

**КЛЮЧЕВАЯ РОЛЬ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ
МЕХАНИЗМОВ В ОБЕСПЕЧЕНИИ
ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА**

ОБЗОР ГОСУДАРСТВ РЕГИОНА ОБСЕ



**ОБСЕ
БДИПЧ**

КЛЮЧЕВАЯ РОЛЬ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ МЕХАНИЗМОВ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА

ОБЗОР ГОСУДАРСТВ РЕГИОНА ОБСЕ



БЛАГОДАРНОСТИ

Пособие «Ключевая роль институциональных механизмов в обеспечении гендерного равенства: обзор государств региона ОБСЕ» подготовлено профессором д-ром Эми Г. Мазур, международным экспертом по вопросам политики гендерного равенства и институциональным механизмам. Данная публикация увидела свет прежде всего благодаря преданности делу и самоотдаче ее автора. Мы также выражаем благодарность д-ру Сизон Хоард за помощь в проведении онлайн-опроса и анализа его результатов, а также Сидни Смит за помощь в сборе вторичных данных и проведении интервью с представителями НПО. Помимо этого, очень важную роль в процессе проведения исследования сыграли постоянные представительства государств-участников при ОБСЕ, которые также помогли нам установить контакты с соответствующими лицами в правительствах своих стран. Мы выражаем признательность и благодарим тех сотрудников институциональных механизмов, которые приняли участие в опросе, за ответы на вопросы и за время, которое они потратили на последующие интервью. Без их участия настоящее пособие не было бы подготовлено. Неустанная работа и самоотверженные усилия институциональных механизмов делают этот мир лучше для мужчин и женщин – как в их собственных странах, так и во всем мире.

Ключевая роль институциональных механизмов в обеспечении гендерного равенства: обзор государств региона ОБСЕ

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

www.osce.org/odihhr

© БДИПЧ ОБСЕ, 2023

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

ISBN 978-92-9271-138-2

Оформление: компания Homework
Отпечатано в Польше компанией Centrum Poligrafii



СОДЕРЖАНИЕ

БЛАГОДАРНОСТИ	2
1. ВВЕДЕНИЕ	4
1.1 Рамочная основа и цели	9
1.2 Методы и анализ данных	11
1.3 Структура пособия	12
2. ОБЗОР ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ МЕХАНИЗМОВ	13
2.1 Виды институциональных механизмов, время их создания и полномочия	14
2.2 Руководство и административный потенциал	17
2.3 Потенциал в области формирования политики	20
2.4 Инструменты учета гендерной проблематики	23
2.5 Консультации по вопросам политики	26
2.6 Международное сотрудничество	30
3. ИСТОРИИ УСПЕХА И ХОРОШЕЙ ПРАКТИКИ: ТРИ ПАРЫ РАЗЛИЧНЫХ ПРИМЕРОВ	35
4. ПУТИ К УСПЕХУ И ХОРОШЕЙ ПРАКТИКЕ	48
4.1 Основные компоненты успеха	49
4.2 Инновационные инструменты хорошей практики, разработанные на местах	53
5. НАБОР ИНСТРУМЕНТОВ ДЛЯ УСПЕШНОЙ РАБОТЫ	56
ПРИЛОЖЕНИЕ А. Список институциональных механизмов 42 государств ОБСЕ, принявших участие в опросе	62
ПРИЛОЖЕНИЕ Б. Анкета, использованная при проведении опроса	65



ВВЕДЕНИЕ

Институциональные механизмы улучшения положения женщин и содействия гендерному равенству (ИМ) располагают уникальными возможностями для улучшения жизни женщин и мужчин, а в более широком контексте – для укрепления демократических государств и повышения их устойчивости и уровня равноправия. В настоящей публикации институциональные механизмы определяются как «государственные структуры на всех уровнях и во всех официальных сферах государства, предназначенные для продвижения прав и улучшения положения и условий жизни женщин, а также искоренения гендерных предрассудков»¹. В эти сложные для демократии времена институциональные механизмы играют очень важную роль в недопущении отказа от гендерного равенства на практике.

Благодаря своей «**ключевой роли**»² в продвижении политики гендерного равенства институциональные механизмы могут требовать от правительств, чтобы те рассматривали данную сферу как один из своих важнейших приоритетов. Помимо этого, ИМ выступают в качестве мощного двигателя интеграции гендерных аспектов и использования целевых подходов в тех областях политики, которые имеют особенно большое значение для достижения равенства мужчин и женщин в масштабах всего общества. Институциональные механизмы также сотрудничают с женскими организациями гражданского общества, чтобы, часто в рамках интерсекционального подхода, дать возможность высказаться тем, кто остался не услышанным. Они работают с международными организациями в целях более эффективного выполнения своих комплексных задач в области политики. Работая в системе правительства, эти государственные специалисты по вопросам гендерного равенства (которых с самого начала австралийские исследователи в области политических наук, занимающиеся темой прав женщин, назвали «фемократами»), имеют больше возможностей для продвижения повестки в области гендерного равенства в политике и на практике в случае создания альянсов с женскими организациями³.

Институциональные механизмы подобного рода впервые появились в Соединенных Штатах в 1920-е годы и представляли собой небольшие административные подразделения, которые занимались вопросами женской занятости. Новая, вторая, волна выступлений за права женщин, прокатившаяся по миру в 1970-х годах, привела к заметному расширению их скромной деятельности. В ответ на растущие требования к правительствам решить проблему укоренившихся гендерных предрассудков и расширить права женщин во всех регионах мира

1 Dorothy McBride and Amy G. Mazur, Women's Policy Agencies and State Feminism – In: Georgina Waylen, Karen Celis, Johanna Kantola and S. Laurel Weldon (eds.), Handbook on Gender and Politics, Oxford: Oxford University Press, 2013, pp. 654-678.

2 Sarah Childs and Mona Lena Krook, Analyzing Women's Substantive Representation: From Critical Mass to Critical Actors, Government and Opposition, Vol.44 (2), 2009, pp. 125-145.

3 См., например: Hester Eisenstein, Inside Agitators: Australian Femocrats and the State, Philadelphia: Temple University Press, 1996; Marian Sawer, Sisters in Suits: Women and Public Policy in Australia, Sydney: Allen & Unwin, 1990.

были созданы государственные механизмы с намного более широкими задачами и сферой деятельности. Одновременно с этим началась разработка международных стандартов, касающихся статуса и формирования таких институциональных механизмов. Список основных международных стандартов в отношении ИМ, существующих в настоящее время, представлен во врезке 1.

1. Основные международные документы, в которых рассматриваются институциональные механизмы, отвечающие за улучшение положения женщин и содействие гендерному равенству

- Четвертая всемирная конференция ООН по положению женщин, Пекинская декларация и Платформа действий (1995), стратегическая область Н «Институциональные механизмы улучшения положения женщин»⁴
- ОБСЕ, План действий по поддержке гендерного равенства (2004), Приоритетная область «Создание национальных механизмов для улучшения положения женщин»⁵
- ОБСЕ, Решение «Участие женщин в политической и общественной жизни» (2009)⁶
- Совет Европы, Рекомендация Комитета министров странам-членам «О стандартах и механизмах обеспечения гендерного равенства» (2007)⁷
- ОЭСР, Рекомендация Совета по вопросам гендерного равенства в общественной сфере⁸ (2015)

В 1995 г. в своей **Пекинской платформе действий** ООН дала следующее **определение** роли институциональных механизмов:

-
- 4 Пекинская декларация и платформа действий (Пекинская декларация), Четвертая всемирная конференция ООН по положению женщин, принята 16 сентября 1995 г.
 - 5 Решение Совета министров № 14/04 «План действий ОБСЕ по поддержке гендерного равенства» (План действий), София, 7 декабря 2004 г.
 - 6 Решение Совета министров № 7/2009 «Участие женщин в политической и общественной жизни», ОБСЕ, Афины, 2 декабря 2009 г.
 - 7 Рекомендация CM/Rec (2007)17 «О стандартах и механизмах обеспечения гендерного равенства», Совет Европы, принята 21 ноября 2007 г.
 - 8 2015 ОЭСР Рекомендация Совета по вопросам гендерного равенства в общественной сфере, OECD Publishing, Paris, 8 March 2016.

«...центральное подразделение по координации политики в рамках правительства, главная задача [которого] заключается в том, чтобы оказывать правительству в целом поддержку в деле учета гендерной проблематики во всех областях политики»⁹.

Институциональные механизмы, которые также называют «механизмами реализации женской политики» (Пекинская платформа действий, раздел Н), стали постоянными и ключевыми государственными субъектами на всех уровнях управления в самых разных странах по всему миру.

С учетом той крайне важной роли, которую играют институциональные механизмы, их возможностей с точки зрения обеспечения положительных сдвигов в области гендерного равенства и демократии, а также их включения в общую стратегию ООН в сфере гендерного равенства неудивительно, что эти сложные и разнообразные механизмы стали предметом масштабных исследований, проводимых как международными организациями, так и учеными (см. врезку 2). Исследование, проведенное для подготовки настоящего издания, опиралось на эти важные работы и стало вкладом в данную область знания.

2. Основные международные исследования, посвященные институциональным механизмам

- Отдел ООН по улучшению положения женщин (ОУПЖ ООН, сейчас – «ООН-женщины»), Укрепление национальных механизмов, занимающихся вопросами гендерного равенства и расширения возможностей женщин: глобальное комплексное исследование: содержит региональный анализ институциональных механизмов в Юго-Восточной и Восточной Европе, на Кавказе и в Центральной Азии, в государствах ЕС и странах-кандидатах, а также в других развитых экономиках региона ЕЭК. Опубликовано в 2010 г.¹⁰
- Европейский институт гендерного равенства (EIGE), Эффективность институциональных механизмов в продвижении гендерного равенства: обзор выполнения Пекинской платформы действий в странах ЕС¹¹, 2014 г.

⁹ Пекинская декларация, с. 84

¹⁰ Rounaq Jahan, Strengthening National Mechanisms for Gender Equality and the Empowerment of Women. A Global Synthesis Study, United Nations Division for the Advancement of Women, 2010.

¹¹ Effectiveness of Institutional Mechanisms for the Advancement of Gender Equality: Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States, European Institute for Gender Equality (EIGE), Luxembourg, 5 March 2014.

- Европейский институт гендерного равенства (EIGE), На пути к прогрессу: укрепление эффективных структур по обеспечению гендерного равенства и учета гендерной проблематики в ЕС¹², 2023 г.
- Dorothy McBride and Amy G. Mazur, The Politics of State Feminism: Innovation in Comparative Research [Политика государственного феминизма: инновации в сравнительном анализе]¹³: общее исследование в рамках проекта Исследовательской сети по вопросам гендера, политики и государства. Проект проводит исследования деятельности ИМ в пяти различных областях политики в 17 странах Западной Европы и Северной Америки и публикует результаты этих исследований.

Указанные исследования содержат неодинаковые выводы.

В Глобальном исследовании ОУПЖ ООН 2010 года перечислены следующие **вызовы, с которыми сталкиваются институциональные механизмы**:

- устойчивость деятельности ИМ находится под угрозой из-за нехватки финансирования в случае прекращения международной поддержки;
- учет гендерной проблематики все еще встречает сопротивление и не был принят или институционально закреплён в качестве обязательной государственной стратегии;
- наблюдается отсутствие политической воли среди представителей исполнительной ветви власти, а также недостаточное внимание и приверженность обеспечению гендерного равенства как одной из первоочередных задач государственной политики.

С одной стороны, в этом исследовании ОУПЖ ООН, как и в публикации Европейского института гендерного равенства 2014 года, утверждается, что для укрепления политической воли необходимо расширение полномочий институциональных механизмов и развитие прочных связей с гражданским обществом, а также «укрепление политического влияния самого механизма путем формирования мощной основы, на которую он будет опираться в случае сопротивления со стороны социальных консерваторов»¹⁴. С другой стороны, по данным Исследовательской сети по вопросам гендера, политики и государства, институциональные механиз-

12 The Pathway to Progress: Strengthening Effective Structures for Gender Equality and Gender Mainstreaming in the EU, EIGE, Luxembourg, 27 February 2023.

13 Dorothy McBride and Amy G. Mazur, The Politics of State Feminism: Innovation in Comparative Research, Pittsburgh, PA: Temple University Press, 2010.

14 Jahan, Strengthening National Mechanisms, p. 66.

мы, которые обладают значительным влиянием и получают хорошее финансирование, не всегда становятся самыми успешными. Исследователи считают, что для успешной работы институциональных механизмов важнее их близость к власти, взаимодействие руководителей этих механизмов с женскими движениями и альянсы с левыми политическими партиями.

Данные, представленные в исследовании Европейского института гендерного равенства 2023 года, подтверждают, что эти вызовы не потеряли своей актуальности. Страны, рассмотренные в этом исследовании, по-прежнему не демонстрируют твердую приверженность продвижению гендерного равенства, что подтверждается отсутствием соответствующих планов действий в 11 государствах-членах, слабой позицией институциональных механизмов в 18 из них и перегруженностью ИМ в 19 государствах, где эти механизмы имеют слишком широкий мандат. Ключевое значение для выполнения мандата и функций ИМ имеют ресурсы. В девяти институциональных механизмах вопросами гендерного равенства занимаются менее 10 сотрудников, что существенно затрудняет выполнение всех задач и функций, обеспечивающих эффективность институционального механизма. Несмотря на наличие официальных мандатов, в большинстве государств ЕС эти мандаты не приводят к последовательному использованию инструментов и методов всестороннего учета гендерной проблематики.

Исследование, проведенное в рамках подготовки настоящего пособия, позволяет более углубленно проанализировать разнообразные выводы, представленные в вышеуказанных публикациях.

1.1 РАМОЧНАЯ ОСНОВА И ЦЕЛИ

На протяжении многих лет современное общество считает гендерное неравенство одним из основных препятствий на пути прогресса и процветания. В частности, это признается в Московском документе ОБСЕ 1991 года:

«Полное и подлинное равенство между мужчинами и женщинами является существенно важным элементом справедливого и демократического общества, основанного на верховенстве закона. [Государства-участники] признают, что целостное развитие общества и повышение благополучия всех его членов требуют равных возможностей для полного и равного участия мужчин и женщин»¹⁵.

¹⁵ Документ Московского совещания Конференции по человеческому измерению, ОБСЕ, 3 октября 1991 г.

Решение № 14/04 Совета министров «План действий ОБСЕ по поддержке гендерного равенства» (2004) закрепляет идею изменений из Московского документа, в частности в отношении создания и функционирования институциональных механизмов, отвечающих за улучшение положения женщин и содействие гендерному равенству. В пункте 42 государствам-участникам рекомендуется «создать или укрепить существующие механизмы для обеспечения гендерного равенства». Помимо этого, одной из шести приоритетных задач Плана действий 2004 года является создание национальных механизмов для улучшения положения женщин.

В пункте 44(g) Плана действий описан **четкий мандат БДИПЧ** по оказанию поддержки государствам-участникам ОБСЕ в сфере создания национальных механизмов улучшения положения женщин. В частности, БДИПЧ:

«...будет и впредь по мере необходимости предоставлять «ноу-хау» и оказывать поддержку в области построения демократических институтов для обеспечения гендерного равенства, таких, как бюро омбудсменов местного и национального уровня;

будет обеспечивать диалог и сотрудничество между гражданским обществом, средствами массовой информации и государством по вопросам учета гендерной проблематики»¹⁶.

Поскольку в Планах действий ОБСЕ и Пекинской платформе действий ООН речь в основном идет об институциональных механизмах национального уровня, в настоящем пособии **рассматриваются учреждения в структуре государственных исполнительных органов на национальном уровне**. Механизмы обеспечения гендерного равенства в других ветвях власти, в том числе в парламентах или национальных правозащитных учреждениях, наряду с институциональными механизмами более низкого уровня, не рассматривались в проведенном исследовании. В то же время предметом анализа стали административные подразделения и отделы, находящиеся в ведении национальных институциональных механизмов и работающие как в рамках национального правительства, так и на региональном или местном уровне.

В связи с этим настоящее пособие имеет своей целью оказание содействия государствам-участникам ОБСЕ и их официальным институциональным механизмам, отвечающим за улучшение положения женщин и обеспечение гендерного равенства, в укреплении ключевой роли этих механизмов в деле поддержки гендерного равенства и построения более справедливого в гендерном отношении общества. Пособие включает в себя следующую информацию:

¹⁶ План действий 2004 года, п. 44 (g).

- данные исследования, охватывающего 42 страны региона ОБСЕ;
- анализ учета гендерной проблематики и целевых усилий в данной области, основанный на личных наблюдениях и опыте сотрудников институциональных механизмов, а не на внешних оценках;
- конкретные и основанные на реальных фактах рекомендации по поддержке важных постоянных усилий, предпринимаемых правительствами и институциональными механизмами в рамках выполнения чрезвычайно сложной повестки в области гендерного равенства.

1.2 МЕТОДЫ И АНАЛИЗ ДАННЫХ

В настоящем пособии представлены результаты двухступенчатого исследования, на первом этапе которого проводился сбор данных посредством изучения документов и проведения онлайн-опроса (Приложение Б). В ноябре 2021 г. институциональным механизмам в 56 из 57 государств-участников (исключение составил Ватикан) было предложено ответить на вопросы специальной анкеты; ответы были получены от 42 из них. В рамках второго этапа (в мае-августе 2022 года) были организованы подробные интервью с 18 институциональными механизмами из 42 ответивших, направленные на углубленное изучение их деятельности.

В Приложении А представлен полный список институциональных механизмов, принявших участие в онлайн-опросе, с указанием страны, года создания и вида учреждения. Опрос включал вопросы открытого и закрытого типа, и руководителей институциональных механизмов спрашивали о структуре этих механизмов, их полномочиях, административных возможностях, политических инструментах и консультационной практике. Им также предлагалось **указать, какие свои действия они считают успешными на основе своей собственной оценки**. Помимо этого, респондентов просили привести конкретные примеры успехов в области политики и стратегии за последнее время, в частности связанных с а) достижением целей в области гендерного равенства в целом, б) использованием инструментов учета гендерной проблематики, в) работой консультативного совета, г) консультациями с гражданским обществом. Анализ успешных примеров из практики свидетельствует о заметных достижениях по крайней мере в одной из четырех указанных областей во всех 42 странах.

Второй этап исследования состоял из конфиденциальных интервью с теми институциональными механизмами, которые согласились на их проведение после участия в опросе. Интервью проводились с сотрудниками институциональных механизмов, экспертами по гендерным вопросам и представителями гражданского общества из 18 стран (из 42 стран-респондентов). Всего состоялось 65 интервью, основная цель которых состояла в том, чтобы получить более подробную информацию об инструментах, компонентах и динамике конкретных успешных

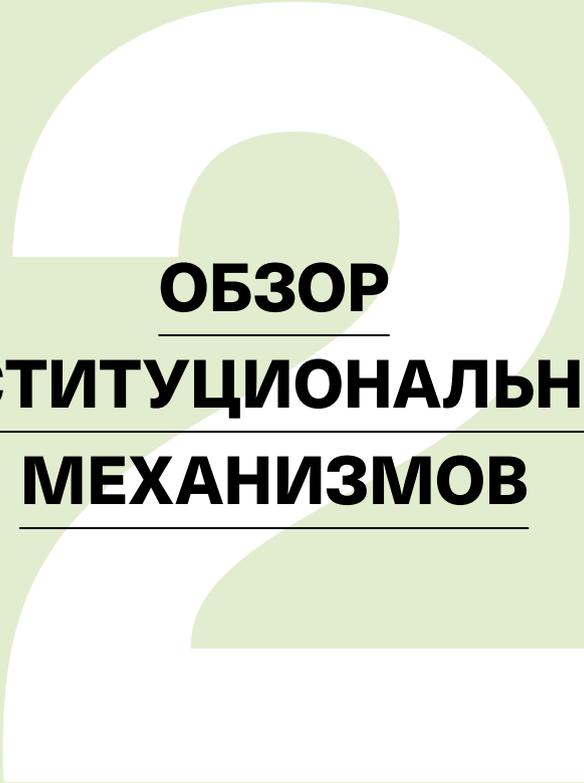
примеров деятельности ИМ в области политики и стратегии. Интервью в формате видеоконференций были организованы в 18 странах: Азербайджане, Албании, Армении, Бельгии, Боснии и Герцеговине, Грузии, Италии, Монголии, Норвегии, Португалии, Румынии, Северной Македонии, Сербии, Украине, Хорватии, Чехии, Швейцарии и Швеции. Две страны с разными с точки зрения масштаба, мандата, традиций и текущей деятельности институциональными механизмами – Германия и Словения – были выбраны для проведения поездок на места, а затем подробных очных интервью (в течение двух дней).

1.3 СТРУКТУРА ПОСОБИЯ

Настоящее пособие содержит результаты анализа данных, полученных в ходе опроса и последующих интервью, а также обзор практических рекомендаций, стратегий и инструментов для будущих действий. Если не указано иное, цитаты, которые приводятся в тексте, взяты из опросов и интервью.

Глава 2 содержит описание особенностей структуры институциональных механизмов из 42 стран, а глава 3 посвящена ключевой роли этих механизмов в достижении успехов в области политики и расширения прав и возможностей: для этого используются три пары различающихся примеров из разных стран (**достижение целей в области гендерного равенства** в Словении и Германии, **использование инструментов всестороннего учета гендерной проблематики** в Бельгии и Украине, **международное сотрудничество** на примере Швеции и Боснии и Герцеговины).

Результаты опроса и материалы интервью используются в главе 4, в которой говорится о различных необходимых компонентах успешной деятельности ИМ, а также приводятся примеры разработки и использования инновационных инструментов. В главе 5 представлены подготовленные на основе комплексных выводов практические рекомендации, позволяющие обеспечить оптимальное использование и развитие рассмотренных успехов в целях дальнейшего расширения и совершенствования ключевой роли институциональных механизмов.



ОБЗОР
ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ
МЕХАНИЗМОВ

Знания о структурном потенциале институциональных механизмов крайне важны для понимания их **ключевой и катализирующей роли** в успехе соответствующей политики и в расширении прав и возможностей. **Обзор текущего структурного потенциала ИМ в государствах-участниках ОБСЕ** подготовлен на основе ответов самих институциональных механизмов, полученных в ходе опроса и последующих интервью. В Приложении А представлен список всех институциональных механизмов (из 42 стран), принявших участие в опросе.

2.1 ВИДЫ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ МЕХАНИЗМОВ, ВРЕМЯ ИХ СОЗДАНИЯ И ПОЛНОМОЧИЯ

Обзор структуры ИМ начинается с информации о **видах институциональных механизмов** в 42 странах. В регионе ОБСЕ представлены все виды ИМ, указанные в ранее проведенных исследованиях:

- министерства;
- административные органы (независимые или в составе министерств или исполнительных органов власти);
- комиссии или советы (в составе министерств или исполнительных органов власти);
- институты.

В 32 из 42 стран, участвовавших в опросе, есть только один из видов институциональных механизмов: административный орган, совет или министерство. При этом **административные органы являются наиболее распространенным видом ИМ**: они работают в 30 странах. В 23 странах из этих 30 они входят в состав конкретного министерства или находятся в ведении офиса премьер-министра: например, в Албании Департамент стратегий и политики в области гендерного равенства и социальной защиты работает в структуре Министерства социальных вопросов, а на Кипре Комиссар по вопросам гендерного равенства подчиняется канцелярии премьер-министра. В семи остальных странах административные органы находятся в ведении институционального механизма министерского уровня: на Мальте Департамент равных возможностей входит в состав Министерства по вопросам равенства, исследований и инноваций, а в Ирландии Отдел по вопросам гендерного равенства работает в структуре Министерства по делам детей, равенства, инвалидности, интеграции и молодежи. В Швеции существуют два административных органа – Департамент по вопросам гендерного равенства при Министерстве занятости и гендерного равенства, а также независимое Агентство по гендерному равенству.

В ряде стран национальные институциональные механизмы имеют более сложную структуру. В составе Министерства по делам семьи, граждан старшего возраста, женщин и молодежи Германии работает Департамент гендерного равенства, но при этом в 2021 году в стране была создана новая для региона ОБСЕ структура – Федеральный фонд гендерного равенства. Это независимый орган с широким мандатом в области защиты прав, сотрудничества, взаимодействия с гражданским обществом и проведения исследований. Особую структуру имеют и институциональные механизмы в Бельгии и Украине. В Бельгии работает независимый Федеральный институт по вопросам равенства женщин и мужчин: это один из двух полностью автономных институциональных механизмов, существующих в странах, принявших участие в опросе (наряду с Агентством по гендерному равенству Швеции). В Украине Уполномоченный по вопросам гендерной политики подчиняется кабинету министров (Секретариат кабинета министров) и, в отличие от Комиссара Кипра по вопросам гендерного равенства, не имеет отдельной структуры.

В большинстве стран постсоветского пространства, а также в восьми других государствах-участниках ОБСЕ **институциональные механизмы представляют собой комиссии или советы** при отдельных министерствах, аппарате президента или канцелярии премьер-министра. Например, Комиссия по делам женщин и семейно-демографической политике Казахстана и Совет по делам женщин Армении находятся в ведении аппарата президента соответствующей страны. В Армении наряду с Советом существует административный орган по гендерному равенству – Департамент равных возможностей в составе Министерства труда и социальных вопросов.

Лишь в двух странах, участвовавших в опросе, институциональные механизмы – это **полноценные самостоятельные министерства**. Речь идет о Государственном секретариате по здравоохранению, социальной защите, социальным и политическим вопросам, равным возможностям и технологическим инновациям Сан-Марино и Министерстве по вопросам равенства между женщинами и мужчинами Люксембурга.

В **названиях** институциональных механизмов присутствуют самая разная терминология: большинство наделено полномочиями только в области гендерной политики, однако некоторые из них помимо гендерных вопросов занимаются другими областями политики, в основном связанными с социальной сферой. Начиная с 2000-х годов, деятельность и названия институциональных механизмов претерпевали изменения по мере **перехода от вопросов положения женщин к вопросам гендерного равенства**. В последнее время названия ИМ включают гендерно-нейтральные понятия равенства – такие, например, как «равные возможности» или «многообразие».

По данным опроса, 31 из 52 обследованных институциональных механизмов работает более десяти лет, а ИМ в Норвегии, Швеции и Португалии появились в 1970-х годах. Помимо этого, институциональные механизмы в Бельгии, Ирландии, Италии, Люксембурге, на Мальте, в Норвегии, Сан-Марино, Словении, Франции и Швеции, хоть и были созданы достаточно давно, со временем поменяли свое название.

Во многих странах **перепрофилирование и переименование институциональных механизмов** может происходить в результате смены правительства. В частности, в Чехии «в 2012 году Департамент был переведен из аппарата правительства в Министерство труда и социальных вопросов, а в 2015 году был возвращен обратно. При этом за повестку в области гендерного равенства отвечали разные члены кабинета в зависимости от состава правительства: министр труда и социальных вопросов в 2012-2014 годах, министр по правам человека, равным возможностям и законодательству в 2014-2017 годах, министр юстиции в 2017-2018 годах и премьер-министр в 2018-2021 годах».

Институциональные механизмы имеют официальные полномочия, их деятельность регулируется **учредительными документами**, а также, в соответствующих случаях, **национальными планами действий по обеспечению гендерного равенства**. В 40 из 42 стран (за исключением Мальты и Казахстана) институциональные механизмы создавались одновременно с разработкой планов по обеспечению гендерного равенства. У Мальты нет рамочного документа, содержащего руководящие принципы, а в Казахстане «концепция семейной и гендерной политики» изложена в указе, который не является законом или планом действий по гендерному равенству.

Более чем в половине стран (59% респондентов) институциональные механизмы **были созданы по решению правительства** – как правило, на основании официальных указов главы исполнительной власти или кабинета министров. В трети стран ИМ создавались на базе законодательства о гендерном равенстве или равных возможностях для женщин и мужчин. Например, в Швеции и Черногории ИМ были созданы на основании законов о гендерном равенстве и указов правительства. Планы действий по обеспечению гендерного равенства и рамочные законы могут формально закреплять основные направления деятельности ИМ, цели и, в некоторых случаях, конкретные шаги по содействию гендерному равенству. Помимо этого, основной рамочный документ, Пекинская платформа действий ООН 1995 года, остается ориентиром в области политики гендерного равенства в регионе ОБСЕ наряду с Конвенцией ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ).

На примере национальных планов действий Португалии и Литвы можно увидеть, что институциональные механизмы используют **два разных подхода к реализации политики гендерного равенства**. Некоторые используют исключительно **подход, состоящий во всестороннем учете гендерных аспектов**, в рамках которого ИМ стремится обеспечить системную интеграцию целей в области гендерного равенства во все сферы государственной политики. Другие ИМ используют **двойной подход, сочетающий учет гендерных аспектов и целенаправленную политику** в одной или нескольких ключевых сферах (таких, как борьба с насилием в отношении женщин, расширение экономических прав и возможностей женщин или обеспечение равной оплаты труда женщин и мужчин).

2.2 РУКОВОДСТВО И АДМИНИСТРАТИВНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

Три четверти всех **административных руководящих должностей** в институциональных механизмах обследованных стран занимают женщины, остальные такие должности – мужчины. Такая же тенденция отмечается в гендерном составе сотрудников. В семи странах в штате нет мужчин, и только в трех государствах – Люксембурге, Чешской Республике и на Мальте – в институциональных механизмах работает больше мужчин, чем женщин. В остальных странах мужчины составляют от 10 до 40% от общего числа сотрудников.

Как показывают исследования¹⁷, **профессиональный опыт руководителей ИМ** и порядок их назначения оказывают влияние на используемые ими подходы. Если во главе институционального механизма стоит руководитель, связанный с женским движением, то ведомство с большей вероятностью будет играть **«инсайдерскую роль»**, выражая мнение и отстаивая интересы женского движения в правительстве. В странах-респондентах есть очевидные возможности для инсайдерского влияния, если учесть тот факт, что треть руководителей всех ИМ – выходцы из гражданского общества или академических кругов. Более половины имеют опыт госслужбы, что свидетельствует о повышении уровня институционализации ИМ.

Высказываются разные мнения по поводу того, обеспечивает ли увеличенный **бюджет** улучшение результатов работы ИМ. Бюджет более половины институциональных механизмов полностью контролируют те министерства, при которых ИМ работают. По данным опроса, многие страны, в том числе Норвегия, Португалия, Франция и Швеция, используют сложные модели бюджетов, отражающие сочетание работы по комплексному учету гендерных аспектов и целевого подхода в ряде областей политики. В других государствах ОБСЕ часть средств национальных опе-

17 Dorothy McBride and Amy G. Mazur, *The Politics of State Feminism: Innovation in Comparative Research*, Pittsburgh, PA: Temple University Press, 2010.

рациональных бюджетов и проектного финансирования поступает от иностранных доноров (таких, как Европейский союз или учреждения ООН) или даже от частных организаций и правительств более богатых стран, имеющих крупные программы поддержки международного развития. Хорошо известен тот факт, что бюджеты институциональных механизмов трудно измерить, поскольку они часто бывают разделены между несколькими ведомствами. Это особенно сложная задача в тех странах, которые придерживаются двойного подхода, сочетающего всесторонний учет гендерных аспектов и целевые инициативы. Помимо этого, трудно отследить взносы от иностранных доноров, поскольку институциональные механизмы не контролируют напрямую весь объем выделяемых средств.

Более трети ИМ, участвовавших в опросе, не предоставили информацию о размере доли национального бюджета, а половина ИМ не сообщила о распределении бюджетных средств по направлениям их деятельности. Венгрия, Грузия, Ирландия, Норвегия, Северная Македония и Соединенные Штаты не предоставили данных о размере бюджета, поскольку в этих странах средства рассредоточены между несколькими государственными учреждениями. Например, в Ирландии, по данным опроса, невозможно выделить бюджет департамента из общего бюджета министерства, к которому этот департамент относится. Информация о бюджетах ИМ в Турции и на Кипре позволяет более детально изучить данный вопрос.

3. Кипр и Турция: отдельные бюджеты

Кипр. Бюджет Национального механизма по правам женщин обеспечивает операционные расходы Отдела по вопросам равенства, а также гранты и субсидии для женских организаций; это составляет большую часть годового бюджета. Гранты для женских организаций и НПО охватывают два вида спонсорской помощи: а) ежегодные субсидии на покрытие операционных расходов всех членов Совета и отдельных членов Национального комитета на определенных условиях; б) субсидии на реализацию конкретных проектов и мероприятий (конференции, обучающие и информационные семинары, исследования по гендерным вопросам). В последние годы бюджет Национального механизма значительно увеличился (с 270 тыс. евро в 2017 году до 375 тыс. евро в 2021 году и 520 тыс. евро в 2022 году) для целей реализации мер и программ по содействию гендерному равенству на национальном уровне.

Турция. Бюджет Главного управления по вопросам положения женщин разделен между центральным и региональным ведомствами. Региональная структура предоставляет услуги жертвам насилия в своих приютах и центрах по предупреждению и мониторингу насилия. Основную часть средств общего бюджета получает региональное ведомство (95%). Бюджет центрального ведомства покрывает преимущественно расходы на персонал, исследования и осуществление проектов, а также на обучение.

Поскольку получить полные и точные данные о бюджетах ИМ сложно, в качестве наиболее точного показателя потенциала ИМ можно рассматривать **количество штатных сотрудников**. Из 37 стран, предоставивших информацию о сотрудниках ИМ, только в Сан-Марино и Лихтенштейне все сотрудники работают на неполной ставке, а в Албании таких сотрудников больше, чем работающих полный день. Собранный в ходе опроса информация о штатных сотрудниках на полной ставке в ИМ национального уровня показала большой разброс в численности персонала: Швеция (104), Азербайджан (70), Португалия (68), Германия (67), Италия (62), Бельгия (45), Румыния (40), Швейцария (30), Норвегия (23), Чехия (10), Грузия (7), Словения (7), Босния и Герцеговина (6), Украина (4).

Организационная структура институциональных механизмов оказывает влияние на эффективность, сферу и охват их деятельности. В структуру ИМ могут входить следующие подразделения:

1. административные подразделения;
2. отделения или филиалы;
3. консультативные или координационные органы, работающие по конкретным направлениям политики;
4. подразделения, занимающиеся информированием/просвещением населения.

Если отдельные административные подразделения в составе ИМ позволяют более системно заниматься отдельными областями политики, то филиалы на субнациональном уровне дают возможность ИМ более эффективно внедрять политику и осуществлять программы в конкретных регионах. Консультативные советы и координационные органы представляют собой важный механизм для обеспечения необходимой совместной работы с другими ведомствами, гражданским обществом и международными партнерами. Информационные центры очень важны для повышения осведомленности населения и изменения отношения к вопросам гендерного равенства. Примером сложной внутренней структуры является механизм обеспечения гендерного равенства, действующий во Франции.

4. Внутренняя организационная структура ИМ во Франции

Национальный департамент по правам женщин и гендерному равенству имеет сложную административную структуру, состоящую из следующих компонентов:

- а. отдельные административные подразделения по вопросам равенства в сфере занятости, гражданских прав, борьбы с насилием, а также по культурным и социальным вопросам;
- б. территориальные отделения на региональном уровне;
- в. сеть из 25 координаторов по вопросам гендерного равенства в каждом министерстве;
- г. консультативные советы по вопросам гендерного равенства, равенства в сфере занятости и борьбы с сексуальным насилием;
- д. Национальный информационный центр по правам женщин и равенству, имеющий сеть из 125 информационных центров на уровне регионов и различных ведомств.

Во многих ИМ существует дополнительный механизм, не представленный в данных опроса, но не менее важный: это **административные координаторы** в каждом министерстве, с которым ИМ работает. Сегодня такие административные координаторы есть во всех 18 странах, участвовавших во второй части исследования. Их деятельность различается по объему в зависимости от министерства и, как правило, не получает какого-либо дополнительного финансирования. В следующей главе в качестве примера хорошей практики приведен анализ работы таких координаторов в Словении.

2.3 ПОТЕНЦИАЛ В ОБЛАСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПОЛИТИКИ

Для достижения целей в сфере гендерного равенства важны не только административные ресурсы и организационная структура, но и возможность **добиваться осуществления политических мер** в рамках сложных политических процессов, связанных с принятием законов или решений на уровне исполнительной власти. Этот вопрос имеет очень большое значение для выполнения одной из главных задач институциональных механизмов – воплощать официальные политические заявления в значимую политическую практику, добиваясь реальных улучшений в области гендерного равенства и прав женщин в конкретных случаях.

5. От слов к делу: этапы разработки и реализации политики

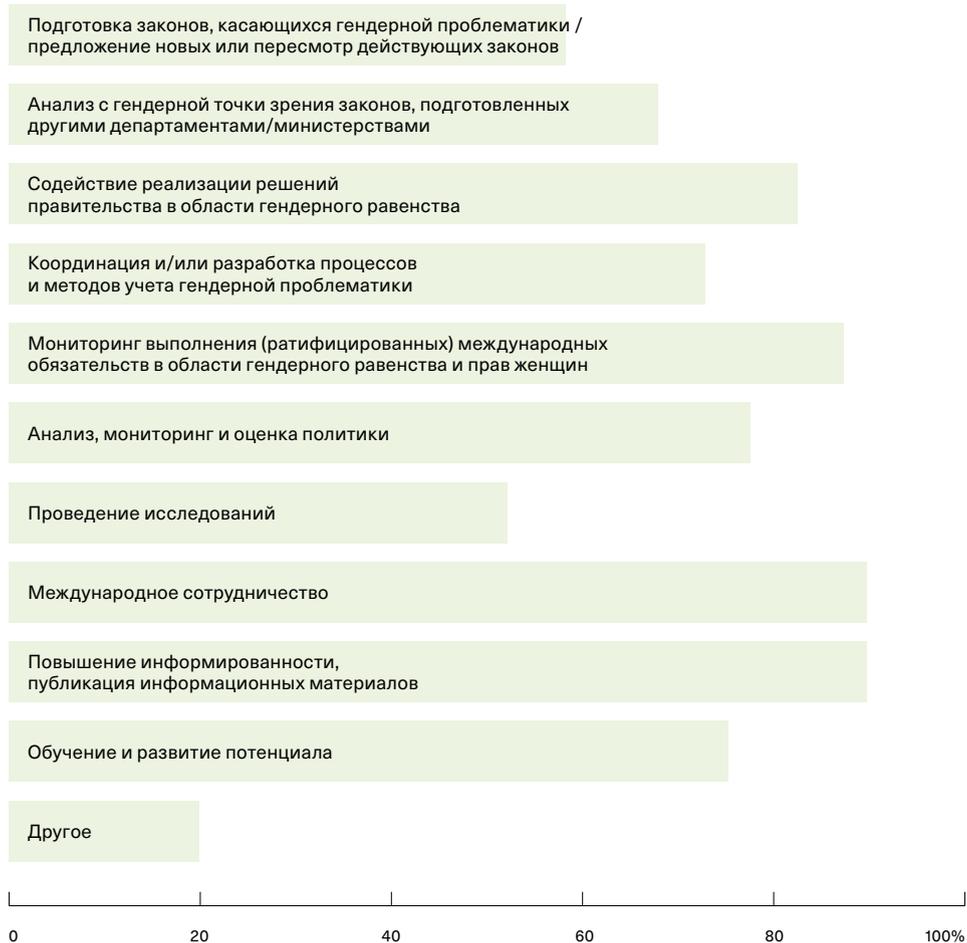
Демократический процесс предусматривает три основных этапа разработки политики:

1. до принятия политики: выявление проблем, формирование повестки дня, выдвижение предложений;
2. принятие: официальное вступление решений в силу, формулирование программного заявления или запланированного результата политики;
3. после принятия: внедрение, администрирование и отслеживание, часто на основе официальной оценки, отчетности и мониторинга политики. По итогам этих процессов цикл может начаться заново. В актуальных исследованиях указывается, что официальное внедрение и оценка, расширяющие возможности субъектов политики в области гендерного равенства, крайне важны для эффективной реализации политики на практике с потенциалом для трансформации гендерных отношений и продвижения гендерного равенства¹⁸.

На рис. 1 представлены ответы на заданный респондентам вопрос «**Какие задачи выполнялись вашим ИМ более трех раз в год за последние три года?**». Интересно, что во многих случаях институциональные механизмы выполняют все задачи. Чаще всего (70-80% для всех ИМ) это внедрение, мониторинг, международное сотрудничество и повышение информированности. Даже самая редко выполняемая задача (проведение исследований) фигурирует в ответах около 50% всех ИМ. Диаграмма задач показывает, что институциональные механизмы ведут активную деятельность и выполняют все задачи, направленные на разработку значимой политики и ее **практическую реализацию**.

18 Isabelle Engeli and Amy G. Mazur, Taking implementation seriously in assessing success: the politics of gender policy in practice, *European Journal of Politics and Gender*, Vol. 1(1-2), 2018, pp. 111-129.

Рис. 1. Задачи в области политики, выполненные ИМ за последние 3 года



Отвечая на вопрос «Что наиболее точно описывает **основную деятельность вашего ИМ?**», касающийся **общего подхода в области политики**, 59% институциональных механизмов выбрали вариант ответа «обеспечение официального учета гендерной проблематики», 5% – «неформальный учет гендерной проблематики», который не входит в их мандат, а 34% – «целевую политику». Многие респонденты сообщили, что они активно используют двойной подход, который предусматривает как учет гендерных аспектов, так и целевые инициативы в области политики. Таким образом, они не выбирают между двумя подходами, а комбинируют их. По словам одного «фемократа», «учет гендерной проблематики является обязательным в условиях демократии, равенства, социальной справедливости и недискриминации».

В тройку основных **областей политики**, которыми занимаются ИМ, входят борьба с насилием в отношении женщин и домашним насилием; недопущение дискриминации и преследования по признаку пола/гендера; расширение экономических прав и возможностей и участия в экономической жизни. В этих областях работают более 80% участников опроса. Более половины ИМ также занимаются вопросами семьи и участия в политической жизни, а около 40% – вопросами сексуальных и репродуктивных прав. Помимо этого, проведенный опрос показал, что институциональные механизмы работают и по следующим направлениям: последствия пандемии COVID-19 для женщин и девочек (Соединенные Штаты); борьба с гендерными стереотипами (Франция и Монголия); женщины, мир и безопасность (Босния и Герцеговина, Грузия, Соединенные Штаты и Украина); борьба с торговлей людьми (Дания); женщины с инвалидностью (Лихтенштейн); расширение возможностей в сфере ИКТ (Кипр); права лесбиянок, геев, бисексуалов и трансгендерных людей (Бельгия, Болгария, Дания, Исландия и Португалия).

2.4 ИНСТРУМЕНТЫ УЧЕТА ГЕНДЕРНОЙ ПРОБЛЕМАТИКИ

Представляется важным подробно рассмотреть конкретные инструменты учета гендерной проблематики, используемые институциональными механизмами, поскольку международные организации, ИМ и национальные правительства придают особое значение всестороннему учету гендерной проблематики и взяли на себя официальные обязательства содействовать решению этой задачи.

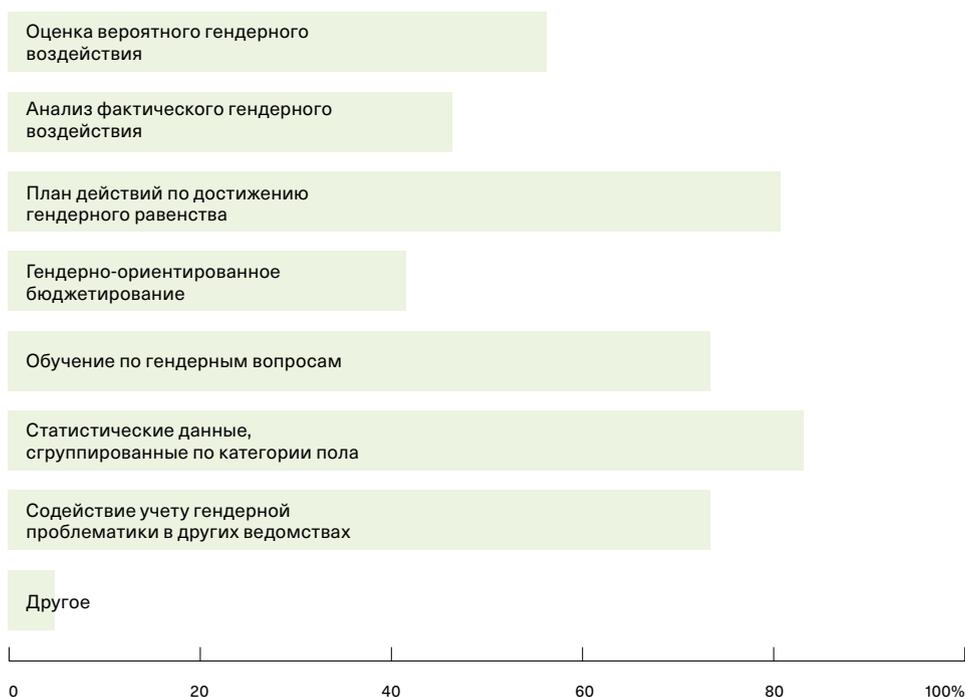
6. Инструменты учета гендерной проблематики для ИМ

- **Оценка вероятного гендерного воздействия** – это предварительная оценка предлагаемого закона, политики или программы, направленная на то, чтобы выявить и предотвратить возможные негативные последствия их принятия для ситуации в области гендерного равенства.
- **План действий по обеспечению гендерного равенства** – это полный перечень мер, отражающих стратегическое видение того, как можно обеспечить гендерное равенство, в виде единого программного документа. Такие меры могут включать проведение оценки воздействия или аудита процедур и практик в целях выявления гендерного неравенства и предрассудков, разработку и реализацию инновационных стратегий, направленных на устранение любого неравенства и предрассудков, а также постановку целей и мониторинг их достижения.
- **Гендерно-ориентированное бюджетирование** – это подготовка и исполнение с учетом гендерных аспектов бюджетов государственных ведомств/министерств и парламента, не занимающихся непосредственно вопросами гендерного равенства, посредством инвестиций в обеспечение гендерного равенства и содействие его достижению.
- **Обучение по гендерным вопросам** – программы в рамках широких стратегий продвижения гендерного равенства, включающие повышение информированности, расширение возможностей для обучения, накопление знаний и развитие навыков.
- **Статистические данные, сгруппированные по категории пола** – сбор и обработка данных отдельно для субъектов данных женского и мужского пола с целью измерить различия между ними в разных социально-экономических областях. Рекомендуется разбивать данные по дополнительным признакам (возраст, наличие инвалидности и др.).
- **Анализ фактического гендерного воздействия** – анализ или оценка закона, политики или программы после их реализации/внедрения с целью определить, достигли ли они своих целей и/или способствовали ли они обеспечению гендерного равенства.

Подробнее об определениях и концепциях инструментов всестороннего учета гендерной проблематики см. веб-сайт Европейского института гендерного равенства (англ.).

Участников опроса просили указать, какие из перечисленных шести инструментов они используют на регулярной основе, и привести конкретные примеры такого использования. Как показано на рис. 2, институциональные механизмы регулярно используют все шесть инструментов учета гендерной проблематики, но при этом оценкой гендерного воздействия национальной политики/законодательства они занимаются в меньшей степени. Помимо этого, многим странам необходимо предпринять дополнительные усилия для того, чтобы национальные бюджеты были более гендерно-ориентированными.

Рис. 2. Инструменты учета гендерной проблематики, регулярно используемые институциональными механизмами



Поскольку институциональные механизмы играют центральную роль в координации политики по поддержке учета гендерной проблематики на всех уровнях управления, им был задан вопрос о том, сотрудничают ли они с другими государственными ведомствами в целях обеспечения **учета гендерной проблематики** и каким образом осуществляется такое сотрудничество. Почти 80% ИМ сообщили о сотрудничестве с другими ведомствами. Примеры такого сотрудничества в трех странах представлены во врезке 7 ниже.

7. Работа ИМ с другими государственными ведомствами по вопросам учета гендерной проблематики

Монголия. Работа по локализации государственной политики в области гендерного равенства началась в 2013 году; в настоящее время 12 государственных ведомств, 21 провинция, столица страны и восемь из девяти ее районов в рамках процесса, основанного на широком участии, разработали свои гендерные подпрограммы и занимаются их реализацией.

Молдова. В соответствии с Законом № 5/2006 во всех центральных органах власти созданы группы по вопросам гендерного равенства, которые отвечают за всесторонний учет гендерной проблематики в соответствующем государственном ведомстве.

Албания. Учет гендерной проблематики обеспечивается путем включения компонентов гендерного равенства в ведомственные стратегии, поддержки сбора данных, сгруппированных по категории пола; контроля за реализацией национальной стратегии гендерного равенства, а также внедрения гендерно-ориентированного бюджетирования в министерствах, муниципальных органах и других ведомствах.

2.5 КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ВОПРОСАМ ПОЛИТИКИ

Еще один компонент работы по обеспечению гендерного равенства – способность институциональных механизмов воплощать слова в действия. Для этого требуется сотрудничество с правительством и гражданским обществом. В этой связи в ходе опроса был задан вопрос о том, **насколько тесно и каким образом институциональные механизмы сотрудничают со своими партнерами в правительстве и гражданском обществе в рамках консультаций по вопросам политики.** По данным опроса, консультации обладают потенциалом, основанным на демократическом процессе; способствуют расширению прав ранее социально изолированных групп населения, а также позволяют принимать значимые меры по поддержке гендерного равенства в рамках **«треугольника расширения возможностей».**

8. Потенциал ИМ: треугольник расширения возможностей



Исследователи из разных стран мира отмечают большое значение «треугольников расширения возможностей», «стратегического партнерства» и «феминистских коалиций» в деятельности институциональных механизмов и их взаимодействии с НПО, общественными движениями и другими субъектами на уровне правительства и парламента¹⁹. Именно такой треугольник позволяет эффективно продвигать повестку в области гендерного равенства. Более того, институциональные механизмы считаются площадками, представляющими женщин: с одной стороны, они действуют «описательно», вовлекая субъектов, которые отстаивают интересы женщин и гендерное равенство, в дела правительства, а с другой – работают «по существу», способствуя включению вопросов гендерного равенства в процессы обсуждения, формулирования и реализации политики. Для максимальной эффективности этого треугольника полный спектр интересов и потребностей женщин, мужчин, мальчиков и девочек должен быть представлен во всем их сложном разнообразии и с учетом их интерсекционального характера. Основными участниками этого процесса, наряду с представителями женского движения, являются

¹⁹ Anne Maria Holli, *Feminist Triangles: A conceptual analysis*, *Journal of Representative Democracy*, Vol. 44 (2), 17 June 2008, pp. 169-185.

эксперты по гендерным вопросам – как правило, это независимые исследователи или ученые, которые с помощью своей работы содействуют продвижению повестки в области гендерного равенства²⁰. Третья сторона этого треугольника играет не менее важную роль: союзники и партнеры в органах государственного и административного управления (как мужчины, так и женщины), которые поддерживают цели в области гендерного равенства, могут способствовать расширению возможностей институциональных механизмов как субъектов движения за гендерное равенство (в частности, в отношении женщин, занимающих государственные посты).

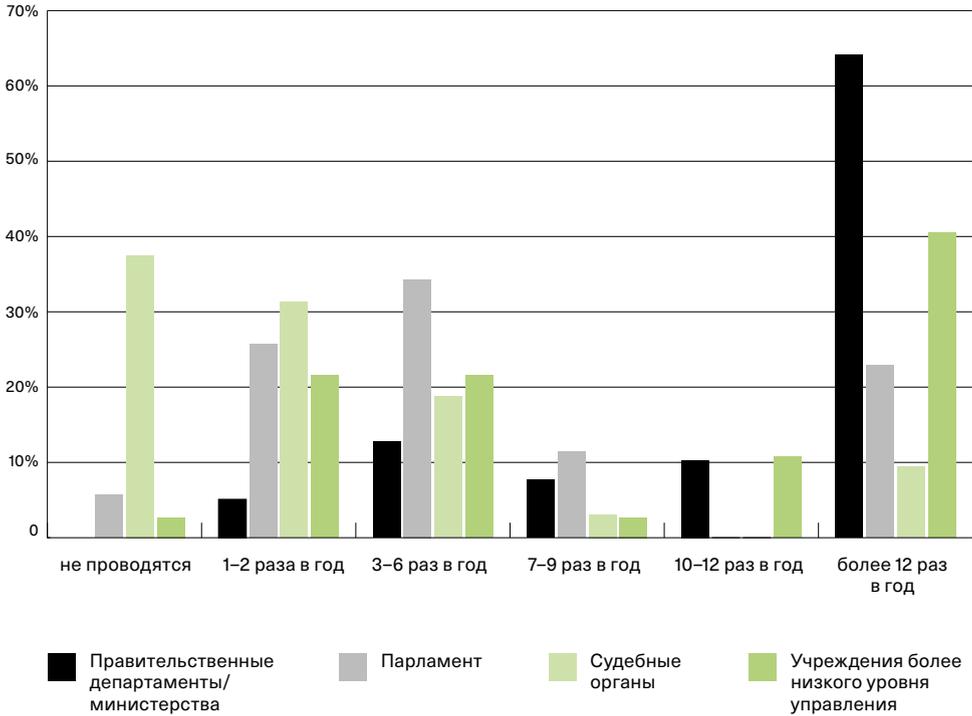
В ходе опроса институциональные механизмы предоставили ценную информацию о том, как часто они проводят консультации с государственными органами и организациями гражданского общества.

Среди **государственных партнеров** ИМ присутствуют не только правительственные ведомства, министерства, администрация президента или премьер-министра. Институциональные механизмы взаимодействуют и с другими важными государственными субъектами, которые могут обращаться к ИМ по целому ряду причин. В частности, на фоне активной тенденции к созданию парламентов, учитывающих гендерную проблематику, ИМ проводят регулярные консультации с парламентами и другими государственными партнерами²¹. Помимо этого, институциональные механизмы консультируются с административными органами более низкого уровня – субнациональными и даже местными – по вопросам администрирования, внедрения, оценки и реализации программ. Как показано на рис. 3, консультации чаще всего проводятся с партнерами, максимально тесно связанными с ИМ, – государственными ведомствами и министерствами.

20 Season Hoard, *Gender Expertise in Public Policy: Towards a Theory of Policy Success*, Basingstoke: Palgrave/Macmillan, 2015.

21 Обеспечение гендерного равенства в парламенте: пособие для парламентов стран региона ОБСЕ, БДИПЧ ОБСЕ, Варшава, 6 декабря 2021 г.

Рис. 3. Консультации ИМ с государственными субъектами



В ходе опроса институциональные механизмы ответили на вопросы о **партнерах из гражданского общества**: они указали, какие консультации проводятся с организациями гражданского общества и **экспертами по вопросам гендерной политики**. Большинство консультаций с организациями гражданского общества (68%) проводятся в рамках комиссий или советов с участием представителей гражданского общества – как групп, занимающихся гендерными вопросами, так и других НПО, включая профсоюзы и ассоциации предпринимателей.

9. Примеры консультаций ИМ с субъектами гражданского общества

Казахстан. Консультативная группа по равным возможностям при Национальной комиссии по делам женщин и семейно-демографической политике Республики Казахстан регулярно проводит консультации в формате встреч, круглых столов, конференций и семинаров.

Норвегия. Представители гражданского общества принимают участие в работе консультативных групп и общественных комитетов, и их приглашают участвовать в общественных консультациях (в письменном виде) по вопросам новых правительственных мер.

Латвия. Проводятся неформальные консультации с организациями гражданского общества в целях мониторинга реализации политики в области гендерного равенства и проведения мероприятий в соответствии с Планом по поддержке равных прав и возможностей для женщин и мужчин в Латвии.

2.6 МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО

Для стран, принявших участие в опросе, очень большое значение имеют рамочные программы ООН, Совета Европы, Европейского союза и ОБСЕ в области гендерного равенства. Это означает, что международное влияние и международное сотрудничество могут вызвать «эффект бумеранга», став важным фактором успеха на национальном уровне. Развитие в ряде стран феминистской внешней политики еще больше увеличивает значение международного сотрудничества и международного влияния на деятельность на национальном уровне.

10. «Эффект бумеранга» и феминистская внешняя политика

Исследования свидетельствуют о важности международного влияния на национальную политику разных стран мира; при этом сам процесс переноса международных норм в области гендерного равенства на национальный уровень является крайне сложным. «Эффект бумеранга» можно наблюдать в том случае, когда субъекты национального уровня, продвигающие феминистскую политику (как ИМ, так и НПО), лоббируют проактивную политику на международном уровне, с тем чтобы заставить действовать лиц, принимающих решения на уровне их страны. Помимо этого, в данном процессе участвуют транснациональные сети по отстаиванию прав и интересов, объединяющие международные и национальные НПО²².

В связи с повышением информированности о гендерных вопросах в международной политике правительства некоторых стран (первой стала Швеция) начали официально вести феминистскую внешнюю политику, которая предусматривает широкий спектр феминистских мер, часто связанных с финансированием деятельности по обеспечению гендерного равенства в других странах, нуждающихся в этом²³.

В ходе опроса институциональные механизмы ответили на вопрос о том, сотрудничали ли они за последние два года с крупными международными организациями, являющимися мировыми лидерами в области прав женщин и гендерного равенства. В отличие от многих других вопросов, на этот вопрос ответили все страны. Больше всего институциональные механизмы сотрудничают со структурой «ООН-женщины», ЕС и Советом Европы (80-90%); далее следует ОЭСР (60%) и другие структуры. Международное сотрудничество включает в себя множество видов деятельности, каждый из которых является важным фактором успешной работы ИМ.

22 Margaret A. Keck and Kathryn Sikkink, *Activists beyond Borders: Advocacy Networks in International Politics*, Ithaca, NY: Cornell University Press, 1998.

23 Claudia Zilla, *Feminist Foreign Policy: Concepts Core Components and Controversies*, SWP Comment, No. 48, August 2022.

11. Примеры сотрудничества ИМ с международными и региональными организациями

Официальные политические процессы

- Реализация КЛДЖ ООН и Конвенции Совета Европы о предотвращении и борьбе с насилием в отношении женщин и домашним насилием (Стамбульская конвенция): Андорра, Греция, Грузия, Литва, Лихтенштейн, Норвегия, Румыния, Украина, Финляндия, Хорватия
- Участие в исследованиях и мероприятиях ОБСЕ, посвященных женщинам, миру и безопасности: Албания, Сербия, Соединенные Штаты, Швеция
- Поддержка со стороны ООН в области принятия национальных законов и политики: Болгария, Казахстан, Норвегия, Португалия

Предоставление или получение прямой финансовой помощи

- Финансирование со стороны ЕС в целях развития потенциала по гендерным вопросам: Сербия, Турция
- Донорская поддержка через структуру «ООН-женщины»: Германия, Швеция
- Прямое финансирование проектов в отдельных странах: Норвегия – операционные расходы ИМ и проекты НПО в Чешской Республике, Швеция – проекты по обучению в Украине

Информирование и исследования

- Информационные кампании по продвижению гендерного равенства при поддержке учреждений ООН, ОБСЕ и ЕС: Албания, Босния и Герцеговина, Турция, Франция, Швейцария
- Участие в международных исследованиях, в том числе проводимых ОБСЕ, Европейским институтом гендерного равенства, ОЭСР и др.: Албания, Болгария, Венгрия, Греция, Кипр, Люксембург, Мальта, Румыния, Северная Македония, Сербия, Словения, Турция, Украина, Хорватия, Чехия

Технический экспертный потенциал и обучение

- Программа технического содействия и информационного обмена ЕС (TAIEX) и поддержка со стороны Совета Европы: Азербайджан, Албания, Северная Македония, Румыния
- Экспертная поддержка со стороны БДИПЧ ОБСЕ и Совета Европы в проведении законодательной реформы: Северная Македония

В следующей главе представлены пары различающихся примеров из разных стран, показывающие те виды международного сотрудничества, которые способствуют успешной реализации мер в области политики. Благодаря такому эффективному сотрудничеству принятые на официальном уровне политические меры выдерживают испытание временем, а также снижается риск того, что они сойдут на нет из-за так называемого «**выхолащивания политики**».

12. Примеры выхолащивания политики

Успешное международное сотрудничество в области реализации политики призвано не допустить того, что некоторые эксперты называют «выхолащиванием политики»²⁴, которое происходит, когда правительство соглашается на быстрое одобрение ряда политических мер на национальном уровне в целях кодификации международных норм (например, учета гендерной проблематики), но при этом не планирует их внедрять. Таким образом, на практике политика не реализуется. Как отмечается в исследовании, проведенном ОЭСР, «отсутствие эффективного лидерства в поддержке реализации политики по учету гендерной проблематики может привести к выхолащиванию политики»²⁵. Например, официальная политика гендерного равенства может сойти на нет по окончании процесса вступления страны в ЕС, в ходе которого требуется соблюдение требований в данной сфере.

Основанный на тесном сотрудничестве процесс построения Индекса гендерного равенства Европейского союза под руководством Европейского института гендерного равенства является отличным примером международного сотрудничества и расширения политических возможностей, особенно с учетом того значения, которое придается показателям эффективности, а также отчетности и группировке данных по признаку пола субъекта при оценке и мониторинге политики гендерного равенства на международном и национальном уровнях.

24 Sarah Hlupelike Longwe, The evaporation of gender policies in the patriarchal cooking pot, *Development in Practice*, Vol. 7(2), May 1997, pp. 149-156.

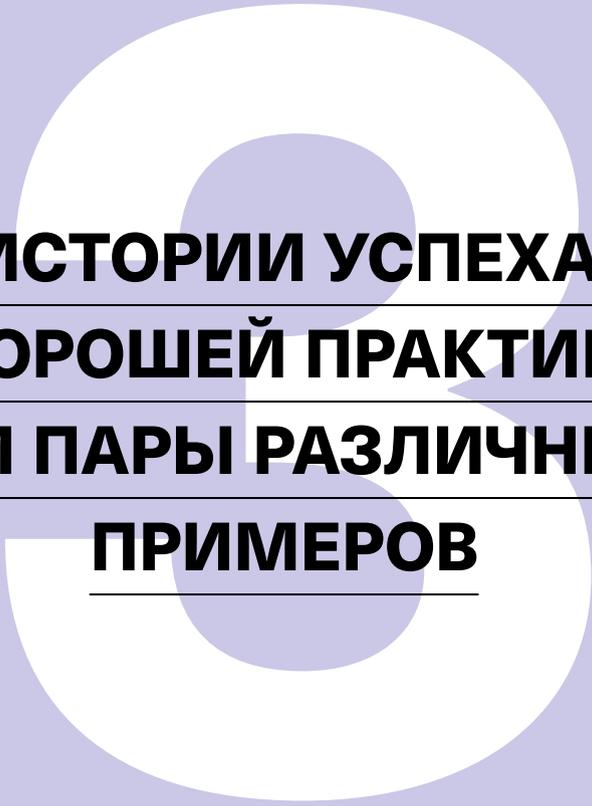
25 OECD, *Mainstreaming cross-cutting issues: 7 Lessons from DAC Peer Reviews*, Paris, OECD Publications, 2014.

13. Построение Индекса гендерного равенства ЕС под руководством Европейского института гендерного равенства – пример того, каким должно быть международное сотрудничество

Индекс гендерного равенства ЕС предназначен «...для измерения прогресса в достижении гендерного равенства в ЕС», а также для того, чтобы «выявить области, нуждающиеся в улучшении, и в конечном итоге оказать содействие разработчикам политики в разработке более эффективных мер по достижению гендерного равенства»²⁶. Процесс построения индекса предусматривает активное сотрудничество, а также обязательное участие партнеров из стран-членов ЕС и стран-кандидатов на вступление в ЕС. Сотрудники национальных ИМ на регулярной основе сотрудничают с исследователями и специалистами по статистике из Европейского института гендерного равенства. Таким образом, разработку как национального, так и общеевропейского индексов можно рассматривать как один из способов расширения возможностей институциональных механизмов, поскольку они получают научные данные и инструменты для оценки ситуации в области гендерного равенства в своей стране и для информирования государственных властей и общества в целом. Это обеспечивает более высокое признание работы институциональных механизмов и помогает определить дальнейшие направления их деятельности. Помимо этого, благодаря консультациям с национальными ИМ и экспертами индекс будет более надежным и точным.

В ходе проведенного опроса институциональные механизмы из 11 стран – Албании, Болгарии, Венгрии, Кипра, Люксембурга, Румынии, Северной Македонии, Сербии, Словении, Украины и Хорватии – сообщили о своем участии в процессе разработки Индекса гендерного равенства под руководством Европейского института гендерного равенства и/или о том, что используют свое положение в рейтинге как важную составляющую своей работы.

26 Gender Equality Index, 2021 Edition (Индекс гендерного равенства 2021 года), European Institute for Gender Equality.



ИСТОРИИ УСПЕХА
И ХОРОШЕЙ ПРАКТИКИ:
ТРИ ПАРЫ РАЗЛИЧНЫХ
ПРИМЕРОВ

Примеры успешной работы, о которых рассказали институциональные механизмы в ходе опроса, свидетельствуют о нацеленности многих стран на достижение важных результатов. В то же время, как показывает анализ случаев из практики, приведенных в настоящей главе, универсального показателя успеха или хорошей практики для всех ИМ не существует. Один из респондентов, отвечая на вопрос о том, может ли он дать общие рекомендации по использованию инструментов учета гендерной проблематики, отметил: «Нет, не могу, потому что это зависит от социально-политического контекста работы конкретного институционального механизма. Напротив, лучше, чтобы они сами устанавливали свои собственные ориентиры и выбирали для себя те успешные практики, которые соответствуют их запросам».

Поскольку в рамках одной публикации невозможно представить всю собранную в ходе опроса информацию, в настоящей главе приводятся три пары различных историй успеха институциональных механизмов из шести стран²⁷. Эта информация иллюстрирует работу многих институциональных механизмов, достигших подобных хороших результатов.

Пример 1. Достижение целей в области гендерного равенства

- Словения: Департамент равных возможностей
- Германия: Департамент гендерного равенства

Пример 2. Использование инструментов учета гендерной проблематики

- Украина: Уполномоченный по вопросам гендерной политики
- Бельгия: Институт по вопросам равенства женщин и мужчин

Пример 3. Международное сотрудничество

- Босния и Герцеговина: Агентство по гендерному равенству
- Швеция: Департамент по вопросам гендерного равенства и Агентство по гендерному равенству

Эти три пары примеров отражают экономическое, региональное и культурное многообразие стран ОБСЕ, а также все характеристики ИМ, рассматриваемые в настоящем исследовании, – в том числе виды институциональных механизмов, их полномочия, число сотрудников и время создания. Примеры позволяют понять общие процессы, обеспечивающие успешную деятельность в разных контекстах.

²⁷ Как было указано выше, настоящая публикация опирается на оценки собственной успешной работы, сделанные самими институциональными механизмами. Информация основана на результатах опроса и последующих интервью, если не указано иное.

ПРИМЕР 1. ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ В ОБЛАСТИ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА – СЛОВЕНИЯ И ГЕРМАНИЯ

В первой паре примеров из практики рассматривается достижение целей ИМ в области гендерного равенства. При том, что оба обследованных механизма являются административными органами при министерствах, бюджет, штат сотрудников и административные возможности у департамента в Германии больше, чем у аналогичного ИМ в Словении. Отчасти это связано с различием политических систем, размером территории и численностью населения этих стран.

Словения: Департамент равных возможностей

Департамент равных возможностей (ДРВ) работает в структуре Министерства труда, социальных вопросов и равных возможностей Словении с 2012 года. Даже на фоне смены коалиционных правительств, которые в неодинаковой степени уделяли внимание вопросам гендерного равенства, это небольшое специальное подразделение продолжало работать в интересах достижения своих заявленных целей. В ДРВ есть руководитель и семь штатных сотрудников, все они имеют статус государственных служащих. В основе работы Департамента лежит **двойной подход, закрепленный на институциональном уровне. Инструменты учета гендерной проблематики кодифицированы в законодательстве** и обеспечивают реализацию целевых программ. ДРВ отвечает за формирование национальной стратегии гендерного равенства, которая затем поступает на рассмотрение в парламент. Помимо этого, Департамент выполняет консультативную функцию и оказывает поддержку гражданскому обществу, а также занимается непосредственной разработкой политики и реализацией целевых мер по повышению осведомленности и развитию потенциала.

Одной из основных программ Департамента является признающая очень большое значение гражданского общества **ежегодная программа грантов для НПО**, в рамках которой проводится открытый конкурс на оказание услуг и проведение исследований в области гендерного равенства. Пять проектов НПО, получивших финансирование в 2022 году, отражают интерсекциональный подход со стороны ДРВ. Один из крупнейших грантов получили женщины народа рома.

Департамент руководит активно работающей **сетью координаторов по гендерным вопросам**, в которую входят представители всех правительственных министерств. Эта сеть играет ключевую роль в достижении долгосрочных результатов работы Департамента. Тем самым ДРВ действует как подразделение, оказывающее поддержку на стратегическом уровне посредством руководства координаторами в министерствах в их деятельности по защите прав и общественных интересов и их работе в области политики. Одним из конкретных результатов этой деятельности стало включение гендерных аспектов в основное законодательство Министерства

внутренних дел. Министерство утвердило план по гендерному равенству, приняло участие в подготовке докладов для Комитета КЛДЖ, провело информационную кампанию по проблеме сексуальных домогательств в полиции, осуществило меры, касающиеся продвижения женщин по службе, а также организовало обучение на тему стандартов Стамбульской конвенции для мужчин и женщин, работающих в полиции. В настоящее время координатор в Министерстве иностранных дел разрабатывает программу обучения по вопросам гендерного равенства для дипломатического корпуса в соответствии с провозглашенной Словенией феминистской внешней политикой.

ДРВ ведет активную работу в трех приоритетных областях: а) борьба с насилием в отношении женщин и домашним насилием; б) равное распределение обязанностей по уходу; в) сокращение гендерного разрыва в пенсиях. В рамках этой деятельности Департамент реализует программы, финансируемые Европейской комиссией, в том числе программы «Моя работа. Моя пенсия» и «Активный отец», которые предусматривают проведение разнообразных информационных мероприятий. Помимо этого, Департамент внес свой вклад в изменение законов в этих областях, в том числе касающихся увеличения отпуска по уходу за ребенком для отцов.

Германия: Департамент гендерного равенства

С 1986 года в структуре Министерства по делам семьи, пожилых людей, женщин и молодежи Германии работает Департамент гендерного равенства (ДГР). Он насчитывает 67 штатных сотрудников и располагает значительными финансовыми ресурсами. Его работа основана не на законе, а на конституционной кодификации политики гендерного равенства. В частности, приоритетные направления его работы в основном определены в очень подробных коалиционных соглашениях действующего правительства. В настоящее время приоритетными направлениями для ДГР являются: а) поддержка общей стратегии гендерного равенства; б) содействие экономической независимости и лидерству женщин; в) гендерное равенство в сфере ухода.

В структуру ДГР входят 12 отделов и постоянный консультативный орган с участием представителей НПО и правительства, а также **Комиссия по гендерному равенству**. Это уникальная комиссия экспертов, которая формируется после каждых новых выборов. Комиссии поручено подготавливать официальный доклад по конкретному вопросу гендерного равенства. Доклад готовится на основе исследований, проведенных этими экспертами, и содержит рекомендации для федерального правительства. На данный момент опубликовано три доклада, каждый из которых существенно повлиял на действия правительства.

В Германии, как и в Словении, Департамент выполняет консультативную функцию и оказывает поддержку гражданскому обществу, а также занимается непосредственной разработкой политики и осуществлением мер в рамках целевых программ. Примерно 40% годового бюджета ДГР выделяется на **поддержку деятельности ОГО** (в их усилиях по формированию политики и проведению исследований). Финансирование от Департамента предусматривает стратегическое выделение средств заинтересованным сторонам, которые могут обеспечить устойчивую поддержку в долгосрочной перспективе и деятельность которых соответствует целям ДГР.

Департамент достигает различных целей в области гендерного равенства путем а) формализации учета гендерной проблематики в правительстве, в том числе с помощью специально разработанного нового инструмента оценки гендерного воздействия, который используется с 2022 года; б) работы с подразделениями ИМ в федеральных землях в целях сбора и публикации статистических данных, сгруппированных по категории пола субъекта; в) участия в более широких усилиях по достижению более сбалансированного разделения труда между мужчинами и женщинами в области выполнения обязанностей по уходу.

Благодаря работе ДГР по вопросам ухода и в соответствии с рекомендациями 2-го Доклада по гендерному равенству в 2019 году в законодательство были внесены важные изменения, касающиеся отпуска по уходу за ребенком для отцов. Таким образом, «треугольник возможностей» на национальном уровне, состоящий из ДГР, национальных экспертов по гендерной политике и соответствующего парламентского комитета, при ограниченном международном сотрудничестве, обеспечил принятие конкретных политических мер в одной из приоритетных областей деятельности Департамента.

В Консультативном совете ДГР официально предусмотрено участие представителей НПО. Департамент регулярно проводит встречи и консультации с НПО, в том числе с группами, выражающими интересы недостаточно представленных женщин. Вместе с тем, в последние годы часто звучали призывы к созданию независимой структуры, которая будет более тесно взаимодействовать с гражданским обществом. Эти призывы, имеющие широкую базу и сформулированные во 2-м Докладе по гендерному равенству²⁸, заложили фундамент для создания в 2021 году **Федерального фонда гендерного равенства** со своим бюджетом и штатом сотрудников. ДГР полностью контролировал и координировал процесс создания фонда, с тем чтобы он дополнял работу Департамента как центрального государственного органа по обеспечению гендерного равенства.

28 Second Gender Equality Report, German Federal Ministry for Family, Senior Citizens, Women and Youth, 2017.

ПРИМЕР 2. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНСТРУМЕНТОВ УЧЕТА ГЕНДЕРНОЙ ПРОБЛЕМАТИКИ – УКРАИНА И БЕЛЬГИЯ

Примеры Бельгии и Украины подчеркивают важную роль использования инструментов всестороннего учета гендерной проблематики. Разные по своему типу институциональные механизмы в этих странах – Уполномоченный по вопросам гендерной политики при кабинете министров Украины и независимый институт в Бельгии – внедрили хорошую практику использования инструментов учета гендерной проблематики в различных политических и экономических условиях.

Украина: Уполномоченный по вопросам гендерной политики

Структура институционального механизма в Украине менялась в течение последних десятилетий, и в 2017 году был учрежден пост Уполномоченного по вопросам гендерной политики. Уполномоченному – одной из лидеров гражданского общества, обладающей широким опытом в вопросах гендерного равенства, – удалось эффективно использовать свои политические связи и влияние для того, чтобы убедить правительство уделять больше внимания вопросам гендерного равенства и обеспечить постоянную высокую информированность в этой области среди членов правительства, большинство из которых составляют мужчины. На фоне росийского военного вторжения в Украину роль Уполномоченного приобрела еще большее значение: необходимо обеспечить, чтобы гендерные аспекты учитывались во всех вопросах в период конфликта и постконфликтного восстановления.

Утверждение, внедрение и оценка инструментов учета гендерной проблематики занимают центральное место в проактивном подходе в Украине, основанном на институционализации. Не менее важен «эффект бумеранга», связанный с международным влиянием, поскольку Уполномоченный по вопросам гендерной политики уделяет особое внимание международным обязательствам и рамочным документам, на которые опирается его/ее деятельность в рамках продвижения инструментов учета гендерной проблематики, а также в процессе межведомственной координации в правительстве. Далее перечислены некоторые примеры использования инструментов учета гендерной проблематики в Украине:

1. **Оценка вероятного гендерного воздействия:** рассмотрение проектов законов перед их внесением в парламент с точки зрения их будущего гендерного воздействия;
2. **Анализ фактического гендерного воздействия:** мониторинг и отчетность по вопросам воздействия национального законодательства в области гендерного равенства (в том числе посредством межведомственной координации);
3. **План действий по обеспечению гендерного равенства:** содействие в разработке государственных планов действий в различных областях политики, в том числе по вопросам повестки «Женщины, мир и безопасность»;

4. **Гендерно-ориентированное бюджетирование:** постепенное внедрение практики гендерно-ориентированного бюджетирования в приоритетных министерствах в целях распространения этой практики на все государственные ведомства;
5. **Статистические данные, сгруппированные по признаку пола:** содействие в сборе данных для докладов о достижении Целей устойчивого развития ООН.

С 2021 года при поддержке БДИПЧ ОБСЕ аппарат Уполномоченного занимается развитием сети советников по гендерным вопросам, которая объединяет назначенных советников из министерств, государственных учреждений, а также региональных и местных администраций. Советники используют уже кодифицированные инструменты учета гендерной проблематики в целях дальнейшего распространения практики всестороннего учета гендерной проблематики на уровне региональных и местных органов управления.

Следует отметить, что правительство полностью поддерживает активную деятельность и повестку Уполномоченного, тесно взаимодействующего с гражданским обществом и сотрудничающего с широким кругом международных партнеров. Это говорит о том, что для достижения успеха «треугольник расширения возможностей» следует преобразовать в квадрат, включив в него институциональные механизмы, международных игроков, гражданское общество и правительство страны.

Бельгия: Институт по вопросам равенства женщин и мужчин

Созданный в 2002 году Институт по вопросам равенства женщин и мужчин занимается целенаправленным внедрением учета гендерной проблематики в работу федеральных органов власти и управления. Институт является независимым учреждением и поэтому может подавать судебные иски и предоставлять консультации – несмотря на то, что он находится под административным контролем со стороны Государственного секретаря по вопросам гендерного равенства, равных возможностей и многообразия. Помимо этого, в рамках деятельности по внедрению учета гендерной проблематики проводятся широкие консультации с гражданским обществом, в том числе с экспертами по гендерным вопросам, а также реализуются меры по укреплению национальных усилий в рамках международного сотрудничества а) по предотвращению насилия в отношении женщин – с Советом Европы; б) по повестке дня «Женщины, мир и безопасность» – с ООН; в) посредством программ взаимного обучения и тренингов – с ЕС. Институт выступил инициатором одной из таких программ, «Родители на работе» (Parents@work), которая получила финансирование ЕС и была реализована в сотрудничестве с правительствами Болгарии, Португалии и Эстонии. Помимо этого, институт поддерживает тесные рабочие отношения с региональными органами управления и их институциональными механизмами в федеральной системе Бельгии.

Как и в Украине, в контексте реализации двойного подхода (целевые меры плюс учет гендерных аспектов) Межведомственная координационная группа с участием представителей министерств использует самые разнообразные инструменты учета гендерной проблематики. Институт по вопросам равенства женщин и мужчин и федеральное правительство применяют следующие инструменты:

1. **Оценка вероятного гендерного воздействия:** внедрение «гендерного теста» для оценки всех проектов законов; результаты оценки предоставляются Совету министров (см. врезку ниже);
2. **План действий по обеспечению гендерного равенства:** последний по времени федеральный план по учету гендерной проблематики был принят в 2021 году; на его основе Институт по вопросам равенства женщин и мужчин выпускает годовые планы, содержащие целевые показатели, перечень мер и форму для оценки;
3. **Гендерно-ориентированное бюджетирование:** в соответствии с законодательством проводится ежегодная оценка федеральных министерств и органов управления с точки зрения интеграции ими гендерных аспектов в свою работу;
4. **Обучение по гендерным вопросам:** регулярное обучение участников Межведомственной координационной группы, сотрудников министерств и федеральных органов управления;
5. **Статистические данные, сгруппированные по признаку пола:** после вступления в силу в 2007 году закона об учете гендерной проблематики проводится сбор статистических данных, сгруппированных по признаку пола; эти данные направляются государственным ведомствам и заинтересованным отраслевым организациям, а также публикуются для широкой общественности.

Инструменты учета гендерной проблематики кодифицированы и уже почти 15 лет используются в рамках обновленных национальных планов действий по учету гендерной проблематики. Такие планы утверждает глава исполнительной власти и одобряет парламент страны. Помимо этого, достижение целей в области гендерного равенства с помощью всестороннего учета гендерных аспектов последовательно поддерживают все основные политические партии. Одним из недавних свидетельств такой поддержки стало значительное увеличение в 2020 году бюджета и штата сотрудников Института по вопросам равенства женщин и мужчин.

«Гендерный тест» для оценки проектов законов и политики в Бельгии²⁹

Подробное рассмотрение одного из применяемых в Бельгии инструментов учета гендерной проблематики – «гендерного теста» для предварительной оценки воздействия политики – позволяет получить представление о хорошей практике в данной области. На основе этого теста был разработан инструмент для оценки гендерного воздействия в Германии, о котором говорилось выше. Тест был предусмотрен законом об учете гендерной проблематики 2007 года, а в 2013 году в него были включены дополнительные области для оценки воздействия. Помимо этого, был сформирован специальный комитет для оценки результатов теста и предоставления рекомендаций. Благодаря существованию этого теста любой государственный орган, который предлагает новый законопроект, должен учитывать гендерные последствия его принятия и реализации соответствующей политики.

Чтобы пройти «гендерный тест», на этапе разработки законопроекта (до любого формального принятия проекта нормативного акта или закона) нужно заполнить форму, которая размещена на сайте Института по вопросам равенства женщин и мужчин вместе с подробным руководством по ее заполнению. В нее включены следующие вопросы:

- Вопрос 1: Какие группы населения затрагивает законопроект? Укажите их гендерный состав.
- Вопрос 2: Опишите различия в положении мужчин и женщин в тех сферах, на которые направлен предлагаемый закон.
- Вопрос 3: Насколько серьезно эти различия ограничивают доступ мужчин и женщин к ресурсам и основным правам?
- Вопрос 4: С учетом ответов на вопросы 1-3 укажите положительные и отрицательные последствия законопроекта с точки зрения гендерного равенства.
- Вопрос 5: Какие меры будут приняты, чтобы снизить или компенсировать негативное воздействие новой политики на ситуацию в области гендерного равенства?

²⁹ Gender Test, Belgian Institute for the equality of women and men.

В случае невыполнения теста никаких мер наказания не предусмотрено. Вместе с тем, интеграция этого инструмента в более широкую оценку воздействия политики, его обновление, а также использование при разных составах правительства говорит о том, что ему уделяется серьезное внимание в процессе формирования политики.

См. более подробную информацию о «гендерном тесте» (англ.).

ПРИМЕР 3. МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО – БОСНИЯ И ГЕРЦЕГОВИНА И ШВЕЦИЯ

Третья пара примеров из практики посвящена международному сотрудничеству. Речь идет о деятельности национального Фонда по реализации плана действий по гендерному равенству в Боснии и Герцеговине и одного из институциональных механизмов Швеции – Департамента по вопросам гендерного равенства, который участвует в проведении феминистской внешней политики страны.

Босния и Герцеговина: Агентство по гендерному равенству

Агентство по гендерному равенству было создано в 2004 году после принятия в Боснии и Герцеговине национального закона о гендерном равенстве. Его создание позволило устранить имевшийся пробел, поскольку ранее институциональные механизмы создавались на уровне энтитетов (федеральных единиц) – Федерации Боснии и Герцеговины и Республики Сербской. Небольшой штат агентства, состоящий из шести сотрудников и директора, выполняет сложные задачи: оказывает поддержку центральным министерствам и государственным ведомствам в деле учета гендерных аспектов в их работе и одновременно является координирующим органом для двух энтитетов страны и округа Брчко. Несмотря на эти ограничения, Агентство смогло стать образцом институционального механизма для региона Юго-Восточной Европы, продемонстрировав редкий пример того, как ИМ может обеспечить сохранение в повестке дня вопросов гендерного равенства. В настоящее время под руководством Агентства Босния и Герцеговина реализует уже четвертую национальную стратегию гендерного равенства – План действий по обеспечению гендерного равенства в Боснии и Герцеговине. Помимо этого, Агентство занимается разработкой, реализацией и мониторингом выполнения нескольких следующих друг за другом планов действий в рамках повестки ООН «Женщины, мир и безопасность», а также играет ведущую роль в выполнении Стамбульской конвенции. Оно представляет страну в рамках международного сотрудничества, и это включает не только взаимодействие с ключевыми международными органами (Комиссия ООН по положению женщин) и механизмами обзора (Комитет

КЛДЖ): в 2014 году совместно со значимыми субъектами в национальном парламенте Агентство помогло обеспечить оперативную ратификацию Стамбульской конвенции Совета Европы.

Как и многие другие государства-участники ОБСЕ, Босния и Герцеговина получает на выполнение целей в области гендерного равенства финансирование от внешних доноров. Как правило, контроль за этими средствами осуществляется в рамках индивидуальных программ, которые согласовываются между институциональным механизмом, донором и различными государственными ведомствами. В 2007 году Агентство предложило и реализовало инновационный подход к управлению средствами иностранных доноров – Фонд по выполнению плана действий по гендерному равенству. Все донорские взносы объединяются (на многолетней основе) в единый фонд («корзину»), которым управляет Агентство в рамках реализации своих программ в области гендерного равенства на основе консультаций с донорами. Государственные учреждения и НПО приглашаются к участию в открытом конкурсе заявок, а решения принимаются Координационным советом Агентства. В 2009-2014 гг. во втором раунде инвестиций Фонда было распределено 5,4 миллиона евро, поступивших от четырех доноров. Третий раунд инвестиций еще не закончен. Объединение средств иностранных доноров обеспечивает более эффективное и справедливое распределение иностранной помощи. При честном и прозрачном подходе всех заинтересованных сторон (включая иностранных доноров, организации гражданского общества и государственные ведомства) средства Фонда также можно использовать для финансирования ключевых направлений работы ИМ в рамках долгосрочного планирования, а также для решения конкретных вопросов повестки дня в странах с ограниченными финансовыми ресурсами. Необходимо четко определить цели фонда, критерии распределения средств, процедуры отчетности и необходимые последующие шаги.

Швеция: Департамент по вопросам гендерного равенства

В 2016 году Комитет КЛДЖ в своем докладе по Швеции указал на отсутствие в этой стране органа, контролирующего сложную структуру институциональных механизмов в рамках правительства, а также меры по учету политики гендерного равенства на уровне национальных и субнациональных органов управления. После выхода доклада правительство Швеции устранило эти недостатки и обеспечило более четкое разделение обязанностей между новым независимым Агентством по гендерному равенству со штатом в 103 сотрудника и государственным Департаментом по вопросам гендерного равенства при Министерстве занятости и гендерного равенства Швеции, в котором работают 14 постоянных сотрудников. В задачи Департамента входит помощь правительству в реализации его повестки в области гендерного равенства в части принятия соответствующей политики, а Агентство контролирует реализацию одобренных программ и стратегий.

Швеция – один из лидеров в области международного сотрудничества. Страна экспортирует свой эффективный подход к учету гендерной проблематики с помощью своей **феминистской внешней политики**, показывая, что «**эффект бумеранга**» работает и в другую сторону. Например, руководство Департамента, представляя Швецию, смогло убедить Европейскую комиссию официально включить гендерный компонент в инструкции по подготовке предложений от государств-членов для получения средств Фонда восстановления и устойчивости (Recovery and Resilience Facility)³⁰. Во время председательства Швеции в Совете ЕС в 2023 году Департамент инициировал привлечение Европейского института гендерного равенства к проведению исследования в области оценки обеспечения гендерного равенства в самом Фонде восстановления и устойчивости, которое позволило установить официальный и прозрачный контроль за тем, как гендерные аспекты учитываются при распределении средств между государствами-членами.

Возможно, самой выгодной в широком смысле частью феминистской внешней политики Швеции является выделение специальных средств, которыми преимущественно управляет структура «ООН-женщины». В рамках проведенного опроса Швеция привела информацию о последних инициативах, касающихся финансирования феминистской политики:

«В ноябре 2021 года правительство Швеции приняло решение о заключении нового долгосрочного соглашения со структурой «ООН-женщины» об оказании поддержки на период 2022-2025 гг. на общую сумму 600 млн шведских крон (около 70 млн долларов США), то есть примерно 150 млн шведских крон (около 18 млн долларов США) на каждый финансовый год. В 2020 году Швеция стала крупнейшим донором структуры «ООН-женщины» после Европейской комиссии, оказавшей временную поддержку в рамках инициативы [ООН] «Луч света» (посвящена ликвидации всех форм насилия в отношении женщин и девочек). Основная поддержка была оказана Министерством иностранных дел, а поддержка программ – государственным Агентством Швеции по сотрудничеству в целях развития (SIDA). За последние годы объем помощи структуре «ООН-женщины» со стороны Швеции увеличился. В 2020 году Швеция выделила дополнительные средства на привлечение внимания к деятельности структуры «ООН-женщины» по борьбе с насилием в отношении женщин в период пандемии».

30 Фонд восстановления и устойчивости – это временный инструмент Европейского союза, созданный в ответ на экономические и социальные вызовы во время пандемии COVID-19. В его задачи входит поддержка инвестиций и реформ, необходимых для долгосрочного восстановления экономики; повышение экономической и социальной устойчивости государств-членов ЕС, а также переход к зеленой и цифровой экономике. Через этот фонд Европейская комиссия привлекла более 700 млрд евро за счет заимствований на рынках капитала (выпуск облигаций Европейского союза), которые затем были выделены государствам-членам на масштабные реформы и инвестиции.

Институциональные механизмы Швеции принимают участие в многочисленных совместных программах. В частности, совместная работа с Министерством финансов Украины при поддержке Уполномоченного по вопросам гендерной политики этой страны включала формирование гендерно-ориентированного бюджета, а также оказание технической и финансовой помощи. Несмотря на то, что институциональный механизм по-прежнему остается разделенным с точки зрения структуры, Департаменту по вопросам гендерного равенства удалось задать направление разнообразным усилиям в этой области политики, обеспечившим успех политики Швеции в сфере гендерного равенства.

4

ПУТИ К УСПЕХУ

И ХОРОШЕЙ

ПРАКТИКЕ

4.1 ОСНОВНЫЕ КОМПОНЕНТЫ УСПЕХА

В предыдущей главе были представлены шесть примеров успешной работы институциональных механизмов, а в данной главе анализируется возможное сочетание компонентов, обеспечивающее успешную работу ИМ и приводящее к значимым и меняющим ситуацию результатам – формированию хорошей практики в области политических мер, расширению прав и возможностей и улучшению положения в области гендерного равенства. По итогам исследования были выявлены пять основных компонентов успеха.

Компонент 1: лидерский подход руководителя ИМ

Более ранние исследования институциональных механизмов ожидаемо указывали на то, что руководитель играет основополагающую роль в обеспечении эффективной деятельности ИМ. В значительной степени успех ИМ зависит от его руководителя. Главы институциональных механизмов могут быть выходцами из разных сфер, и самым важным фактором является их лидерский подход, предполагающий способность сотрудничать и быть открытыми для мнений самых разных субъектов – от влиятельных политических элит до активисток низового феминистского движения. Руководитель должен использовать стратегический подход при выборе областей деятельности, а также должен уметь убеждать колеблющиеся стороны, наделенные властью. Возможно, самой важной чертой руководителя ИМ является его способность настойчиво следовать своему видению успеха и не отказываться от него. Ценными качествами всех руководителей обследованных институциональных механизмов являются постоянная устойчивость и способность адаптироваться перед лицом внутренних, внешних и глобальных вызовов. Тот факт, что все опрошенные ИМ смогли продолжить успешную работу в период пандемии COVID-19, безусловно, свидетельствует об их устойчивости. Если у руководителей и сотрудников ИМ есть статус государственных служащих, они, как правило, имеют больше возможностей вести свою работу в долгосрочной перспективе – независимо от смены правительства. Во многих из рассмотренных историй успеха руководители занимают свои должности в институциональных механизмах более десяти лет. Такими эффективными и устойчивыми руководителями ИМ могут быть не только женщины, но и мужчины (они возглавляют немалую часть институциональных механизмов).

Компонент 2: кодификация международных стандартов в национальной политике

Международные рамочные документы и руководящие принципы – это дорожная карта для институциональных механизмов и других заинтересованных сторон, используемая для кодификации целей в области гендерного равенства в их стра-

нах. Руководство ИМ затем выбирает подходящие инструменты и адаптирует их к конкретным условиям и задачам в своей сфере. Успешные ИМ применяли или разрабатывали институционально оформленные инструменты в области политики, в том числе планы действий по обеспечению гендерного равенства, рамочное законодательство, а иногда и конституционные нормы, которые позволяли добиться конкретных результатов даже в том случае, когда правительственные элиты колебались или выступали против принципов гендерного равенства. Помимо этого, если положения о создании и роли институциональных механизмов включаются в основополагающие документы, которые утверждаются законодательным органом, а не указом главы исполнительной власти или постановлением правительства, ИМ с большей вероятностью будет формировать хорошую практику и не допустит выхолащивания соответствующей политики.

Компонент 3: институционализация двойного подхода к политике гендерного равенства

Даже в трудные времена многие страны добились успехов в интеграции гендерной проблематики и инструментов учета гендерных аспектов в работу правительства и органов управления. Исследования, проведенные ООН, другими международными организациями и ведущими институциональными механизмами, показывают, насколько важным является сочетание учета гендерных аспектов с конкретными подходами, политикой и мерами в области обеспечения гендерного равенства в рамках институционально оформленного двойного подхода (как это сделали шесть стран в приведенных выше примерах из практики). В рамках такого двойного подхода один процесс институционализации должен идти сверху вниз. Для этого необходима поддержка руководителей правительства, а также официальные программные заявления, законы, национальные планы действий или указы. Второй процесс должен идти снизу вверх – посредством обучения и работы с субъектами политики на всех уровнях правительства по вопросам учета гендерной проблематики и конкретных мер политики, направленных на обеспечение гендерного равенства. В проведенном опросе было уделено особое внимание этому компоненту, в том числе взаимодействию ИМ с субнациональными ведомствами и субъектами на региональном и местном уровнях и наличию активных и обеспеченных финансированием координаторов по гендерным вопросам в министерствах. В Бельгии, Германии, Словении и Украине институциональные механизмы проактивно работают с ИМ и заинтересованными сторонами на субнациональном уровне даже в тех случаях, когда эти субъекты формально не находятся в их ведении (в частности, в двух федеративных государствах). Такие примеры, как новая сеть советников по гендерным вопросам, которая способствует официальному внедрению двойного подхода в Украине, и активная работа координаторов по гендерным вопросам в министерствах Словении, подчеркивают значение межведомственного измерения в деятельности ИМ.

Компонент 4: внимание к гендерным вопросам со стороны лиц, принимающих решения, и высокий приоритет политики гендерного равенства

В исследованиях и рекомендациях, касающихся работы институциональных механизмов, среди необходимых условий успешной деятельности почти всегда называют такое размытое понятие, как политическая воля. В настоящем пособии термин «политическая воля» эмпирически разделен на два отдельных, но связанных между собой фактора успеха. Во-первых, как показал опрос, совершенно необходимо, чтобы лица, принимающие решения на высоком уровне, уделяли внимание вопросам гендерного равенства и хорошо понимали сложность этих вопросов. Респонденты отметили, что с целью обеспечить учет гендерных аспектов правительством ИМ следует взять на себя ведущую роль в информировании и обучении лиц, принимающих решения (в том числе государственных служащих высокого уровня). Вторая половина политической воли состоит в том, что политическое руководство должно рассматривать достижение гендерного равенства как одну из приоритетных целей в своих планах принятия решений. Это может быть отражено в платформах политических партий, правительственной повестке дня или коалиционных соглашениях правительства, как в Германии.

Компонент 5: систематический сбор данных и интерсекциональное участие гражданского общества

Пятый компонент представляет собой систематический и надежный сбор национальных данных, касающихся гендерного равенства, с использованием международных стандартов. Такие данные являются основой эффективного и достоверного мониторинга и отчетности на всех уровнях правительства – как в стране, так и за ее пределами. В этой связи рекомендуется использовать хорошую практику в области международного сотрудничества на примере построения Индекса гендерного равенства Европейским институтом гендерного равенства. Помимо этого, организациям гражданского общества, представляющим различные группы женщин (по социальному положению, этнической принадлежности, сексуальной ориентации, гендерной идентичности, религии, языку, возрасту, наличию инвалидности и т. д.), необходимо предоставить реальную возможность вносить конструктивный вклад на всех этапах разработки и внедрения политических мер в рамках интерсекционального подхода. При этом особые усилия должны быть направлены на то, чтобы учесть все мнения и прийти к согласованию общих целей, с тем чтобы добиться внесения конкретных изменений в результаты реализации политики.

Компоненты, не имеющие значения

Три пары примеров из практики и результаты опроса среди представителей институциональных механизмов показывают, **что культурный, экономический, политический или социальный контекст** не влияют на достижение успеха и расширение прав и возможностей; **политическая платформа правящей партии** тоже не имеет существенного значения для получения успешных результатов. Институциональные механизмы обеспечивают успех своей деятельности как при правых, так и при левых правительствах; вместе с тем, в отдельных странах (например, в Германии и Словении) достижению успешных результатов способствовал приход к власти левого правительства, уделявшего особое внимание вопросам гендерного равенства. В Украине и Боснии и Герцеговине, где многие ведущие партии предлагают широкую политическую платформу, идеология правых и левых партий у власти менее важна, чем то, насколько эти партии уделяют внимание гендерной проблематике и считают гендерное равенство своим приоритетом.

Наконец, относительно характеристик ИМ следует отметить, что **не существует одной характеристики, которая способствовала бы успеху** больше, чем другие. Как показывают приведенные примеры из практики, институциональные механизмы разных стран могут успешно работать независимо от своего типа, числа сотрудников, своих полномочий, места в государственной иерархии и степени автономии и независимости. При этом, если ИМ тесно взаимодействуют с соответствующим министром, кабинетом министров или главой исполнительной власти, у них будет больше возможностей для того, чтобы убедить политических лидеров оказать им необходимую поддержку, чем у тех ведомств, которые находятся дальше от центров принятия решений. **Сохранение сотрудников и главы ИМ при смене правительства представляется самым важным фактором.** В целом, результаты опроса подтвердили выводы из проведенного анализа конкретных примеров из практики: положение институциональных механизмов в государственной иерархии, размер их бюджета и число сотрудников не являются основополагающими компонентами успеха. Тем не менее, по данным более ранних исследований, в том числе исследования 2023 года, проведенного Европейским институтом гендерного равенства, надлежащий бюджет (в том числе бюджетная безопасность и автономия) и достаточный штат сотрудников явно способствуют успешной деятельности ИМ.

4.2 ИННОВАЦИОННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ХОРОШЕЙ ПРАКТИКИ, РАЗРАБОТАННЫЕ НА МЕСТАХ

Данная глава заканчивается на позитивной, оптимистической и практической ноте: в пособие включены примеры **инновационных инструментов**, которые были разработаны и внедрены институциональными механизмами в Италии, Португалии и Швейцарии. Прежде всего, это примеры хорошей практики, которые могут быть использованы и адаптированы другими ИМ с учетом их собственных условий; при этом все приведенные ниже примеры опровергают общепринятое представление о том, что ИМ оторваны от текущих событий, поскольку являются крайне бюрократическими по своей природе.

Привлечение бизнеса: программа сертификации в области гендерного равенства в Италии

Хорошая практика. Как правило, компании не стремятся продвигать гендерное равенство, если это не приносит им финансовую выгоду. В 2022 году Департамент равных возможностей Италии начал реализацию четырехлетней программы с целью стимулировать внедрение частными компаниями и предприятиями практик, содействующих гендерному равенству. Сертификаты равенства не являются для бизнеса чем-то новым – в отличие от соответствующей долгосрочной программы, которая реализуется ИМ, получает значительное финансирование от ЕС и предусматривает финансовые стимулы. Программа финансируется за счет 10 млн евро, выделенных для Италии из Фонда восстановления и устойчивости ЕС. Она предусматривает налоговые льготы и возможность участия в государственных тендерах для всех компаний, которые продвигают женщин на руководящие должности и принимают меры по обеспечению баланса между работой и личной жизнью сотрудников. Заявки могут подавать малые и средние предприятия. В рамках объявленного открытого конкурса их рассматривает рабочая группа с участием представителей правительства и ОГО, общее руководство которой осуществляет Департамент равных возможностей.

Дополнительные преимущества. Процесс выдачи сертификата равенства контролируют институциональные механизмы, а не бизнес-ассоциации; финансовые стимулы являются значительными, они привязаны к конкретным целям и выделяются компаниям в рамках прозрачной и справедливой процедуры. Это приводит к эффективному стимулированию, имеющему большой потенциал с точки зрения достижения конкретных результатов. Помимо этого, с учетом долгосрочного характера программы можно ожидать, что она будет поощрять многие компании к внедрению политики гендерного равенства. Привлечение экспертов по гендерным вопросам к процессу сертификации, оценке и мониторингу является исключительно важным фактором для успеха программы в долгосрочной перспективе.

Изменение роли: партнерство исследователей и ИМ в Португалии

Хорошая практика. Комиссия Португалии по вопросам гражданства и гендерного равенства, одна из старейших действующих структур такого рода в регионе ОБСЕ, демонстрирует отличный пример взаимосвязи гендерного равенства и расширения прав и возможностей. Комиссия имеет широкую административную структуру, в которую входят административные отделы, офисы в Порту и Лиссабоне, а также консультативный совет из 40 членов; 40% ее бюджета выделяется на гранты для проведения исследований и реализации проектов. Комиссия успешно работает и выполняет масштабные задачи благодаря институционально закрепленному двойному подходу, состоящему в использовании инструментов учета гендерной проблематики и комплексной Национальной стратегии по обеспечению равенства и недискриминации. Эта политика учитывает интерсекционный характер вопросов равенства и уделяет особое внимание сексуальной ориентации и гендерной идентичности. Внешние исследователи часто приглашают сотрудников Комиссии к участию в разработке своих проектных заявок и в финансируемых исследованиях (благодаря знаниям и опыту этих экспертов). Данная ситуация связана в том числе и с таким фактором, как справедливая и прозрачная система управления грантами с объявлением об открытых конкурсах на веб-сайте Комиссии, а также с репутацией Комиссии среди представителей гражданского общества – в частности, среди исследователей по гендерным вопросам из ведущих университетов.

Дополнительные преимущества. Такое партнерство говорит не только о хорошей репутации успешного ИМ, но и о том, что можно получить реальную выгоду, если ИМ серьезно подходит к сотрудничеству с организациями гражданского общества. Партнерства с исследователями гарантируют включение целей ИМ в исследовательские проекты и повестку дня, финансирование исследований и использование данных. Обмен ролями между исследователями и сотрудниками институционального механизма, который стал возможен благодаря многолетней успешной работе ИМ, запускает дальнейший процесс, способствующий дополнительному укреплению роли ИМ как катализатора достижения гендерного равенства в будущем.

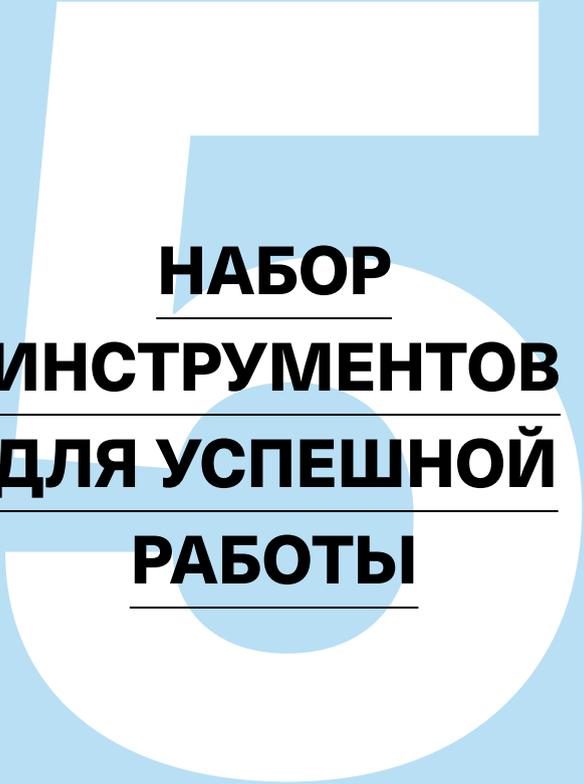
«Все есть в приложении»: институциональный механизм Швейцарии разработал инструмент с открытым кодом для проведения опроса о равной оплате труда

Хорошая практика. Созданное в 1988 году Федеральное бюро по вопросам гендерного равенства Швейцарии имеет отдельные административные подразделения, его штат состоит из 30 сотрудников, а почти половина его бюджета идет на финансирование проектов ОГО, выделяемое по итогам открытого конкурса, информация о котором размещается на веб-сайте этого учреждения. Бюро поддерживает

хорошие рабочие отношения с другими федеральными ведомствами и кантонами. Недавно ООН наградило его премией в области государственной службы за создание приложения LOGIB, используемого для изучения положения с равной оплатой труда³¹. Это бесплатное приложение предназначено как для крупного, так и для малого бизнеса; с его помощью можно отслеживать, выполняются ли в компании требования относительно равной оплаты труда.

Дополнительные преимущества. Создание этого полезного бесплатного приложения стало возможным благодаря техническим знаниям и разработкам ИМ. Это также сигнал активистам и специалистам-практикам, которые жалуются на нежелание компаний внедрять равную оплату труда. Помимо этого, сами компании видят, что существует конструктивный способ двигаться вперед и более эффективно решать свои внутренние вопросы. Приложение Logib может способствовать значительному сокращению разрыва в оплате труда, особенно благодаря тому, что оно имеет открытый исходный код и доступно каждому. Вместе с тем, его долгосрочное воздействие будет минимальным, если проведение опроса о ситуации с равной оплатой труда не станет обязательным компонентом планомерной политики равной оплаты труда, которая также позволит ИМ проводить мониторинг и отслеживать прогресс на уровне компаний.

31 Logib, Swiss Federal Office for Gender Equality.



НАБОР
ИНСТРУМЕНТОВ
ДЛЯ УСПЕШНОЙ
РАБОТЫ

В настоящей заключительной главе описывается набор инструментов для институциональных механизмов, правительств и парламентов, составленный по результатам проведенного опроса ИМ. Эти инструменты призваны обеспечить максимальную эффективность работы ИМ и достижение целей политики гендерного равенства.

Инструмент 1: поддержка эффективной работы институциональных механизмов в качестве катализаторов процессов и ключевых игроков в области гендерного равенства

Вид, создание, мандат ИМ

- Создание ИМ на основе действующего законодательства, связанного с регулярно обновляемой политикой гендерного равенства и соответствующими правовыми рамками
- Единый ИМ, контролирующий и координирующий все меры правительства
- Прямой доступ ИМ к руководству министерств и главам исполнительной власти
- Если ИМ работает на базе одного или нескольких министерств, в его названии должен быть термин «гендерное равенство»

Руководство и административный потенциал

- Отбор наиболее опытных специалистов на руководящие должности
- Обеспечение статуса государственного служащего всем сотрудникам ИМ
- Предоставление ИМ возможности использовать различные организационные структуры на национальном и субнациональном уровнях, а также ресурсы для управления ими
- Координаторы ИМ по гендерным вопросам должны быть назначены во всех министерствах и получать полное финансирование (штатные должности высокого уровня)

Потенциал в области формирования политики: задачи и подход

- Предоставление ИМ полномочий по руководству разработкой государственной политики на всех этапах – до, во время и после ее принятия
- Обеспечение использования институциональным механизмом двойного подхода, сочетающего целевые меры в области обеспечения гендерного равенства и всесторонний учет гендерной проблематики

Консультации на уровне правительства

- Поощрение внимательного отношения к вопросам гендерного равенства среди всех лиц, принимающих решения на уровне правительства
- Превращение вопросов гендерного равенства в приоритетное направление в работе правительства
- Обеспечение постоянного прямого доступа ИМ к лицам, принимающим решения
- Внедрение программ по развитию потенциала и повышению информированности государственных служащих высокого уровня и политических руководителей, включая министров

Консультации с гражданским обществом

- Официальные консультации с ОГО и предоставление им свободного доступа к ИМ
- Работа с НПО, выступающими с серьезной критикой
- Работа с ОГО, выражающими интересы недостаточно представленных групп
- Определение общих целей

Международное сотрудничество

- Обеспечение выполнения соответствующих международных конвенций и договоров на национальном уровне
- Утверждение гендерного равенства в качестве одной из целей внешней политики и его продвижение в рамках международных организаций
- Развитие эффективного партнерства с международными субъектами
- Работа с широким кругом представителей ОГО

Инструмент 2: организационная структура и координация в государственном управлении

Отдельные подразделения или достаточное число сотрудников для обеспечения четкого разделения обязанностей	Консультативные советы, в состав которых входят представители министерств и ОГО	Значительные бюджеты для проектов и программ ОГО	Финансируемые штатные координаторы во всех министерствах	Официальные связи с ИМ и консультативными советами более низкого уровня
---	---	--	--	---

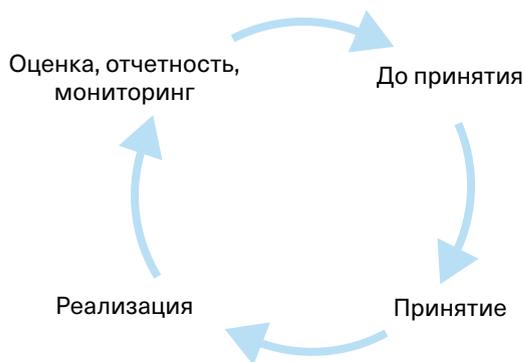
Инструмент 3: контрольный список инструментов учета гендерного равенства для формализации процесса и использования в работе

- Оценка вероятного гендерного воздействия
- План действий по обеспечению гендерного равенства
- Гендерно-ориентированное бюджетирование
- Обучение по гендерным вопросам
- Статистические данные, сгруппированные по признаку пола
- Анализ фактического гендерного воздействия

Инструмент 4: рекомендации по управлению финансированием гражданского общества со стороны ИМ

Обеспечение открытости и прозрачности процесса, проведение открытых конкурсов, четкие критерии отбора заявок и их строгое соблюдение	Предоставление обратной связи по отклоненным заявкам	Разработка критериев, процесса отбора и системы мониторинга совместно с консультативными органами ИМ с участием всех заинтересованных сторон	Заявки отражают цели проекта и их связь с целями ИМ, а также с результатами проектов, реализованных за счет ранее выделенных грантов ИМ	Особое внимание уделяется предоставлению важных и необходимых услуг силами НПО	Рекомендуется рассмотреть возможность объединения всех донорских средств в общий фонд, который будет следовать национальным приоритетам и меньше зависеть от доноров
--	--	--	---	--	--

Инструмент 5: обеспечение успешного процесса разработки и реализации политики



До принятия политики

Проведение консультаций с максимально широким кругом заинтересованных сторон в правительстве и ОГО, в том числе с экспертами и исследователями в области гендерного равенства

Обеспечение соответствия разрабатываемой политики международным стандартам и рамочным документам в области гендерного равенства

Проведение оценки возможного гендерного воздействия с помощью инструментов оценки гендерного воздействия

Привлечение внимания лиц, принимающих решения, к вопросам гендерного равенства в целом, а также к конкретным предложениям (с помощью программ обучения и информационных мероприятий)

Определение контрольных показателей и целей для анализа воздействия

Официальное принятие политики

Законодательное закрепление официальной политики для получения поддержки парламента
Сотрудничество с союзниками в парламенте, поддерживающими гендерное равенство (как с отдельными депутатами, так и с комитетами)

Обеспечение наличия в окончательном варианте политики описания полномочий и возможностей правоприменения

Реализация политики

Разработка надежных практических инструментов реализации политики

Проведение консультаций со всеми заинтересованными сторонами относительно наилучших способов реализации политики

Обеспечение контроля и координации на всех уровнях управления

Проведение обучения сотрудников органов управления в рамках официальных программ, посвященных теме внедрения комплексных принципов гендерного равенства, способствующих изменению существующих норм

Мониторинг, отчетность и оценка

Создание систем мониторинга и отчетности по всем целевым группам

Использование показателей эффективности, в том числе официальных международных и национальных показателей, для оценки и измерения воздействия и достигнутого прогресса

Проведение консультаций с национальными и международными экспертами

Проведение независимого анализа законов, политики и практических мер с гендерной точки зрения

Обеспечение обсуждения на высоком уровне и учета результатов оценки на этапе, предшествующем принятию политики

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ А

СПИСОК ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ МЕХАНИЗМОВ 42 ГОСУДАРСТВ ОБСЕ, ПРИНЯВШИХ УЧАСТИЕ В ОПРОСЕ

Учреждения при одном из министерств или при высшем органе исполнительной власти

- Албания: Департамент стратегий и политики гендерного равенства и социальной защиты, 2008 г.*
- Андорра: Департамент политики равенства, 2016 г.*
- Болгария: Управление по вопросам равных возможностей, борьбы с дискриминацией и социальной помощи, 2004 г.*
- Босния и Герцеговина: Агентство по гендерному равенству, 2004 г.*
- Венгрия: Департамент по усыновлению и женской политике, 2014 г.**
- Греция: Генеральный секретариат по вопросам демографии, семейной политики и гендерного равенства, 1985 г.*
- Дания: Департамент гендерного равенства, 2000 г.*
- Исландия: Управление по вопросам равенства, 2000 г.**
- Кипр: Управление Комиссара по вопросам гендерного равенства, 2014 г.**
- Латвия: Координатор равных возможностей и прав для женщин и мужчин, 2002 г.*
- Литва: Отдел равных возможностей и равенства женщин и мужчин, 1998 г.*
- Лихтенштейн: Отдел равных возможностей, 2016 г.*
- Молдова: Департамент гендерного равенства, 2007 г.*
- Норвегия: Департамент по вопросам равенства, недискриминации и международных отношений, 1977 г.*
- Румыния: Национальное агентство по равным возможностям для женщин и мужчин, 2016 г.*
- Северная Македония: Департамент гендерного равенства, 2007 г.*
- Сербия: Координационный орган по вопросам гендерного равенства, 2014 г.**
- Турция: Главное управление по вопросам положения женщин, 1990 г.*
- Финляндия: Отдел по гендерному равенству, 2001 г.*
- Хорватия: Управление по вопросам гендерного равенства, 2004 г.**
- Черногория: Департамент гендерного равенства, 2007 г.*

- Чешская Республика: Государственный департамент по вопросам гендерного равенства, 1998 г.**.
- Швейцария: Федеральное бюро по вопросам гендерного равенства, 1988 г.*

Комиссии при одном из министерств или при высшем органе исполнительной власти

- Казахстан: Комиссия по делам женщин и семейно-демографической политике, 1998 г.**
- Монголия: Комитет по гендерному равенству, 1995 г.**
- Россия: Координационный совет по реализации национальной стратегии действий в интересах женщин, 2017 г.*
- Соединенные Штаты: Совет по гендерной политике, 2020 г.**
- Азербайджан: Государственный комитет по делам семьи, женщин и детей, 2006 г.**
- Армения: Совет по делам женщин и Департамент равных возможностей, 2019 г.*
- Грузия: Межведомственная комиссия по вопросам гендерного равенства, насилия в отношении женщин и домашнего насилия, 2017 г.**
- Португалия: Комиссия по вопросам гражданства и гендерного равенства, 1977 г.*

ИМ в составе министерства

- Франция: Представитель министерства по вопросам гендерного равенства, многообразия и равных возможностей / Департамент по правам женщин и гендерному равенству, 1985 г.
- Германия: Министерство по делам семьи, граждан старшего возраста, женщин и молодежи / Департамент гендерного равенства (1986)
- Италия: Министр по делам семьи и равных возможностей (2020) / Департамент равных возможностей (2000)
- Мальта: Министерство по вопросам равенства, исследований и инноваций / Управление по правам человека, Отдел по гендерным вопросам, 2015 г.
- Словения: Министерство труда, семьи, социальных вопросов и равных возможностей / Департамент равных возможностей, 2012 г.*
- Швеция: Министр по вопросам занятости и гендерного равенства (2020) / Департамент по вопросам гендерного равенства (1982) и Агентство по гендерному равенству (2018)
- Ирландия: Департамент по делам детей, равенства, инвалидности, интеграции и молодежи / Отдел по вопросам гендерного равенства, 2000 г.

ИМ министерского уровня

- Сан-Марино: Государственный секретариат по здравоохранению, социальной защите, социальным и политическим вопросам, равным возможностям и технологическим инновациям, 2008 г.
- Люксембург: Министерство по вопросам равенства между женщинами и мужчинами, 1995 г.

Прочие

- Бельгия: Государственный секретарь по вопросам гендерного равенства, равных возможностей и многообразия (2020) и Федеральный институт по вопросам равенства женщин и мужчин (2002)
- Украина: Уполномоченный по вопросам гендерной политики, 2017 г.**

** При министерстве*

*** При главе правительства или государственной канцелярии
Указанный год означает год создания ИМ.*

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

АНКЕТА, ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ОПРОСА

МАНДАТ И ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ СОДЕЙСТВИЯ ГЕНДЕРНОМУ РАВЕНСТВУ

В данном разделе мы хотели бы получить более подробную информацию об основных задачах, направлениях деятельности в области гендерного равенства и успехах в разработке и реализации политики, достигнутых вашим институциональным механизмом (ИМ).

1. Пожалуйста, укажите название страны.
2. Название вашего институционального механизма:
3. Данные лица, заполняющего анкету
Полное имя:
Должность:
Эл. почта:
Отдел в структуре ИМ:
4. Существует ли национальный план действий и/или рамочное законодательство в области гендерного равенства, которым руководствуется ИМ в своей работе?
 Да. *Пожалуйста, укажите полное название политики/закона и год принятия:*
 Нет
5. Пожалуйста, укажите, какие из следующих задач выполнялись вашим ИМ более трех раз в год за последние три года. *Выберите все подходящие варианты.*
 Подготовка законов, касающихся гендерной проблематики; предложение новых или пересмотр действующих законов
 Анализ с гендерной точки зрения законов, подготовленных другими ведомствами/министерствами
 Содействие реализации решений правительства в области гендерного равенства
 Координация и/или разработка инструментов и методов всестороннего учета гендерной проблематики

- Мониторинг выполнения (ратифицированных) международных обязательств в области гендерного равенства и прав женщин
 - Анализ, мониторинг и/или оценка политики
 - Проведение исследований
 - Международное сотрудничество
 - Повышение информированности, публикация информационных материалов
 - Обучение и/или развитие потенциала
 - Другое. *Пожалуйста, укажите:*
6. Что из перечисленного наиболее точно описывает основную деятельность вашего ИМ? *Пожалуйста, выберите все подходящие варианты.*
- Формальный учет гендерной проблематики: широкая деятельность по обеспечению гендерного равенства во многих областях политики в соответствии с национальными нормами/законодательством или решением правительства.
 - Неформальный учет гендерной проблематики: широкая деятельность по обеспечению гендерного равенства во многих областях политики, не предусмотренная национальными нормами/законодательством или решением правительства.
 - Конкретная область политики: работа в одной или нескольких выбранных областях политики (таких, например, как борьба с насилием в отношении женщин или участие женщин в экономической жизни).
7. В каких областях политики гендерного равенства работает ваш ИМ? *Пожалуйста, выберите все подходящие варианты.*
- Борьба с насилием в отношении женщин и домашним насилием
 - Недопущение дискриминации и притеснений на основании пола/гендера
 - Расширение экономических возможностей и участия в экономической жизни
 - Семейная жизнь
 - Репродуктивное здоровье
 - Участие в политической и общественной жизни
 - Этнические, религиозные и другие меньшинства
 - Другое. *Пожалуйста, укажите:*
8. *Пожалуйста, укажите наиболее важные цели вашего ИМ в области гендерного равенства или другие цели в области политики за последние три года.*

9. Укажите, с чем связаны эти цели: с национальным планом действий по обеспечению гендерного равенства и/или рамочным законодательством; с целями, поставленными действующим правительством. *Пожалуйста, выберите один ответ.*
- Большинство целей связаны с национальным планом действий по обеспечению гендерного равенства и/или рамочным законодательством
 - Большинство целей поставлены действующим правительством
 - Сочетание этих двух оснований
 - Другое. *Пожалуйста, укажите:*
- 10а. Насколько успешно ваш ИМ достигает свои цели в области гендерного равенства? *Пожалуйста, выберите один ответ.*
- Очень успешно
 - Скорее успешно
 - Нет ни успехов, ни неудач
 - Скорее неуспешно
 - Очень неуспешно
- 10б. Что способствует успешному достижению вашим ИМ его целей в области гендерного равенства? [Если вы выбрали ответ «Очень успешно» и «Скорее успешно»].
- 10в. Что мешает вашему ИМ достигать своих целей в области гендерного равенства? [Если вы выбрали ответ «Очень неуспешно» и «Скорее неуспешно»].
11. Приведите не более трех конкретных примеров успешной, на ваш взгляд, деятельности вашего ИМ. Вы можете указать ссылки на публикации и веб-сайты.
12. Как ваш ИМ определяет и/или оценивает успешность своей деятельности?
13. Каким образом ваша организация обеспечивает интеграцию женщин из экономически неблагополучных и/или недостаточно представленных групп (например, женщин с инвалидностью, женщин из сельских районов, представительниц этнических, языковых и/или религиозных меньшинств; женщин рома и синти; экономически неактивных женщин) в свою работу и мероприятия? *Пожалуйста, приведите конкретный пример.*
14. Влияет ли смена правительственного большинства и/или правящей партии на работу вашего ИМ?
- Да. *Пожалуйста, поясните:*
 - Нет

РУКОВОДСТВО И АДМИНИСТРАТИВНЫЕ РЕСУРСЫ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО МЕХАНИЗМА

В данном разделе мы хотели бы получить информацию о том, как был создан ваш институциональный механизм (ИМ), о его руководстве и административных ресурсах, включая бюджет и штат сотрудников.

15. Как был создан ваш ИМ? Выберите один ответ.
- В соответствии с законом, принятым парламентом. Укажите полное название и год принятия закона:
 - Решение правительства. Укажите полное название и год принятия решения:
 - Другое. Укажите подробнее:
16. В каком году был создан ваш ИМ? [Раскрывающийся список]
17. Кто возглавляет ваш ИМ и осуществляет руководство его текущей деятельностью? Пожалуйста, укажите информацию об административном, а не назначенном по политическим причинам руководителе (если ИМ работает при министерстве).
- Фамилия, имя:
- Должность:
18. Как был назначен руководитель ИМ? Выберите один ответ.
- Политическое назначение правительства
 - Назначен независимым от правительства государственным ведомством
 - Другое. Пожалуйста, укажите подробнее:
19. Выберите наиболее точное описание предыдущего опыта работы лица, ответственного за руководство, текущую деятельность и выполнение задач вашего ИМ. Выберите один ответ.
- Политическая партия
 - Организация гражданского общества
 - Научная организация
 - Государственное ведомство
 - Другое. Пожалуйста, укажите подробнее:
20. Что из перечисленного наиболее точно описывает порядок финансирования работы вашего ИМ? Выберите один ответ.
- Напрямую финансируется правительством как автономный получатель средств (не в рамках бюджета другого государственного органа)

- Напрямую финансируется правительством, но в рамках бюджета другого государственного органа
- Другое. *Укажите подробнее:*
21. Укажите долю бюджета ИМ в государственном бюджете в 2020 году: ____%
22. Пожалуйста, оцените долю бюджета вашего ИМ, выделенную в 2020 году на:
- Исследования, проведенные вашим ИМ: %
- Внешние исследования, профинансированные вашим ИМ: %
- Реализация программ непосредственно вашим ИМ (например, в области борьбы с насилием в отношении женщин или домашним насилием): %
- Финансирование программ, реализуемых организациями гражданского общества: %
- Деятельность вашего ИМ по обучению и развитию потенциала: %
- Другое. *Пожалуйста, укажите подробнее:*
23. Укажите число сотрудников вашего ИМ, работающих на полную и неполную ставку, по состоянию на 1 октября 2021 г.
- ____ сотрудников на полную ставку, из которых ____ мужчин и ____ женщин
- ____ сотрудников на неполную ставку, из которых ____ мужчин и ____ женщин
24. Укажите, есть ли в вашем ИМ (*выберите все подходящие варианты*):
- Отдельные административные подразделения. Пожалуйста, укажите их число:
- Филиалы/отделения в непосредственном ведении вашего ИМ. Укажите число сотрудников:
- Консультативные/координационные органы под руководством вашего ИМ, в том числе отдельные органы, которые отвечают за разные сферы политики и включают представителей других ведомств и/или организаций гражданского общества (например, занимающихся проблемой насилия в отношении женщин или домашнего насилия). Укажите число сотрудников:
- Отделы, занимающиеся информированием/повышением осведомленности. Укажите их число:
- Ничто из перечисленного.
- 24а. В целом, насколько успешной является деятельность консультативных/координационных органов под руководством вашего ИМ? *Выберите один ответ.* [Если вы ответили «Консультативные/координационные органы под руководством вашего ИМ»].

- Очень успешной
- Скорее успешной
- Нет ни успехов, ни неудач
- Скорее неуспешной
- Очень неуспешной

24б.. Пожалуйста, приведите не более трех конкретных примеров успешной, на ваш взгляд, деятельности консультационных/координационных органов, работающих под руководством вашего ИМ. Вы можете указать ссылки на публикации и веб-сайты. [Если вы выбрали ответ «Очень успешной» или «Скорее успешной»].

24в. Что, по вашему мнению, способствовало успешной работе? [Если вы выбрали ответ «Очень успешной» или «Скорее успешной»].

ИНСТРУМЕНТЫ УЧЕТА ГЕНДЕРНОЙ ПРОБЛЕМАТИКИ

В данном разделе мы хотели бы получить информацию о тех инструментах учета гендерной проблематики, которые ваш ИМ использует для достижения своих целей в области политики и выполнения своего мандата. В частности, важна информация о том, насколько успешно эти инструменты способствуют достижению целей вашего ИМ в области гендерного равенства и как ваш ИМ определяет, приводит ли использование данных инструменты к успешной работе.

25. Какие инструменты использует ваш ИМ на регулярной основе (включая непосредственное использование и совместное использование с другими государственными ведомствами/министерствами, судебными органами или национальным парламентом)? *Выберите все подходящие варианты и приведите для них краткое описание использования.*

- Оценка вероятного гендерного воздействия** – предварительная оценка, анализ или экспертиза закона, политики или программы, позволяющая определить и предотвратить возможные негативные последствия их принятия с точки зрения ситуации в области гендерного равенства. *Кратко поясните ваш ответ:*
- Анализ фактического гендерного воздействия** – анализ или экспертиза закона, политики или программы после их внедрения/реализации с целью определить, насколько они достигли своих целей и способствовали обеспечению гендерного равенства. *Кратко поясните ваш ответ:*

- План действий по обеспечению гендерного равенства** – единый программный документ, содержащий перечень мер, сформулированных на основе стратегии по достижению гендерного равенства. Такие меры включают проведение оценки воздействия или аудита процедур и практик в целях выявления гендерных предрассудков, разработку и внедрение инновационных стратегий по устранению всех предрассудков, постановке целей и мониторингу их достижения. *Кратко поясните ваш ответ:*
- Гендерно-ориентированное бюджетирование** – подготовка и исполнение с учетом гендерных аспектов бюджетов государственных ведомств/министерств и парламента, которые не занимаются непосредственно вопросами гендерного равенства. *Кратко поясните ваш ответ:*
- Обучение по гендерным вопросам** – программы в рамках широких стратегий индивидуальной и коллективной трансформации в интересах гендерного равенства путем повышения информированности, расширения возможностей для обучения, накопления знаний и развития навыков. *Кратко поясните ваш ответ:*
- Статистические данные, сгруппированные по признаку пола** – сбор и обработка данных отдельно для субъектов данных женского и мужского пола в целях измерения различий между женщинами и мужчинами в конкретных социально-экономических областях. *Кратко поясните ваш ответ:*
- Содействие **учету гендерной проблематики** в других государственных ведомствах/министерствах, судебных органах или в национальном парламенте. *Кратко поясните ваш ответ:*
- Другое. *Кратко поясните ваш ответ:*
26. Приведите не более трех конкретных примеров успешного использования инструментов учета гендерной проблематики.
27. Почему вы считаете эти примеры успешными?
28. Можете ли вы дать рекомендации другим ИМ, с тем чтобы они использовали эти инструменты для обеспечения успеха своей деятельности?
- Да. *Поясните ваш ответ:*
- Нет. *Поясните ваш ответ:*

КОНСУЛЬТАЦИИ С ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ВЕДОМСТВАМИ/ МИНИСТЕРСТВАМИ И ОРГАНИЗАЦИЯМИ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА

Вопросы данного раздела касаются проведения вашим ИМ консультаций с другими ведомствами/министерствами, учреждениями более низких уровней управления (если применимо) и организациями гражданского общества.

29а. Как часто за последние два года к вашему ИМ обращались представители других государственных ведомств?

	Не об- раца- лись	Один или два раза в год	От 3 до 6 раз в год	От 7 до 9 раз в год	От 10 до 12 раз в год	Более 12 раз в год	Неприменимо
Государственные ведомства/министерства							
Парламент							
Судебные органы							
Государственные учреждения более низких уровней управления (если применимо)							

29б. Оказали ли консультации с вашим ИМ положительное влияние на содержание политики/закона?

Да. *Пожалуйста, приведите пример:*

Нет. *По желанию укажите дополнительную информацию:*

29в. Привели ли консультации с вашим ИМ к каким-либо изменениям политики/закона?

Да. *Приведите пример:*

Нет

29г. Оцените в целом успешность деятельности вашего ИМ в области проведения консультаций с ведомствами/министерствами и/или другими органами.

	Очень успеш- ная	Успешная	Нет ни успехов, ни неудач	Неуспешная	Очень неуспеш- ная	Неприменимо
Государственные ведомства/министерства						
Парламент						
Судебные органы						
Государственные учреждения более низких уровней управления (если применимо)						

- 29д. Что влияет на успешность деятельности вашего ИМ в области проведения консультаций с государственными ведомствами/министерствами и/или другими органами?
- 29е. В каком случае вы считаете консультации с государственными субъектами успешными?
30. Как ваш ИМ обычно проводит консультации с организациями гражданского общества и экспертами по политике гендерного равенства? Кратко поясните каждый ответ.
- Официальная платформа / консультационный орган. *Кратко поясните ваш ответ:*
 - Неформальные встречи. *Кратко поясните ваш ответ:*
 - Другое. *Кратко поясните ваш ответ:*
 - Мы не проводим консультации с организациями гражданского общества и экспертами по политике гендерного равенства. *Кратко поясните ваш ответ:*
- 30а. Оцените в целом успешность проведения вашим ИМ консультаций с организациями гражданского общества / экспертами по политике гендерного равенства [Если вы выбрали ответ «Официальная платформа» или «Неформальные встречи»].
- Очень успешно
 - Скорее успешно
 - Нет ни успехов, ни неудач
 - Скорее неуспешно
 - Очень неуспешно
- 30б. Что влияет на успешность деятельности вашего ИМ в области проведения консультаций с организациями гражданского общества и экспертами по политике гендерного равенства?
- 30в. В каком случае вы считаете консультации с организациями гражданского общества и экспертами по политике гендерного равенства успешными?
- 30г. Пожалуйста, приведите не более трех конкретных примеров успешных консультаций по вопросам политики с представителями гражданского общества.

МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО

Данный раздел содержит вопросы о сотрудничестве вашего ИМ с международными организациями за последние два года.

31. Сотрудничал ли ваш ИМ с перечисленными ниже международными организациями? Выберите все подходящие варианты и кратко укажите конкретный пример сотрудничества.

- «ООН-женщины». Укажите подробнее:
- Другие учреждения ООН (МОТ и др.). Укажите подробнее:
- ОБСЕ. Укажите подробнее:
- ЕС. Укажите подробнее:
- ОЭСР. Укажите подробнее:
- Совет Европы. Укажите подробнее:
- Другое. Укажите организацию и кратко поясните:
- Ничто из перечисленного

32. В каком случае вы считаете международное сотрудничество с вашим ИМ успешным?

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ

Мы знаем, что за последние два года институциональные механизмы в регионе ОБСЕ столкнулись с множеством новых и сложных проблем, вызванных пандемией COVID-19. В данном разделе мы хотели бы получить информацию о том, какие это проблемы, как они повлияли на работу вашего ИМ и есть ли, несмотря на эти трудности, какие-либо положительные изменения.

33. Какие из перечисленных ниже факторов оказали существенное влияние на работу вашего ИМ за последний год? Выберите все подходящие ответы.

- Снижение внимания правительства к вопросам гендерного равенства
- Сокращение операционного бюджета ИМ
- Сокращение/закрытие программ или видов деятельности ИМ (например, сокращение числа действующих приютов для жертв домашнего насилия)
- Уменьшение числа сотрудников
- Закрытие важных отделов/подразделений ИМ
- Повышение внимания правительства к вопросам гендерного равенства
- Увеличение операционного бюджета ИМ

- Расширение штата сотрудников
- Расширение программ или направлений деятельности ИМ
- Другое. *Кратко поясните:*
- Ничто из перечисленного

33а. Как эти проблемы отразились на работе вашего ИМ? *Пожалуйста, кратко поясните.*

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

34. Какое содействие может оказать БДИПЧ ОБСЕ вашему ИМ в его текущей деятельности?
35. Пожалуйста, укажите доклады, веб-сайты или другую дополнительную информацию, которая, на ваш взгляд, поможет нам в исследовании институциональных механизмов, отвечающих за улучшение положения женщин и обеспечение гендерного равенства в регионе ОБСЕ.
36. Хотели бы вы принять участие в коротком (не более 1 часа) интервью с командой данного проекта по Skype или Zoom и обсудить истории успеха вашего ИМ? Если нет, то по возможности укажите то лицо, с которым можно связаться по этому вопросу.
- Да
 - Нет, но можно обратиться к:
 - Фамилия, имя:
 - Должность:
 - Адрес эл. почты:
37. Пожалуйста, укажите любую информацию, которую вы считаете важной, а также любые комментарии относительно данного опроса.

Просим вас направить все материалы/информацию по адресу:
sasa.gavric@odihhr.pl и mazur@wsu.edu.

Спасибо за участие!

