



ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА ОЧИМА УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ

**Матеріали підсумкової конференції
XV Регіонального наукового конкурсу
МОЛОДИХ ВЧЕНИХ**

28 квітня 2021 р.

Харків – 2021

Харківська обласна державна адміністрація

**Харківський національний університет
міського господарства імені О. М. Бекетова**

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА ОЧИМА УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ

**Матеріали підсумкової конференції
XV Регіонального наукового конкурсу
молодих вчених**

28 квітня 2021 р.

Харків - 2021

УДК [396.1:316.334.56](063)
Г34

Редакційна колегія

Бібік Н. В. – канд. екон. наук, доцент;

Фесенко Г. Г. – д-р філос. наук, доцент

Редакційна колегія не несе відповідальності за достовірність статистичної та іншої інформації, яку надано в рукописах, а також за коректність цитованості матеріалу і залишає за собою право не розділяти поглядів деяких авторів на окремі питання, що розглянуто в публікаціях.

Гендерна політика очима української молоді: матеріали підсумкової конференції XV Регіонального наукового конкурсу молодих вчених, Харків, 28 квітня 2021 р. / [за заг. ред. : Н. В. Бібік, Г. Г. Фесенко] ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2021. – 268 с.

У збірнику вміщено доповіді з проблем гендерної демократії, трансформації гендерної культури, проблем і перспектив жінок в економічному середовищі міста, ефективних шляхів реалізації гендерної політики.

УДК [396.1:316.334.56](063)

© Колектив авторів, 2021

© Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова, 2021

<i>Ковальчук Я. І.</i> Подолання негативних традиційних гендерних стереотипів: соціальні конструкти та перспективи їх зміни.....	112
<i>Коростильова Г. Є., Бородіна П. О.</i> Гендерна оцінка впливу COVID-19 на діяльність медичного персоналу Чугуївської центральної лікарні імені М. І. Кононенка.....	121
<i>Круглова А. О., Журавльова А. С., Мицик М. В.</i> Аналіз сучасного стану забезпечення гендерного балансу в сфері інформаційно-комунікаційних технологій і STEM-освіти в Україні та ЄС.....	129
<i>Леценко Є. В.</i> Сімейне виховання дітей та феномен самотнього батьківства в Україні: міфи, стереотипи, упередження.....	139
<i>Литвин А. А.</i> Вплив COVID-19 на ринок праці в Харкові: гендерний вимір.....	147
<i>Нечитайло Ю. С., Будченко А. О.</i> Становлення гендерної ідентичності як індикатор розвитку гендерної соціальності у здобувача освіти педагогічного фахового коледжу.....	157
<i>Новіков Д. О.</i> Гендерна проблематика в освітніх програмах за спеціальністю 081 «Право»	164
<i>Окунь Д. О., Стадник С. О.</i> Жінки в Олімпійському русі: історія та сучасність.....	174
<i>Панасенко Л. О.</i> Приховані протиріччя та перешкоди кар'єрного зростання жінок як ознака гендерної нерівності.....	187
<i>Руденко Ю. В.</i> Гендерне квотування представництва жінок та чоловіків в органах місцевої влади Харківської області як умова безпеки життя і професійної діяльності.....	194
<i>Сосєдко Д. С.</i> Аналіз гендерних проблем у сучасному суспільстві.....	213
<i>Харченко А. О.</i> Гендерне бюджетування як інструмент розвитку міста....	218
<i>Хлюпка В. І.</i> Гендерний моніторинг формування експертних груп Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти (на прикладі спеціальності «151 Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології»)	223

9. One hundred words for equality. A glossary of terms on equality between women and men/ European Commission. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1998. 57 p.
10. Goldman Sachs CEO: We won't list firms without women on boards. URL: <https://www.washingtonpost.com/business/2020/01/23/goldman-sachs-ceo-says-it-wont-take-companies-public-without-diverse-board-member/>.
11. McGregor J. “More women at the top, higher returns.” *The Washington Post*. September 24, 2014.
12. Misercola M. “Higher Returns with Women in Decision-Making Positions.” *Credit Suisse*. March 10, 2016.
13. Noland M., Moran T. and Kotschwar B. Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey. Peterson Institute for International Economics. Working Paper 16-3, February 2016. 35 p.
14. Peluso M., Heller Baird C., Kesterson-Townes L. Women, leadership, and the priority paradox: Why so few organizations are getting this right—but those that do are outperforming. The IBM Institute for Business Value (IBV) and Oxford Economics, 2019. 19 p.
15. The Bottom Line: Corporate Performance and Women’s Representation on Boards (2004–2008). *Catalyst*. New York, 2011.
16. Women Matter: Reinventing the workplace to unlock the potential of gender diversity. McKinsey&Company, 2016. 32 p.
17. Women Matter: Time to accelerate – Ten years of insights into gender diversity. McKinsey&Company, 2017. 83 p.

ГЕНДЕРНЕ КВОТУВАННЯ ПРЕДСТАВНИЦТВА ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОЇ ВЛАДИ ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ ЯК УМОВА БЕЗПЕКИ ЖИТТЯ І ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Руденко Ю. В.

Науковий керівник: канд. техн. наук **Цимбал Б. М.**
Національний університет цивільного захисту України

Гендерні квоти (англ. Gender quota) – це стратегія державної гендерної політики у формі позитивних дій, що має на меті збільшення кількості жінок на владних позиціях для достатнього представництва у владі [1]. Гендерне квотування має на меті подолання історичної несправедливості ізоляції жінок від участі у політичному житті; залучення жінок до прийняття політичних рішень та гарантування участі жінок у представницьких органах влади.

За даними Глобального звіту про гендерний розрив ВЕФ, з чотирьох сфер, досліджуваних з 2006 року (ринок праці, освіта, здоров'я та виживання, політичне представництво та можливості), гендерна нерівність у політиці є найбільшою і за 12 років досі не досягла 30 % від повної рівності. Це глобальна тенденція, характерна для майже всіх країн світу [2].

Гендерні квоти можуть встановлюватись як для жінок, так і для чоловіків. Але, оскільки частка чоловіків у різних органах управління перевищує 90 %, то позитивна дискримінація використовується переважно для відновлення утиснутих прав жінок. Стаття 219 Виборчого кодексу України регламентує те, що під час формування єдиного та територіальних виборчих списків у кожній п'ятірці (місцях з першого по п'яте, з шостого по десяте і так далі) кожного виборчого списку має бути не менш ніж два кандидати кожної статі [3]. У разі формування єдиного та територіальних виборчих списків з кількістю кандидатів у депутати, яка не є кратною п'яти (від 1 до 4), кандидати різної статі мають бути введені у список по чергово.

Гендерні квоти поділяються на законодавчі (правові) та добровільні партійні. Законодавчі гендерні квоти поділяють на зарезервовані місця і законодавчі кандидатські квоти. Зарезервовані для жінок місця – це тип квоти, при якому кількість місць у виборному органі для жінок є визначеною державою. Для кандидаток створюється окремий список і вони конкурують між собою. Приклади країн із такими квотами – Руанда (квота в 61%), Афганістан (27%), Ірак (25%), Бангладеш (20%). Найпоширенішими є добровільні партійні квоти, що діють у більшій половині країн ЄС: це Австрія, Велика Британія, Греція, Іспанія, Італія, Кіпр, Литва, Люксембург, Мальта, Нідерланди, Німеччина, Румунія, Словаччина, Словенія, Угорщина, Франція, Хорватія, Чехія, Швеція. Типи виборчих гендерних квот представлено в таблиці 1 [4].

Згода між політичними партіями про резервування певного числа крісел для жінок (як у Марокко). Квоти бувають типу «п'ятдесят на п'ятдесят». Цей тип квотування є гендерно-нейтральним. Існує також концепція «подвійної квоти», при якій відіграє роль не тільки відсоток жінок, а й місце у списку. Даний тип не допускає потрапляння жінок у нижню частину списку, де їхні шанси бути обраними зменшуються. Прикладами країн з системою «подвійної квоти» є Аргентина та Бельгія [4].

Таблиця 1 – Типи виборчих гендерних квот

Ким надаються повноваження?	На якому рівні?		
	Претенденти	Кандидати	Обрані
Законодавчі квоти (Конституційне чи виборче законодавство)	Попередні вибори	Кандидатські квоти	Зарезервовані місця
Добровільні партійні квоти	Претендентські квоти (шорт-листи)	Кандидатські квоти	Зарезервовані місця

В Україні, попри офіційно декларовану рівність і тривалу боротьбу правозахисних організацій, повноцінно квоти досі не впроваджені. Основні віхи:

1. У червні 2004 року, відбулися парламентські слухання «Становище жінок в Україні: реалії та перспективи», в результаті яких було сформовано рекомендації для поліпшення становища жінок. Однією з рекомендацій було запровадження квоти у 30% у партійних виборчих списках. Однак ця рекомендація не була взята до уваги.

2. У 2005 році Верховна Рада ухвалила закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». В ньому йдеться про «позитивні дії» – спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України. Однак даний закон не містить механізмів впровадження, а отже носить здебільшого декларативний характер. В Україні діє законодавча квота, яка передбачає 30 % жінок у органах влади. Для партій, які дотримуються квоти, встановлено заохочення у вигляді додаткового державного фінансування, але це не дало бажаного ефекту.

3. У 2013 році внесена зміни до Закону України про «Політичні партії України», що передбачали 30%-ву добровільну гендерну квоту в виборчих списках кандидатів у депутати, однак не було передбачено санкцій за недотримання закону [5].

4. У 2015 році 30% гендерна квота поширювалась і на місцеві вибори. Також були внесені зміни до Закону України «Про місцеві вибори» та введено вимогу щодо статутів політичних партій у частині інформації про гендерні

квоти. Згідно з цими змінами, статут партії мусить містити інформацію про мінімальний рівень представництва жінок та чоловіків серед кандидатів у депутати [6].

5. Крім цього, активним залученням жінок до суспільно-політичного життя в Україні займається міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості». Завдання, які ставлять перед собою учасниці та учасники об'єднання, є наступними: просування гендерної рівності та покращення становища жінок у суспільстві; об'єднання зусиль законодавчої і виконавчої влади та громадянського сектора задля просування прав жінок. У 2017 році завдяки активному сприянню депутатів МФО «Рівні можливості» у Верховній раді України були зареєстровані важливі законопроекти у сфері забезпечення гендерної рівності та недискримінації. Стосовно рівного представлення жінок і чоловіків у політиці було висунуто проєкт Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у виборчому процесі». Законопроектом передбачається застосування 40% гендерної квоти для всіх категорій кандидатських списків – з обов'язковим правилом розміщення: у кожній групі з 5 кандидатів має бути не менше 2-х осіб однієї статі. Важливим аспектом є те, що законопроект передбачає застосування юридичних санкцій у вигляді відмови в реєстрації виборчого списку кандидатів, якщо суб'єкт виборчого процесу впродовж трьох днів не змінює списку відповідно до норм закону [7].

Українці та українки в січні 2015 року не висловлювали підтримки закріпленню квот а ні в партійних списках (підтримують 14% загалом, 11% чоловіків і 17% жінок), а ні в органах державної влади (підтримують 14 % загалом, 12% чоловіків і 16% жінок). Водночас, проти квотування виступили приблизно третина населення (і серед чоловіків, і серед жінок), а ще третина вважали, що це питання зараз «не на часі» [8].

Україна останніми роками значно просунулася у вивченні та осмисленні гендерної проблематики. Державна політика, на сьогодні, орієнтується на створення рівних можливостей для жінок і чоловіків, при цьому вона проводиться з урахуванням міжнародних документів, підписаних Україною. Це, зокрема, Загальна декларація прав людини, 1948 р.; Міжнародний пакт про громадські та політичні права, 1966 р.; Статут Організації Об'єднаних Націй, 1945 р.; Декларація про ліквідацію дискримінації у відношенні жінок, 1967 р.;

Конвенція про боротьбу з торгівлею людьми та з експлуатацією проституції третіми особами, 1949 р.; Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації по відношенню до жінок, 1979 р.; Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, 1950 р.; Пекінська декларація, 1995 р. та інші.

Проте, питанню забезпечення в Україні реальної гендерної рівності має приділятися ще більше уваги з огляду на обраний напрямок роботи Президента та Уряду щодо членства України в Європейському співтоваристві. А тому, розвиток та вдосконалення законодавства в частині гендерної складової є досить важливим завданням, що поставлено перед нами міжнародною спільнотою.

Проте, незважаючи на існування значної кількості законодавчих актів, що містять гендерний аспект, необхідним було прийняття спеціального законодавчого акту з гендерної проблематики. У зв'язку з цим, Верховною Радою України 8 вересня 2005 року було прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [9]. Вказаний закон був прийнятий на розвиток вказаних положень Конституції України.

Законом визначаються основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, вперше, запроваджується визначення таких термінів як «дискримінація за ознакою статі», «сексуальні домагання», «гендерна рівність» тощо.

Цим Законом визначаються повноваження Верховної Ради України, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, Кабінету Міністрів України, органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Окремо визначаються повноваження спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування.

Квоти вважаються тим механізмом, який приваблює жінок у політику на вищій щабелі влади в ситуації існуючих структурних перепон. Тобто в ситуації, яка характерна і для теперішнього українського політикуму. Не зважаючи на традиційно високий рівень освіченості жіночих трудових ресурсів (за даними Держстату, при однаковому ступені загальної вищої та професійної освіти на

88 жінок припадає 71 чоловік, враховуючи похибку кількісного складу населення України), рівень представництва жінок, наприклад у парламенті, ніколи не перевищував 8,5% – Верховна Рада останнього, VII скликання (з 2012 р.). Для порівняння: в Руанді цей показник становить 56%, Андоррі – 50%, Кубі – 45%, Швеції – 45%, Фінляндії – 43%, Норвегії – 40%, Данії – 39%, Німеччині – 33 %, Афганістані – 28%, Ірані – 25%, Франції – 27%, Польщі – 24% [11]. Звісно, що позитивні тимчасові заходи мають супроводжуватись й іншими заходами – тренінгами з жіночого лідерства, навчанням ефективній комунікації, політичній грамоті тощо. В Європі питання застосування гендерних квот у різних сферах життєдіяльності все ж залишається дискусійним. Наприклад, у 2012 р. Бельгія запровадила гендерні квоти. Усі компанії, які вийшли на біржу, протягом шести років мають подбати, щоб жінки становили щонайменше третину їхньої ради директорів. За невиконання вимоги фірмам загрожують фінансові санкції. Першою в Європі гендерні квоти в бізнесі у 2004 р. запровадила Норвегія, яка не є членом Європейського Союзу. Ця країна вимагає, щоб у раді директорів компаній було щонайменше 40% жінок. Схожі квоти відтоді запровадили Франція, Італія, Нідерланди та Іспанія. Нещодавнє опитування Євробарометра (під егідою Єврокомісії) засвідчило, що три чверті європейців підтримують гендерні квоти у керівних органах фірм. А у Німеччині нещодавно близько 300 журналістів закликали медійні компанії надавати жінкам щонайменше 30 % менеджерських посад. Наразі у Брюсселі обговорюють законопроект для всіх учасниць Євросоюзу. Комісар ЄС із фундаментальних прав Вів'єн Редінг спершу запропонувала, щоб до 2025 р. жінки обіймали до 30% позицій у радах директорів компаній, а до 2030 р. – 40%. Це амбітна мета, адже нині цей показник становить менше 14%. Але критики звертають увагу на те, що Швеція і Фінляндія досягли показника у 25% без допомоги квот. Представництво жінок треба вирішувати у кожній окремій європейській країні, а не через закони з Брюсселя, вважає міністр з гендерної рівності Швеції Ньямко Ана Сабуні. Замість запровадження квот вона закликає розвивати доступнішу систему догляду за дітьми, щоб жінкам було легше робити кар'єру та долучатися до ради директорів компаній. Тож застосування гендерних квот як одного із механізмів подолання гендерних стереотипів та утвердження гендерної рівності, у т.ч. й у сфері професійної зайнятості,

незважаючи на можливість швидкого досягнення високих результатів, залишається дискусивним [10-13].

На місцевих виборах 2015 року в законодавстві України вже були запроваджені гендерні квоти, які передбачали, що партії мають до своїх списків зараховувати не менше 30% членів іншої статі, але ці норми не забезпечувалися жодними санкціями.

У Верховній Раді України, обраній у 2019 році, 20% становлять жінки. За даними ЦВК, нововведення збільшили частку жінок – депутатів місцевих рад до 44%, у порівнянні, у 2015 році їх було 35% .

Аналітики Українського жіночого фонду стверджують, що гендерні квоти можна було обійти, і деякі партії це робили. Вимога щодо відсотків діє на момент подання списків, а далі кандидати можуть змінюватися. Згідно з аналізом місцевих виборів, серед усіх обраних депутатів 64,1% становлять чоловіки, 35,9 % – жінки. Гендерна квота на етапах подання списків була забезпечена, але до голосування дещо зменшилася. Відповідно до аналізу даних ЦВК, оприлюднених на кінець грудня, чим нижчий рівень ради, тим більше там жінок. Наприклад, у сільських радах відсоток жінок 42,17 %, в обласних – лише 27,85%.

Попри певні позитивні зрушення щодо збільшення кількості жінок у міських радах, кандидатки зустрічалися з певним булінгом у соціальних мережах більше, ніж чоловіки. Наприклад, казали, що одна кандидатка не має дітей і тому вона не зможе розумітися на міській політиці.

Якщо говорити про Харківську обласну раду, то наразі там 28 % депутатів – жінки. Харківська міська рада має 33% жінок. Чугуївська районна рада – 45% жінок. Маємо гендерний ейджизм на теренах Харківщини. Виборці не звикли, що молоді жінки можуть реалізовувати себе не тільки в сім'ї, але і в політиці, бізнесі тощо. Жінки можуть народжувати не тільки дітей, а також нормальні реальні позитивні рішення, які потім спрацюють на поліпшення життя в громаді.

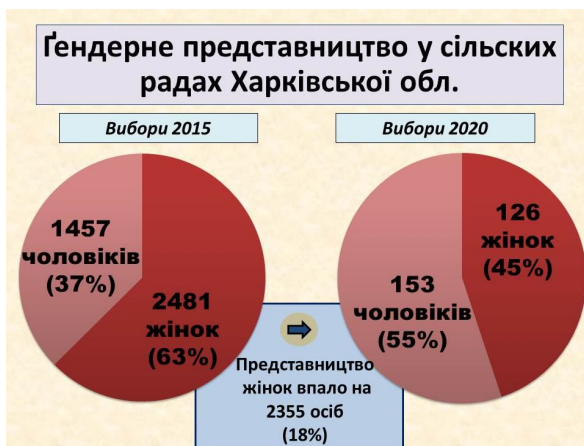
Немає жодної міської голови жіночої статі обласного центру, але при цьому доволі багато, понад 200, тих, які очолюють сільські та селищні громади (рис. 1 та рис. 2) [14-15]. Спостерігається тенденція зменшення представництва жінок в радах та серед їх голів залежно від збільшення їх значення та величини.



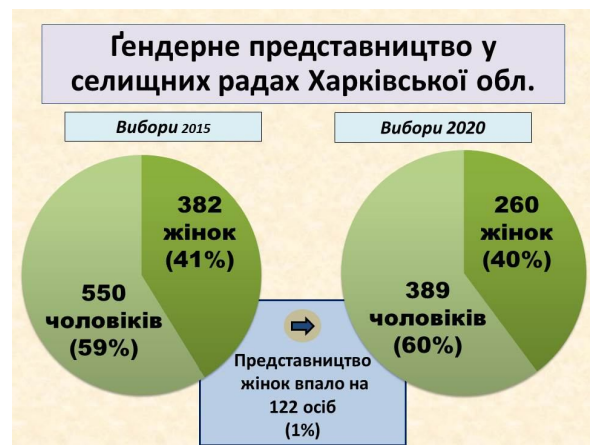
а



б



в



г

Рисунок 1 – Ґендерне представництво у радах Харківської обл.:

а – міських; б – районних; в – сільських; г – селищних

Проблемою є також те, що більшість партій створюються на виборчий період п'яти років, а тому не можуть ухвалювати та реалізовувати далекоглядні політичні рішення. Одним із таких рішень є впровадження та забезпечення рівності чоловіків і жінок. На Харківщині більшість опитаних жінок зазначили, що мали рівний доступ до ресурсів та не відчували негативного ставлення за ознаками статі з боку колег по партії та виборців у цілому. Хоча про окремі прояви ейджизму та сексизму з боку виборців старшого віку заявляли кандидатки вікової категорії 25–35.

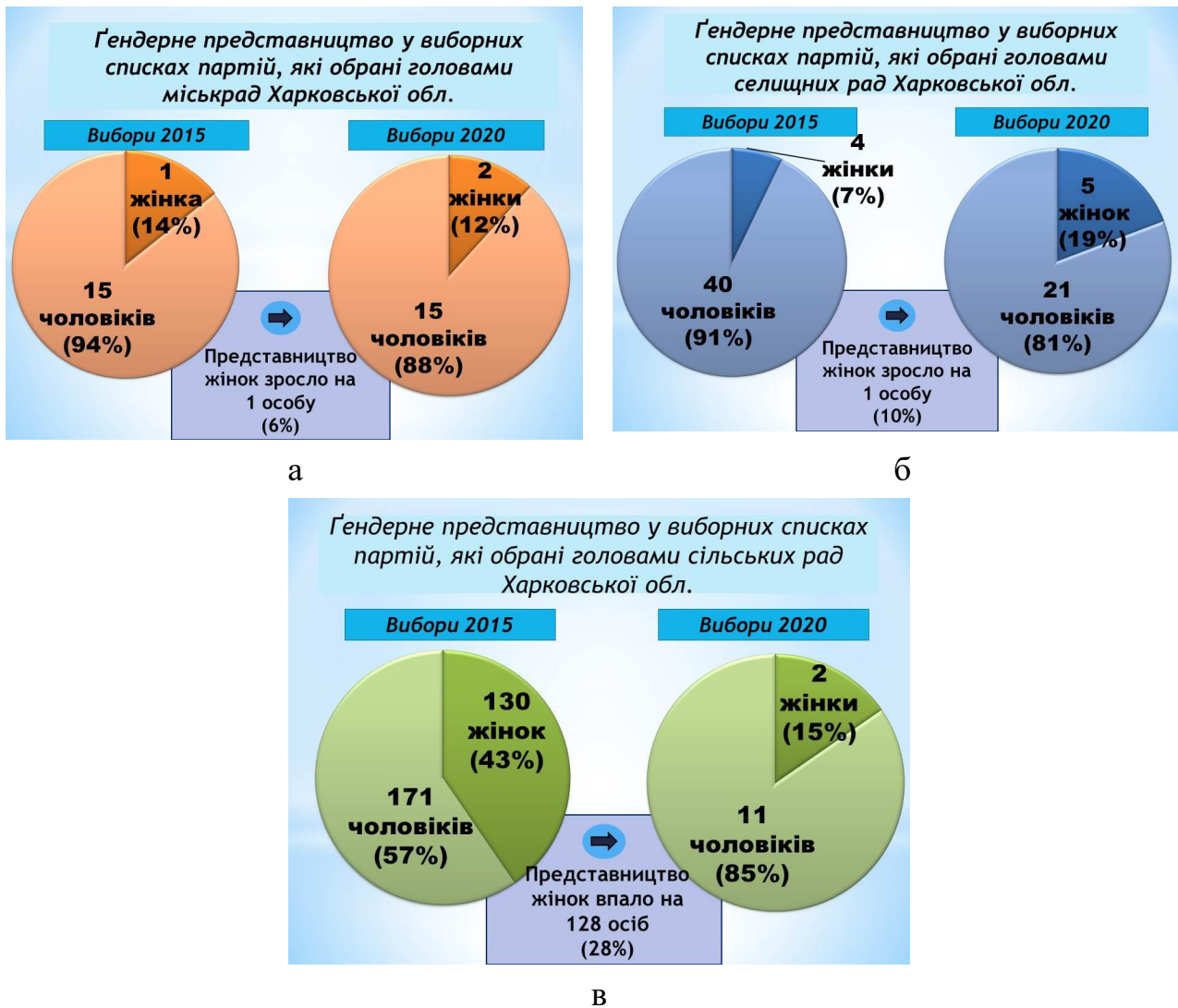


Рисунок 2 – Гендерне представництво у виборних списках партій, які обрані головами рад Харківської обл.:
 а – міських; б – селищних; в – сільських

Більшість опитаних жінок – як кандидаток, яким не довелося здобути депутатського мандата, так і тих, які пройшли до місцевих рад – зазначали, що представники та представниці обох статей в партіях, від яких вони балотувалися, мали рівний доступ до ресурсів під час виборів. Вони також зауважували, що не відчували негативного ставлення за ознаками статі з боку колег по партії та виборців загалом. І, незважаючи на те, що без «чорного піару» на місцевих виборах не обійшлося, респондентки переважно не пов’язували його зі своєю статтю.

Ті кандидатки, які перебувають у віковій категорії 25–35 років, таки вказували, що зустрічалися випадки, коли виборці старшого віку закидали їм,

що, мовляв, «недоречно» молодим жінкам брати участь у виборах. Наприклад: «У вас є діти? Ви заміжня? Чи ви замість реалізації в родині це тут кар'єрою вирішили займатися?!». Отже, виходить, що в Україні «процвітає» такий собі гендерний ейджизм. Принаймні, на Харківщині. На підтвердження цього одна з респонденток дещо старшого віку згадала, що до неї теж ставилися доволі зневажливо, коли вона ще молодою починала свою політичну діяльність.

При цьому переможниці виборів здебільшого говорили, що гендерні квоти їм не потрібні та ніяк не допомогли. А одна з кандидаток, яка стала депутаткою, навіть заявила: «Жінки просто принижуються цією квотою – це моє власне переконання. Чому ми маємо «бути під квотою», ніби ми якісь неповноцінні? Мене ця квота особисто принижує. Я хочу себе проявити як політик і людина, а не щоб мене жаліли і розказували: «А, ти по квоті пройшла». Натомість, кандидатки, які не здобули перемоги, не були настільки категоричними. Деякі з них нарікали на те, що квотний принцип так і не став дієвим. Вони зазначали: «Необхідно закріплювати реальні механізми реалізації жінками прав балотуватись та бути обраними», «Щоб жінки були на прохідних місцях» тощо.

Отже, вочевидь, тут має місце такий собі психологічний аспект, коли жінки, які добилися успіху на останніх місцевих виборах, не воліють пов'язувати його з отриманими, відповідно до законодавства, гендерними квотами, оскільки це, в їхніх очах, зменшує рівень їх особистого внеску задля досягнення перемоги. І хоча кандидатки з Харківщини поставили в середньому доволі високий бал ступеню фактичної рівності у доступі до участі у виборах чоловіків та жінок – 3,8 (за 5-бальною шкалою), все ж більшість із них зауважували, що досі існують певні бар'єри, які обмежують доступ жінок до обрання депутатками місцевого рівня. І серед таких найчастіше називали особисті або психологічні («Страх негативу, стати публічною особою. Є ще стереотипи в суспільстві, що дівчина чогось не зможе»), фінансові («Утримувачі фінансів, хочемо ми чи не хочемо, це – чоловіки. І вони найчастіше входять до списків, тому що вносять такий вагомий фінансовий внесок») та сімейні («Декому з жінок можуть сказати: «У тебе діти, сім'я, коли ти цим будеш займатися?»).

Аби подолати ці перепони, щоб жінки мали реальну можливість брати участь у політичному житті країни на різних рівнях, кандидатки з Харківщини пропонували:

1. Проводити активну освітню та інформаційну політику, спрямовану на залучення жінок до участі в управлінні місцевими й державними справами: «Має бути в освіті впровадження, психологічно налаштовувати, що жінка може, так само, як і чоловік, здатна, має навички і досвід», «Щоб жінки активніше брали участь, треба, починаючи з інститутів, мотивувати їх на те, що вони щось можуть зробити».

2. Запровадити програми підготовки кандидаток до виборів та депутатства: «Обов'язково має бути підготовка. Як виступати перед виборцями. Як поводитися на засіданнях», «В ідеалі, звісно, щоб людина здавала тести – з Конституції, Закону про місцеве самоврядування та ще ряду специфічних – про депутатську діяльність та інше».

3. Внести зміни на законодавчому рівні: «Це добре, що зробили в п'ятірці квоту 3/2. Але я б збільшила, адже має бути рівність – 50/50. Це буде сприяти тому, щоб залучати жінок до політики, виховувати їх» [16].

З 17-ти політичних партій, які взяли участь у виборах до Харківської обласної ради, депутатські мандати здобули лише п'ять: «Блок Кернеса – Успішний Харків!» (отримав 46 мандатів), «Опозиційна платформа – За життя» (29 мандатів), «Слуга народу» (17), «Європейська солідарність» (11 мандатів), «Блок Світличної «Разом!» (17). Всього у новообраній Харківській обласній раді є 120 депутатів [15].

До виборчих списків цих п'яти партій була включена різна частка жінок. На етапі формування списків всі вони дотрималися гендерної квоти. Вже до дня виборів ситуація з гендерним розподілом змінилася (рис. 3).

В ході виборчого процесу ризик відмови жінок від балотування після реєстрації виборчих списків і до встановленого ст. 231 Виборчого кодексу граничного строку (не пізніше, ніж за 19 днів до дня голосування) проявився, хоча і не мав системного характеру. Масовою відмовою жінок-кандидаток від балотування відзначилася лише «Європейська Солідарність».

Проблема «обходу» партіями гендерних квот на цьому не вичерпана. У поствиборний період був ризик того, що обрані депутатами жінки можуть або не подати заяв на отримання мандатів, або відмовитися від мандату на початковому етапі роботи новообраної обласної ради.

Гендерне представництво у виборних списках партій, які пройшли до Харківської обласної ради 2020 р.

Партія	Жінки		Чоловіки		Всього
	відсоток	кількість	відсоток	кількість	
 БЛОК УКРАЇНСЬКА ПАРТІЯ Харківщина	34,8%	16	65,2%	30	46
 ОППОЗИЦІОННА ПЛАТФОРМА ЗА ЖИЗНЬ	13,8%	4	86,2%	25	29
 3e! партія Слуга Народу	29,4%	5	70,6%	12	17
 БЛОК СВІТЛИЧНОЇ РАЗОМ!	29,4%	5	70,6%	12	17
 ЄС Європейська Солідарність	36,4%	4	63,6%	7	11

Рисунок 3 – Гендерне представництво у виборних списках партій, які пройшли до Харківської обласної ради

Така ситуація є дискримінаційною щодо жінок-кандидаток і свідчить про те, що більшість партій, які пройшли до Харківської обласної ради, формально підійшли до дотримання гендерного балансу. Необхідну кількість жінок до списків включили, але у територіальних списках більшість «прохідних» місць дісталася кандидатам-чоловікам, як і «перші місця» загальних списків.

Наскільки збільшилася частка жінок в результаті застосування гендерної квоти у новообраній Харківській обласній раді VIII скликання, у порівнянні з попереднім складом VII-го скликання, – відображено на рисунку 4. Введення 40%-ї гендерної квоти хоч і не призвело до 40%-ї представленості жінок у новообраній Харківській обласній раді, тим не менш, сприяло зростанню їх кількості у порівнянні з попереднім складом VII-го скликання.

«Приріст» жінок склав 11 осіб (9%). Таку динаміку можна оцінити, як позитивну, але очевидно недостатню для досягнення гендерного балансу в обласній раді, який би відповідав співвідношенню чоловіків та жінок в суспільстві.

У обласній раді VII-го скликання було 19% жінок, що на 11% менше рекомендованої для виборчих списків партій 30%-ї гендерної квоти, встановленої «Законом про місцеві вибори», який діяв у 2015-му. А до новообраної обласної ради VIII-го скликання пройшли 34% жінок, що на 6% менше 40 %-ї квоти, встановленої діючим зараз Виборчим кодексом.

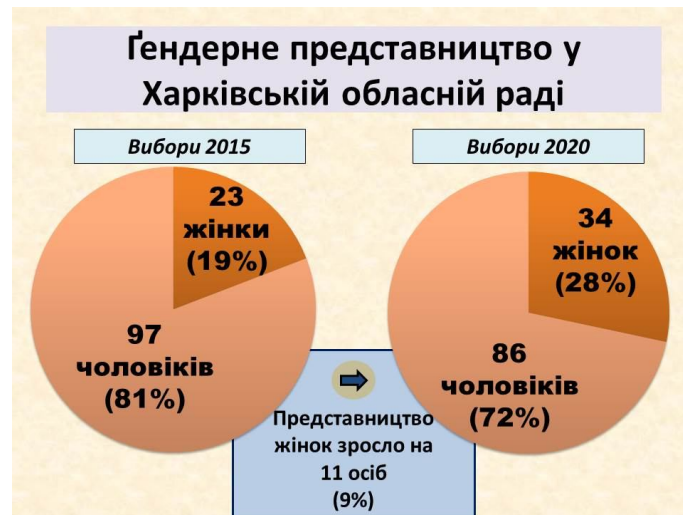


Рисунок 4 – Гендерне представництво у Харківській обласній раді

Аналіз гендерного співвідношення у Харківській обласній раді в розрізі партій показує, які саме партії дали найменші та найбільші відсотки жінок у складі обраних від цих партій депутатів (рис. 5).



Рисунок 5 – Гендерне представництво за партіями у новообраній Харківській обласній раді

У «Опозиційної платформи – За життя» за «антирейтингом» надання жінкам «топових» місць у виборчому списку, з числа 29-ти депутатів у обласній раді – всього 4 жінки (13,8 %). «Блок Світличної «Разом!» та «Слуга Народу» мають

середні показники: по 29,4 % жінок серед депутатів, які пройшли від цих партій. «Блок Кернеса» має 34,80 % жінок серед депутатів, які пройшли від цієї партії. А найбільше жінки представлені серед обраних депутатами від «Європейської солідарності»: їх – 36,4 %. Нажаль жодна з партій не пододала 40 % показник.

З 17-ти політичних партій, які взяли участь у виборах до міськради Харкова, депутатські мандати здобули лише шість: «Блок Кернеса – Успішний Харків!» (отримав 34 мандати), «Опозиційна платформа – За життя» (19 мандатів), «Слуга народу» (9), «Європейська солідарність» (9 мандатів), «Партія Шарія» (7), «Блок Світlichної «Разом!» (6). Всього у новообраній міськраді Харкова, як і в минулому складі, є 84 депутати [15].

До виборчих списків цих шести партій була включена різна частка жінок. На етапі формування списків всі вони дотрималися гендерної квоти. Вже до дня виборів ситуація з гендерним розподілом змінилася. У інфографіці відображені показники кожної партії на день виборів, з урахуванням відмов кандидатів від балотування після реєстрації списків (рис. 6).

Гендерне представництво у виборних списках партій, які пройшли до міськради Харкова

Партія	Жінки		Чоловіки	
	відсоток	кількість	відсоток	кількість
	45,2%	38	54,8%	46
	41,9%	26	58,1%	36
	41,5%	34	58,5%	48
	41%	34	59%	49
	40,5%	17	59,5%	25
	20%	5	80%	20

Рисунок 6 – Гендерне представництво у виборних списках партій, які пройшли до міськради Харкова

В ході виборчого процесу ризик відмови жінок від балотування після реєстрації виборчих списків і до встановленого ст. 231 Виборчого кодексу

граничного строку (не пізніше, ніж за 19 днів до дня голосування) проявився, хоча і не мав системного характеру. Масовою відмовою жінок-кандидаток від балотування відзначилася лише «Партія Шарія».

Початково Постановою Харківської міської ТВК № 24 від 25.09.2020 р. було зареєстровано виборчий список «Партії Шарія», який включав 36 кандидатів. З додатку до цієї постанови видно, що вимоги Виборчого кодексу щодо гендерного представництва у списку було дотримано: в усі «п'ятірки» було включено по 2 жінки. В цілому, з 36-ти кандидатів налічувалося 14 жінок (38,9%) та 22 чоловіки (61,1%). Незначний «недобір» до 40 % сформувався через те, що 36-м кандидатом став чоловік.

Однак, участь у виборах в день голосування взяли лише 25 кандидатів «Партії Шарія». При цьому, 80 % з них склали кандидати-чоловіки і лише 20 % – жінки. Постанова Харківської міської ТВК № 43 від 02.10.2020 р. зафіксувала відмову від балотування 11-ти кандидатів від «Партії Шарія» за власними заявами, 9 з них були жінки.

У цьому випадку масової відмови кандидаток «Партії Шарія» від балотування проявилася проблема «обходу» гендерної квоти після реєстрації виборчого списку. Однак, подібний «маневр» партії вже не підпадає під законодавче регулювання і відповідальності з боку партійної організації не передбачає, що демонструє недосконалість виборчого законодавства у частині гендерних квот. З боку інших партій масових відмов жінок від балотування не спостерігалось. У партійних списках на момент голосування зберігся гендерний розподіл відповідно до визначених Виборчим кодексом гендерних квот. Найбільший відсоток жінок був представлений у списку «Блоку Кернеса – Успішний Харків!» (45,2 %).

Проблема «обходу» партіями гендерних квот на цьому не вичерпана. У поствиборний період зберігається ризик, що обрані депутатами жінки можуть або не подати заяв на отримання мандатів, або відмовитися від мандату на початковому етапі роботи новообраної міськради.

Формальний підхід до дотримання гендерної квоти з боку партій найбільш помітно проявився у територіальних виборчих списках, де жінкам, в більшості випадків, виділялися завідомо «непрохідні» останні місця. А на «топових» позиціях (до яких умовно можна віднести місця з 1-го по 3-тє) спостерігалися, в основному, чоловічі прізвища. Так само, «першими

кандидатами» загальних виборчих списків партій були, в більшості, чоловіки (за виключенням списку «Блоку Світличної «Разом!») (рис. 7)

Жінки та чоловіки на «топових» місцях виборчих списків					
Партія	Кількість «топових» місць	Жінки		Чоловіки	
		відсоток	кількість	відсоток	кількість
	22	45,5%	10	54,5%	12
	22	31,8%	7	68,2%	15
	21	19%	4	81%	17
	22	18,2%	4	81,8%	18
	22	9,1%	2	90,9%	20
	18	5,6%	1	94,4%	17

Рисунок 7 – Жінки та чоловіки на «топових» місцях виборчих списків

Лише у «Блоку Кернеса – Успішний Харків!» жінки та чоловіки зайняли більш-менш паритетні позиції на «топових» місцях виборчих списків: жінок – 45,5 % (10 кандидаток), а чоловіків – 54,5% (12 кандидатів).

У списках інших 5-ти партій спостерігалися суттєві розбіжності у кількості чоловіків та жінок на «прохідних» місцях на користь чоловіків. Найбільший розрив – у «Партії Шарія»: чоловіків на «топових» місцях в 17 разів більше, ніж жінок. У «Опозиційної платформи – За життя» також велика розбіжність: чоловіків більше, ніж жінок, у 10 разів. У «Блоку Світличної «Разом!» чоловіків більше в 4,5 рази, у «Європейської солідарності» – в 4,2. У «Слуги народу» різниця на користь чоловіків дещо менша, але все одне вагома: їх у 2,1 рази більше, ніж жінок.

Така ситуація є дискримінаційною щодо жінок-кандидаток і свідчить про те, що більшість партій, які пройшли до Харківської міськради, формально підійшли до дотримання гендерного балансу. Необхідну кількість жінок до списків включили, але у територіальних списках більшість «прохідних» місць дісталася кандидатам-чоловікам, як і «перші місця» загальних списків.

Наскільки збільшилася частка жінок в результаті застосування гендерної квоти у новообраній Харківській міськраді VIII скликання, у порівнянні з попереднім складом VII-го скликання, – відображено на рисунку 8.



Рисунок 8 – Гендерне представництво у міськраді Харкова

Дані представлені з урахуванням того, що Геннадій Кернес, обраний одночасно міським головою та депутатом міськради, відмовився від депутатського мандату (як вимагає у такому випадку законодавство), а його місце у раді зайняла наступна за черговістю кандидатка Ілона Хачатурян. Рішення про це прийнято Харківською міською виборчою комісією і зафіксовано у постанові № 97 від 07.11.2020.

Введення 40 %-ї гендерної квоти хоч і не призвело до 40 %-ї представленості жінок у новообраній міськраді Харкова, тим не менш, сприяло зростанню їх кількості у порівнянні з попереднім складом VII-го скликання. «Приріст» жінок склав 10 осіб (11,9 %). Таку динаміку можна оцінити, як позитивну, але очевидно недостатню для досягнення гендерного балансу у міськраді, який би відповідав співвідношенню чоловіків та жінок в суспільстві.

У міськраді VII-го скликання було 21,4 % жінок, що на 8,6 % менше рекомендованої для виборчих списків партій 30 %-ї гендерної квоти, встановленої «Законом про місцеві вибори», який діяв у 2015-му. А до

новообраної міськради VIII-го скликання пройшли 33,3 % жінок, що на 6,7 % менше 40 %-ї квоти, встановленої діючим зараз Виборчим кодексом.

Аналіз гендерного співвідношення у Харківській міськраді в розрізі партій показує, які саме партії дали найменші та найбільші відсотки жінок у складі обраних від цих партій депутатів (рис. 9).



Рисунок 9 – Гендерне представництво за партіями у новообраній Харківській міськраді

«Блок Світlichної «Разом!» та «Європейська солідарність» мають середні показники: по 33,3% жінок серед депутатів, які пройшли від цих партій. У «Слуги народу» – 44,4% жінок, що навіть перевищує 40%-ну квоту. А найбільше жінки представлені серед обраних депутатами від «Блоку Кернеса – Успішний Харків»: їх – 50%. Це закономірно, адже ця партія забезпечила найбільше представництво жінок у загальному виборчому списку та на «топових» місцях.

Висновки. Паритетність у політиці є запорукою підвищення рівня життя населення, оскільки дозволяє представляти інтереси та враховувати потреби всіх громадян та громадянок. У подоланні системної гендерної нерівності варто активніше впроваджувати механізми гендерного мейнстрімінгу та позитивних дій, уникаючи гендерної поляризації, оскільки відмінності всередині групи жінок і всередині групи чоловіків є значно суттєвішими, ніж відмінності між чоловіками та жінками. Гендерні квоти в українських умовах слід розглядати не

лише як один із механізмів приведення до влади «нових облич» та оновлення еліти, але й як спосіб побудувати справедливіше та більш інклюзивне для всіх категорій населення демократичне суспільство.

Проаналізовані показники гендерного співвідношення у виборчих списках партій та динаміка у складі Харківської обласної та міськради показують, що гендерні квоти у виборчому законодавстві в певній мірі спрацьовують на користь збільшення представництва жінок у місцевих радах.

З метою наближення складу місцевих рад до гендерного балансу необхідно встановити дієві механізми контролю та відповідальності партійних організацій щодо дотримання норм гендерного квотування не лише під час реєстрації, а й протягом подальшого виборчого процесу – безпосередньо до дня голосування та у поствиборний період, коли відбувається процес отримання мандатів. Метою в цих випадках має бути запобігання масовим відмовам жінок від балотування та від отримання депутатських мандатів в разі обрання, – явищам, які свідчать про намагання партійних організацій зберегти традиційний гендерний дисбаланс.

Література:

1. Марценюк Т. Міжнародний досвід запровадження гендерних квот та українські реалії. *Гендер в деталях*. 11 лютого 2019. URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/polityka/mizhnarodniy-dosvid-zaprovadzheniya-gendernih-kvot-ta-ukrainski-realii-134924.html>.
2. World Economic Forum. sponsor. The Global gender gap report. World Economic Forum. 2006. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2006.pdf.
3. Виборчий кодекс України. Документ 396-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20>.
4. Gender Quotas. International IDEA. URL: www.idea.int.
5. Парламентские выборы 2019. URL: <https://112.ua/glavnye-novosti/stat-deputatom-polnyu-spisok-zaregistrirovannyh-kandidatov-po-mazhoritarnym-okrugam-harkova-494771.html>.
6. Харківська обласна рада: Офіційний сайт. URL: <http://www.oblrada.kharkov.ua/ua/deputies/previous-convocation/623-stolbovyu-ivan-myhaylovych>.
7. Троян І. Гендерні квоти проти статусу-кво: доступ жінок до політики. *Спільне/Commons*. 28 жовтня 2015. URL: <https://commons.com.ua/uk/genderni-kvoti-proti-statusu-kvo-dostup-zhinok-do-politiki/>.
8. Жінка у суспільно-політичному житті: упередження, можливості, перспективи - загальнонаціональне опитування. URL: dif.org.ua.
9. Верховна Рада. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон № 2866 від 8 вересня 2005 р.