций, но и для должностей всех уровней, и поставила целью «обеспечение равной представленности мужчин и женщин на всех уровнях выборных должностей»¹⁷. Принципы «гендерного баланса» и «полного и равного участия женщин» в принятии решений закреплены и в обязательствах ОБСЕ¹⁸. Таким образом, гендерный паритет (50/50) постепенно становится целью, к которой должны стремиться демократические институты, включая политические партии.

При анализе гендерного баланса в представительстве в политических партиях необходимо изучить следующие аспекты:

Таблица 1. Оценка представительства

Аспекты	Вопросы
Правила членства в партии	Существуют ли какие-либо гендерные барьеры? Вызывают ли нормы уплаты членских взносов снижение числа женщин или мужчин среди членов партии?
Статистические данные о членстве в партии	Имеются ли данные, сгруппированные по признаку пола? Существуют ли какие-либо гендерные разрывы в представительстве на разных уровнях партийной иерархии или в разных частях страны?
Правила отбора кандидатов	Как происходит отбор кандидатов? Является ли этот процесс централизованным или децентрализованным? Кто принимает окончательное решение? Существуют ли какие-либо гендерно-обусловленные правила, например, добровольные квоты? Если да, то как они применяются?

* В ответах на вопросы, начинающиеся со слова «кто» (кандидаты, должностные лица, руководители и т. д.), должно быть указано как минимум количество мужчин и женщин (данные, сгруппированные по признаку пола). В зависимости от партии и целей оценки в ответах можно указать также сведения о других факторах, таких как возраст и другие личные характеристики

2. ЧТО ТАКОЕ ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО В ПОЛИТИЧЕСКИХ ПАРТИЯХ?

<p>Статистические данные о кандидатах</p>	<p>Доступны ли данные, сгруппированные по признаку пола?</p> <p>Кто выдвигался в качестве кандидатов в ходе трех последних выборов (включая парламентские, президентские выборы, выборы в Европейский парламент, региональные/субнациональные и/или местные выборы)?*</p> <p>Как обеспечивается гендерный баланс и многообразие среди кандидатов?</p>
<p>Избирательные кампании</p>	<p>Используется ли партийное финансирование сбалансированно как для кандидатов из числа мужчин, так и для кандидатов из числа женщин?</p> <p>Оказывается ли какая-либо конкретная поддержка в ходе избирательной кампании кандидатам из числа лиц недостаточно представленного пола? Кому уделяется особое внимание во время предвыборных мероприятий, в том числе в СМИ?</p>
<p>Правила избрания руководителей</p>	<p>Каким образом происходит отбор кандидатов на руководящие посты в партии?</p> <p>Существуют ли основанные на стереотипах нормы представительства (например, когда женщинам выделяется только одно место в руководящем органе партии)?</p> <p>Существуют ли гендерно-обусловленные нормы, например квоты в партийном руководстве?</p> <p>Принимает ли партия меры, чтобы не допустить преобладания представителей одного пола на руководящих постах?</p>
<p>Статистические данные о руководителях</p>	<p>Имеются ли данные, сгруппированные по признаку пола?</p> <p>Кто выдвигался в качестве кандидатов на руководящие посты в партии в ходе трех последних внутрипартийных выборах?</p> <p>Кто входит в состав руководящих органов партии в настоящее время, и кто входил в предыдущие три состава этих органов?</p> <p>Как обеспечивается гендерный баланс и многообразие в руководстве партии?</p>
<p>Выборные должностные лица</p>	<p>Имеются ли сгруппированные по признаку пола данные обо всех лицах, занимающих важные выборные должности (в парламенте, правительстве, местных органах власти/должность мэры)?</p> <p>Кто занимал важные выборные посты в течение трех предыдущих созывов/сроков полномочий?</p>

2. ЧТО ТАКОЕ ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО В ПОЛИТИЧЕСКИХ ПАРТИЯХ?

Сотрудники аппарата	Имеются ли данные о сотрудниках аппарата партии, сгруппированные по признаку пола? Есть ли у партии сотрудники аппарата, принятые на работу через парламент? Кто работает в аппарате партии (в том числе на руководящих должностях)?
Потенциал и компетенция в области гендерного равенства	Есть ли эксперты по гендерному равенству в составе основных партийных органов, среди сотрудников аппарата партии и лиц, занимающих выборные должности? Каким образом проводится в партии укрепление потенциала кандидатов и лиц, занимающих выборные должности, с целью поощрения гендерного равенства? Уделяется ли внимание вопросам гендерного равенства в рамках общей работы партии по укреплению потенциала? Существуют ли программы обучения и наставничества для женщин/лиц недостаточно представленного пола? Имеются ли сгруппированные по признаку пола данные о лицах, которые проходят обучение?

ОБЛАСТЬ 2. Гендерное равенство в идеологии и политике партии

Как уже говорилось ранее, оценка гендерного равенства в политической партии не ограничивается подсчетом женщин и мужчин в партийных органах и на выборных должностях. Политические партии могут отразить свою позицию по вопросам гендерного равенства и осуществления прав женщин в партийной идеологии, которая часто закрепляется в уставе партии и долгосрочных партийных манифестах. Помимо внутренней политики партии, ее идеологические установки, зафиксированные в предвыборной платформе (манифесте, долгосрочных и краткосрочных программных документах), по-разному влияют на женщин и мужчин и, соответственно, также многое говорят о позиции партии по вопросам гендерного равенства. Идеология и обязательства партии в области гендерного равенства также находят свое отражение в проводимых партией мероприятиях, кампаниях и ее взаимодействии с общественностью.

При анализе учета гендерной проблематики в идеологии и политике партий необходимо изучить следующие аспекты:

2. ЧТО ТАКОЕ ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО В ПОЛИТИЧЕСКИХ ПАРТИЯХ?

Таблица 2. Анализ идеологии и политики партии

Аспекты	Вопросы
Общие характеристики и идеология	<p>Входит ли партия в какое-либо международное объединение партий?</p> <p>Четко ли прописана идеология партии в партийном манифесте?</p> <p>Как влияет идеология партии на ее отношение к гендерному равенству?</p> <p>Какова, по мнению партии, роль женщин и мужчин в частной и общественной жизни, в том числе в обществе, политике и экономике?</p>
Концепция развития общества и государства	<p>Изложена ли концепция партии по развитию общества и государства в ее партийной и/или предвыборной платформе?</p> <p>Какая позиция по основным вопросам гендерного равенства и прав женщин зафиксирована в партийной платформе?</p>
Основные партийные документы	<p>Упомянуто ли гендерное равенство в конституции/уставе партии?</p> <p>Какие еще программные/политические документы имеются у партии, и упоминается ли в них гендерное равенство?</p> <p>Имеется ли у партии конкретная политика по вопросам гендерного равенства?</p> <p>Какой позиции и политики придерживается партия в отношении внедрения комплексного гендерного подхода?</p>
Выполнение обязательств в области гендерного равенства	<p>Выступает ли партия за гендерное равенство в законодательных и исполнительных органах?</p> <p>Какие обязательства в области гендерного равенства были выполнены партией за последние пять-десять лет?</p>
Партийные органы, отвечающие за гендерное равенство и улучшение положения женщин	<p>Какие органы играют ведущую роль в продвижении гендерного равенства?</p> <p>Имеется ли в партии женская организация? Какова ее роль и положение? Связана ли она должным образом с ключевыми партийными органами и может ли она оказывать влияние на принятие решений в партии?</p> <p>Есть ли в партии комитет по гендерному равенству?</p>

2. ЧТО ТАКОЕ ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО В ПОЛИТИЧЕСКИХ ПАРТИЯХ?

	<p>Имеются ли в партии специалисты по гендерному равенству, которые оказывают помощь партийным органам?</p> <p>Имеется ли в партии молодежная организация? Если да, то как в ней учитывается проблематика гендерного равенства?</p>
<p>Финансирование и бюджет партии</p>	<p>Прозрачны ли доходы и расходы партии?</p> <p>Могут ли женщины и мужчины в равной степени пользоваться партийными бюджетами и ресурсами?</p> <p>Достаточно ли финансирования и ресурсов предоставляется партийным органам, ориентированным на гендерную проблематику?</p>
<p>Отношения с общественностью</p>	<p>Пользуется ли партия репутацией организации, выступающей за права женщин и гендерное равенство?</p> <p>Кто выступает по этим вопросам от имени партии?</p> <p>Уделяется ли в материалах, публикуемых на сайте партии и на ее страницах в социальных сетях, равное внимание женщинам и мужчинам? Выступает ли партия с публичными заявлениями по вопросам гендерного равенства?</p> <p>Упомянуты ли вопросы гендерного равенства в публичных выступлениях руководителей партии?</p> <p>Упомянуто ли гендерное равенство в (ежегодных) партийных докладах?</p>
<p>Мероприятия, посвященные правам женщин и гендерному равенству</p>	<p>Организует ли партия собственные мероприятия или кампании, посвященные правам женщин и гендерному равенству, внутри страны или за ее пределами, например, по случаю международных дней борьбы за права женщин?</p> <p>Оказывается ли поддержка местным отделениям в форме предложений и идей?</p> <p>Проводятся ли мероприятия по предупреждению насилия в отношении женщин в политике?</p>
<p>Роль мужчин – руководителей и членов партии</p>	<p>Воспринимается ли гендерное равенство как «женская тема» в партии?</p> <p>Участвуют ли мужчины, включая лидеров, в работе по решению вопросов гендерного равенства как внутри партии, так и вне ее? Ограничивается ли их роль только оказанием поддержки, или же они наравне со всеми отвечают за эти вопросы и задействованы в соответствующей работе?</p>

2. ЧТО ТАКОЕ ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО В ПОЛИТИЧЕСКИХ ПАРТИЯХ?

Понимание интерсекциональности и многообразия	Какую позицию занимает партия по вопросам многообразия и интерсекциональности? Оказывает ли партия поддержку недостаточно представленным группам (например, по признаку возраста, инвалидности, этнической принадлежности или статуса национального меньшинства, сексуальной ориентации, статуса иммигранта или любого другого статуса)?
Отношения с гражданским обществом и женским движением	Есть ли у партии формальные или неформальные связи с женским движением? Проводятся ли регулярные консультации с женскими НПО или исследователями по вопросам гендерного равенства? Если да, то как они влияют на идеологию/ политику/ программы партии?
Отношения с международными организациями	Взаимодействует ли партия с международными организациями, отстаивающими права человека и/или гендерное равенство, и какие мероприятия проводятся в рамках такого взаимодействия?

ОБЛАСТЬ 3. Гендерное равенство в организационной культуре

Политика вообще и политические партии в частности имеют свою собственную неформальную организационную культуру. Поскольку партии действуют в условиях жесткой конкуренции, а их организационная форма обычно представляет собой нечто среднее между государственным институтом и объединением граждан-волонтеров, они сталкиваются с особыми проблемами. Государственное регулирование деятельности политических партий зачастую носит ограниченный характер, и партиям приходится самостоятельно регулировать свои внутренние процессы, включая вопросы, касающиеся организационной культуры. Если в партии сложилась закрытая и в целом недоброжелательная организационная культура, это может препятствовать активному участию определенных групп, в том числе женщин, в деятельности партии. Поэтому организационная культура партии – ключевой фактор в обеспечении гендерного равенства.

При анализе того, какое значение придается гендерной проблематике в организационной культуре партии, необходимо изучить следующие аспекты:

Таблица 3. Анализ организационной культуры

Аспекты	Вопросы для рассмотрения
<p>Правила принятия решений</p>	<p>Кто принимает решения в партии? Является ли этот процесс в целом централизованным или децентрализованным?</p> <p>Поддерживает ли партия принятие решений на основе широкого участия и с учетом гендерных аспектов?</p> <p>Учитываются ли гендерные аспекты при принятии решений? Если да, то каким образом?</p> <p>По каким дням и в какое время проводятся партийные мероприятия/конференции? Оказывает ли партия содействие в организации поездок женщин на партийные мероприятия, если это необходимо?</p>
<p>Предупреждение сексизма, насилия и дискриминации</p>	<p>Какие положения политики регулируют вопросы предупреждения сексизма, насилия и дискриминации, включая насилие в отношении женщин в политике и все формы дискриминации по половому признаку?</p> <p>Обеспечивает ли партия безопасное пространство при проведении мероприятий?</p> <p>Существуют ли в партии практические рекомендации, координатор(-ы) или система перенаправления для тех, кто сталкивается с насилием, включая домогательства?</p>
<p>Повышение осведомленности о проблеме сексизма, насилия¹⁹ и дискриминации</p>	<p>Проводится ли в партии мероприятия по повышению осведомленности о проблеме сексизма, насилия и дискриминации?</p> <p>Проводятся ли в партии регулярно анонимные опросы членов по этим темам?</p> <p>Распространяет или публикует ли партия эти сведения?</p> <p>Проводятся ли в партии тренинги по вопросам безопасности для членов и кандидатов, в рамках которых особое внимание уделяется гендерному насилию?</p> <p>Как руководство способствует поддержанию в партии уважительной атмосферы, учитывающей гендерные особенности и свободной от домогательств?</p> <p>Существуют ли какие-либо межпартийные инициативы по предупреждению домогательств и насилия (в отношении женщин) в политике?</p>

2. ЧТО ТАКОЕ ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО В ПОЛИТИЧЕСКИХ ПАРТИЯХ?

<p>Прием и рассмотрение жалоб</p>	<p>Какую поддержку оказывает партия членам/сотрудникам аппарата, которые сталкиваются с проявлениями сексизма, дискриминацией и/или насилием?</p> <p>Есть ли в партии специальные координаторы по борьбе с домогательствами и насилием?</p> <p>Имеется ли в партии механизм для сообщения и подачи жалоб о случаях проявления дискриминации и насилия, включая домогательства?</p> <p>Насколько эффективны эти механизмы для сообщения и подачи жалоб о случаях дискриминации и насилия, включая домогательства?</p> <p>Какие санкции/меры по исправлению ситуации были приняты по заявлениям по факту дискриминации или насилия, включая домогательства?</p> <p>Осуществляется ли в партии сбор данных о случаях дискриминации и насилия, включая домогательства? Если да, то какие именно данные фиксируются?</p>
<p>Повышение осведомленности об ожидаемом поведении</p>	<p>Имеется ли в партии кодекс поведения или аналогичный нормативный документ, и учитываются ли в нем гендерная проблематика?</p> <p>Проводятся ли регулярные мероприятия по повышению осведомленности о проблемах гендерного равенства?</p> <p>Понимает ли руководство партии свою роль в обеспечении инклюзивной среды, свободной от насилия?</p>
<p>Отношение и восприятие</p>	<p>Что думают члены партии, ее руководство и должностные лица о гендерном равенстве?</p> <p>Проводятся ли в партии регулярные опросы членов по вопросам гендерного равенства?</p>
<p>Степень удовлетворенности членов партии</p>	<p>Проводит ли партия регулярные опросы с целью оценки степени удовлетворенности членов партии?</p> <p>Как решаются выявленные проблемы?</p>
<p>Политика и механизмы по учету гендерной проблематики</p>	<p>Имеется ли в партии политика по вопросу учета гендерной проблематики?</p> <p>Кто играет ведущую роль в области политики гендерного равенства? Входит ли это в сферу ведения руководства партии?</p> <p>Используются ли в партийных документах формулировки, учитывающие гендерные аспекты?</p> <p>Осуществляет ли партия сбор и использование данных, сгруппированных по признаку пола?</p>

2. ЧТО ТАКОЕ ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО В ПОЛИТИЧЕСКИХ ПАРТИЯХ?

Экспертные знания в области гендерного равенства	Принимаются ли в партии меры по расширению экспертных знаний в области гендерного равенства? Оказывают ли эксперты партии поддержку местным отделениям?
Кадровая политика и практика	Как регулируются в партии права и обязанности сотрудников аппарата? Являются ли процедуры найма на работу прозрачными и учитывают ли они гендерные аспекты? Поощряется ли практика поддержания адекватного баланса между работой и личной жизнью? Обеспечивается ли равная оплата труда работающих по найму сотрудников? Если да, то каким образом? Допускается ли присутствие детей на собраниях и конференциях? Поощряется ли в партии отпуск в связи с рождением ребенка и по уходу за ребенком для мужчин и женщин? Оказывает ли партия поддержку волонтерам?

Вставка 3. Другие ресурсы по теме гендерного равенства в политических партиях

- *Руководство по наблюдению и продвижению участия женщин в выборах*, БДИПЧ ОБСЕ, 24 апреля 2023 г.;
- *Political parties and gender equality: A guide to inside-out transformation* [Политические партии и гендерное равенство: руководство по комплексным преобразованиям], «ООН-Женщины» и ПРООН, Сараево, 2021 г.;
- *A Framework for Developing Gender Policies for Political Parties* [Концепция разработки гендерной политики для политических партий], *Международный институт демократии и содействия выборам (IDEA)*, 12 сентября 2016 г.
- *Empowering Women for Stronger Political Parties* [Расширение прав и возможностей женщин в целях укрепления роли политических партий], НДИ и ПРООН, 25 октября 2012 г.

3

Гендерный аудит политических партий: десять шагов

Гендерный аудит на основе широкого участия – это **процесс обучения и преобразований**, в ходе которого оцениваются политика, процессы, процедуры, структуры, культура и деятельность партии с точки зрения гендерного равенства. **Цель предполагающего широкое участие гендерного аудита** – выявить перспективные практики, а также препятствия, которые увековечивают гендерное неравенство и мешают продвижению политической карьеры представителей конкретных групп – как среди женщин, так и среди мужчин. В результате аудита партийные руководители должны получить необходимую информацию и рекомендации по корректировке своей политики, структур, программ и стратегий в отношении гендерного равенства. Гендерный аудит может проводиться в формате самооценки или с привлечением внешних экспертов; последнее рекомендуется в тех случаях, когда партии проводят аудит впервые или когда внутренняя компетенция партии в области гендерного равенства находится на стадии формирования. Привлечение внешних специалистов к проведению аудита и составлению отчета должно гарантировать беспристрастность процесса и помочь выявить критически важные «слепые зоны». Независимо от выбранного способа проведения аудита, важно, чтобы партия и ее руководство осознавали собственную причастность к этому процессу; основная роль специалистов должна заключаться в том, чтобы обеспечить проведение аудита в соответствии с международными стандартами и оптимальной практикой.

Вставка 4. Гендерный аудит или более широкомасштабный аудит по оценке многообразия

Прежде чем приступить к проведению гендерного аудита, очень важно определить его рамки и подход к его проведению (см. подробнее Шаг 1). Подход БДИПЧ к проведению гендерного аудита ориентирован в первую очередь на женщин и мужчин, признавая многообразие в составе этих групп. В зависимости от конкретного национального или партийного контекста внимание в ходе аудита может в первую очередь уделяться самым разным факторам, таким как возраст, инвалидность, этническая принадлежность или статус национального меньшинства, сексуальная ориентация, гендерная идентичность, статус иммигранта и другие факторы идентичности и/или принадлежность к той или иной социальной группе. Учитывая также, что в некоторых государствах-участниках ОБСЕ проводимая политика, законодательство и социальные реалии выходят за рамки бинарного понимания пола, может быть важно принимать это во внимание при определении сферы охвата аудита и определении понятия гендерного равенства²⁰.

Гендерный аудит позволяет политической партии выявить сильные и слабые стороны принятого в ней подхода к гендерному равенству, а также ее внешних целей и политики. Гендерный аудит должен:

- способствовать осознанию членами партии и ее руководством того факта, что укрепление гендерного равенства, в конечном счете, отвечает интересам партии; содействовать процессу обучения концепциям, подходам, методам и инструментам, необходимым для осуществления практической деятельности по продвижению гендерного равенства в партии;
- выявить недостатки и надлежащие практики;
- позволить выработать рекомендации по действиям, направленным на преобразование политики, структур, практики и культуры партии.

Таким образом, гендерный аудит является отправной точкой или важной вехой **на пути к более широким институциональным преобразованиям**. Проведение аудита должно помочь политическим партиям в более глубоком институциональном закреплении гендерного равенства.

Подход БДИПЧ к аудиту политических партий включает в себя три этапа и **десять шагов**²¹.

Таблица 4. Методология гендерного аудита, используемая БДИПЧ

Этап аудита	Шаги
ЭТАП I. ПОДГОТОВКА И НАЧАЛО АУДИТА	1. Подготовка 2. Анализ основных положений политики 3. Анкета 4. Опрос членов партии
ЭТАП II. ПОЛНОЕ РАЗВЕРТЫВАНИЕ АУДИТА И СОПОСТАВЛЕНИЕ ДАННЫХ	5. Семинар 6. Интервью 7. Обсуждение в фокус-группах
Этап III. СОСТАВЛЕНИЕ ОТЧЕТА	8. Составление отчета 9. Проверка 10. Официальное вручение и представление отчета

ЭТАП I. ПОДГОТОВКА И НАЧАЛО АУДИТА

ШАГ 1. Подготовка

Тщательная подготовка к аудиту крайне важна для того, чтобы анализ опирался на фактические данные, а сам процесс прошел комфортно для всех участников. В ходе подготовки необходимо рассмотреть следующие вопросы.

Понимание причин проведения аудита. Идея проведения аудита может быть обусловлена многими факторами, как внешними, так и внутренними. Он может проводиться в рамках программы сотрудничества с международной организацией, по предложению партийного органа или кого-нибудь из членов партии, сотрудника аппарата или организаций гражданского общества. Важно, чтобы причины, по которым проводится аудит, были понятны всем, особенно тем, кто его готовит и проводит, так как мотивация участников может повлиять на самые разные аспекты процесса аудита. Она может оказать влияние на то, как аудит будет воспринят его непосредственными участниками и более широким кругом членов партии, а также повлиять на масштаб, сроки

3. ГЕНДЕРНЫЙ АУДИТ ПОЛИТИЧЕСКИХ ПАРТИЙ: ДЕСЯТЬ ШАГОВ

и содержание последующих мероприятий. Ключевые члены партии должны быть надлежащим образом проинформированы об аудите, его целях и процессе проведения до его начала.

Одобрение и поддержка со стороны руководства. Если гендерный аудит не был инициирован руководством партии, очень важно заручиться его поддержкой на ранней стадии, в том числе поддержкой со стороны президиума и центрального/исполнительного совета партии. Затем эта поддержка должна быть оформлена официальным решением о проведении аудита за подписью, например, председателя партии, ее президиума или генерального секретаря. Гендерный аудит – это не только анализ того, как гендерная проблематика учитывается в партии на данный момент, но и возможность для осуществления перемен. Перемены можно успешно осуществить только при условии достаточной заинтересованности и поддержки со стороны руководства партии. Без поддержки руководства партии проводить гендерный аудит не рекомендуется. Чтобы подготовить доводы для руководства в поддержку проведения полномасштабного гендерного аудита, партия может использовать другие инструменты внедрения комплексного гендерного подхода, такие как развитие потенциала или обучение по гендерным вопросам, повышение осведомленности или базовый гендерный анализ партийных документов.

Техническое задание. Для разработки технического задания необходимо определить сферу охвата аудита. Рекомендуется рассматривать все три области оценки: гендерный баланс в представительстве женщин и мужчин, гендерное равенство в идеологии и политике, гендерное равенство в организационной культуре (см. Главу 2). Однако партия может ограничиться одной или двумя областями. При определении сферы охвата также важно учитывать три аспекта гендерного равенства, предусмотренные КЛДЖ: формальное равенство, фактическое равенство и преобразования в целях обеспечения равенства. Если в ходе аудита рассматривается только формальное равенство, будут упущены важнейшие аспекты фактического равенства и преобразований в целях обеспечения равенства. Сфера охвата также влияет на формат и сроки проведения аудита.

Вставка 5. Примерная структура технического задания

Введение: предпосылки аудита и общие сведения о структуре процесса.

Сфера охвата: сферы и аспекты для изучения.

Формат: методы сбора количественных и качественных данных.

Основные роли: список приглашенных экспертов и координаторов от участвующих сторон с четким описанием их ролей.

График: перечень шагов и ключевых результатов с указанием сроков и ответственных за выполнение.

Компетенция в области гендерного равенства. В идеале у политических партий уже должны иметься свои специалисты по вопросам гендерного равенства, и именно они должны руководить процессом проведения аудита. Если же таких специалистов в партии нет, следует привлечь для проведения аудита внешнего эксперта, экспертную группу или организацию – например, международную или неправительственную, или университет. Чтобы обеспечить высокое качество оценки и разработку соответствующих рекомендаций, аудит должен проводиться квалифицированным экспертом или группой экспертов в области гендерного равенства. Специалисты, проводящие аудит, должны быть хорошо знакомы с передовым опытом проведения гендерного аудита, быть в состоянии выявить проблемы и выработать конструктивные рекомендации, учитывающие специфику конкретной политической партии (см. также **Вставки 1 и 3**). Эксперты также должны обладать опытом работы с любыми проявлениями сексизма и быть готовы предоставить потенциальным жертвам насилия соответствующую информацию о доступных услугах и поддержке. Расходы на привлечение внешних экспертов должны быть надлежащим образом предусмотрены в бюджете партии.

Определение ключевых сотрудников аппарата и руководителей партии. Очень важно, чтобы в аппарате партии было назначен координатор (или координаторы), который мог бы тесно взаимодействовать с внешним консультантом (консультантами) для координации работы на всех этапах аудита. В аудите должны быть задействованы

3. ГЕНДЕРНЫЙ АУДИТ ПОЛИТИЧЕСКИХ ПАРТИЙ: ДЕСЯТЬ ШАГОВ

руководители партии и ее представители, занимающие высокие выборные должности, такие как члены парламента, министры и мэры. Это может быть связано с серьезными сложностями, особенно если предложение о проведении аудита исходило не от самих этих лиц. Группа экспертов и координатор(ы) должны тщательно продумать вопрос о том, как лучше всего привлечь их к работе.

Определение графика. Примерный график должен быть включен в техническое задание. Он должен быть реалистичным и предусматривать достаточно времени для осуществления каждого шага в процессе аудита. Следует учитывать, что большинство участников аудита – волонтеры, а не сотрудники аппарата партии, и стараться не проводить аудит в период важных политических мероприятий, таких как выборы. График необходимо составить таким образом, чтобы процесс аудита не совпал со сроками проведения предвыборных кампаний, чтобы избежать возможных сбоев в его проведении и необходимости прерывать ход процесса. В среднем основанный на широком участии гендерный аудит одной политической занимает не менее шести месяцев.

ШАГ 2. Анализ основных положений политики

После согласования технического задания можно приступать к сбору данных. Этот процесс часто начинается с кабинетного анализа основных положений политики партии. Это позволит выявить недостающую информацию и поможет сформулировать вопросы, которые будут использоваться на разных этапах аудита, особенно при проведении семинара (Шаг 5), интервью (Шаг 6) и обсуждений в фокус-группах (Шаг 7). Необходимо изучить актуальную общедоступную информацию, а также внутренние документы, которые не опубликованы на веб-сайте партии. Результаты кабинетного анализа – первоначальные итоги и выводы, а также вопросы для дальнейшего уточнения – должны быть зафиксированы в предварительном варианте отчета о гендерном аудите.

В частности следует ознакомиться со следующими документами и источниками:

- национальное законодательство о политических партиях и о выборах;
- конституция/устав партии;
- другие программные документы партии, в том числе предусмотренные ее конституцией/уставом;

3. ГЕНДЕРНЫЙ АУДИТ ПОЛИТИЧЕСКИХ ПАРТИЙ: ДЕСЯТЬ ШАГОВ

- схема организационной структуры партии;
- партийные регламенты отбора кандидатов, проведения предвыборной кампании и других мероприятий, имеющих отношение к выборам;
- бюджетные планы и отчеты партии;
- партийные регламенты по вопросам добросовестного поведения и этики, в том числе касающиеся гендерного насилия и дискриминации;
- веб-страница (страницы) партии и ее медийные каналы в основных социальных сетях.

При анализе документов и других материалов следует обращать внимание на следующие гендерные аспекты:

Таблица 5. Анализ документов

Язык и визуальные изображения	Используются ли формулировки, учитывающие гендерную специфику/носящие инклюзивный характер? Используются ли в документе существительные мужского рода в названиях партийных должностей (например, «председатель»)? Используются ли визуальные изображения? Кто на них представлен?
Содержательная часть	Содержатся ли в документе упоминания гендерного равенства или прав женщин? Есть ли положения о гендерно-сбалансированном представительстве и учете гендерной проблематики? Предусмотрены ли документом какие-либо временные специальные меры?

В ходе аудита должны собираться как количественные, так и качественные данные. Хотя большая часть качественных данных будет получена в ходе семинара, интервью и обсуждений в фокус-группах, также необходимо собрать такую информацию с помощью анкеты (Шаг 3) и онлайн-опроса членов партии (Шаг 4).

ШАГ 3: Анкета

Чтобы максимально эффективно использовать ограниченное время, отведенное на личное общение с руководством партии и выборными должностными лицами, рекомендуется собрать некоторые фактические и количественные данные при помощи анкеты. В [Приложении 1](#) дается типовая анкета, которую можно использовать, адаптировав ее к конкретным условиям.

С помощью анкеты можно получить следующую информацию:

- сведения о членах партии, ее руководстве, партийных органах и лицах, занимающих выборные должности;
- информация об основных регламентах и положениях политики;
- факты о важнейших событиях в истории становления партийных органов.

Не рекомендуется поручать заполнение всей анкеты одному человеку (например, сотруднику аппарата партии), поскольку разные люди будут обладать разным уровнем осведомленности и знаний о партийных процессах, механизмах, политике и данных. В идеале для того, чтобы дать полные ответы на вопросы, над анкетой должны работать несколько человек. Как и в случае с кабинетным анализом ключевых документов, основные результаты и выводы, а также дополнительные вопросы должны быть отражены в предварительном варианте отчета по гендерному аудиту. Вся эта информация будет дополнительно проверена и сопоставлена на последующих этапах проведения аудита.

ШАГ 4. Опрос членов партии

Учитывая, что политические партии часто являются крупными организациями с большим количеством членов, одним из способов взаимодействия с многочисленной аудиторией является рассылка по адресам членов партии короткой и простой формы онлайн-опроса для заполнения. Цель такого опроса – собрать информацию о восприятии гендерного равенства и об отношении к нему. В [Приложении 2](#) приводится типовая форма для проведения опроса членов партии, которую можно адаптировать и использовать по мере необходимости. В опросе будут участвовать члены партии, поэтому в целях обеспечения защиты

3. ГЕНДЕРНЫЙ АУДИТ ПОЛИТИЧЕСКИХ ПАРТИЙ: ДЕСЯТЬ ШАГОВ

персональных данных он должен проводиться самой партией в тесной консультации с экспертами, проводящими аудит.

Проведение опроса членов организации позволит добиться действительно широкой вовлеченности в процесс, не прибегая к десяткам интервью, обсуждений в фокус-группах и семинаров. Оптимальным способом проведения опроса и обработки ответов может стать использование онлайн-инструмента для проведения опросов. Это упрощает сбор данных и позволяет автоматически создавать диаграммы, которые могут быть использованы в презентации или в отчете об аудите. Результаты опроса и любые дополнительные вопросы, которые могут возникнуть по его итогам, можно обсудить на последующих этапах аудита.

ЭТАП II. ПОЛНОЕ РАЗВЕРТЫВАНИЕ АУДИТА И СОПОСТАВЛЕНИЕ ДАННЫХ

ШАГ 5. Семинар

По завершении кабинетного анализа, анкетирования и онлайн-опроса у группы экспертов должен накопиться обширный материал в виде первоначальных результатов, предварительных заключений и вопросов для дальнейшего обсуждения. Мероприятия второго этапа должны помочь подтвердить и уточнить собранные к его началу данные и материалы (так называемая перекрестная проверка данных).

Очные интервью, обсуждения в фокус-группах и семинары – наилучшие методы получения качественной информации. Они должны способствовать непринужденному обсуждению и анализу идей. Хотя онлайн-конференциям не хватает спонтанности, присущей очным мероприятиям, они все же могут предоставить прекрасную возможность познакомиться с теми членами партии, которые не имеют возможности присутствовать на мероприятии лично.

Семинары позволяют охватить большое количество людей из разных целевых групп: руководство партии, представителей центральных органов партии, членов местных органов, руководителей местных отделений, работников партийного аппарата и рядовых членов партии. После того, как все участники представятся, и по завершении вводной части, призванной повысить осведомленность аудитории об обсуждаемой

3. ГЕНДЕРНЫЙ АУДИТ ПОЛИТИЧЕСКИХ ПАРТИЙ: ДЕСЯТЬ ШАГОВ

проблеме, в идеале рекомендуется перейти к групповым упражнениям, в ходе которых участники будут рассматривать конкретные вопросы и формулировать общие выводы о состоянии гендерного равенства в партии. Необходимо обеспечить участие в семинаре руководства партии, чтобы продемонстрировать поддержку аудита на руководящем уровне; кроме того, это поможет самим руководителям понять, какую роль аудит может сыграть в партийном строительстве в целом и в осуществлении общего руководства. Семинар обычно проводится в течение одного полного дня и рассчитан на 10–20 участников различного профиля. В зависимости от количества членов партии и имеющихся ресурсов можно организовать несколько семинаров.

Вставка 6. Содержательная часть и программа семинара

Вводная часть. Установите четкие правила (например, правило «Чатем-Хауса» и правила/руководящие указания по безопасному пространству) и начните с вводной информации о процессе гендерного аудита. Для ознакомления с первоначальными мнениями участников используйте упражнение, позволяющее создать непринужденную обстановку (например, если бы у вас была волшебная палочка, что бы вы немедленно изменили в партии?)

Повышение осведомленности. Проведите краткое обсуждение на тему гендерного равенства в политике. Это поможет получить представление об имеющемся в партии уровне компетенции в области гендерного равенства.

Передовая практика. Выступите с кратким сообщением о передовых практиках, которые успешно применяются в других партиях и странах для продвижения гендерного равенства в политических партиях. Это будет способствовать дальнейшей оценке и выработке рекомендаций.

Оценка и рекомендации. Посвятите большую часть семинара работе в группах, в ходе которой участники будут обсуждать и анализировать различные вопросы по трем областям гендерного аудита. Предложите им вопросы для обсуждения, направляя дискуссию таким образом, чтобы по ее итогам можно было сформулировать рекомендации.

Отзывы участников и завершение семинара. В конце семинара предложите участникам высказать свои замечания и кратко расскажите о последующих шагах.

ШАГ 6. Интервью

Помимо семинаров, есть еще один полезный способ взаимодействия с ключевыми лицами в партии и обсуждения их личного опыта – это проведение интервью. У руководителей партии, возможно, не будет времени или желания участвовать в коллективных мероприятиях, таких как семинары и обсуждения в фокус-группах, но очень важно, чтобы они нашли время для индивидуальных интервью. Эксперты должны реалистично подходить к оценке того, сколько интервью они могут провести, поскольку проведение интервью со всеми членами исполнительного совета или президиума партии может занять очень много времени. Тем не менее, очень важно определить группу ключевых лиц партии, провести интервью с которыми необходимо в первую очередь. Каждое интервью должно длиться 30–60 минут. Если в ходе интервью предполагается аудио- или видеозапись, эксперты должны получить соответствующее разрешение в начале интервью и быть готовыми делать подробные письменные записи, если собеседник не даст своего согласия.

В зависимости от структуры и организационной культуры партии, в число ключевых лиц для проведения интервью могут входить: председатель и заместители председателя партии; генеральный секретарь партии; председатели женской и молодежной организаций в составе партии; представитель (представители) партийного аппарата, а также несколько ключевых выборных должностных лиц, таких как министры, члены парламента или мэры. Важно обеспечить гендерный баланс и разнообразие среди выбранных собеседников и стараться не проводить интервью только с мужчинами (особенно в тех случаях, если ведущие должности в партии занимают мужчины).

Вставка 7. На что обратить внимание при подготовке к интервью

- Заранее подготовьте вопросы и предусмотрите время для дополнительных уточняющих вопросов.
- Будьте готовы сократить интервью, если у собеседника окажется меньше времени, чем было оговорено изначально.
- Придерживайтесь непредвзятого отношения, чтобы дать интервьюируемому возможность высказаться; задавая вопросы и выслушивая ответы, старайтесь избегать склонности к подтверждению своей точки зрения.
- В начале интервью кратко расскажите о том, что представляет из себя гендерный аудит и какую роль в его проведении играет данное интервью.
- Перед началом интервью подчеркните, что все материалы, полученные в рамках интервью и включенные в состав отчета, будут анонимизированы.
- Следуйте интуиции и задавайте дополнительные вопросы, если они кажутся вам уместными.
- По теме гендерного равенства существуют самые разные мнения, поэтому будьте готовы ответить на любые вопросы собеседников, а также к возможному неодобрению; не принимайте это на свой счет, излагайте достоверно установленные факты и сложившиеся подходы, сохраняя при этом доброжелательность.
- Документально фиксируйте все основные моменты и выводы.
- В заключение попросите собеседника предложить собственные рекомендации.

ШАГ 7. Обсуждение в фокус-группах

Обсуждения в фокус-группах – хороший способ взаимодействия с большим количеством людей, имеющих схожие характеристики или выполняющих схожие функции в партии. Этот формат используется для обсуждения как специфических для данной группы, так и общих вопросов, а также личного опыта. В фокус-группе может быть всего три участника, но в идеале их должно быть не более десяти, а продолжительность групповой дискуссии должна составлять от 60 до 90 минут. В обсуждениях в фокус-группах могут участвовать представители следующих категорий: председатели местных отделений партии; сотрудники секретариата партии; депутаты местных советов; члены женской и молодежной организаций в составе партии. В составе фокус-групп должны быть как женщины, так и мужчины, хотя иногда может возникнуть необходимость в организации отдельных женских групп, чтобы обеспечить безопасное пространство, где женщины могут поделиться своим опытом.

Вставка 8. Как провести успешное обсуждение в фокус-группе

- Многие из рекомендаций, приведенных во **Вставке 7**, будут полезными и для проведения обсуждений в фокус-группах.
- Начните с краткого вступления и предложите участникам задавать вопросы.
- Подготовьте вопросы, адаптированные для конкретной группы, и вначале задайте один вопрос, попросив ответить на него всех участников по очереди.
- Следите за тем, чтобы высказался каждый из участников.
- Даже если вас удовлетворит ответ одного участника, не переходите сразу к следующему вопросу. Вместо этого обратитесь к другим участникам и попросите их прокомментировать, поддержать или оспорить первый ответ.
- Если между участниками возникают разногласия, постарайтесь добиться того, чтобы группа пришла к единому мнению, но при этом будьте готовы зафиксировать различные точки зрения. Эти мнения можно будет «протестировать» в ходе других обсуждений в фокус-группах.
- В заключение обсуждения попросите участников сформулировать рекомендации для включения в предварительный вариант отчета об аудите.

ЭТАП III. СОСТАВЛЕНИЕ ОТЧЕТА

ШАГ 8. Подготовка проекта отчета

К составлению отчета следует приступать на первых этапах проведения аудита. После изучения основных документов (Шаг 2) у экспертной группы уже появятся некоторые первоначальные выводы и идеи для рекомендаций. Их необходимо проверить, развить и доработать в ходе осуществления Шагов 3–7. По завершении интервью и обсуждений в фокус-группах следует подготовить предварительный вариант полного отчета.

Отчет по итогам гендерного аудита должен включать следующее:

- обзор международных стандартов и передовой практики;
- выводы и уроки на будущее по результатам проведения аудита;
- рекомендации, предполагающие конкретные действия.

Рекомендации должны быть максимально конкретными, указывать на то, какие действия необходимо предпринять, к каким изменениям они должны привести и кто должен отвечать за их выполнение. Важно найти баланс между реалистичным и амбициозным подходами – слишком большое количество рекомендаций может привести к тому, что они не будут реализованы. Для решения этой проблемы можно установить очередность реализации рекомендаций (например, по значимости/степени воздействия) или распределить их по уровням, определив преобразования, рассчитанные на кратко-, средне- и долгосрочную перспективу. Итоговый отчет должен содержать практическую оценку конкретной партии, призванную оказать ей поддержку в процессе институциональных преобразований. Именно поэтому в качественном отчете об аудите критические замечания должны сбалансированно сопровождаться отсылками к существующей надлежащей практике.

Вставка 9. Структура отчета

Резюме. Подготовьте одностраничное резюме гендерного аудита с тремя ключевыми рекомендациями.

Введение. Изложите предысторию аудита и опишите выбранную для его проведения методологию.

Выводы и рекомендации по итогам аудита. Изложите выводы по каждой области оценки (представительство, политика и идеология, организационная культура) и перечислите соответствующие рекомендации.

Последующие шаги. В зависимости от особенностей организационной структуры партии сформулируйте предложения о том, каким образом партия может приступить к выполнению рекомендаций (например, начав с разработки плана действий).

Приложения. В приложения следует включить использованные для сбора данных инструменты, а также любые другие соответствующие документы.

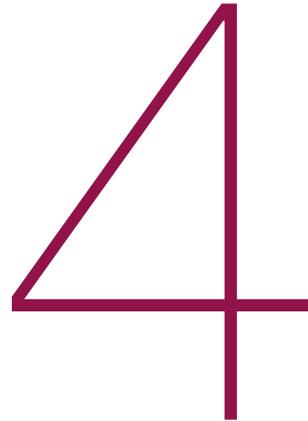
ШАГ 9. Проверка

После составления отчета его необходимо передать партии для ознакомления и проверки. Этот шаг очень важен: отчет должны проверить те самые люди, которые затем будут его использовать и распространять – это поможет им лучше понять содержащиеся в нем рекомендации и проникнуться ответственностью за их выполнение. Изучать предварительный вариант отчета и проверять корректность сделанных выводов должны несколько членов партии, которые на предварительном этапе были назначены координаторами процесса аудита. В ходе проверки могут быть также исправлены допущенные в отчете фактические ошибки, что повысит степень его достоверности. Не рекомендуется официально передавать отчет без проверки - в этом случае партия, скорее всего, не столь серьезно отнесется к содержащимся в нем выводам и рекомендациям.

ШАГ 10. Представление отчета

После завершения подготовки окончательного варианта отчета его следует передать партии с проведением официальной презентации. При необходимости следует сделать высококачественный перевод на национальный язык (языки) с учетом гендерно-языковой специфики.

Если партия для руководства процессом аудита сформировала отдельную рабочую группу или партийный орган, то, прежде всего, необходимо провести презентацию для членов такой группы. Отчет также должен быть представлен ключевым партийным органам на одном из очередных заседаний, чтобы обеспечить плавный переход от подготовки отчета к выполнению рекомендаций. Еще одна форма представления отчета – организация общепартийного мероприятия информационного характера, на которое приглашаются самые различные представители партийной общественности, с предварительным информированием о мероприятии в самых широких масштабах. Отчет также следует распространить среди членов партии, включив его в регулярную внутрипартийную рассылку или разместив во внутренней информационной сети, если таковая существует. Учитывая, что партии также получают государственное финансирование и играют центральную роль в политической системе страны, отчет также может быть опубликован на веб-сайте партии, что продемонстрирует ее стремление к обеспечению полной прозрачности и подотчетности.



От слов к делу: план действий по гендерным вопросам

Гендерный аудит часто является лишь началом долгосрочных организационных преобразований на пути к внедрению комплексного гендерного подхода в политике и практике партии. После завершения гендерного аудита партия должна перейти к осуществлению необходимых изменений. Для этого необходимо разработать план действий политической партии по гендерным вопросам.

Цель такого плана действий – принятие активных мер по осуществлению рекомендаций отчета об аудите, разработка программы конкретных мероприятий по укреплению гендерного равенства в партии. Действия должны быть конкретными, чтобы можно было оценивать ход их выполнения. План должен быть максимально подробным, в нем необходимо указать цели/результаты, мероприятия, задачи и соответствующие показатели. Также в нем должно быть четко указано, какой орган в партии должен контролировать выполнение каждого действия, с указанием конкретных сроков выполнения каждой задачи. Для реализации плана следует предусмотреть достаточный бюджет, время и человеческие ресурсы. В идеале план должен быть утвержден съездом партии или ее центральным комитетом/советом, что обеспечит поддержку со стороны всех членов партии и наличие достаточных ресурсов.

4. ОТ СЛОВ К ДЕЛУ: ПЛАН ДЕЙСТВИЙ ПО ГЕНДЕРНЫМ ВОПРОСАМ

Возможно, план действий по гендерным вопросам будет целесообразно сделать частью более широкого плана действий, стратегического плана или плана партийного строительства. Важно внимательно следить за выполнением плана и регулярно информировать о ходе его реализации. При утверждении плана действий партии необходимо определить, какой партийный орган будет осуществлять общую координацию, мониторинг и контроль. Это будет способствовать постоянному улучшению ситуации в партии по мере обеспечения более полного гендерного равенства.

Вставка 10. Рассмотрите возможность создания официального комитета по гендерному равенству

Центральный и исполнительный советы партии могут быть перегружены повседневными административными задачами и не обладать необходимой компетенцией в области гендерного равенства. Поэтому будет целесообразно рассмотреть вопрос о создании отдельного официального комитета по гендерному равенству. Иногда эта роль делегируется женской организации в составе партии, однако это может привести к тому, что укрепление гендерного равенства будет рассматриваться как «женский вопрос», что идет вразрез с задачей превращения гендерного равенства и комплексного гендерного подхода в общую цель для мужчин и женщин в партии, членов партии, сотрудников аппарата и руководства.

В плане действий также должны быть указаны сроки проведения обзоров хода его осуществления, в том числе сроки проведения следующего гендерного аудита. Например, некоторые партии могут решить использовать поэтапный подход и принять краткосрочный план действий (например, на два года), после чего для оценки достигнутого прогресса проводится новый гендерный аудит. В [Приложении 3](#) приведен образец плана действий по гендерным вопросам.

Вставка 11. Шесть основных компонентов высокоэффективного плана действий

Политическая воля. Наличие сильной и непреходящей политической воли со стороны руководства политической партии, что делает институциональные преобразования в области гендерного равенства четким приоритетом для партии.

Замысел. Логичная схема с конкретными результатами, итогами, мероприятиями, целями и сроками.

Координация. Четкое определение ролей и обязанностей, широкое информирование членов партии, а также наличие механизма координации и подотчетности, обеспечивающего ответственность различных партийных органов (исполнителей) за порученные им задачи.

Инклюзивность. В процессе разработки, реализации, мониторинга и оценки выполнения плана на справедливой основе задействованы различные группы и партийные органы.

Мониторинг и оценка. С самого начала необходимо создать четкую систему с инструментами и показателями для регулярного сбора информации, ее анализа и представления отчетности о достигнутых результатах.

Бюджет и финансирование. Подробный и реалистичный бюджет, предусматривающий выделение финансовых, человеческих и технических ресурсов, необходимых для реализации плана действий.

Приложения

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Типовая анкета

1. Название партии: _____

2. Есть ли в вашей партии база данных с информацией о ее членах?

a) Если да, фиксируются ли в ней сведения о половой принадлежности члена партии? _____

b) Можно ли извлечь из базы данных сведения, сгруппированные по признаку пола? Дайте краткое пояснение.

c) Какова общая численность женщин и мужчин среди членов партии и в каком процентном соотношении они представлены?

d) Опишите, как происходит прием членов в партию, есть ли в партии ответственный за прием новых членов, существуют ли какие-либо письменные регламенты и применяются ли они на практике.

3. Как представлены женщины и мужчины в основных официальных органах и структурах партии?

Укажите данные и при необходимости полные названия органов.

	% женщин	% мужчин	% лиц иного пола
Председатель партии			
Сопредседатели/заместители председателя партии			
Исполнительный совет			
Партийные комитеты (перечислите все комитеты, в особенности преду- смотренные уставом партии, и предо- ставьте информацию об их составе):			
Председатели партийных комитетов			
Руководители региональных отделений			
Руководители местных отделений			
Секретарь парторганизации/ Генеральный секретарь			
Штатные сотрудники секретариата центрального аппарата партии			
Сотрудники секретариата централь- ного аппарата партии на руководящих должностях			
Другие уставные органы (перечис- лите все органы и предоставьте информацию об их составе):			

4. Кто выдвигался кандидатами от партии на нескольких последних выборах?

Укажите соответствующие сведения и полные названия выборных органов.

	% женщин	% мужчин	% лиц иного пола
Выборы в парламент текущего созыва (общее соотношение)			
Лидеры списков кандидатов на выборах в парламент текущего созыва (если применимо)			
Выборы в парламент предыдущего созыва (общее соотношение)			
Выборы в парламент два созыва назад (общее соотношение)			
Последние выборы в региональные советы (общее соотношение)			
Последние выборы в местные советы (общее соотношение)			
Последние выборы мэров (общее соотношение)			
Другие выборы (укажите, если применимо):			

Установлены ли партийными документами какие-либо официальные правила выдвижения кандидатов с учетом их пола? *Пожалуйста, дайте краткое пояснение с указанием конкретных норм. Предоставьте ссылку на сайт или электронную копию партийных документов, регулирующих выдвижение кандидатов.*

5. Кто является обладателями мандатов от партии и занимает выборные должности?

	% женщин	% мужчин	% лиц иного пола
Депутаты национального парламента			
Члены кабинета министров			
Члены региональных советов (общее соотношение)			
Члены местных советов (общее соотношение)			
Мэры (общее соотношение)			

6. Упоминается ли в уставе/конституции партии гендерное равенство в качестве ценности, принципа или цели партии?

Дайте краткое пояснение со ссылками на конкретные положения. Предоставьте ссылку на сайт или электронную копию партийного устава/конституции.

7. Были ли вопросы гендерного равенства отражены в последней предвыборной программе партии?

Если да, то какие именно и каким образом? Дайте краткое пояснение со ссылками на конкретные положения. Предоставьте ссылку на сайт или электронную копию предвыборной платформы.

8. Создана ли в составе вашей партии женская организация?

**Если да, то:
Кто в ней состоит?**

Зафиксированы ли в письменном виде правила функционирования, задачи, цели и списки членов женской организации?

Предоставьте ссылку на сайт или электронную копию соответствующих документов.

Наделена ли она полномочиями по принятию решений (например, представлена ли она в структурах или участвует ли в процессах принятия решений)?

Располагает ли эта организация какими-либо финансовыми или иными ресурсами? Если да, то откуда поступают эти средства (например, из партийных фондов, от членов организации, от сбора средств)?

Может ли женская организация как-либо влиять на распределение финансовых средств партии?

Может ли женская организация как-либо влиять на отбор кандидатов?

9. Какие мероприятия по развитию потенциала проводит партия для своих членов и кандидатов? Проводятся ли курсы по содействию обеспечению гендерного равенства и предупреждению гендерного насилия, в том числе домогательств? Проводятся ли какие-либо мероприятия, специально предназначенные для мужчин?

10. Имеется ли у партии гендерная политика, например план действий по гендерным вопросам или стратегия, направленная на содействие гендерному равенству и участию женщин в партийной жизни?

Проводился ли в партии гендерный анализ или любая другая форма оценки, направленная на выявление барьеров, препятствующих участию женщин в политической жизни?

Предоставьте ссылку на сайт или электронную копию гендерной политики.

11. Были ли введены и применялись ли какие-либо временные специальные меры для обеспечения представительства женщин в партийных органах в качестве кандидатов и/или должностных лиц? Если да, то какие? Принимались ли партией какие-либо меры по обеспечению возможностей для карьерного роста женщин в партии?

12. Имеются ли в партии официальные или неформальные партийные органы, которые занимаются продвижением вопросов гендерного равенства в политике партии? Обладают ли они компетенцией в области гендерного равенства?

13. Какие меры принимаются для создания в партии более доброжелательной атмосферы для женщин?

14. Вносились ли на протяжении времени изменения в структуру, устав и/или политику партии, чтобы сделать их более гендерно сбалансированными? Если да, то какие изменения были внесены?

15. Какие процедуры сбора и распределения финансовых средств существуют в партии? Как партия обеспечивает справедливый доступ к партийному финансированию и его распределение среди кандидатов из числа женщин и мужчин?

16. Были ли в партии разработаны меры политики, такие как кодекс поведения или этический кодекс, для предупреждения гендерной дискриминации и насилия и применения соответствующих санкций? Предоставьте ссылку на сайт или электронную копию соответствующих документов.

17. Какая работа проводится партией в целях предупреждения гендерной дискриминации и насилия?

Существует ли процедура подачи жалоб по фактам гендерной дискриминации и насилия? Как проводятся расследования и принимаются решения по обращениям, связанным с гендерной дискриминацией и насилием? Является ли эта процедура конфиденциальной и безопасной?

Были ли зарегистрированы случаи гендерной дискриминации и насилия? Каким образом партия обеспечивала безопасность и поддержку жертвы/лица, пережившего насилие в случае подачи жалобы по факту насилия? Были ли применены какие-либо санкции? Было ли предусмотрено возмещение причиненного ущерба?

Есть ли в партии специальные координаторы по вопросам домогательств и насилия? Имеется ли в партии политика безопасного пространства? Если да, то как она реализуется?

Существуют ли межпартийные инициативы по предупреждению домогательств и насилия (в отношении женщин) в политике?

18. Осуществляется ли сбор анонимизированных данных о случаях гендерной дискриминации и насилия? Проводились ли в партии опросы членов на эти темы? *Предоставьте данные о результатах таких опросов.*

19. Кто публично выступает от имени партии? Одинаковое ли внимание уделяется женщинам и мужчинам из числа партийных функционеров и выборных должностных лиц? Для ответа на данный вопрос необходимо ознакомиться с публикациями на сайте партии и на ее страницах в социальных сетях.

20. Есть ли еще какие-либо меры, которые были приняты для улучшения ситуации с гендерным равенством в вашей партии и о которых вы хотели бы упомянуть?

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Типовая форма опроса

Демографические сведения

Пожалуйста, поставьте галочку в соответствующей графе

Пол:	Мужской	<input type="checkbox"/>	Женский	<input type="checkbox"/>	Иной	<input type="checkbox"/>
Категория:	Член партии, не занимающий руководящей должности (не входящий состав какого-либо партийного органа) Член партии, занимающий руководящую должность на субнациональном уровне Член партии, занимающий руководящую должность на национальном уровне Сотрудник аппарата					
Возраст:	До 30	<input type="checkbox"/>	30 – 40	<input type="checkbox"/>	40 – 50	<input type="checkbox"/>
	50 – 65	<input type="checkbox"/>	Свыше 65	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

Оцените, пожалуйста, следующие утверждения по шкале от 1 (полностью не согласен) до 5 (полностью согласен).

Гендерный баланс в представительстве

1. Существующий уровень гендерного баланса среди членов партии является удовлетворительным.
2. Партия должна проводить гендерно-ориентированные информационные кампании, направленные на привлечение новых членов из числа лиц недостаточно представленного пола.
3. Существующий уровень гендерного баланса в составе партийных органов является удовлетворительным.
4. Представительство женщин и мужчин в партийных органах должно составлять не менее 40 % как на общенациональном, так и на более низком уровне.
5. Женщины и мужчины имеют равные возможности быть избранными в партийные органы.
6. Партия должна иметь официальные, зафиксированные в уставе правила по обеспечению гендерного баланса в партийных органах.
7. Женщины и мужчины обладают равными возможностями для того, чтобы быть избранными на руководящие должности в партии.

ПРИЛОЖЕНИЯ

8. Партия должна иметь официальные правила, которые запрещают представителям какого-либо одного пола занимать все руководящие должности на центральном уровне.
9. Партия должна применять добровольную гендерную квоту при выдвижении кандидатов на любых выборах.
10. Вопросы гендерного равенства должны быть темой мероприятий по развитию потенциала членов партии и кандидатов, выдвигающихся на выборные должности.

Вопросы гендерного равенства в идеологии и политике партии

1. Партия известна в общественных кругах как организация, выступающая за гендерное равенство.
2. У партии есть четко сформулированные позиции и цели, касающиеся равенства женщин и мужчин во всех сферах политической, социальной и экономической жизни.
3. Важнейшие партийные документы нуждаются в пересмотре для более полного внедрения комплексного гендерного подхода.
4. При анализе внутренней или внешней политики партии гендерные аспекты и/или данные, сгруппированные по признаку пола, не принимаются во внимание.
5. Члены партии осведомлены о позициях и целях партии в отношении гендерного равенства и учитывают их в своих избирательных кампаниях и работе на выборных должностях.
6. Продвижение гендерного равенства - не та тема, которая поможет партии получить дополнительные голоса избирателей.
7. Партия обладает потенциалом, навыками и знаниями для продвижения политики гендерного равенства.
8. Партии необходим официальный орган, отвечающий за укрепление гендерного равенства в партии.
9. Работа партии по связям с общественностью, в том числе в социальных сетях, ведется с учетом гендерных аспектов.
10. У партии налажено хорошее взаимодействие с женскими общественными организациями и организациями, занимающимися вопросами гендерного равенства и прав человека.
11. В партии существуют четкие и ясные правила или политика по предупреждению гендерного насилия в отношении ее членов.

Вопросы гендерного равенства в организационной культуре партии

1. Женщины и мужчины в партии обладают равными навыками и квалификацией для продвижения в партийной иерархии.
2. Мужчины на руководящих должностях или в партийных органах вовлечены в работу по продвижению гендерного равенства.
3. Сексистские высказывания являются частью организационной культуры партии.
4. Члены партии осведомлены о процедурах подачи заявлений в случае сексуальных домогательств или других форм гендерного насилия и дискриминации.
5. В случаях гендерного насилия в партии, включая домогательства, виновные привлекаются к ответственности.
6. Партия предоставляет своим членам поддержку, рекомендации и обучение по вопросам предупреждения гендерного насилия, включая домогательства.
7. Мужчины и женщины имеют равные возможности для участия в партийных мероприятиях и конференциях. Сотрудники партийного аппарата мужского и женского пола пользуются равным доступом к благоприятным для семейной жизни условиям работы.
8. Обязанности по уходу за членами семьи мешают сотрудникам выполнять определенные функции в партийном аппарате.
9. Обязанности по уходу за членами семьи являются препятствием для посещения членами партии некоторых партийных мероприятий/конференций.
10. Обязанности по уходу за членами семьи являются препятствием для карьерного роста сотрудников в партийном аппарате.
11. Обязанности по уходу за членами семьи являются препятствием для продвижения членов партии в партийной иерархии.

Дайте краткие ответы на следующие вопросы.

1. Какие меры вы бы рекомендовали принять для улучшения гендерного баланса и общего гендерного равенства в партии?

2. Какие меры вы бы рекомендовали принять для продвижения гендерного равенства в идеологии и политике партии?

3. Какие меры вы бы рекомендовали принять для продвижения гендерного равенства в организационной культуре партии?

4. Если у вас есть другие комментарии или идеи, укажите их здесь.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3. Образец плана действий

В таблице ниже приведен пример плана действий, который партия может использовать в качестве шаблона для разработки полного многолетнего плана действий по укреплению гендерного равенства в партии и в ее политике. В плане действий должны быть систематизированы меры по выполнению всех или некоторых рекомендаций, содержащихся в отчете по результатам гендерного аудита.

Цель 1. Достижение сбалансированного гендерного представительства во всех партийных органах и на всех уровнях управления

Мероприятие	Показатель успеха	Исходные данные и ожидаемый результат	Ответственный партийный орган или подразделение	Сроки

Цель 2. Укрепление партийного профиля, идеологии и политики, касающейся продвижения гендерного равенства

Мероприятие	Показатель успеха	Исходные данные и ожидаемый результат	Ответственный партийный орган или подразделение	Сроки

Цель 3. Содействие формированию организационной культуры, учитывающей гендерные аспекты и направленной на предупреждение всех форм гендерной дискриминации в партии

Мероприятие	Показатель успеха	Исходные данные и ожидаемый результат	Ответственный партийный орган или подразделение	Сроки

**Серия пособий «Управление, учитывающее гендерные аспекты»
и другие публикации БДИПЧ по теме «гендер и политика»**

Серия пособий «Управление, учитывающее гендерные аспекты» представляет собой набор тематических пособий, каждое из которых посвящено конкретной практической теме. В них излагаются или развиваются институциональные и политические решения и практики управления с учетом гендерного фактора. Данная серия пособий предназначена для политических партий, других демократических институтов и организаций гражданского общества в государствах-участниках и дополняет существующие публикации БДИПЧ по теме гендерного равенства. На данный момент опубликованы следующие пособия:

Пособие 1 «Содействие гендерному равенству в политике: национальная оценка и план действий»;

Пособие 2 «Внутренние преобразования в политических партиях: гендерный аудит и план действий».

Ресурсы БДИПЧ по вопросам гендерного равенства

- Ключевая роль институциональных механизмов в обеспечении гендерного равенства: обзор государств региона ОБСЕ, 2023 г.
- Серия пособий «Борьба с насилием в отношении женщин в политике в регионе ОБСЕ», 2022 г.
- Гендерный аудит парламентов на основе широкого участия: пошаговое руководство, 2022 г.
- Обеспечение гендерного равенства в парламенте: пособие для парламентов стран региона ОБСЕ, 2021 г.
- Законы, работающие на благо мужчин и женщин: пособие по учёту гендерной проблематики в законодательстве, 2017 г.
- Продвижение участия женщин в политике в регионе ОБСЕ: сборник передовых практик, 2016 г.
- Поддержка участия женщин в деятельности политических партий: руководство, 2014 г.
- Гендерное равенство на выборных должностях: шестиступенчатый план действий, 2011 г.

Концевые ссылки*

- 1 Документ Московского совещания Конференции по человеческому измерению СБСЕ, ОБСЕ, 3 октября 1991 г., п. 40.
- 2 См. перечень решений Совета министров ОБСЕ в сфере гендерного равенства.
- 3 Решение Совета министров № 14/04 «План действий ОБСЕ по поддержке гендерного равенства», (2004 г.), п. 44 (b).
- 4 Решение Совета министров № 7/09 «Участие женщин в политической и общественной жизни», пп. 1, 3.
- 5 Решение Совета министров № 14/04 «План действий ОБСЕ по поддержке гендерного равенства» (2004 г.), сноска 2, со ссылкой на Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, Пятьдесят вторая сессия, Дополнение № 3 (A/52/3/Rev.1), глава IV, п. 4.
- 6 Решение Совета министров № 7/09 «Участие женщин в политической и общественной жизни», п. 5.
- 7 Решение Совета министров № 14/04 «План действий ОБСЕ по поддержке гендерного равенства» (2004 г.), п. 44 (g).
- 8 Решение Совета министров ОБСЕ № 7/09, п. 3.
- 9 Четвертая Всемирная конференция по положению женщин, Платформа действий, Организация Объединенных Наций, Пекин, сентябрь 1995 г., стратегическая цель G.1.
- 10 Решение Совета министров ОБСЕ № 14/04.

* Последняя дата обращения ко всем источникам – 9 сентября 2024 года.

КОНЦЕВЫЕ ССЫЛКИ

- 11 Общая рекомендация № 25 по пункту 1 статьи 4 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин о временных специальных мерах, Организация Объединенных Наций, 2004 г., п. 7.
- 12 Rikki Holtmaat, "The CEDAW: a holistic approach to women's equality and freedom", in Anne Hellum and Henriette Sinding Aasen (editors) [Права человека женщин: КЛДЖ в международном, региональном и национальном праве], Women's human rights: CEDAW in international, regional, and national law [Права человека женщин: КЛДЖ в международном, региональном и национальном праве], (Cambridge: Cambridge University Press, 2013).
- 13 Международный пакт о гражданских и политических правах (МПГПП), Организация Объединенных Наций, Резолюция Генеральной Ассамблеи 2200А (XXI), 16 декабря 1966 г.
- 14 Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ), Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций, 18 декабря 1979 г.
- 15 Резолюция E/RES/1990/15, Экономический и Социальный Совет ООН (ЭКОСОС), 1990 г.
- 16 Рекомендация Rec(2003)3 Комитета министров государствам членам о сбалансированном участии женщин и мужчин в процессе принятия решений в области политики и общественной жизни, Совет Европы, 12 марта 2003 г.
- 17 Всестороннее и реальное участие женщин в общественной жизни и в процессах принятия общественных решений, а также ликвидация насилия в целях достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей всех женщин и девочек, Комиссия по положению женщин, Экономический и Социальный Совет ООН, Шестьдесят пятая сессия, E/CN.6/2021/L.3, 30 марта 2021 г.
- 18 См., например, Решение Совета министров ОБСЕ № 14/04; Решение Совета министров ОБСЕ № 7/09.
- 19 Подробнее см. Пособие 3 «Борьба с насилием в отношении женщин в политических партиях», БДИПЧ ОБСЕ, 27 ноября 2022 г.
- 20 Пример успешной интеграции факторов многообразия можно найти в руководстве Агентства международного развития Соединенных Штатов *Guide on How to Integrate Disability into Gender Assessments and Analyses* [Руководство по учету фактора инвалидности при проведении гендерной оценки и анализа], 2010 г.
- 21 Данный подход опирается на следующие примеры методологии: Международная организация труда, *A manual for gender audit facilitators: The ILO participatory gender audit methodology (2nd Edition)* [Руководство по проведению гендерного аудита: методология МОТ по проведению гендерного аудита на основе широкого участия (2-е издание)], 2012 г., а также БДИПЧ, *Гендерный аудит парламентов на основе широкого участия: пошаговое руководство*, 16 августа 2022 г.

