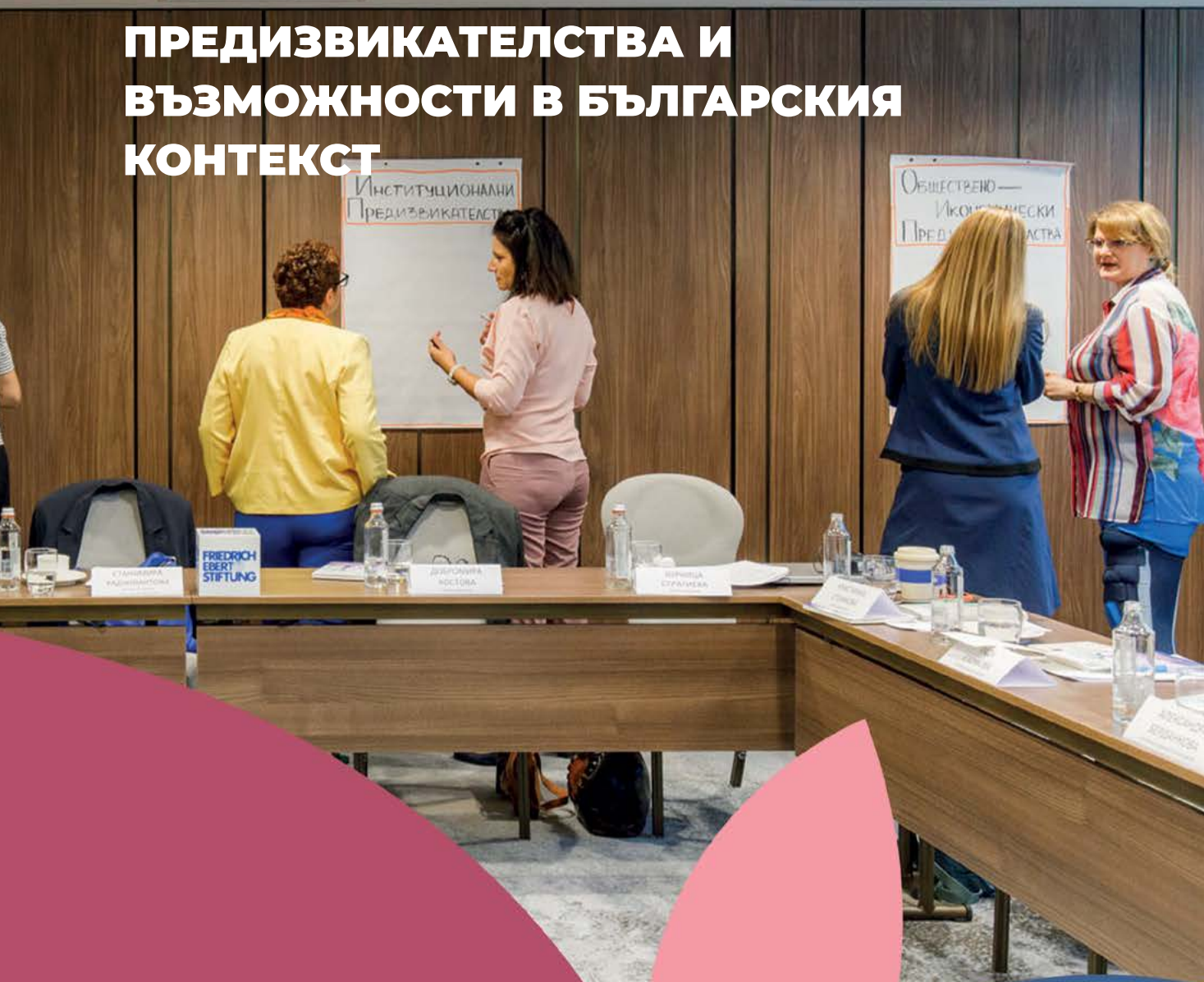


РАВНОПОСТАВЕНОСТ НА ПОЛОВЕТЕ В ПОЛИТИКАТА

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И ВЪЗМОЖНОСТИ В БЪЛГАРСКИЯ КОНТЕКСТ



Представяне на резултатите от кръглата маса

„Ролята на парламента и политическите партии за насърчаване на равнопоставеността“ и добри международни практики

Съдържание

1.	ВЪВЕДЕНИЕ	2
2.	ЗНАЧЕНИЕ НА РАВНОПОСТАВЕНОСТТА НА ПОЛОВЕТЕ В ПОЛИТИКАТА И ЗАЩО Е ВАЖНО ДА ИМА ПОВЕЧЕ ЖЕНИ	3
3.	НАСТОЯЩАТА СИТУАЦИЯ В БЪЛГАРИЯ	5
4.	РЕЗУЛТАТИ ОТ КРЪГЛАТА МАСА „РОЛЯТА НА ПАРЛАМЕНТА И ПОЛИТИЧЕСКИТЕ ПАРТИИ ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА РАВНОПОСТАВЕНОСТТА“	8
5.	ДОБРИ МЕЖДУНАРОДНИ ПРАКТИКИ ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА РАВНОПОСТАВЕНОСТТА И ПОВИШАВАНЕ НА УЧАСТИЕТО НА ЖЕНИТЕ В ПОЛИТИКАТА	13
5.1	Одит на равнопоставеността на половете.....	13
5.2	План за действие за насърчаване на равнопоставеността	15
5.3	Развиване на капацитет, обучения и менторство	17
5.4	Доброволни партийни мерки за подбор на кандидати с цел насърчаване на равнопоставеността	18
5.5	Достъп до ресурси и финансиране	19
5.6	Парламентарни структури за жени народни представители	21
6.	ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ПРЕПОРЪКИ	25
7.	ПРИЛОЖЕНИЯ	26
7.1	Въпроси за подготовка за извършване на одит на равнопоставеността	26
	Използвани източници	27
	Използвани съкращения.....	28

1

ВЪВЕДЕНИЕ

Равнопоставеното участие в процесите на вземане на решения за всички членове на обществото е въпрос на справедливост, спазване на правата на човека и пълноценно функциониране на демокрацията. Въпреки отсъствието на формални пречки пред равното участие на жените и мъжете в политическите процеси равнопоставеност в България липсва и причините следва да се търсят и да бъдат адресирани.

Това беше мотивацията на Фондация „Екатерина Каравелова“, с подкрепата на Фондация Фридрих Еберт България, да организира кръглата маса „Ролята на парламента и политическите партии за насърчаване на равнопоставеността“, която се проведе през месец септември 2022 г. в град Пловдив. Фокусът беше поставен върху парламента като най-важната институция в една парламентарна република и политическите партии като ключов фактор за функционирането на представителната демокрация. В събитието се включиха седем от политическите партии, представени в 47-ото НС, към които бяха отправени покани – БСП, „Да,

България“, ДПС, ДСБ, „Зелено движение“, „Има такъв народ“ и „Продължаваме промяната“, както и представители на гражданското общество. Специални гости на събитието бяха г-жа Ирене Планк, временно управляващ посолството на Федерална република Германия в България, и г-жа Корийн Йонкер, бивш депутат от Нидерландия и международен експерт по политическо овластяване и лидерство на жените.

Настоящата публикация очертава накратко значението на равнопоставеността на половете в политиката, актуалната картина в България след последните парламентарни избори през октомври 2022 г. и резултатите от кръглата маса. След обобщението на предизвикателствата пред равнопоставеното участие на жените и мъжете, идентифицирани по време на кръглата маса, и обсъдените стратегии за тяхното адресиране, са описани някои добри международни практики, които биха могли да бъдат приложени в България с цел повишаване на участието на жените. В заключение е предложен списък с препоръки.

2

ЗНАЧЕНИЕ НА РАВНОПОСТАВЕННОСТТА НА ПОЛОВЕТЕ В ПОЛИТИКАТА И ЗАЩО Е ВАЖНО ДА ИМА ПОВЕЧЕ ЖЕНИ

Правата на всички жени и мъже да участват в обществените и политически дела на равна основа са от ключово значение за равнопоставеността между половете и устойчивото развитие и са неразделна част от едно демократично управление. Във Всеобщата декларация за правата на човека са залегнали принципите на недискриминация и равнопоставеност на политическите права, включително правото на всеки да участва в управлението на своята страна¹. Конвенцията за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените обръща внимание на значението на политическото участие на жените за постигането на благосъстояние и мир и призовава държавите да предприемат всички необходими мерки за премахване на дискриминацията срещу жените в обществен и политически живот². Равенството е принцип, залегнал също в учредителните договори на Европейския съюз. Значимостта на равните възможности за политическо участие за функционирането на представителната демокрация са утвърдени и от Европейската стратегия за равенство между половете 2020 – 2025, с която Европейската комисия поема конкретен ангажимент за насърчаване на участието на жените като гласоподаватели и кандидати на предстоящите избори за Европейски парламент през 2024 г.³

Много от **традиционните аргументи** за насърчаване на жените в политиката и политическите партии се основават именно на задължението за придържане към международноправната рамка за защита на правата на човека, призив за укреп-

ване на демократичните постижения и желанието да се увеличи представителността на демократичните институции и особено на парламентите⁴.

Тези традиционни аргументи изхождат от едно разбиране за формално представителство, което предполага постигане на равенство, когато се премахнат правните пречки пред такова. Това е и причината в България понякога да е трудно да се защити тезата, че липсва равнопоставеност на половете. В такива случаи веднага се изтъкват аргументите, че Конституцията и законодателството в страната гарантират равни възможности за жените и мъжете, има национален механизъм по равнопоставеност и механизъм за защита от дискриминация. Липсата на формални правни пречки пред равното политическо участие на жените и мъжете обаче не гарантира постигането на такова.

Затова е важно да бъдат разгледани и други разбирания за представителството, които предоставят допълнителни аргументи в подкрепа на равнопоставеността на половете в политиката.

Представителство, което съответства на състава на населението (*descriptive representation*) предполага членовете на органите, които се избират от гражданите, да споделят определени ключови характеристики с тях⁵. Такъв вид представителство в българския контекст би означавало жените в Народното събрание да бъдат 52% от неговия състав, колкото са и жените като част от населението на страната⁶.

Пекинската платформа за действие от 1995 г. заявява, че „Равното участие на жените в процесите на вземане на решения не е само искане за обик-

1 Всеобща декларация за правата на човека (приета на 10 декември 1948 г. с Резолюция 217 А (III) на ОС на ООН), чл. 21

2 Конвенция за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените (приета на 18 декември 1979 г. с Резолюция 34/180 на ОС на ООН), чл. 7

3 Съюз на равенството: Стратегия за равенство между половете 2020 – 2025 (съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите от 5 март 2020 г.) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>, (последно отворено на 31 октомври 2022 г.)

4 OSCE/ODIHR, *Handbook on Promoting Women's Participation in Political Parties*, osce.org, 2014, p. 26, <https://www.osce.org/files/f/documents/e/f/120877.pdf>, (последно отворено на 27 октомври 2022 г.)

5 S. Franceschet, M. L. Krook, and N. Tan, *The Palgrave Handbook of Women's Political Rights*, London, Palgrave Macmillan, 2019, p. 36

6 Национален статистически институт, *Население по статистически райони, възраст, местоживее и пол*, <https://bit.ly/3A2scKv> (последно отворено на 31 октомври 2022 г.)

новена справедливост или демокрация, но може да се разглежда като необходимо условие интересите на жените да бъдат взети предвид⁷. Това разбиране за представителство е свързано с идеята, че членовете на определена група, които споделят сходна съдба и сходна позиция в обществото, могат най-добре да представляват своите интереси. В този смисъл подобрените условия за участие на жените им дават шанс да представляват себе си и други като тях. Въпреки че е възможно мъже да защитават каузите на жените, няма как това да стане пълноценно, ако самите жени не са представени.

Разбирането за **представителство, което адресира проблемите на жените и защитава техните интереси (substantive representation)**, доразвива идеята за представителство, което съответства на състава на населението и поставя фокус върху застъпничеството от името на жените⁸. В контекста на равнопоставеността на половете в политиката и нуждата от повишаване на представителството на жените, това означава даден политик да говори за проблемите на жените и да подкрепя тяхното адресиране с конкретни мерки.

Символното представителство от своя страна поставя фокус върху значението на видимото присъствие на жените в политиката и на изборни длъжности като сигнал към жените в обществото, че това поле е отворено за тях, а не е запазе-

но само за мъже. Това може да доведе до увеличаване на броя жени, които искат да участват в политическите процеси и да се кандидатира на избори. Жените в политиката имат потенциал да бъдат ролеви модели и да окажат въздействие върху образователните и кариерни избори, които момичетата правят, тяхното гражданско участие и тяхното самочувствие. Други аргументи в подкрепа на символното представителство са свързани с по-широки ползи като промяна на нагласите в обществото и сред заинтересованите страни относно капацитета на жените.

Видимото присъствие на по-голямо разнообразие от участници на политическата сцена може да окаже положително въздействие и върху възприятието на гражданите за качеството на демокрацията в техните страни и на тяхното гражданско участие и ангажираност⁹.

Като цяло, пълноценното участие на представителите на различни социални групи в демократичните процеси повишава тяхното качество и оказва влияние върху политическия дневен ред, като го разширява с теми, които в противен случай остават неадресирани. В този смисъл, политическото участие на повече жени на различна възраст и с различен произход означава потенциал за по-добро адресиране на по-голям кръг от проблеми в обществото.

⁷ Beijing Declaration and Platform for Action (adopted 15 September 1995 by The Fourth World Conference on Women) par. 181

⁸ S. Franceschet, M. L. Krook, and N. Tan, *The Palgrave Handbook of Women's Political Rights*, London, Palgrave Macmillan, 2019, p. 36

⁹ Пак там

3

НАСТОЯЩАТА СИТУАЦИЯ В БЪЛГАРИЯ

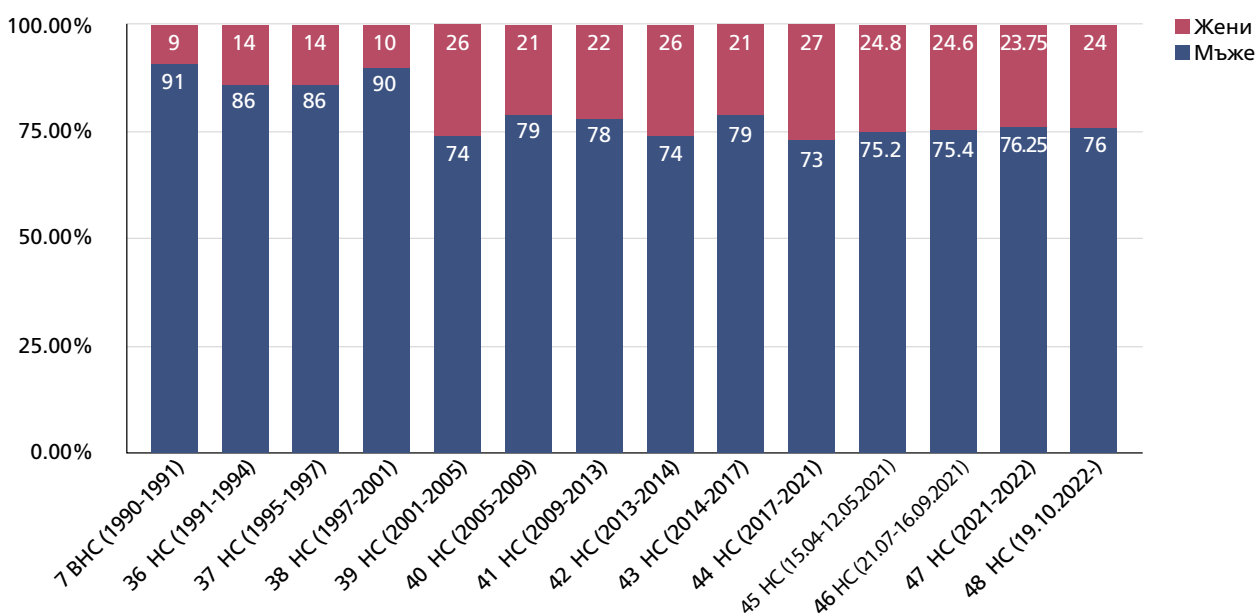
Освен в международното и европейското право, равенството е принцип, залегнал и в Конституцията на Република България и различни нормативни актове. Националният институционален механизъм по равнопоставеност на жените и мъжете започва изграждането си през 2004 г., когато е обособено специализирано звено в Министерството на труда и социалната политика. През същата година към Министерския съвет е създаден и Национален съвет по равнопоставеността на жените и мъжете, който действа като консултативен и координационен орган и обединява представители на изпълнителната власт и на гражданското общество. От 2016 г. действа Закон за равнопоставеност на жените и мъжете и на негова база се разработва Национална стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете.

В момента, действащата стратегия, която е с времева рамка 2021 – 2030, има заложен пет приоритетни области, като едната е насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете в процесите на вземане на решения. В изпълнение на Националната стратегия, на всеки две години се приема Национален план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете¹⁰.

Така конструираният национален механизъм обаче до момента не е довел до подобряване на равнопоставеността на половете в процесите на вземане на решения. Актуалната картина в България показва устойчива тенденция на ниско представителство на жените на изборни длъжности както на местно, така и на национално ниво.

Фигура 1

Процентно съотношение на жените и мъжете в българския парламент 1990-2022 г.

Източници: Архив на Народното събрание и Център за изследвания и политики за жените¹¹

¹⁰ Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2021 – 2030 г. (приложение към Реш. № 969 на МС от 2020 г.) <https://www.misp.government.bg/uploads/41/test/strategy2021-2030.pdf>, (последно отворено на 3 ноември 2022 г.)

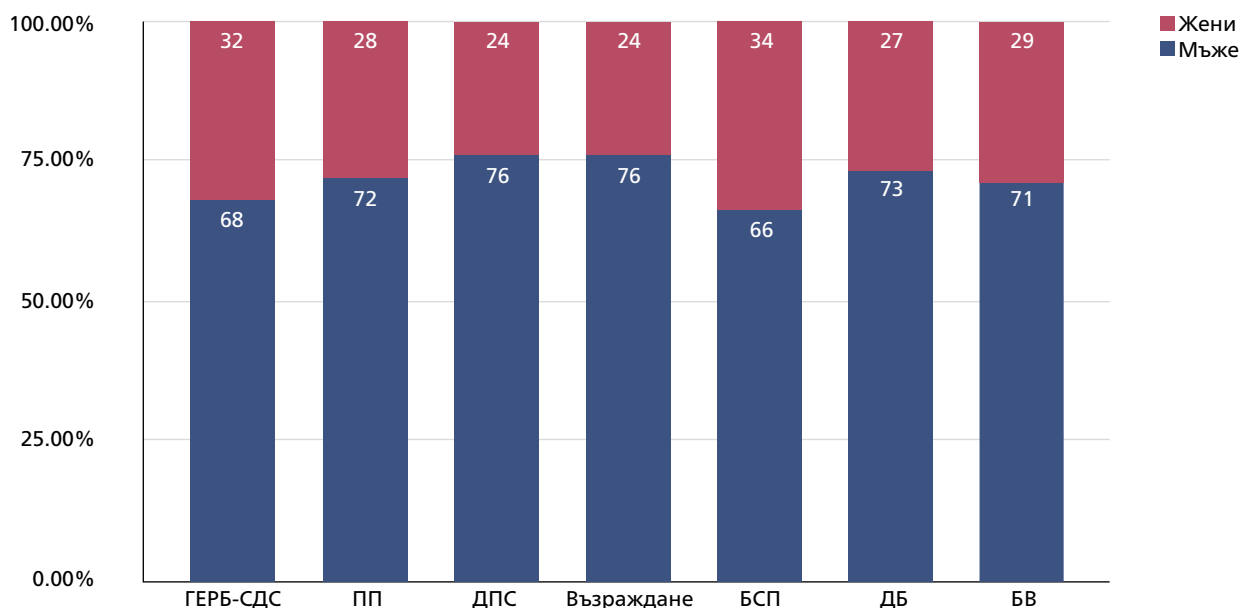
¹¹ Народно събрание на Република България, Архив Народно събрание, <https://parliament.bg/bg/archive>, (последно отворено на 17 октомври 2022 г.) К. Христова-Вълчева, Жените в политиката, Център за изследвания и политики за жените, http://cwsp.bg/upload/docs/women_in_Bulgaria.pdf, (последно отворено на 17 октомври 2022 г.)

На 2-и октомври 2022 г. се проведеха предсрочни парламентарни избори, четвъртите за по-малко от две години, които затвърдиха тази тенденция. Процентното съотношение на жените и мъжете кандидати сред политическите партии, които намериха място в 48-ото НС, беше най-добро при „БСП за България“ (34% жени

кандидати), а най-лошо – при ДПС и „Възраждане“ (24% жени кандидати). Само 20% от листите на партиите, представени в новия парламент, бяха оглавени от жени, като най-много жени водачи имаха от ГЕРБ – СДС и „Демократична България“ (съответно 11 и 10), а най-малко от „Възраждане“ (само 3)¹².

Фигура 2

Процентно съотношение на жените и мъжете в кандидатските листи на парламентарно представените в 48 НС партии на предсрочните парламентарни избори на 02.10.2022 г.



Източник: Централна изборителна комисия¹³

Липсата на повече жени на избираеми позиции в кандидатските листи закономерно доведе и до ниско представителство на жените в новия парламент – те са едва 58 или 24% от общия му състав. Тази бройка може и да се промени в хода на работата на парламента. При встъпването в длъжност на предишните народни представители от 47-ото НС жените бяха 57¹⁴, но впоследствие броят им падна до 54 (причините могат да бъдат различни като влизане в изпълнителната власт или отказ от депутатското място по лични съображения).

От общо 31 многомандатни изборителни района 7 не излъчиха нито една жена народен представител – Габрово, Кюстендил, Разград, Силистра, Смо-

лян, София област и Ямбол¹⁵. В четири от тези изборителни района нито една от представените в 48-ото НС партии не е предложила жена за водач на листата си (Габрово, Кюстендил, Смолян и Ямбол). В същото време всичките 6 мандата от 8-и МИР Добрич са отишли при жени от 6 различни партии, като всяка от тях е била водач на съответната изборна листа в града¹⁶. Тези данни отново демонстрират значението на подредбата на листите и това, че за постигане на равнопоставено представителство на половете жените трябва да намерят място на избираеми позиции. Такива бяха и препоръките на наблюдателите от Бюрото за демократични институции и права на човека (БДИПЧ) на Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа (ОССЕ) след парламентарните избори през месец април 2021 г.¹⁷

¹² Централна изборителна комисия, Избори за Народно събрание 2 октомври 2022 г./ Кандидатски листи, <https://www.cik.bg/bg/ns02.10.2022/canlist>, (последно отворено на 17 октомври 2022 г.)

¹³ Пак там

¹⁴ International Election Observation Mission, Republic of Bulgaria, Early Parliamentary Elections, 2 October 2022/ Statement of Preliminary Findings and Conclusions, <https://www.osce.org/files/f/documents/6/c/527526.pdf>, (последно отворено на 31 октомври 2022 г.)

¹⁵ Централна изборителна комисия, Решение № 1564-НС от 7 октомври 2022 г., <https://www.cik.bg/bg/decisions/1564/2022-10-07>, (последно отворено на 17 октомври 2022 г.)

¹⁶ Централна изборителна комисия, Избори за Народно събрание 2 октомври 2022 г./ Кандидатски листи, <https://www.cik.bg/bg/ns02.10.2022/canlist>, (последно отворено на 17 октомври 2022 г.)

¹⁷ OSCE ODIHR Limited Election Observation Mission, Republic of Bulgaria, Parliamentary Elections 4 April 2021, Final Report, <https://www.osce.org/files/f/documents/f/3/502104.pdf>, (последно отворено на 31 октомври 2022 г.)

Ситуацията на местно ниво е още по-тревожна, като само 40 от общо 265 общини в България се ръководят от жени или едва 15%¹⁸.

За сравнение, в Европейския съюз жените в националните парламенти са средно 33%, а в общинските съвети – 29,4% (при 27,2% за България)¹⁹.

Барьерите пред равнопоставеното политическо участие на жените и мъжете в България са много. Със сигурност не би могло да се твърди, че жените нямат интерес към политическите процеси, защото те представляват по-голям процент от избирателите²⁰. Освен споменатата вече подредба на листите, предизвикателство са традиционните роли на половете и невъзможността жените да

съчетават работа, грижа за дома, децата и зависими възрастни и политическа кариера²¹, липсата на разпознаване на проблемите на жените и подкрепа в политическите партии и системни фактори като икономически неравенства. Трудно може да бъде постигната равнопоставеност в политическата сфера, ако няма такава в социално-икономическата.

В следващия раздел на доклада са представени резултатите от кръглата маса „Ролята на парламента и политическите партии за насърчаване на равнопоставеността“, които очертават предизвикателствата пред постигането на равнопоставеност, споделени от участничките, и обсъдените стратегии за тяхното адресиране.

¹⁸ Интегрирана информационна система на държавната администрация, Кметове на общини, https://iisda.government.bg/ras/governing_bodies/gb_municipality_administrations, (последно отворено на 15 септември 2022 г.)

¹⁹ European Institute for Gender Equality, Gender Equality Index 2022, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/EU>, (последно отворено на 3 ноември 2022 г.)

²⁰ По данни на социологическа агенция „Тренд“ жените са били 52% от избирателите на предсрочните парламентарни избори на 2 октомври 2022 г. – „Тренд“, Профил на избирателя (екзит пол от парламентарните избори през октомври 2022 г.), <https://bit.ly/3UHOjm7>, (последно отворено на 29 септември 2022 г.). По данни на „Галъп интернешънъл“ жените са били 55% от избирателите на парламентарните избори през 2017 г. – „Галъп интернешънъл“, Парламентарни избори 2017 – подробни демографски профили и някои наблюдения, <https://www.gallup-international.bg/35992/general-election-2017-demographic-structure-for-bulgaria/>, (последно отворено на 29 септември 2022 г.)

²¹ Според последното издание на Индекса за равенство между половете България има най-ниския резултат в ЕС по критерия „време“, който отчита равнопоставеността по отношение на времето, което жените и мъжете отделят за грижовен труд и домакинска работа от една страна и за отдих, култура, спорт и доброволчество от друга – European Institute for Gender Equality, Gender Equality Index 2022/ Comparing Time scores in 2022 edition, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/compare-countries/time/bar>, (последно отворено на 3 ноември 2022 г.)

4

РЕЗУЛТАТИ ОТ КРЪГЛАТА МАСА „РОЛЯТА НА ПАРЛАМЕНТА И ПОЛИТИЧЕСКИТЕ ПАРТИИ ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА РАВНОПОСТАВЕНОСТТА“

Кръглата маса „Ролята на парламента и политическите партии за насърчаване на равнопоставеността“ се проведе в края на месец септември 2022 г. в град Пловдив и събра участници от седем от партиите, представени в 47-ото НС, към които бяха отправени покани – БСП, „Да, България“, ДПС, ДСБ, „Зелено движение“, „Има такъв народ“ и „Продължаваме промяната“, както и представители на гражданското общество.

Целта на събитието беше да бъдат идентифицирани предизвикателствата пред равенството на половете в политиката и да бъдат набелязани стратегии за тяхното адресиране.

Кръглата маса беше открита от г-жа Марина Кисова де Хеус, изпълнителен директор на Фондация „Екатерина Каравелова“, и г-жа Калина Дренска от Фондация Фридрих Еберт България. Те представиха обезпокоителните тенденции за устойчиво ниското представителство на жените

на изборни длъжности и заявиха ангажираността и на двете организации да работят в посока на намирането на решения.

Специални гости на събитието бяха г-жа Ирене Планк, временно управляващ посолството на Федерална република Германия в България, и г-жа Корийн Йонкер, бивш депутат от Нидерландия и международен експерт по политическо овластяване и лидерство на жените. Г-жа Йонкер е запозната с политическата обстановка в страната и темата за равенството на половете в политиката в България, защото през април 2021 г. оглавява международната мисия за наблюдения на изборите към ОССЕ.

Тя направи обръщение към участниците в кръглата маса и на базата на нейния собствен дългогодишен опит очерта факторите, които са от съществено значение, когато целта е създаване на равни възможности за жените и мъжете на изборни длъжности.



Г-жа Йонкер започна с очертаване на някои общи тенденции по отношение на равнопоставеността в политиката:

Твърде често жените са най-големите критици една на друга, което не помага за привличането, ангажирането и обучението на други жени в политиката.

Отговорността за балансираното представителство на половете не трябва да се прехвърля на женските структури на партиите. Наличието на женска структура дори може да предостави фалшиво усещане (особено на тези, които не виждат смисъл от активна политика по равнопоставеност или открито се заявяват срещу такава), че партията вече прави достатъчно за равнопоставеността и че отговорността за предлагането на решения е изцяло на жените.

Често пъти интегрираният подход при вземането на решения не е формализиран, което води до функционирането на две паралелни структури, като женското крило понякога остава нечуто или заобикаляно при вземането на решения.

Основната отговорност за постигане на балансирано представителство на жените и мъжете е отговорност на членовете на управленски позиции в изпълнителните органи на партиите.

След очертаването на гореизброените тенденции г-жа Йонкер представи основните фактори от значение за постигане на балансирано политическо представителство.

Първият фактор е да се търсят и привличат жени, които имат интерес да бъдат кандидати за изборни длъжности. Това трябва да се прави от жени и мъже на ръководни позиции в партията на местно, регионално и национално ниво, които са автентично ангажирани и подкрепят равнопоставеността на половете. В този смисъл единият от въпросите, които бяха предварително изпратени на участниците в кръглата маса, а именно **„Има ли налична информация за членовете на партията на база на техния пол и ако да, какъв е процентът на жените?“** е изключително релевантен. Възможно е политическите партии да потърсят жени кандидати, които не са членове на техните структури, но шансовете да бъдат ангажирани кандидати, които споделят принципите на партията и са мотивирани да участват в политическите процеси, са по-големи, когато това са партийни членове.

Важно е **съставът на кандидатските листи и истински балансираното представителство на жените и мъжете да бъдат формализирани.** Вече няма време да чакаме и да видим какво ще се получи. Има много жени, които могат да заемат изборни длъжности, така както има компетентни жени съ-

дии, прокурори, директори и членове на управителни органи.

Отговорността трябва да бъде поета от политическите партии и за да се случи, има огромна нужда от допълнителен тласък. Ако това означава въвеждане на национална квотна система или вътрешнопартийни квоти по силата на изборното законодателство, важното е постигането на **„равенство на резултата“**. Квотните системи функционират различно в зависимост от избирателната система. Ако те водят само до символичен резултат, скоро биха изгубили подкрепа. Резултатът от една квотна система трябва да бъде критична маса от поне 30 – 40% жени на изборни длъжности, за да има реална промяна.

Често пъти има опозиция срещу идеята за квоти, защото се твърди, че няма формални бариери пред равните възможности. Въпреки това **пряката дискриминация и сложна система от невидими бариери пречат на жените да бъдат избрани за кандидати и да получат своя дял политическо влияние.**

Равнопоставеността не може да бъде постигната само чрез формално равно третиране. По този начин цялата тежест за постигане на промяна се поставя върху жените. Ако съществуват бариери, както е в България, трябва да се въведат компенсаторни мерки като средство за постигане на равенство на резултата. От тази гледна точка квотите не представляват дискриминация срещу мъжете, а компенсация за структурните бариери, пред които са изправени жените в изборния процес.

Вторият фактор от значение за постигане на балансирано представителство, който г-жа Корийн Йонкер посочи, е **наличието на открита процедура за кандидатстване**, при която комитет с балансирано представителство на жени и мъже оценява кандидатите според еднакви критерии. Доказано е, че членовете на изборни комитети имат предразположение към кандидати с близък до техния профил. По тази причина, за да имат мъжете и жените кандидати равни възможности, изборният комитет трябва да бъде съставен от членове с различен профил. По същата причина критериите за подбор и необходимите компетенции трябва да бъдат определени от група с балансирано представителство на жени и мъже.

Без ангажираност за балансирано представителство на жените и мъжете от страна на ръководството на дадена партия и без открити и справедливи процедури за подбор на кандидатите, заемащите изборни длъжности не представляват обществото в неговата цялост и това подрива усилията на представителната демокрация.

Третият фактор са обученията и менторството. Това се отнася както за жените на различни структурни нива в партиите, така и за жените и мъжете, заемащи изборни длъжности, без значение дали става въпрос за местно или национално ниво. Един човек не може да стане ефективен политик, без да има задълбочени познания за правилата и процедурите на политическата система, както и без други умения като комуникации и общуване с медии. Необходимо е разбиране на наличните инструменти, за да могат идеите да бъдат трансформирани в нови политики.

В заключение г-жа Йонкер подчерта, че изборът на мерки за насърчаване на равнопоставеността трябва да бъде съобразен с местната реалност и специфичната ситуация във всяка политическа партия. Важно е да се направи анализ доколко дадена партия е чувствителна спрямо равнопоставеността на жените и мъжете.

В тази връзка г-жа Йонкер изрази своята подкрепа за извършването на одит на равнопоставеността на половете в партиите чрез Инструмента за одит на равнопоставеността в политическите партии (Gender Audit Tool), разработен от БДИПЧ на ОССЕ, който е представен подробно в частта с добри практики в настоящата публикация.

Събитието продължи с изложения за вътрешнопартийните политики по равнопоставеност и процента жени и мъже сред членовете и ръководните органи на седемте политически партии, които имаха свои представители на кръглата маса.

Последва дискусия относно предизвикателствата пред постигането на равнопоставеност на половете в политиката, възможните стратегии за тяхното преодоляване и ползите за обществото.

Участничките очертаха **три нива на предизвикателства:**

Индивидуални – жените често имат по-ниска самооценка и като резултат се съмняват дали имат необходимите знания и умения. Също така те са по-малко склонни към поемане на рискове и из-

питват притеснения как евентуална политическа кариера и участие в избори биха се отразили на семейството им.

Партийни – липсва чувствителност по въпросите на равнопоставеността и проблемите на жените. Женските организации в партиите не получават финансиране, жените кандидати на избори, особено в малки населени места, имат затруднен достъп до ресурси, който включва не само липса на финансиране, но и много по-малко медийно отразяване. Не се работи за изграждане на капацитет и не се провеждат обучения. Липсва добра вътрешна комуникация, приемственост и предаване на опит между поколенията. При изготвянето на кандидатските листи за избори жените често се поставят на неизбираеми позиции.

Системни – съществуват икономически неравенства между жените и мъжете и разлики в заплащането и финансовите възможности, които затрудняват политическото участие на жените. Стереотипното образование и кариерно ориентиране пречат на развитието на потенциала както на жените, така и на мъжете и водят до феминизирането на определени икономически сектори, които често са по-ниско платени и по-малко престижни, докато други остават с много малко заети жени. Липсват подпомагащи семейни политики, като жените продължават да бъдат в много по-голяма степен натоварени с полагането на грижи за децата и зависимите възрастни в семейството. Проблемите, свързани с дискриминацията и насилието, основани на пола, не се адресират и като цяло липсва политическа воля за работа по въпросите на равнопоставеността. Това се вижда и в дейността на парламента, където проблемите на жените и въпросите на равнопоставеността рядко намират място в дневния ред и липсва междупартиен диалог.

Тези три нива не съществуват отделно едно от друго, а са свързани и си взаимодействат. Следващата фигура представя конкретни предизвикателства, идентифицирани в рамките на дискусията и разположени на различните нива или пресичащи ги.

Фигура 3

Предизвикателства пред равнопоставеността на половете в политиката

В дискусията беше засегнат и проблемът с ниското представителство на жените в местната власт, за който много рядко се говори и не се обявява статистика. На местно ниво, представителството на жените е много по-слабо, отколкото на национално ниво, и се търсеха обяснения на този феномен. Беше изразено мнение, че в по-малките населени места влиянието на патриархалната култура е по-голямо и осезаемо. Беше обърнато внимание и на времето и ресурсите, които изисква участието в една предизборна надпревара. В контекст, в който жените носят основната отговорност за грижата за дома и семейството, за тях е много по-трудно да отсъстват, за да водят предизборна кампания. Също

така политическите партии не осигуряват пълния набор рекламни материали и се очаква кандидатите да вложат лични средства в предизборната кампания. Често пъти жените не могат да поемат такава финансова тежест, която би рефлектирала върху финансовата стабилност на семейството им (особено в случаи, когато жени сами отглеждат децата си) и се отказват от участието в избори.

След като бяха обсъдени предизвикателствата пред равнопоставеността на половете в политиката, участничките в кръглата маса предложиха възможни решения, които могат да бъдат обобщени в три категории:

Таблица 1

Законодателни	Образователни	Партийни
1. Да бъде законово регламентирано част от субсидията на политическите партии задължително да се използва за обучения. 2. Да се направят промени по отношение на отпуска за отглеждане на дете, за да има по-балансирано разпределение на грижите, които полагат жените и мъжете. 3. Да се направят промени в националния механизъм по равнопоставеност, за да се гарантира ефективната работа на Националния съвет по равнопоставеност.	1. Да се направи преглед на учебното съдържание и то да бъде изчистено от стереотипно и дискриминиращо съдържание на база пол или друг признак. 2. Темата за равнопоставеността на половете да бъде по-широко застъпена в часовете по гражданско образование и да се осигури качествена подготовка на педагогическите кадри по темата.	1. Приемане на вътрешнопартийни квоти като временна мярка за насърчаване на равнопоставеността. 2. Повишаване на капацитета и провеждане на вътрешни обучения по теми като водене на преговори, работа с медии, разработване на политики, публично говорене, права на човека и др. 3. Представителството на жените в управленските структури да отговаря на процента жени в партията. 4. Насърчаване на политическото участие на жените на местно ниво.

Събитието приключи с изразяване на желание и готовност от страна на всички участници за бъдещо сътрудничество по темата за равнопоставеността на половете в политиката.

Изпълнителната директорка на Фондация „Екатерина Каравелова“ г-жа Марина Кисьова де Хеус изрази своето убеждение, че събралите се уча-

стнички са съмишленички и кръглата маса е само първото от поредица събития, които ще доведат до конкретни резултати. Г-жа Калина Дренска от Фондация Фридрих Еберт България благодари за продуктивната среща и множеството идеи и отново подчерта, че теми като тази за равнопоставеността са фундаментални и надхвърлят идеологическите разделения.

5

ДОБРИ МЕЖДУНАРОДНИ ПРАКТИКИ ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА РАВНОПОСТАВЕНОСТТА И ПОВИШАВАНЕ НА УЧАСТИЕТО НА ЖЕНИТЕ В ПОЛИТИКАТА

Този раздел на настоящия доклад представя някои добри международни практики за подобряване на равнопоставеността на половете в политиката. Много от примерите са свързани с мерки за повишаване на участието на жените поради непропорционално ниското им представителство спрямо това на мъжете.

Първо е представена методологията за провеждане на одит на равнопоставеността на половете с убеждението, че е важно да се започне с анализ на настоящата ситуация в политическите партии. Последващите примери за добри практики могат да подпомогнат насърчаването на равнопоставеността според нуждите, идентифицирани в резултат на одита.

Примерите са заимствани от публикации на Европейския институт за равенство между половете (EIGE), Бюрото за демократични институции и права на човека на ОССЕ и Международния институт за демокрация и електорална подкрепа (IDEA), които имат разработени методологии за оценка на равнопоставеността на половете и практики за нейното постигане.

В настоящия доклад е направен опит подбраните добри практики по някакъв начин да адресират предизвикателствата пред постигането на равнопоставеност в политиката и процесите на вземане на решения, очертани от участничките в кръглата маса „Ролята на парламента и политическите партии за насърчаване на равнопоставеността“. Част от конкретните примери, илюстриращи добрите практики, са от страни от Централна и Източна Европа с идеята, че биха могли да бъдат направени някакви паралели и да се допусне, че въпросните дейности биха имали положително въздействие и в българския контекст. Важно е да се уточни, че даването на примери за успешното прилагане на една или друга практика в дадена страна не следва да се разглежда като оценка за цялостното състояние на равнопоставеността на половете в нея.

5.1 ОДИТ НА РАВНОПОСТАВЕНОСТТА НА ПОЛОВЕТЕ

В теорията и практиката съществуват два термина – „одит на равнопоставеността на половете“ (gender audit) и „анализ на равнопоставеността на половете“ (gender analysis), които понякога се използват като взаимнозаменяеми, но всъщност се отнасят към различни дейности. Следващата таблица, адаптирана от интернет страницата на Европейския институт за равенство между половете, очертава разликите:

Таблица 2

Анализ на равнопоставеността на половете	Одит на равнопоставеността на половете
Критично изследване на начина, по който различията в ролите на половете, дейностите, нуждите, възможностите и правата/полагашото се засягат жените, мъжете, момичетата и момчетата в определени политики, ситуации или контекст.	Оценка на степента, в която равенството между половете е ефективно институционализирано в политиките, програмите, организационните структури и процедурите (включително процесите на вземане на решения), както и в съответните бюджети.
Анализът на равнопоставеността на половете може да бъде извършен на база качествени методи и данни и/или количествена информация, предоставена от статистиките по пол.	При одита на равнопоставеността на половете се разглежда, обикновено с участието на всички заинтересовани страни, дали вътрешните практики и свързаните с тях системи за подкрепа на равнопоставеността на половете са ефективни, дали се подсилват взаимно и дали се спазват. При него се установява базовата линия, идентифицират се критичните пропуски и предизвикателства и се препоръчват начини за тяхното преодоляване, като се предлагат възможни подобрения и иновации. Той също така документира добри практики за постигане на равенство между половете.

Източник: Европейския институт за равенство между половете²²

²² European Institute for Gender Equality, *Glossary & Thesaurus*, <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1145>, (последно отворено на 3 ноември 2022 г.)

Има различни методологии за провеждане на одит на равнопоставеността в организации и институции, но БДИПЧ на ОССЕ разработва специален онлайн инструмент за одит на равнопоставеността на половете в политическите партии (Gender Audit Tool). Този инструмент дава възможност на политическите партии да направят оценка на вътрешните си процеси, процедури, структури, култура и дейности от гледна точка на равнопоставеността на половете. Целта на одита за равнопоставеност на половете е да се идентифицират дискриминационни практики – преки или непреки, формални или неформални, които могат да затвърдят неравенството между половете и да възпрепятстват участието на жените в политиката. Одитът на равнопоставеността на половете предоставя на ръководствата на политическите партии необходимата информация за коригиране на политиките, програмите и стратегиите на кампаниите на политическите партии във връзка с равнопоставеността на половете.

Равнопоставеното участие на жените и мъжете в политиката е преди всичко въпрос на правата на човека, но то има и други ползи за политическите партии, които полагат усилия да гарантират спазването на международните стандарти за правата на човека и препоръките относно участието на половете. Чрез разнообразяването на състава на дадена политическа партия е възможно да се разшири и подкрепата за нея и да се достигне до по-голям кръг избиратели и потенциални кандидати. Одитът на равнопоставеността на половете дава възможност на политическата партия да определи както силните страни, така и недостатъците на подхода на партията към равнопоставеността на половете. Оценката на равнопоставеността на полове-

те може да покаже дали политическата партия е чувствителна към проблемите на половете и къде може да се подобри. Тя предоставя и конкретни препоръки за засилване на ангажимента на партията за насърчаване на равнопоставеността.

До момента БДИПЧ е приложило методологията за одит на равнопоставеността на половете в работата си с 43 основни политически партии в осем държави участнички в ОССЕ. В резултат на това политическите партии са предприели мерки за увеличаване на участието на жените в политическия живот и за повишаване на чувствителността към вътрешните политики и процедури от гледна точка на пола. Примерите включват създаване на местни клонове на женските организации, застъпничество за въвеждане на изборни квоти за жени кандидати и провеждане на анализ на представителството на жените в партийните структури, както и обмисляне на мерки за насърчаване на използването на чувствителен към пола език, заедно с целеви инициативи за изграждане на капацитет за жени партийни членове²³.

Инструментът за одит на равнопоставеността на половете в политическите партии съдържа 51 въпроса и е наличен онлайн на английски и руски език²⁴.

Преди даден представител на политическа партия да започне процеса по одит е добре да има подготвена цялата необходима информация. Въпросите за подготовка са 29 и са налични като приложение към настоящия доклад.

Примери за положителните резултати от провеждането на одит на равнопоставеността на половете в политически партии:²⁵

²³ OSCE ODIHR, *About Gender Audit* [website], <https://gender-audit.osce.org/about-gender-audit/>, (последно отворено на 4 ноември 2022 г.)

²⁴ OSCE ODIHR, *Gender Audit* [website], <http://tool.gender-audit.osce.org/>, (последно отворено на 4 ноември 2022 г.)

²⁵ S. Gavric, 'Examples of the positive impact of using the Gender Audit Tool' [имейл до М. Спасова], 8 ноември 2022 г., (последно отворен на 8 ноември 2022 г.)

Армения, Босна и Херцеговина, Финландия, Грузия, Молдова, Казахстан, Киргизстан и Таджикистан:

- След одита голяма част от политическите партии решават да приемат план за действие за насърчаване на равнопоставеността на половете. Плановите за действие са с практическа насоченост, за период между две и четири години. Някои от тях са приети от женските организации в партиите, а други от партийното ръководство.
- За да приложат плановите за действие, някои партии създават лидерски групи за равенство между половете с до 10 членове, които обединяват няколко членове на партийното ръководство, ръководители и/или членове на женските организации, няколко депутати и други членове на партията. Тяхната роля е да наблюдават изпълнението на плана за действие за равенство между половете и да докладват на партийното ръководство за напредъка.
- Някои партии, които преди не са имали женски организации, създават такива след одита и гарантират, че женската структура има глас и място в партийното ръководство.
- Голяма част от последващите действия са насочени към изграждане на капацитет, като се гарантира, че партиите наистина включват равенството между половете в своите програми за обучение. Някои партии дори създават политически академии, като част от тях са изцяло фокусирани върху обучението по въпросите на равенството между половете. Други партии, които от преди са имали партийна политическа академия, променят програмата ѝ така, че тя да включва повишаване на осведомеността по въпросите на равнопоставеността на половете.
- Голяма част от партиите осъзнават едва по време на одита колко слепи за равенството между половете са техните партийни програми и вземат решение да разработят партийна програма за равенство между половете или да включат проблемите на равенството между половете и правата на жените в цялостната си партийна програма.
- След преглед на вътрешната си нормативна уредба, много партии вземат решение да въведат квоти за равенство между половете в ключови партийни органи, като например партийното ръководство. Много от тях също въвеждат задължителен пост на заместник-председател на партията за недостатъчно представения пол, като във всички случаи това са били жените.
- Някои партии решават да подхождат по-отговорно към своите женски организации и да им отпуснат средства за дейности, както и да започнат да гледат на тях като на стратегическа структура.
- В много от политическите партии одитите на равнопоставеността на половете са от решаващо значение за повишаване на осведомеността на ръководствата относно комплексността на равенството между половете, както и какво означава политическата партия да е чувствителна към въпросите на равнопоставеността.
- В някои случаи партиите се отварят за възможността да се застъпват за въвеждане на задължителни по закон квоти и като цяло за прокарване на законодателство, което да насърчава равнопоставеността на половете и правата на жените.

Одит на равнопоставеността на половете в парламента

Одит на равнопоставеността може да се направи не само в дадена политическа партия или организация, но и в институции.

През октомври 2022 г. Бюрото за демократични институции и права на човека на Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа публикува наръчник за одит на равнопоставеността на половете в парламентите чрез подход, основан на участието. Наръчникът отчита трите основни дейности на един парламент – представителна, законодателна и контролна и предлага повтарящ се процес от четири стъпки: **1) оценка** (извършване на одит на равнопоставеността); **2) изпълнение** (създаване на план за действие); **3) ресурсно**

обезпечаване (отделяне на бюджет, необходим за осъществяването на дейностите, включени в плана за действие); **4) преглед** (регулярен преглед на плана за действие и неговото изпълнение).²⁶

5.2 ПЛАН ЗА ДЕЙСТВИЕ ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА РАВНОПОСТАВЕННОСТТА

Провеждането на одит на равнопоставеността на половете в дадена политическа партия или институция не е самоцел. На базата на иденти-

²⁶ OSCE ODIHR, *Participatory Gender Audits of Parliaments: A Step-By-Step Guidance Document*, 2022, p. 5, <https://www.osce.org/files/f/documents/e/f/120877.pdf>, (последно отворено на 9 ноември 2022 г.)

фицираните пропуски и предизвикателства политическите партии могат да разработят свой план за действие за насърчаване на равнопоставеността. Планът за действие е подробен стратегически документ, който представя ясна пътна карта за дадената политическа партия какви

действия следва да предприеме, за да адаптира вътрешните си политики и процедури и да повиши участието на жените.

Ключовите елементи на един такъв план за действие са следните:

Таблица 3

Вид дейност		Дейност
1	Провеждане на одит на равнопоставеността на половете на вътрешните партийни процедури:	провеждане на самооценка или одит на равнопоставеността на половете в ключовите процедури и практики на партията, както и разпределението на работата и властовите ресурси на база на пола на партийните членове.
2	Изграждане и развиване на подкрепа за план за действие за насърчаване на равнопоставеността от страна на партийното ръководство:	- разработване на специфичен за партията план за действие за насърчаване на равнопоставеността, базиран на резултатите от одита на равнопоставеността; - осигуряване на съгласие от страна на ръководните органи на партията да обсъждат изпълнението на плана за действие поне веднъж на четири години и да приемат разработването на нови планове за действие на база направения напредък.
3	Подсилване на учредителните документи на партията:	- въвеждане в партийните устава на разпоредби, които да осигуряват минимално представителство на жените в партията и особено в процесите и органите за вземане на решения; - въвеждане на вътрешни политики или кодекс за поведение на партията или подсилване на съществуващите такива, така че дискриминацията и тормозът на база пол да бъдат забранени.
4	Включване на женските структури в устава/ вътрешните правила на партията:	- създаване или засилване на съществуващите автономни женски организации/структури („женски крила“) в рамките на партията; - въвеждане в устава или вътрешните правила на партията на разпоредби, които изискват представителство на женските структури в процесите и органите за вземане на решения.
5	Подкрепа за механизма за равнопоставеност на половете в партията/ за женската структура:	- развиване на определени инициативи, които могат да бъдат предприети от женските структури, например менторски програми, обучения, форуми и открити дебати; - гарантиране на ресурси за женските структури за предприемането на тези дейности.
6	Събиране на дезагрегирани по пол данни:	събиране и поддържане на дезагрегирана по пол статистика за членовете на партията, включително на местно и регионално ниво.
7	Подобряване на демокрацията в партията чрез по-прозрачни и справедливи процеси:	- застъпничество за въвеждането или прилагането на вече съществуващи вътрешнопартийни процедури относно набирането на членове и тяхното повишаване на по-високи позиции, подбора на кандидати за избори, вземането на решения и разпределянето на ресурси, така че те да бъдат ясни, прозрачни и демократични; - гарантиране, че партийните процедури са записани по ясен и чувствителен към половете начин; - създаване на практика за провеждане на въвеждащи обучения за всички жени и мъже, които са нови партийни членове.
8	Въвеждане на вътрешнопартийни мерки за насърчаване на жените като лидери и кандидати на избори:	- приемане на оперативен план на най-високо изпълнително ниво за постепенно увеличаване на дела на жените във всички органи на партията и на ключови партийни позиции по начин, който отразява дела на жените членове; - доброволно определяне на обвързани със срокове референтни стойности, цели или квоти за постигане на по-високо представителство на жените в партията.
9	Организиране на обучения и развиване на лидерски умения:	разработване на обучения, насочени към жените в партията (за развиване на лидерски умения, подготовка на кандидати за избори и др.).
10	Провеждане на вътрешнопартийно повишаване на осведомеността:	- повишаване на осведомеността на всички членове относно политиките по равнопоставеност на партията; - организиране на семинари за повишаване на разбирането вътре в партията относно целите и политиките в областта на равнопоставеността за всички партийни активисти, членове и тези, които заемат публични длъжности.
11	Разработване на официални позиции на партията относно въпроси, които са свързани с равенството на половете:	дефиниране на приоритети и изготвяне на конкретни партийни позиции, които адресират специфични въпроси и предизвикателства, свързани с равенството между половете.

12	Обвързване на набирането и развитието на настоящи и потенциални членове с техните усилия за постигане на равнопоставеност:	• включване на уважение и подкрепа за равенството между жените и мъжете като изискване или условие за членство в партията; • обвързване на развитието в рамките на партията (ръководни постове, избираеми места в листите, поставяне на кандидати в изборителни райони, които могат да бъдат спечелени или заемани на други значими позиции с властови ресурси) с ангажираността и успешната работа по насърчаване на равнопоставеността на половете както от страна на мъжете, така и на жените кандидати или партийни членове.
----	--	--

Източник: OSCE ODIHR, *Handbook on Promoting Women's Participation in Political Parties*, 2014²⁷

Примери за въздействието от разработването и прилагането на планове за действие за насърчаване на равнопоставеността на половете в политически партии:

Грузия

В Грузия три парламентарни политически партии са работили по разработване на планове за действие за насърчаване на равнопоставеността, които включват организиране на вътрешнопартийни срещи за обсъждане на равенството между половете както в рамките на партията, така и в обществото, подобряване на координацията между жените депутати в рамките на партията с цел повдигане на въпроси, които са от значение за жените избиратели, противодействие на негативното медийно представяне на жените кандидати и развитие на по-активни женски структури.

Армения

Четири парламентарно представени партии в Армения преминават през подобен процес. Някои от тях вече са имали женски организации в рамките на партията, но е трябвало да обмислят как те могат да бъдат по-добре интегрирани в партията и по този начин да постигнат по-голямо влияние върху разработването на политики. Комуникацията с избирателите е ключов момент от плана за действие, включително идеята да се направи проучване на общественото мнение, за да се разберат по-добре възгледите както на жените, така и на мъжете. Особено важно е, че някои партии разглеждат възможността как могат по-добре да подкрепят жените на изборни длъжности, както и да използват техния опит, за да вдъхновяват и подкрепят други жени да се стремят към изборни длъжности.

Източник: OSCE, *Compendium of Good Practices for Advancing Women's Political Participation in the OSCE Region*, 2016²⁸

5.3 РАЗВИВАНЕ НА КАПАЦИТЕТ, ОБУЧЕНИЯ И МЕНТОРСТВО

Предоставянето на възможности за обучение, менторство и цялостно развиване на капацитет е от значение както за жените, така и за мъжете, решили да се занимават с политика. Поради различни причини обаче жените по-често изпитват несигурност в своята подготовка или не са имали възможност да развият определени умения, не-

обходими за участие в избори например. В този смисъл е важно политическите партии да направят оценка на нуждите на жените в своите редици и да предоставят ресурси и възможности за специализирани обучения. Сферата на обученията е и чудесна възможност за партньорство с граждански организации²⁹.

Пример за въздействието от обучителни и менторски програми за жени в политиката:

²⁷ OSCE/ODIHR, *Handbook on Promoting Women's Participation in Political Parties*, 2014, p. 53 – 54, <https://www.osce.org/files/f/documents/e/f/120877.pdf>, (последно отворено на 27 октомври 2022 г.)

²⁸ OSCE ODIHR, *Compendium of Good Practices for Advancing Women's Political Participation in the OSCE Region*, 2016, p. 50, <https://www.osce.org/files/f/documents/8/1/224206.pdf>, (последно отворено на 4 ноември 2022 г.)

²⁹ OSCE/ODIHR, *Handbook on Promoting Women's Participation in Political Parties*, 2014, <https://www.osce.org/files/f/documents/e/f/120877.pdf>, (последно отворено на 27 октомври 2022 г.)

Чехия

Политическото представителство на жените в Чехия, подобно на България, е устойчиво под минимума от 30%, заложен като цел още от Пекинската платформа през 1995 г. (въпреки че се наблюдава слабо подобрение и след последните избори за членове на долната камара на парламента през 2022 г. жените са 25,5%, повишение от 22% при предишния мандат на долната камара).

През 2014 година, когато жените в долната камара на чешкия парламент са едва 19,5%, неправителствената организация „Форум 50%“ решава да адресира този проблем с убеждението, че той има негативно въздействие върху развитието на чешкото общество и демокрацията. Организацията стартира инициатива за **обучения и менторство** в партньорство със Северната търговска камара в Чехия (Nordic Chamber of Commerce in the Czech Republic).

По това време политическите партии в Чехия не предоставят инструменти за насърчаване на равнопоставеността в политиката, нито предлагат обучения и менторство, които да подкрепят политическото участие на жените. Целта на проекта на „Форум 50%“ и Северната търговска камара е предаване на знания и умения от успешни жени политици от Дания и Норвегия към политически активни жени от Чехия. Инициативата изхожда от разбирането за менторството като изграждане на устойчиви взаимоотношения за учене и споделяне.

Проектът залага критерии за менторите и менторираните и двойките се сформират според техния опит, интереси и политически фокус. Менторската програма продължава 18 месеца и е разделена на три 6-месечни блока. Всеки блок е посветен на определена политическа тема, като в началото и края на периода се организират семинари по въпросната тема, която се разглежда от различни перспективи с участието на експерти. Семинарите се състоят от две части – затворена с участието само на менторските двойки и публична.

Менторската програма включва по две срещи в рамките на всеки тематичен блок – една в Чехия и една в страната на ментора, онлайн срещи на всеки две седмици, регулярна имейл комуникация и обмен на документи и публикации, които да послужат за основа на дискусиите по различните теми.

Програмата е разработена на базата на менторския модел на KVINFO – Датски информационен център за равенство между половете и многообразие. KVINFO стартира своята Менторска мрежа през 2002 г. с цел да подпомогне социалната интеграция и заетостта на жени мигрантки и бежанки в Дания. Инициативата вдъхновява въвеждането на менторски програми в други сектори и държави, а през 2014 година KVINFO и ОССЕ публикуват практичен наръчник за създаване на менторски мрежи.

Освен менторската програма, която свързва чешки, норвежки и датски жени политици, „Форум 50%“ инициира и обучителен курс за 15 жени кандидати на изборите за Европейски парламент през 2014 г. Участниците в обучителния курс са избрани на база на два критерия – ясна визия за работата им в Европейския парламент и подкрепа за равнопоставеността на половете. Курсът включва обучение за работата на Европейския парламент, обучение за водене на преговори, медийно обучение, както и индивидуални коучинг сесии. Участниците в курса се включват и в дискусия с тогавашната чешка депутатка от Европейския парламент Зузана Бързобохата.

Участниците в менторската програма споделят, че я намират за взаимно обогатяваща и че им позволява да разширят своята мрежа от политически контакти, да споделят опит и перспективи, да придобият нови гледни точки и да се запознаят с функционирането на политическите системи в други държави. Обратната връзка от обучението за кандидати за Европейския парламент също е много положителна.

Източник: European Institute of Gender Equality, *Advancing gender equality in political decision-making in the EU*, 2016³⁰

Описаната чешка инициатива за менторска и обучителна програма е добра практика, която лесно може да намери своето приложение в България и отговаря на потребностите, които бяха идентифицирани в рамките на кръглата маса „Ролята на парламента и политическите партии за насърчаване на равнопоставеността“.

5.4 ДОБРОВОЛНИ ПАРТИЙНИ МЕРКИ ЗА ПОДБОР НА КАНДИДАТИ С ЦЕЛ НАСЪРЧАВАНЕ НА РАВНОПОСТАВЕНОСТТА

Както беше илюстрирано от раздела за настоящата ситуация с политическото представителство на

³⁰ European Institute of Gender Equality, *Advancing gender equality in political decision-making in the EU*, 2016, p. 33 – 37, <https://eige.europa.eu/publications/advancing-gender-equality-political-decision-making-good-practices>, (последно отворено на 28 октомври 2022 г.)

жените в България, една от причините за ниското им присъствие на изборни позиции е подредбата на кандидатските листи, където те или не намират място, или са поставени на неизбираеми позиции. Един начин да бъде адресиран този проблем е политическите партии да въведат временни специални мерки за насърчаване на участието на жените. Тези мерки обикновено означават доброволни (или партийни) квоти за по-равнопоставено представителство на жените и мъжете в кандидатските листи, които партиите сами определят, без да имат законово задължение да го правят. Доброволните квоти обикновено се включват в устава или вътрешните правила на партиите и могат да залагат от 25% до 50% жени в кандидатските листи за избори на партията. Някои партии избират по-неутрален език и говорят за определен процент кандидати от по-слабо представения пол или за минимум представителство от всеки от половете.

Партийните квоти имат по-голям ефект върху реално избрания процент жени на избори, когато са изпълнени няколко условия:

- 1) Ако много партии въведат доброволни квоти или това направят няколко големи партии.
- 2) Ако заложените квоти изискват сравнително висок брой жени да бъдат включени като кандидати в листите и съдържат изисквания за конкретните позиции в листите.
- 3) Ако въвеждането на квоти е формулирано по начин, който се разбира и приема в съответния културен контекст.
- 4) Ако партиите имат формални процедури за номиниране, така че партийни органи следят за тяхното изпълнение.³¹

Партийните квоти се прилагат особено успешно в Швеция³², която често е давана за пример по отношение на напредъка в областта на равнопоставеното участие на жените и мъжете. Има обаче изследвания и за държави от Югоизточна Европа, които показват как в определен исторически контекст партийните квоти са били по-ефективни за представителството на жените спрямо законодателно въведените квоти.

Пример за въздействието от прилагането на вътрешнопартийни квоти:

Хърватия

Въпреки че като цяло доброволните партийни квоти не са толкова ефективни за повишаването на парламентарното представителство на жените, колкото задължителните по закон квоти, това не важи във всички случаи и за всички държави. Преди 2008 г. Социалдемократическата партия в Хърватия прилага доброволни вътрешни квоти, като в страната все още няма законово регламентирани квоти за кандидатските листи. По това време партията има силно женско присъствие в парламента. След 2008 г. в страната са въведени задължителни по закон квоти, но без конкретни изисквания за позициите на жените в листите и без сериозни санкции, а броят на жените в листите на Социалдемократическата партия значително намалява. Този случай показва, че при променен властови баланс на половете вътре в партията законодателни промени за въвеждане на квоти, които не са добре обмислени, не могат да доведат до положителни промени.

Източник: E. Nacevska and S. Lokar, *The Effectiveness of Gender Quotas in Macedonia, Serbia and Croatia, 2017*³³

5.5 ДОСТЪП ДО РЕСУРСИ И ФИНАНСИРАНЕ

Икономическите неравенства между жените и мъжете, затрудненият достъп до финансови ресурси за жените в политиката и липсата на финансиране за женските организации в партиите са съществено предизвикателство, което пречи на постигането на равнопоставеност. Този извод беше направен и от участничките в кръглата маса „Ролята на парламента и политическите партии за насърчаване на равнопоставеността“.

Докато по-голямата част от стереотипите, сексизъм и дълбоко вкоренени патриархална култура и нагласи са по-трудни за преодоляване и отнемат повече време, неравният достъп до финансови ресурси може да бъде адресиран с конкретни мерки, които да дадат резултат в обозримото бъдеще.

Подобряване на достъпа до ресурси за жените в политиката

За да създадат подкрепяща среда за участие на жени в политиката (предвид предизвикателствата, пред които те са изправени), политическите партии трябва да предприемат целенасочени действия за улесняване на достъпа на жените до партийните средства и средства за провеждане на кампании. Тези действия могат да включват:

- създаване на списък с потенциални донори, които биха искали да подкрепят жени кандидати;
- отделяне на част от партийните финанси (включително от държавната субсидия) за

³¹ P. Norris, M. L. Krook, *Gender Equality in Elected Office: A Six-Step Action Plan*, 2011, p. 35, <https://www.osce.org/files/f/documents/f/8/78432.pdf>, (последно отворено на 4 ноември 2022 г.)

³² Пак там, стр. 36

³³ E. Nacevska and S. Lokar, 'The Effectiveness of Gender Quotas in Macedonia, Serbia and Croatia', *Teorija in Praksa*, vol. 54, no. 2, 2017, p. 397, https://www.fdv.uni-lj.si/docs/default-source/tip/tip_02_2017_nacevska_lokar.pdf?sfvrsn=2/ (последно отворено на 4 ноември 2022 г.)

женските структури на партията, обучения за жени кандидати за изборни длъжности или за самите кандидати;

- предоставяне на нефинансова подкрепа – достъп до инфраструктура на партията, възможности за включване в обучителни програми, участие в медии и др.;
- организиране на обучения за фандонабиране;
- предоставяне на финансова подкрепа за грижа за малки деца за жени кандидати, които изпитват финансови затруднения;
- поставяне на жените на такива места в изборните листи, които не изискват влагане на огромни ресурси, за да бъдат спечелени (на по-високи позиции или в изборителни региони, които се считат за сигурни).³⁴

Освен чрез подобряване на достъпа до ресурси за жените, насърчаване на равнопоставеността на половете в политиката може да бъде постигнато и чрез мерки, свързани с финансирането на политическите партии.

Държавно финансиране за политически партии, обвързано с критерии за равнопоставеност на половете

В доклад на Международния институт за демокрация и електорална подкрепа от 2018 г. се разглеждат видове **държавно финансиране за политически партии, обвързано с критерии за равнопоставеност на половете** (gender-targeted public funding for political parties)³⁵. Концепцията се отнася до системи за държавно финансиране, където правото на

дадена политическа партия да получава част или цялото публично финансиране или размерът на финансирането са официално обвързани с критерии за равнопоставеност на половете. Тези критерии могат да включват съотношението на жените и мъжете в кандидатските листи на дадена партия за определени избори или баланса между избраните жени и мъже. Целта на този тип държавно финансиране за политическите партии е да ги насърчи да номинират повече жени кандидати, като обвързва размера на субсидията с нивото на равнопоставеност на половете в кандидатските листи и така дадена партия с по-добър баланс може да получи по-голямо финансиране, без да има конкретни изисквания как да бъде изразходвано то. За да бъдат стимулирани партиите да подкрепят листите така, че жените да бъдат на избираеми места, финансирането може да бъде обвързано не просто със съотношението на жените и мъжете кандидати, а с процента жени от партията, които са реално избрани.

Друг тип държавно финансиране, обвързано с критерии за равнопоставеност, е, когато **част от партийната субсидия е предварително предназначена за дейности по равнопоставеност**. Например може да има законово изискване към политическите партии да използват определен процент от субсидията си за информационни кампании за насърчаване на равенството между половете, за обучения или **директно за работата на женските организации**. Този вид финансиране може да даде резултати в по-дългосрочен план³⁶.

Таблица 4

Видове държавно финансиране за политически партии, обвързано с критерии за равнопоставеност на половете:

Вид държавно финансиране за политически партии, обвързано с критерии за равнопоставеност на половете	Описание
Финансиране, базирано на допустимост на партиите като получатели на субсидия	Система, при която дадена партия може да получи част или цялото държавно финансиране само ако спазва определени критерии относно равнопоставеността на половете. Те могат да включват постигането на определен баланс между половете в кандидатските листи или реално избраните кандидати. Крайна форма на този тип мярка е политическите партии, които не отговарят на критериите за равнопоставеност, изобщо да не получават държавно финансиране.
Финансиране, базирано на диференцирано разпределение на субсидията	Система, при която размерът (разпределението) на финансирането зависи от нивото на равнопоставеност сред кандидатите на дадена партия. Мерките в такава система могат да бъдат поощрителни (партията получава по-голяма субсидия, ако има по-голяма равнопоставеност) или наказателни (партията губи част от субсидията, ако няма равнопоставеност на половете сред нейните кандидати).
Предварително заложено предназначение на част от финансирането	Система, при която определен процент от държавното финансиране трябва да бъде изразходван за насърчаване на равнопоставеността на половете. Такива мерки могат да съществуват паралелно със системата за диференцирано разпределение на субсидията, но мониторирането на тяхното изпълнение може да представлява предизвикателство.

Източник: M. Ohman, *Gender-Targeted Public Funding for Political Parties: A comparative analysis*, International Institute for Democracy and Electoral Assistance (IDEA), 2018³⁷

³⁴ OSCE ODIHR, *Handbook on Promoting Women's Participation in Political Parties*, 2014, p. 77 – 78, <https://www.osce.org/files/f/documents/e/f/120877.pdf>, (последно отворено на 27 октомври 2022 г.)

³⁵ M. Ohman, *Gender-targeted Public Funding for Political Parties: A comparative analysis*, International Institute for Democracy and Electoral Assistance (IDEA), 2018, <https://www.idea.int/sites/default/files/publications/gender-targeted-public-funding-for-political-parties.pdf>, (последно отворено на 4 ноември г.)

³⁶ Пак там, стр. 18 – 24

³⁷ Пак там, стр. 19

Примери за въздействието от прилагане на държавно финансиране за политически партии, обвързано с критерии за равнопоставеност на половете:

Албания

Законодателството в Албания изисква политическите партии да имат минимум 30% представителство от всеки пол както в управителните си органи, така и в кандидатските си листи за избори. Ако дадена партия не отговори на това изискване, тя губи част от държавното финансиране, което получава. Предвид това, че политическите партии в Албания получават по-голямата част от финансирането си от държавата, те имат по-голям стимул да изпълняват изискването за минимум 30% представителство за всеки пол.

През 2009 г., на първите избори след въвеждането на законодателните промени от 2008 г., процентът жени сред кандидатите е 32% (съществено повишение спрямо 9% жени кандидати на изборите през 2005 г.). Реалният процент избрани жени е доста по-нисък от процента кандидатки, което показва, че са били по-назад в листите, но въпреки това жените в новия парламент са двойно повече спрямо предишния. На изборите през 2013 г. жените са 40% от кандидатите, а през 2017 те са 42%, като тогава и процентът на реално избраните в парламента жени се покачва на 28%.

На последните избори през 2021 г. основните политически сили полагат усилия да повишат видимостта на жените, които се кандидатира, и задължителната 30% квота е надмината в повечето листи. В резултат жените в новия албански парламент са над една трета от неговия състав.

Може да се твърди, че държавното финансиране, обвързано с критерии за равнопоставеност на половете, и санкциите със сериозно финансово въздействие върху партиите, които не изпълняват критериите, са изиграли своята роля в съществената промяна на съотношението на половете в албанския парламент.

Източници: M. Ohman, *Gender-Targeted Public Funding for Political Parties: A comparative analysis*, International Institute for Democracy and Electoral Assistance (IDEA), 2018, p. 30 – 33
ODIHR, *Limited Election Observation Mission, Final Report*, 2021³⁸

Финландия

Повечето политически партии във Финландия имат женски организации. Тяхната дейност е финансово обезпечена от държавната субсидия за политическите партии, като част от нея задължително се отделя за дейности в подкрепа на жените. Процентът на това финансиране се определя в рамките на преговорите за съставяне на правителство след провеждането на парламентарни избори на всеки четири години. През годините този процент се движи между 8% и 12%, но може да се каже, че още през 80-те години финските женски организации към политическите партии, наред с шведските, са най-добре ресурсно обезпечени. Финландия е и страна, където политическият живот се характеризира с високо представителство на жените в законодателната и изпълнителната власт още в началото на 90-те години, с 38,5% жени във финския парламент през 1991 г.

Източник: J. Kantola, *Women's Organizations of Political Parties: Formal Possibilities, Informal Challenges and Discursive Controversies*, 2019³⁹

5.6 ПАРЛАМЕНТАРНИ СТРУКТУРИ ЗА ЖЕНИ НАРОДНИ ПРЕДСТАВИТЕЛИ

Специалните парламентарни структури за жени народни представители са неформални образувания, които обединяват депутати от различни политически сили с цел изграждане на консенсус и прокарване на политики в подкрепа на правата на жените и равнопоставеността. Тяхната дейност обичайно не е регламентирана от правилника за дейността на съответния парла-

мент, което ги различава от постоянните парламентарни комисии⁴⁰.

Такива структури има в 15 държави в Европа, като в някои двукамарни парламенти има специална структура за жените членове както на долната, така и на горната камара, както е случаят в Полша, а в други има по няколко такива структури, работещи по различни теми, например в Обединеното кралство⁴¹.

Специалните парламентарни структури за жени народни представители могат да бъдат много различни според спецификите на политическата култура, парламентарната система и нуждите на свои-

³⁸ OSCE ODIHR Limited Election Observation Mission, *Republic of Albania, Parliamentary Elections 25 April 2021, Final Report*, <https://www.osce.org/files/f/documents/5/1/493687.pdf>, (последно отворено на 4 ноември 2022 г.)

³⁹ J. Kantola, 'Women's Organizations of Political Parties: Formal Possibilities, Informal Challenges and Discursive Controversies', *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, vol. 27, no.1, 2019, p. 4 – 21, <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/08038740.2018.1529703>, (последно отворено на 9 ноември 2022 г.)

⁴⁰ K. Gonzalez and K. Sample, *One Size Does Not Fit All: Lessons Learned from Legislative Gender Commissions and Caucuses*, International Institute for Democracy and Electoral Assistance (IDEA), National Democratic Institute for International Affairs, 2010, p. 20, <https://bit.ly/3TF9rUB>, (последно отворено на 4 ноември 2022 г.)

⁴¹ IPU - Global Data on National Parliaments, *Specialized bodies*, [website], <https://bit.ly/3G1RpbR>, (последно отворено на 4 ноември 2022 г.)

те създатели. Те определят и техните цели, сфери на дейност, организация и механизъм за вземане на решения. Членството не винаги е ограничено само до жените народни представители.

Създаването на специална парламентарна структура за жените народни представители може да донесе много ползи:

- Насърчават както представителството, съответстващо на състава на населението, така и представителството, което адресира проблемите на жените и защитава техните интереси.
- Подчертават значението на въпросите на равнопоставеността в работата на парламента.
- Гарантират, че въпросите на равнопоставеността са част от законодателната дейност и разработваните политики.

- Могат да се застъпват за приемането на законодателство в подкрепа на равнопоставеността.
- Подпомагат междупартийния диалог и влияят върху разработването на законодателни инициативи и политики чрез междупартийно сътрудничество.
- Предоставят обучения, менторство и подкрепа на своите членове.⁴²

Както беше казано по-горе, парламентарните структури за жени народни представители могат да функционират по различен начин и да имат различен фокус на работа. В таблицата по-долу са представени седемте основни критерия, по които могат да се категоризират.

Таблица 5

Видове специални парламентарни структури за жени народни представители

Критерий	Възможни варианти
Мандат:	• Формална застъпническа работа по определени теми и повишаване на осведомеността; • Неформален дискуссионен форум; • Механизъм за събиране на информация; • Механизъм за преглед на законодателство и политики; • Законодателни инициативи; • Овластяване и изграждане на капацитет за жени народни представители; • Изследователска дейност.
Формалност:	• Формален орган на парламента, следва неговите правила, има специфични правомощия и привилегии. • Неформална група, призната от парламента; • Неформална група, която не е призната от парламента.
Метод на работа:	• Приет план за дейности; • Регулярни срещи (повече от 3 на година); • Нерегулярни срещи според необходимостта (по-малко от 3 на година); • Водене на протоколи от срещи; • Решенията се вземат с консенсус. • Решенията се вземат с гласуване.
Ръководство:	• Ръководните позиции се предоставят на управляващата партия. • Ръководните позиции се предоставят на ротационен принцип между партиите. • Ръководство чрез механизъм на съпредседателство; • Няма ръководни позиции (без йерархична ръководна структура). • Заемането на ръководни позиции има фиксирана продължителност.
Ресурси:	• Персонал, бюджет и зали за срещи, предоставени от парламента; • Персонал и бюджет, частично предоставени от парламента и частично предоставени от други организации; • Персонал и бюджет, изцяло предоставени от други организации; • Бюджет, който се формира от членски внос. • Срещите се провеждат извън парламента.
Членство:	• Само жени; • Включени са и мъже. • Жени (и мъже) от всички партии; • Жени (и мъже) само от една партия или само от управляващата коалиция; • Включени са представители на гражданското общество и международни организации. • Включени са бивши депутати.
Дейности:	• Писане на писма, обща застъпническа дейност; • Провеждане на проучвания на политики и законодателство; • Подготвяне и внасяне на законодателни инициативи; • Мониторинг на прилагането на законодателството и международните задължения на страната от гледна точка на равнопоставеността на половете; • Организиране на социални събития; • Менториране на настоящи и бъдещи депутати; • Застъпничество за парламенти, които са чувствителни към равнопоставеността на половете.

Източник: OSCE ODIHR, *Comparative Study of Structures for Women MPs in the OSCE Region*, 2013⁴³

⁴² OSCE ODIHR, *Comparative Study of Structures for Women MPs in the OSCE Region*, 2013, p. 17 – 19, <https://www.osce.org/files/f/documents/6/0/105940.pdf>, (последно отворено на 4 ноември 2022 г.)

⁴³ OSCE ODIHR, *Comparative Study of Structures for Women MPs in the OSCE Region*, 2013, p. 21 – 21, <https://www.osce.org/files/f/documents/6/0/105940.pdf>, (последно отворено на 4 ноември 2022 г.)

Примери за въздействието от съществуването на парламентарни структури за жени народни представители:

Сърбия

В резултат на парламентарните избори през 2012 г. жените в сръбския парламент се увеличават и стигат 33% от неговия състав. Отчасти това се дължи на законодателни промени, които изискват на всеки три кандидата в листите на политическите партии да има поне един представител на всеки пол.

Депутатките в новия парламент използват момента и започват да обсъждат възможността за създаване на парламентарна структура за жените, която да работи по законодателна дейност в подкрепа на правата на жените и равнопоставеността на половете.

Нивата на подкрепа за такава междупартийна структура варират не само между жените от различните политически сили, но и между тези с повече или по-малко парламентарен опит и по-широкия кръг на женското движение в страната. За да изберат най-подходящия вид структура, те се консултират с международни организации и граждански организации, които работят в подкрепа на политическото овластяване на жените. Организирант се специални семинари и срещи с парламентаристи от други държави. Тези дейности подпомагат диалога между поколенията и изграждането на разбиране и солидарност. Възможността за запознаване с различни модели на парламентарни структури (формални и неформални) и успешни примери за тяхното функциониране помагат да се вземе решение какъв тип структура би била най-подходяща.

Женската парламентарна мрежа в сръбския парламент е създадена на 14 февруари 2013 г. и обединява представителките на всички политически сили в парламента, като дава пример за успешно преодоляване на политическото разделение по ключови теми като равнопоставеността и правата на жените.

На срещата за официалното създаване на структурата е взето решение за четири основни цели, по които тя ще работи (през годините тези цели са актуализирани):

- въздействие върху законодателството и насърчаване на равенството между половете,
- мониторинг на прилагането на закони, които са от значение за жените в обществото,
- насърчаване на образованието за жени,
- насърчаване на женската солидарност и овластяване на жените на всички нива на управление.

В допълнение е взето решение структурата да има по-неформален характер и споделено лидерство.

През годините Женската парламентарна мрежа в сръбския парламент се развива като важен фактор за подобряване на положението на жените в страната, прокарване на законодателни инициативи, стратегии и споразумения за икономическо и политическо овластяване на жените, премахването на всички форми на дискриминация, както и решителна борба с всички форми на насилие срещу жените.

Женската парламентарна мрежа организира ежегодна национална конференция за състоянието на равнопоставеността на половете, която се провежда в сръбския парламент (последната такава конференция е проведена през 2021 г.).

Източници: OSCE ODIHR, *Comparative Study of Structures for Women MPs in the OSCE Region*, 2013

UNDP, *Not in My Parliament – The Seventh National Conference of Women's Parliamentary Network* National Assembly of the Republic of Serbia, Conference of Women's Parliamentary Network⁴⁴

⁴⁴ OSCE ODIHR, *Comparative Study of Structures for Women MPs in the OSCE Region*, 2013, p. 31 – 32, <https://www.osce.org/files/f/documents/6/0/105940.pdf>, (последно отворено на 4 ноември 2022 г.)
UNDP, *Not in My Parliament – The Seventh National Conference of Women's Parliamentary Network*, <https://bit.ly/3UrKc99>, (последно отворено на 4 ноември 2022 г.)
National Assembly of the Republic of Serbia, *Conference of Women's Parliamentary Network*, http://www.parlament.gov.rs/Conference_of_Women's_Parliamentary_Network_40108.537.html, (последно отворено на 4 ноември 2022 г.)

Северна Македонија

Клубът на жените парламентаристи в парламента на Република Северна Македонија е създаден през 2003 г. с подкрепата на женски граждански организации в рамките на действието на Пакта за стабилност в Югоизточна Европа.

Клубът е неформална група, в която членуват всички жени народни представители без оглед на партийната им принадлежност. Жените са 41,6% от настоящия състав на парламента на Република Северна Македонија, който е с мандат 2020 – 2024 г. Учредителната среща на новия състав на клуба се свиква до два месеца след конституирането на парламент в резултат от проведените избори. На учредителната среща се избират председателка и заместник-председателка, като трябва да има баланс на представителството на управляващите и опозиционните партии, избира се също и колективен председателстващ орган от 10 до 15 жени, в който винаги участва и председателят на парламентарната комисия за равнопоставеност на половете.

Клубът се свиква при необходимост, но не по-рядко от веднъж месечно, и взема своите решения с консенсус. Информация за неговата структура и дейност могат да бъдат намерени на интернет страницата на парламента на Република Северна Македонија, където се съхранява и целият архив на клуба.

Мисията на Клуба на жените парламентаристи е чрез законови решения да се постигне равенство между половете и утвърждаване на правата на жените, активното им включване в процесите на вземане на решения в държавата, както и укрепване на демокрацията във всички сфери на македонското общество.

Стратегическите цели на клуба включват:

- повишаване на участието и влиянието на жените в политическите процеси и процесите на вземане на решения,
- премахване на дискриминацията и насилието, основано на пола,
- икономическо овластяване на жените и повишено участие на пазара на труда.

Клубът също така работи по теми като постигане на баланс между семейния и професионалния живот на жените, подобряване на женското здраве и еманципиране на жените чрез образование.

През годините клубът успява да се наложи като значим фактор в еднокамарния парламент на Република Северна Македонија и да допринесе за важни законодателни промени в полза на жените и равнопоставеността.

Източници: OSCE ODIHR, *Comparative Study of Structures for Women MPs in the OSCE Region*, 2013
 Assembly of the Republic of North Macedonia, *The Women Parliamentarians' Club*⁴⁵

⁴⁵ OSCE ODIHR, *Comparative Study of Structures for Women MPs in the OSCE Region*, 2013, p. 42 – 43, <https://www.osce.org/files/f/documents/6/0/105940.pdf>, (последно отворено на 4 ноември 2022 г.)
 Assembly of the Republic of North Macedonia, *The Women Parliamentarians' Club*, <https://www.sobranie.mk/for-the-club.nspx>, (последно отворено на 4 ноември 2022 г.)

6

ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ПРЕПОРЪКИ

Равнопоставеността на половете в процесите на вземане на решения е въпрос на справедливост, права на човека и пълноценно функциониране на демокрацията, но и възможност интересите на различни групи от обществото да бъдат пълноценно защитени.

Както става ясно от настоящия доклад, постигането на такава равнопоставеност в българския контекст е изправено пред множество предизвикателства. Те не могат да бъдат преодоляни без целенасочени усилия и конкретни мерки от страна на институциите и политическите партии и активната роля на гражданското общество. По тази причина предлагаме списък с препоръки за дейности, които могат да адресират предизвикателствата и да допринесат за постигането на равнопоставеност на половете.

Общи препоръки:

- Да се направят изменения в Закона за политическите партии в частта за изразходването на държавната субсидия, така че да имат задължение част от нея да бъде използвана за дейността на женските организации, а при липса на такива – за обученията за насърчаване на равнопоставеността.
- Към предварителната оценка на въздействието на проекти за нормативни актове да се включи оценка на въздействието на база пол.
- Да се направи анализ на учебното съдържание за всички класове от основна и средна образователна степен и да се гарантира премахването на стереотипите по пол (както и по признаци като етнос, религия, увреждане и други) и дискриминиращия език.
- Да се включи образование по равнопоставеност на половете и повишаване на чувствителността спрямо дискриминацията в задължителната подготовка на педагогическите специалисти и професионалистите в областта на медиите и комуникациите.

Към политическите партии:

- Да направят одит на равнопоставеността и да разработят план за действие на негова база.
- Да развиват капацитета на своите членове чрез менторски програми и организиране на обученията, включително и специализирани такива, за да отговорят на специфичните потребности.
- Да предоставят финансиране за развиване на дейността на женските структури.
- Да гарантират еднакъв достъп до финансови ресурси на всички членове и да се обърне специално внимание на достъпа до ресурси на жените от малки населени места.
- Да разработят вътрешни правила и процедури за насърчаване на равнопоставеността като цяло.
- Да въведат временни специални мерки за да се гарантира балансираното представителство на жените и мъжете в кандидатските листи за различните видове избори.

Към работата на Народното събрание:

- Да се направи одит на равнопоставеността.
- Да се създаде парламентарна структура за жените народни представители.
- На интернет страницата на парламента да има лесно достъпни данни по пол не само за настоящия състав на парламента, а и за предишни.

7

ПРИЛОЖЕНИЯ

7.1 ВЪПРОСИ ЗА ПОДГОТОВКА
ЗА ИЗВЪРШВАНЕ НА ОДИТ НА
РАВНОПОСТАВЕНОСТТА

Преди да се започне одит на равнопоставеността на половете в дадена партия чрез онлайн инструмента за одит на ОССЕ, е важно да бъде подготвена информация по следните 29 въпроса:

Участие:

- Процент жени членове на партията;
- Информация за базата данни на партията: наличие на информация за членовете на партията на база пол;
- Информация дали процедурите за набиране на партийни членове са ясно описани и публично достъпни;
- Брой жени, които са били начело на партията.
- Процент жени във върховните органи на партията;
- Наличие на стратегия за набиране на жени кандидати;
- Брой жени, които са били кандидати за президент.
- Процент жени кандидати при последните парламентарни избори;
- Процент жени кандидати при последните местни избори;
- Процент жени народни представители от съответната партия;
- Процент жени кметове от партията.

Достъп и подкрепа:

- Процедури за назначаване на ръководни постове в партията;
- Процент жени в партийния орган, отговорен за избора на партийно ръководство;
- Наличие на доброволни партийни квоти;
- Наличие на женска структура и нейната роля в партията;
- Наличие на финансиране от партийния бюджет, отделено за женската структура;

- Информация по пол относно разпределението на финансирането или друг тип материална подкрепа.

Вътрешни политики:

- Информация относно каквото и да е позоваване на равенството между половете като принцип в устава или декларации на партията;
- Наличие на мерки, които насърчават работна среда, чувствителна към различията по пол в партията;
- Програмите за изграждане на капацитет на партията от гледна точка на половете;
- Наличие на стратегически документ относно равенството между половете и неговото прилагане.

Насърчаване на равенството между половете:

- Информация дали равенството между половете е тема в застъпническата работа на партията;
- Как партията отбелязва символни дати като Международния ден на жените 8-ми март, 16 дни на активизъм срещу насилието, основано на пола през ноември и др.
- Информация за организиране на събития за насърчаване на равенството между половете;
- Публични реакции на партията на сексистки изказвания и заплахи, основани на пола;
- Употреба на език, чувствителен към половете от страна на партията;
- Внимание, което се отдава на балансираното по пол представителство на партията в медиите.

Партньорства:

- Сътрудничество с женски организации и организации, защитаващи правата на човека;
- Сътрудничество с международни организации, които насърчават правата на човека и/или равенството между половете и такива дейности.

ИЗПОЛЗВАНИ ИЗТОЧНИЦИ

На български език:

Всеобща декларация за правата на човека (приета на 10 декември 1948 г. с Резолюция 217 А (III) на ОС на ООН)

Галъп интернешънъл, Парламентарни избори 2017 – подробни демографски профили и някои наблюдения, <https://www.gallup-international.bg/35992/general-election-2017-demographic-structure-for-bulgaria/>, (последно отворено на 29 септември 2022 г.)

Интегрирана информационна система на държавната администрация, Кметове на общини, https://iisda.government.bg/ras/governing_bodies/gb_municipality_administrations, (последно отворено на 15 септември 2022 г.)

Конвенция за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените (приета на 18 декември 1979 г. с Резолюция 34/180 на ОС на ООН)

Народно събрание на Република България, Архив Народно събрание, <https://parliament.bg/bg/archive>, (последно отворено на 17 октомври 2022 г.)

Национален статистически институт, Население по статистически райони, възраст, местоживее и пол, <https://bit.ly/3A2scKv>, (последно отворено на 31 октомври 2022 г.)

Националната стратегия за насърчване на равнопоставеността на жените и мъжете 2021 – 2030 г. (приложение към Реш. № 969 на МС от 2020 г.) <https://www.mlsp.government.bg/uploads/41/test/strategy2021-2030.pdf>, (последно отворено на 3 ноември 2022 г.)

Съюз на равенството: Стратегия за равенство между половете 2020 – 2025 (съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите от 5 март 2020 г.) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>, (последно отворено на 9 ноември 2022 г.)

„Тренд“, Профил на избирателя (екзит пол от парламентарните избори през октомври 2022 г.), <https://bit.ly/3UHojm7>, (последно отворено на 29 септември 2022 г.)

Христова-Вълчева, К., Жените в политиката, Център за изследвания и политики за жените, http://cwsp.bg/upload/docs/women_in_Bulgaria.pdf, (последно отворено на 17 октомври 2022 г.)

Централна избирателна комисия, Избори за Народно събрание 2 октомври 2022 г./ Кандидатски листи, <https://www.cik.bg/bg/ns02.10.2022/canlist>, (последно отворено на 17 октомври 2022 г.)

Централна избирателна комисия, Решение № 1564-НС от 7 октомври 2022 г., <https://www.cik.bg/bg/decisions/1564/2022-10-07>, (последно отворено на 17 октомври 2022 г.)

На английски език:

Assembly of the Republic of North Macedonia, *The Women Parliamentarians' Club*, <https://www.sobranie.mk/for-the-club.nspx>, (последно отворено на 4 ноември 2022 г.)

Beijing Declaration and Platform for Action (adopted 15 September 1995 by The Fourth World Conference on Women) par. 181

European Institute of Gender Equality, *Advancing gender equality in political decision-making in the EU*, 2016, p. 33 – 37, <https://eige.europa.eu/publications/advancing-gender-equality-political-decision-making-good-practices>, (последно отворено на 28 октомври 2022 г.)

European Institute for Gender Equality, Gender Equality Index 2022, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/EU>, (последно отворено на 3 ноември 2022 г.)

European Institute for Gender Equality, *Glossary & Thesaurus*, <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1145>, (последно отворено на 3 ноември 2022 г.)

Franceschet, S., Krook, M.L. and Tan, N., *The Palgrave Handbook of Women's Political Rights*, London, Palgrave Macmillan, 2019.

Gonzalez, K. and Sample, K., *One Size Does Not Fit All: Lessons Learned from Legislative Gender Commissions and Caucuses*, International Institute for Democracy and Electoral Assistance (IDEA), National Democratic Institute for International Affairs, 2010, p. 20, <https://bit.ly/3TF9rUB>, (последно отворено на 4 ноември 2022 г.)

IPU - Global Data on National Parliaments, *Specialized bodies*, <https://bit.ly/3G1RpbR>, (последно отворено на 4 ноември 2022 г.)

International Election Observation Mission, Republic of Bulgaria, Early Parliamentary Elections, 2 October 2022/ Statement of Preliminary Findings and Conclusions, <https://www.osce.org/files/f/documents/6/c/527526.pdf>, (последно отворено на 31 октомври 2022 г.)

Kantola, J., 'Women's Organizations of Political Parties: Formal Possibilities, Informal Challenges and Discursive Controversies', *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, vol. 27, no.1, 2019, p. 4 – 21, <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/08038740.2018.1529703>, (последно отворено на 9 ноември 2022 г.)

Nacevska, E. and Lokar, S., 'The Effectiveness of Gender Quotas in Macedonia, Serbia and Croatia', *Teorija in Praksa*, vol. 54, no. 2, 2017, p. 397, https://www.fdv.uni-lj.si/docs/default-source/tip/tip_02_2017_nacevska_lokar.pdf?sfvrsn=2/, (последно отворено на 4 ноември 2022 г.)

National Assembly of the Republic of Serbia, *Conference of Women's Parliamentary Network*, http://www.parlament.gov.rs/Conference_of_Women's_Parliamentary_Network_40108.537.html, (последно отворено на 4 ноември 2022 г.)

Norris, P. and Krook, M. L., *Gender Equality in Elected Office: A Six-Step Action Plan*, OSCE, 2011, <https://www.osce.org/files/f/documents/f/8/78432.pdf>, (последно отворено на 4 ноември 2022 г.)

OSCE ODIHR, About Gender Audit, <https://genderaudit.osce.org/about-gender-audit/>, (последно отворено на 4 ноември 2022 г.)

OSCE ODIHR, Gender Audit, <http://tool.genderaudit.osce.org/>, (последно отворено на 4 ноември 2022 г.)

OSCE ODIHR, *Comparative Study of Structures for Women MPs in the OSCE Region*, 2013, <https://www.osce.org/files/f/documents/6/0/105940.pdf>, (последно отворено на 4 ноември 2022 г.)

OSCE ODIHR, *Handbook on Promoting Women's Participation in Political Parties*, 2014, <https://www.osce.org/files/f/documents/e/f/120877.pdf>, (последно отворено на 27 октомври 2022 г.)

OSCE ODIHR, *Compendium of Good Practices for Advancing Women's Political Participation in the OSCE Region*, 2016, <https://www.osce.org/files/f/documents/8/1/224206.pdf>, (последно отворено на 4 ноември 2022 г.)

OSCE ODIHR Limited Election Observation Mission, Republic of Bulgaria, *Parliamentary Elections 4 April 2021, Final Report*, <https://www.osce.org/files/f/documents/f/3/502104.pdf>, (последно отворено на 31 октомври 2022 г.)

OSCE ODIHR Limited Election Observation Mission, Republic of Albania, *Parliamentary Elections 25 April 2021, Final Report*, <https://www.osce.org/files/f/documents/5/1/493687.pdf>, (последно отворено на 4 ноември 2022 г.)

Ohman, M., *Gender-targeted Public Funding for Political Parties: A comparative analysis*, International Institute for Democracy and Electoral Assistance (IDEA), 2018, <https://www.idea.int/sites/default/files/publications/gender-targeted-public-funding-for-political-parties.pdf>, (последно отворено на 4 ноември 2022 г.)

UNDP, *Not in My Parliament – The Seventh National Conference of Women's Parliamentary Network*, <https://bit.ly/3UrKc99>, (последно отворено на 4 ноември 2022 г.)

ИЗПОЛЗВАНИ СЪКРАЩЕНИЯ

БДИПЧ	Бюро за демократични институции и права на човека на ОССЕ
ЕС	Европейски съюз
ООН	Организация на обединените нации
ОС	Общо събрание
ОССЕ	Организация за сигурност и сътрудничество в Европа

Фондация „Екатерина Каравелова“ работи за равнопоставеност на половете и за това да има повече уверени в способностите си жени, като развива дейност в три основни направления - общност, развитие и политики. Организацията създава и поддържа подкрепящи се женски общности чрез социалния формат „ТЯ в...“, подпомага развитието на жените в България – лично и обществено чрез авторската обучителна програма „ТЯ съм АЗ“ и обучения по активно гражданско участие и се застъпва за политики за равнопоставеност на половете, базирани на данни и доказателства.

Фондация Фридрих Еберт създадена през 1925 г. като политическо наследство на първия демократично избран германски президент - Фридрих Еберт. Отдадена е на ценностите и основните идеи на социалната демокрация и работи активно с неправителствени организации, политически актьори и профсъюзи в целия свят. Посветена на принципите свобода, справедливост и солидарност, в Германия и в над 100 държави фондацията допринася за развитието на демокрацията, политическата култура, укрепването на мира и на социална промяна.

ИЗДАТЕЛ

Фондация Фридрих Еберт
Бюро България
ул. Княз Борис I 97
1000 София, България

Отговорен редактор:

Жак Папаро, директор

Съставител: Маргарита Спасова

Редактор: Марина Кисьова де Хеус

© Фотографии: Лина Кривошиева

© Дизайн корица: VBrand Visuals

Предпечат и печат: Про Креатив Студио

Използването с търговска цел на всички издадени от Фондация Фридрих Еберт (ФФЕ) публикации не е позволено без писменото съгласие на ФФЕ.

Мненията, изразени в тази публикация, принадлежат на авторите и не отразяват непременно позицията на Фондация Фридрих Еберт.

Всички текстове са достъпни онлайн
bulgaria.fes.de

София, 2022 г.

ISBN 978-619-7666-24-3

