



Беларуская нацыянальная платформа  
Форум грамадзянскай супольнасці  
УСХОДНЯГА ПАРТНЁРСТВА

**Гендерная политика Беларускай нацыянальнай  
платформы Форума грамадзянскага общества  
Восточнага партнёрства**

**2019-2021 гг.**

(Документ прынят на Конференцыі БНП 26.01.2018)

## Contents

Введение .....	3
Политический контекст .....	3
Необходимость принятия гендерной политики БНП .....	4
Гендерная политика БНП ФГО ВП .....	5
Преамбула.....	5
1. Гендерный подход в организации работы структур БНП .....	5
2. Гендерно-чувствительная коммуникация.....	6
3. Гендерный подход в деятельности .....	6
Гендерный план действий.....	8
Принципы, подход и структура плана .....	8
Предлагаемые Компоненты и Цели плана .....	9
Компонент 1. Политическая воля, структура, процессы и развитие потенциала.....	9
Компонент 2. Влияние на гендерную политику в Республике Беларусь .....	9
Компонент 3. Гендерный мейнстриминг в тематических областях .....	10
Имплементация и мониторинг гендерного плана действий .....	10
Глоссарий .....	10

## Введение

### Политический контекст

Гендерное равенство и улучшение положения женщин являются универсально признаваемыми целями, выраженными в Декларации тысячелетия<sup>1</sup>, Целях устойчивого развития<sup>2</sup> и Документе «20 Ключевых результатов к 2020 году» Восточного партнерства<sup>3</sup>. Гендерное равенство — это не только одно из основных прав человека, но и необходимая основа для достижения мира, процветания, устойчивого развития и демократического общества. В программном документе Восточного партнерства, которым руководствуется ФГО в соответствии со своей стратегией на 2018-2020 гг., гендерное равенство является одним из трех ключевых сквозных результатов. Этот результат сформулирован как «гендерное равенство и не-дискриминация», и включает в себя гендерный мейнстриминг, улучшение гендерной статистики и доступности данных, развитие женского предпринимательства и создание рабочих мест для женщин.

В рамках Целей развития, сформулированных в Декларации тысячелетия, были достигнуты определенные успехи в сфере обеспечения гендерного равенства, но гендерный разрыв все еще значителен, чтобы его можно было игнорировать, в том числе в странах Восточного партнерства и в Республике Беларусь.

Республика Беларусь подписала и ратифицировала ряд базовых документов ООН, направленных на защиту интересов женщин и достижение гендерного равенства. Беларусь на международном уровне взяла на себя конкретные обязательства по выполнению Конвенции ООН 1979 года о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW), подписала Дополнительный Протокол к ней (2004); подписаны Декларация IV Всемирной Конференции по улучшению положения женщин (Пекин, 1995г.), Декларация тысячелетия и другие документы ООН. Международные обязательства Беларуси подразумевают, что государство определяет гендерное равенство как один из своих приоритетов и формирует национальную гендерную политику. Меры по защите прав женщин и обеспечению равных прав и возможностей мужчин и женщин реализуются в Беларуси с 1996 года.

По данным Доклада о человеческом развитии 2015 года, Беларусь входит в число 15 стран мира, где индекс человеческого развития женщин равен или превосходит аналогичный показатель среди мужчин (индекс гендерного развития для Беларуси составляет 1,021). По индексу гендерного неравенства республика занимает 31-е место среди 155 стран мира. Согласно Докладу о глобальном гендерном разрыве 2016 года по версии Всемирного экономического форума Беларусь занимает 30-е место из 144 государств.<sup>4</sup>

Несмотря на кажущееся относительное благополучие в области гендерного равенства (по сравнению с регионами, в которых затруднен доступ женщин к образованию и здравоохранению) проблемы дискриминации по гендерному признаку, гендерного насилия, неравных условий и возможностей для мужчин и женщин в Беларуси по-прежнему существуют, что подтверждается исследованиями<sup>5</sup>. Распространение в обществе гендерных стереотипов, нежелание признавать

---

<sup>1</sup> Декларация тысячелетия Организации Объединенных Наций. Принята резолюцией 55/2 Генеральной Ассамблеи от 8 сентября 2000 года [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/summitdecl.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/summitdecl.shtml)

<sup>2</sup> Цели устойчивого развития. Цель 5: Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек. Режим доступа:

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/gender-equality/>

<sup>3</sup> 20 результатов к 2020 году: Принося ощутимые результаты гражданам. Режим доступа:

[https://www.euneighbours.eu/sites/default/files/publications/2017-11/eap-generic-factsheet-digital\\_Russian.pdf](https://www.euneighbours.eu/sites/default/files/publications/2017-11/eap-generic-factsheet-digital_Russian.pdf)

<sup>4</sup> Национальный план действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на 2017 – 2020 годы. Режим доступа: <http://www.mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Nats-plan.pdf>

<sup>5</sup> «Системный гендерный перекос в Беларуси» или как происходит дискриминация по признаку пола (в отношении женщин). Ирина Соломатина. Режим доступа: <http://eurocenter.by/studies/sistemnyy-gendernyy-perekos-v-belarusi-ili-kak-proishodit-diskriminaciya-po-priznaku-pola-v>

проблему существенной или даже существующей препятствуют устранению дискриминации, принятию обществом ценностей прав человека и уважению человеческого достоинства, тормозит Беларусь на пути к демократической трансформации и европейской интеграции.

Проблемы и вызовы, связанные с реализацией принятых на себя нашей страной международных обязательств в области гендерного равенства, обозначены в Рекомендациях Комитета Конвенции CEDAW.<sup>6</sup> Они включают в себя такие аспекты, как отсутствие должного законодательства, отсутствие независимого национального правозащитного учреждения, отсутствие полноценного национального механизма обеспечения гендерного равенства, отсутствие адекватного диалога государства со структурами гражданского общества, противоречие между декларируемой гендерной политикой государства и реализуемой демографической и семейной политикой, преобладание гендерных стереотипов в обществе, недостаток компетенций государственных служащих и представителей организаций гражданского общества в области гендерного равенства, гендерного мейнстриминга, гендерного анализа и гендерного бюджетирования. Обозначен ряд проблем, связанных с систематической дискриминацией по гендерному признаку. Рекомендации были сформулированы на основе всестороннего анализа государственного и альтернативных отчетов в Комитет CEDAW. В подготовке теневых отчетов принимали активное участие представители организаций гражданского общества Беларуси, в том числе организации-участники БНП.

Интеграция вопросов гендерного равенства на уровне Белорусской национальной платформы происходит благодаря последовательным усилиям по стратегическому планированию, привлечению к сотрудничеству представительниц гендерно-экспертного сообщества и ОГО, реализации проектов в рамках сотрудничества гендерных подгрупп национальных платформ разных стран, обсуждению вопросов, связанных с гендерным равенством как одним из ключевых запланированных результатов политики ФГО ВП, на уровне Координационного комитета и рабочих групп.

### Необходимость принятия гендерной политики БНП

В стратегическом плане Белорусской национальной платформы Форума гражданского общества Восточного партнерства 2016–2018 гг. гендерное равенство задекларировано как одна из ключевых ценностей, кроме того, в обозначенный период предпринимались шаги по усилению потенциала организаций участников БНП в области гендерного равенства (в рамках Цели 3 «Усиление потенциала организаций-членов для реализации деятельности, направленной на демократическую трансформацию Беларуси и интеграцию с ЕС»).

В 2017-2018 гг. в ходе встреч по обсуждению потенциала влияния БНП ФГО ВП на гендерную политику в стране, а также потенциала для осуществления гендерного мейнстриминга в соответствии с «Ключевыми результатами 2020 Восточного партнерства», представители Координационного Комитета, рабочих групп и Секретариата пришли к пониманию необходимости разработки гендерной политики и плана действий, которые были бы направлены на развитие общего понимания принципов гендерного равенства внутри БНП, и предоставляли бы конкретные подходы и инструменты для эффективных действий в этой сфере.

Целью разработки этих документов является декларация намерений БНП ФГО ВП в отношении гендерного равенства и планирование мероприятий, направленных в конечном итоге на а) повышение способности БНП влиять на гендерную политику в стране и б) повышение способности рабочих групп и организаций-участников реализовать проекты и программы с позитивными

---

<sup>6</sup> Concluding observations on the eighth periodic report of Belarus. Режим доступа: <http://undocs.org/CEDAW/C/BLR/CO/8>

эффектами для конечных благополучателей и местных сообществ. Это в свою очередь способствует демократической трансформации общества: уважению прав человека, неприятию дискриминации и унижения человеческого достоинства, созданию равных возможностей и условий для полноценной реализации и участия в социальной, экономической и политической сферах.

Данная Гендерная политика разработана в соответствии с принципами и целями, заложенными в Этическом кодексе ФГО ВП, Ключевых результатах 2020, Стратегическом плане БНП 2016-2018 и Стратегии БНП 2019-2021. Гендерная политика устанавливает минимальные стандарты для всех участников на всех уровнях БНП. Гендерный план действий описывает, каким образом принципы, заложенные в гендерной политике, будут реализованы на разных уровнях БНП и устанавливает ключевые сферы и цели деятельности, которые должны быть подкреплены соответствующими мероприятиями, индикаторами и бюджетом.

## Гендерная политика БНП ФГО ВП

### Преамбула

Разделяя ценности гендерного равенства и внедряя их в свою работу, БНП ФГО ВП и ее организации-участники стремятся обеспечить равные возможности для участия в своей деятельности женщин, мужчин и представителей других гендеров.

Продвижение гендерного равенства является для национальных платформ ФГО ВП элементом общего ценностного фундамента в вопросах демократической трансформации и европейской интеграции стран Восточного партнерства. Гендерная повестка, вопросы прав человека, демократии и гражданского участия неразрывно и непосредственно связаны.

Гендерно-чувствительный подход позволяет лучше понимать людей, с которыми мы работаем, учитывать различные нюансы и сделать свою деятельность более релевантной и устойчивой. Он способствует тому, что гендерное измерение становится очевидным во всех стратегически важных направлениях и секторах. Гендерное равенство более не рассматривается как “отдельный” вопрос, и становится предметом заботы во всех программах и стратегических направлениях деятельности.

Данная политика призвана обеспечить внедрение принципов гендерного равенства в деятельности БНП и ее организаций-участников на добровольных основаниях. Мы надеемся, что организации-участники БНП в перспективе адаптируют положения данной политики под нужды своих организаций и разработают внутренние механизмы для их реализации.

### 1. Гендерный подход в организации работы структур БНП

- Принцип равных возможностей включает в себя идею справедливого представительства мужчин и женщин среди руководящих органов, среди сотрудников секретариата и сотрудников проектов БНП.
- Справедливое представительство не обеспечивается исключительно количественным балансом, но должно гарантировать полноценное качество участия. БНП обеспечивает не просто гендерный баланс в руководящих органах и среди участников мероприятий, но и равный доступ к принятию решений, ресурсам и результатам деятельности.
- Кадровые решения не должны поддерживать профессиональную сегрегацию по гендерному признаку.

- БНП поощряет баланс работа/дом для всех сотрудников и сотрудниц секретариата и проектов, стремится создавать рабочие условия, способствующие сохранению этого баланса.
- Для реализации принципов гендерного равенства БНП вводит позицию ответственного/ой по гендерным вопросам, который/ая будет руководить процессом продвижения гендерной политики и реализации плана действий, проводить мониторинг соответствия и информировать КК, Секретариат и организации БНП о прогрессе и о тех аспектах, которые требуют улучшения, оказывать консультационную поддержку по вопросам гендерного равенства и гендерного мейнстриминга. За определение конкретной фигуры и процесс выбора ответственного по гендерным вопросам отвечает КК БНП.
- БНП регулярно (с периодичностью, определяемой гендерным планом действий) осуществляет практику гендерных аудитов в своей деятельности, и помогает организациям-участникам в организации и проведении таких аудитов в случае их заинтересованности.
- Для реализации принципов гендерного равенства БНП разрабатывает гендерный план действий, который содержит индикаторы достижения целей и бюджет.
- БНП предпринимает усилия по привлечению финансирования для реализации плана действий и сотрудничает с гендерными организациями и экспертами, а также поощряет обмен информацией, практиками и успешным опытом организаций-участников для продвижения гендерного равенства.
- БНП обеспечивает информационную и консультационную поддержку представителей руководящих органов, сотрудников Секретариата, руководителей Рабочих групп и представителей заинтересованных организаций-участников по вопросам гендерного равенства и гендерного мейнстриминга.

## 2. Гендерно-чувствительная коммуникация

Для реализации принципов гендерного равенства, БНП в своих коммуникациях

- Не использует стереотипизированные и сексуализированные изображения;
- Обеспечивает равную (гендерно не обусловленную) видимость всех людей, занятых в деятельности БНП;
- Подчеркивает возможность людей из разных социальных групп принять участие в мероприятиях;
- Регулярно собирает обратную связь от целевой аудитории;
- Обеспечивает доступность информации, стремится использовать разные каналы коммуникации, подходящие для всех представителей целевой аудитории.

## 3. Гендерный подход в деятельности

- БНП стремится стать платформой для ОГО, вносящей свой вклад в продвижение гендерной повестки и влияние на гендерную политику Беларуси.
- Для этого БНП ведет активное сотрудничество с организациями, имеющими гендерную повестку, и обеспечивает возможности для их совместной адвокативной деятельности в рамках гендерной подгруппы БНП или adhoc комиссий.
- БНП активно использует возможности влияния на гендерную политику Беларуси на национальном и международном уровне, развивая сотрудничество со структурами ЕС и структурами Национального механизма гендерного равенства, формулируя предложения в гендерную политику и участвуя в реализации Национальных планов действий по

обеспечению гендерного равенства, а также участвуя в работе платформ и панелей на уровне ФГО.

- БНП проявляет активную позицию как субъект, осуществляющий независимый мониторинг и артикулирующий публичную позицию ОГО в случаях дискриминации по гендерному признаку и других значимых событий, касающихся продвижения повестки гендерного равенства.
  
- Гендерный подход в деятельности БНП (мероприятия, программы, проекты, кампании) реализуется на всех стадиях:
  - Планирование
  - Реализация
  - Мониторинг и оценка

Для того, чтобы обеспечить гендерный подход на этапе планирования, БНП необходимо:

- учитывать, что проблема, на решение которой направлены проект или кампания, может оказывать разное влияние на мужчин и женщин, и что их потребности могут различаться, поэтому перед началом планирования необходимо проведение гендерного анализа; если проводится оценка потребностей целевых групп/целевых аудиторий, то должны быть запланированы действия, позволяющие выявить эти различия;
- данные, полученные от мужчин и женщин в ходе оценки потребностей, должны фиксироваться таким образом, чтобы было возможно проанализировать различия;
- деятельность планируется так, чтобы обеспечить равный доступ к участию в мероприятиях проекта мужчин и женщин.

Для того, чтобы обеспечить гендерный подход на этапе реализации, необходимо:

- Стремление к созданию количественного гендерного баланса и обеспечению качества участия (женщины, мужчины и представители других гендеров имеют равный доступ к информации и обучению, ресурсам, результатам деятельности; голоса всех гендеров учитываются в равной степени при принятии решений; мужчины и женщины представлены в равной степени не только в позиции участников, но и в экспертных позициях). Если наблюдается существенный количественный дисбаланс, следует проанализировать, почему так происходит.
- Обеспечение соответствия продуктов (в том числе информационных материалов) требованиям гендерной чувствительности. Желательно проведение гендерной экспертизы продуктов. В печатных и визуальных материалах проекта, визуальных продуктах необходимо стремиться изображать как мужчин, так и женщин. При этом рекомендуется избегать изображения женщин и мужчин в стереотипных ситуациях (мужчина в активной роли, в позиции руководителя, мыслителя, решает проблему, женщина в стороне, пассивна, в обслуживающей роли и т.п.).
- Развитие сотрудничества с организациями, работающими в сфере гендерного равенства, для консультирования и экспертизы в ходе деятельности.

Для того, чтобы обеспечить гендерный подход на этапе мониторинга и оценки, необходимо:

- Организовать учет не только количества участвовавших в мероприятиях мужчин и женщин, но и качественных различий участия. Такие качественные различия могут наблюдаться, например, в различиях способов действий или результативности мужчин и женщин. Мнения и суждения женщин и мужчин (а также представителей разных социальных групп) о проблеме, на решение которой направлен проект/кампания, о мероприятиях и результатах деятельности также могут различаться. Для того, чтобы учесть все эти различия, информация, поступающая от участниц и участников, собирается (по возможности) отдельно, чтобы можно было провести гендерный анализ и выявить различия.
- Отчеты по результатам мониторинга и оценки должны включать в себя не только количественные данные, но также описание, анализ специфики отношения и поведения мужчин и женщин в ходе мероприятий, их достижений (истории успеха) и затруднений, с которыми они сталкиваются.
- Если в ходе мониторинга и оценки выяснится, что некоторые гендерно-обусловленные потребности мужчин и женщин мероприятие/продукт удовлетворить не может, необходимо найти и проанализировать причины, для корректирования дополнительных действий в дальнейшей деятельности.

## Гендерный план действий

Целью данного плана является практическая реализация деклараций, заложенных в гендерной политике БНП. План описывает, как принципы, заложенные в гендерной политике, будут реализованы на разных уровнях БНП и устанавливает политические, организационные, коммуникационные и реализационные/тематические цели, которые должны быть подкреплены соответствующими мероприятиями и бюджетом. Гендерный план действий должен учитываться при подготовке Годового плана деятельности БНП и в планировании процесса фандрайзинга.

### Принципы, подход и структура плана

Принимая этот План действий, БНП признает, что для реализации принципов гендерного равенства и недискриминации необходимы три элемента – 1) политическая воля и ответственность, 2) потенциал (компетенции) и 3) ресурсы. Эти три элемента являются центральными для гендерного плана действий, без принятия которого реализация принципов, заложенных в гендерной политике, не будет полноценной (они останутся лишь декларацией).

В области деятельности, направленной на внешнее окружение, план в равной степени фокусируется на двух аспектах – 1) **влияние БНП на гендерную политику страны**, например через деятельность гендерной подгруппы и/или ad-hoc комиссий (подготовка публичных заявлений, независимый мониторинг, участие в подготовке теневых докладов в договорные органы ООН, развитие трехстороннего диалога с использованием новой архитектуры ВП, развитие двухстороннего диалога с государственными органами Республики Беларусь и 2) **гендерный мейнстриминг** через деятельность рабочих групп и организаций-участников БНП.

**Обеспечение необходимыми данными** (гендерный анализ и аудит), **коммуникация, обучение** и консультационная поддержка являются задачами, которым необходимо уделять внимание в каждом из компонентов на систематической основе для достижения запланированных результатов.

В связи с этим Предлагаемые цели Гендерного плана действий лежат в следующих областях:

## Предлагаемые Компоненты и Цели плана

### Компонент 1. Политическая воля, структура, процессы и развитие потенциала.

#### Задачи:

1. Реализация принципов гендерного равенства внутри БНП на всех уровнях – проведение гендерного аудита на начало реализации плана действий и по его завершению.
2. Обсуждение результатов гендерного аудита и планирование на следующий период с учетом достижений и затруднений.
3. Введение позиции ответственной/ответственного за реализацию гендерной политики.
4. Продвижение принципов гендерного равенства через внешние и внутренние коммуникации на регулярной основе.
5. Повышение компетенций членов БНП в области гендерного равенства через информирование, обучение и консультации на регулярной основе.
6. Обеспечение возможностей проведения гендерной экспертизы, гендерного анализа, гендерного аудита для улучшения качества программ и продуктов БНП, рабочих групп, организаций-участников.
7. Обеспечение интеграции целей данного плана в годовой и фандрайзинговые планы БНП.

### Компонент 2. Влияние на гендерную политику в Республике Беларусь

#### Задачи:

1. Развитие взаимодействия с женскими и гендерными ОГО, гендерно-экспертным сообществом с целью возобновления работы гендерной подгруппы БНП и/или организации деятельности ad-hoc комиссий.
2. Мониторинг случаев дискриминации по гендерному признаку и других значимых с точки зрения продвижения гендерной повестки событий и организации процесса подготовки публичных документов.
3. Развитие взаимодействия с правозащитным\экспертным сообществом для систематической работы по независимому мониторингу ситуации с гендерным равенством в Беларуси и выполнению государством принятых на себя международных обязательств в этой области.
4. Мониторинг реализации программ ЕС в Беларуси с точки зрения принципов гендерного равенства.
5. Организация публичных дискуссий по результатам независимых мониторингов.
6. Участие в подготовке теневых отчетов.
7. Использование новой архитектуры ВП (платформы и панели) для развития трёхстороннего диалога ЕС - государственные органы РБ – ОГО по вопросам продвижения повестки гендерного равенства в Беларуси.
8. Развитие двухстороннего взаимодействия БНП - государственные органы РБ для продвижения повестки гендерного равенства и участия в реализации Национальных планов действий по обеспечению гендерного равенства.

9. Развитие двухстороннего взаимодействия БНП – структуры ЕС и донорское сообщество с целью влияния на программы, направленные на Беларусь и адвокати́рование поддержки независимых ОГО, реализующих повестку гендерного равенства.

### Компонент 3. Гендерный мейнстриминг в тематических областях

Задачи:

1. Помощь рабочим группам и организациям-участникам в анализе и планировании деятельности с точки зрения гендерного мейнстриминга – консультации и партисипативные сессии по анализу и планированию.
2. Разработка руководства по гендерному равенству для представителей БНП.
3. Помощь заинтересованным ОГО в фандрайзинге:
  - для реализации программ по улучшению экономического положения женщин через участие в проектах и программах по развитию МСП и курсов женского предпринимательства;
  - для реализации программ по улучшению доступа женщин к принятию решений (курсы женского лидерства), с участием организаций- представителей БНП.
4. Проведение обучения и общественной дискуссии по теме «Женщины и окружающая среда: оценка рисков загрязнения окружающей среды и изменений климата, их влияния на здоровье и качество жизни женщин». – при наличии интереса и запроса со стороны рабочей группы.
5. Организация публичных исследований по темам, связанным с доступом женщин к участию в планировании развития городов и территорий; положением женщин на сельских территориях; профессиональная сегрегация; женщины и трудовая миграция и т.п. – при наличии интереса и запроса со стороны рабочих групп и ОГО.
6. Сбор и систематизация информации о лучших практиках гендерного мейнстриминга в тематических областях и обмен опытом.

### Имплементация и мониторинг гендерного плана действий

Детали гендерного плана (план мероприятий, индикаторы достижения целей, план мониторинга и оценке, бюджет) разрабатываются и принимаются в рабочем порядке Координационным Комитетом БНП во взаимодействии с заинтересованными организациями-участниками БНП, а также ответственным/ой по гендерным вопросам.

### Глоссарий

**Гендер** означает социально закрепленные роли, поведение, деятельность и характерные признаки, которые определенное общество считает надлежащими женщинам и мужчинам.

**Гендерно-чувствительный подход** - подход, который учитывает гендерные аспекты в политике, образовании, деятельности, концепции, методике и т.п.

**Гендерный мейнстриминг** (“Gender mainstreaming”, «Комплексный гендерный подход», «Гендерная приоритезация») – это признанная на глобальном уровне стратегия реализации политики гендерного равенства. Гендерный мейнстриминг был обозначен в Пекинской Платформе действий и официально утвержден на Четвертой Всемирной конференции по положению женщин

(Пекин, 1995 г.). Эта стратегия заключается во внедрении проблематики равенства полов на все уровни общества через организацию системы ее учета при принятии политических решений. Согласно определению Европейской Комиссии, гендерный мейнстриминг - это интеграция гендерной перспективы (проблем и опыта как женщин, так и мужчин) на каждой стадии (дизайн, реализация, мониторинг, оценка) политического процесса и программ\проектов во всех сферах с целью способствования равенству между мужчинами и женщинами и предотвращения возможного неравенства, к которому может приводить гендерная нечувствительность в реализации этих программ. Источник: ПОСОБИЕ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ГЕНДЕРНОГО АУДИТА ДЛЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В НАЦИОНАЛЬНЫХ ПЛАТФОРМАХ ФОРУМА ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА СТРАН ВОСТОЧНОГО ПАРТНЕРСТВА. Режим доступа: <http://eap-csf.eu/wp-content/uploads/Gender-Audit-Russian-2-1.pdf>

**Гендерный аудит** — это инструмент и процесс, основанный на принципах активного участия и привлечения заинтересованных сторон. Он содействует процессу самообучения организации методам эффективного применения на практике гендерного мейнстриминга, обеспечивает взгляд с разных точек зрения для анализа и предоставляет достоверные данные для планирования изменений.

Гендерный аудит:

- определяет, насколько эффективны действующие в организации правила внедрения гендерного мейнстриминга, а также система поддержки их исполнения; насколько они взаимно дополняют друг друга и соблюдаются ли на практике;
- отслеживает и оценивает относительный прогресс в продвижении гендерного равенства;
- устанавливает исходные принципы и критерии;
- выявляет «узкие места» и проблемы;
- рекомендует методы решения этих проблем и предлагает новые, более эффективные стратегии;
- фиксирует положительный опыт в деле достижения гендерного равенства.

Источник: ПОСОБИЕ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ГЕНДЕРНОГО АУДИТА ДЛЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В НАЦИОНАЛЬНЫХ ПЛАТФОРМАХ ФОРУМА ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА СТРАН ВОСТОЧНОГО ПАРТНЕРСТВА. Режим доступа: <http://eap-csf.eu/wp-content/uploads/Gender-Audit-Russian-2-1.pdf>

**Гендерное бюджетирование** - система бюджетного планирования, основанная на использовании гендерных аспектов в качестве критериев планирования доходов и расходов и связывающую доходы бюджета с конкретными последствиями введения мер, приводящих к их мобилизации, а расходы - с результатами их осуществления, с их социальной и экономической эффективностью.

Специфика гендерного бюджета состоит в том, что структура его доходов и расходов учитывает поло-возрастные проблемы населения. Она построена т.о., чтобы обеспечить соблюдение интересов и равенство прав и возможностей мужчин и женщин. При этом гендерный бюджет далеко не всегда является «женским» бюджетом. В качестве целевой гендерной группы могут выступать как женщины, так и мужчины в зависимости от существующего на данной территории спектра гендерных проблем.

Важным механизмом, используемым наряду с гендерным бюджетированием в рамках реализации гендерного подхода, является гендерный анализ бюджета. Сам по себе этот анализ - процесс оценки различного рода воздействия, оказываемого на женщин и на мужчин, существующими или предлагаемыми программами, законодательством, государственным политическим курсом - во всех сферах жизни общества и государства. Источник: ГЕНДЕРНОЕ БЮДЖЕТИРОВАНИЕ КАК ОДИН ИЗ МЕХАНИЗМОВ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА. Режим доступа: <http://pravo.studio/ekonomika/gendernoe-byudjetirovanie-kak-odin>

[mehanizmov-42089.html](http://mehanizmov-42089.html)

**Гендерный анализ** - это процесс оценки различного воздействия, оказываемого на женщин и мужчин, существующими или предлагаемыми программами, законодательством, государственным политическим курсом - во всех сферах жизни общества и государства. Гендерный анализ также - сбор качественной информации и понимание гендерных тенденций в экономике и обществе, использование этих знаний для выявления потенциальных проблем и поиска решений в ежедневной работе. Одновременно это инструмент для понимания социальных процессов. Он позволяет увидеть и сравнить, каким образом и почему политические, экономические, социальные и иные факторы влияют на женщин и мужчин. Источник: Словарь гендерных терминов. Режим доступа: <http://www.owl.ru/gender/045.htm>

**Национальный механизм по обеспечению гендерного равенства** - специальная система управленческих механизмов и институтов, которая включает политические и практические аспекты деятельности в масштабах государства. Еще в 1988 г. на седьмой сессии Комитет CEDAW рекомендовал странам – участницам Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин создавать и укреплять эффективность национальных механизмов по защите прав женщин (Общая рекомендация № 6 «Эффективные национальные механизмы и информирование общественности»). Семь лет спустя, на четвертой Всемирной конференции по положению женщин (Пекин, 1995 г.), был определен мандат национального механизма по вопросам улучшения положения женщин, который включает в себя разработку, поощрение реализации, исполнения, мониторинга, оценки, пропаганды и мобилизации поддержки политики, способствующей улучшению положения женщин. Источник: Бюллетень «Гендерное равенство» , Номер 5–2014 «Развитие правового механизма гендерного равенства». Режим доступа: <http://www.mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/UN-Gender-No.5-2014-to-be-published.pdf>