

## ДИСКУСІЙНА ПЛАТФОРМА 1

### ЧЕРНІГІВЩИНА – ТЕРИТОРІЯ РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ

**Лариса Юда,**

*доцентка кафедри історії України,  
археології та краєзнавства*

*Національного університету*

*«Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка,*

*кандидатка педагогічних наук*

### СУЧАСНА ЖІНКА: ЗДОБУТКИ, ВИКЛИКИ, МОЖЛИВОСТІ

Здається, що останнім часом тільки лінивий не говорить про рівні права і можливості жінок і чоловіків. Навіть чоловіки визнають існування терміну «гендер», вони часто «гендером» пишаються, про «гендер» проголошують тости, вирішення гендерних проблем стало провідним у передвиборчій агітації. Так і виникає питання: «Чого ще не вистачає сучасним жінкам?».

А сучасній жінці не вистачає усвідомленого ставлення до неї як до особистості, не вистачає соціальних можливостей, економічної незалежності, сталого розвитку сім'ї, законодавчої ініціативи, юридичного і правового захисту.

Метою даної розвідки є аналіз здобутків української жінки на шляху до самоідентифікації, розпізнавання сучасних викликів, пошук можливостей сталого розвитку суспільства, в якому б були збалансовані і рівно представлені інтереси різних груп жінок і чоловіків.

Основу дослідження склали Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [1], Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення виборчого законодавства», Матеріали Українського Жіночого Конгресу.

У 2020 році виповнилося 15 років Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [1]. Метою цього закону стало досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права.

Закон про забезпечення рівних прав жінок і чоловіків передбачає, серед іншого, такі положення:

- утвердження гендерної рівності;
- недопущення дискримінації за ознакою статі;

- запобігання та протидія усім проявам насильства стосовно жінок;
- забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень;
- забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків;
- підтримка сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;
- виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності [1].

Представники урядових, громадських, міжнародних організацій долучилися до аналізу наслідків запровадження та реалізації цього закону. На початку дії законопроекту він став чи не першою ластівкою на шляху до осяганої мети. Були зроблені перші кроки по створенню державного механізму по забезпеченню гендерної рівності, на всіх щаблях влади, у міністерствах, відомствах і відповідних підрозділах почав формуватися інститут радників і уповноважених із гендерних питань. Україна взяла участь у міжнародних проектах по запровадженню гендерних підходів у діяльність органів державної влади і місцевого самоврядування, були започатковані гендерні освітні ініціативи. Але з роками стало очевидним, що закон існує, більшою мірою, на папері.

Олена Суслова, Голова Громадської організації «Інформаційний консультативний жіночий центр» відмітила, що протягом усього часу Закон набув істотних змін. Із Закону були витягнуті зміни, які стосувалися відповідальності центральних органів виконавчої влади за питання, пов'язані із дискримінацією. Механізм протидії дискримінації на практичному рівні у нас нульовий [14].

Дмитро Каплун, заступник керівника служби віцепрем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції вважає, що необхідно включити гендерний компонент на всіх рівнях державного управління. Лише так нормативно-правові акти будуть урахувати потреби жінок і чоловіків [14].

Елла Ламах, голова ГО «Центр розвитку демократії», яка брала участь у розробці цього Закону, наголошує, що в регіонах про даний закон нічого не відомо. Мало хто знає, що цей закон дає можливість реалізовувати гендерну політику на місцевому рівні [14].

Попри те, що українське законодавство констатує забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків, гендерна нерівність усе ще залишається проблемою для України. А ми, на жаль, можемо констатувати, що такий крок, як прийняття згаданого Закону, із здобутку перетворюється на втрачені можливості.

Бюро з демократичних інститутів і прав людини (OSCE) здійснило Дослідження ефективності регіональних механізмів забезпечення гендерної

рівності в Україні: шлях уперед. Дослідження на замовлення ОБСЄ/ БДПЛ.

Здійснено аналіз міжнародно-правових основ механізмів забезпечення гендерної рівності, механізмів забезпечення гендерної рівності в Україні та на регіональному рівні. У підсумковому документі відзначається, що попри наявність законодавчої бази, яка гарантує забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, антидискримінаційного законодавства і формування національного механізму забезпечення гендерної рівності як на рівні держави, так і на регіональному рівні, виявлено низку критично важливих викликів, що позначаються на ефективності механізмів забезпечення гендерної рівності [10, с. 16].

Просування гендерних ініціатив у більшості випадків залежить від радника/ -ці з гендерних питань. На цю посаду запрошують, як правило, професіоналів, викладачів, досвідчених гендерних тренерів. Працюють вони на громадських засадах, не мають чітко визначених посадових обов'язків та сфери повноважень. Вони не можуть повноцінно впливати на зміст законопроектів і програм, які приймаються на регіональному рівні.

Спостерігається обмеженість ресурсів і можливостей для інституційної інтеграції гендерного виміру. Відсутність фінансування стоїть на заваді укладанню гендерних планів, дій та формуванню політики гендерної рівності. Цю роботу підтримують переважно міжнародні донорські і місцеві громадські організації. Відсутня гендерна оцінка і гендерний аналіз рішень, які приймаються як на державному так і на регіональному рівнях.

Існує проблема в інструментарії інтегрування гендерного виміру, а також у відсутності у державних службовців належного усвідомлення понять «гендерна рівність», «гендерна освіта», «інтеграція гендерного виміру» [10, с. 16].

Носіями та реалізаторами більшості гендерних ініціатив є жіночі громадські організації. Дослідники відзначають відсутність у більшості областей України партнерських відносин між механізмами забезпечення гендерної рівності з жіночими організаціями.

Відсутність звітності і повноцінної статистики, що, у свою чергу, створює брак показників ефективності чи тематичного аналізу результатів.

Ще одним викликом є непослідовна співпраця з міжнародними організаціями (спільні заходи часто ініційовані донорами та не є довготривалими).

Водночас, Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» став початком утвердження в Україні законодавчої ініціативи. Протягом декількох років розроблялися Державні програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 , до 2016, до 2021 років. Концепції Програм наголошували, що відсутність «комплексної системи проведення гендерно-правової експертизи, недостатній обсяг статистичних показників за ознакою статі, відсутність гендерного підходу у

програмах, документах, стратегіях, планах на всіх рівнях і в усіх структурах гальмує процес упровадження принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах життєдіяльності суспільства» [8].

Державна політика зі сприяння гендерної рівності знайшла своє відображення у Плані дій із реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року, розробленому на виконання Указу Президента України № 501 «Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини» від 2015 року. Цей документ визначає забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах життя суспільства як одну зі стратегічних цілей, а удосконалення механізмів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків – як пріоритетний напрямок політики [9].

Початок поступових позитивних кроків в утвердженні політики рівних прав і можливостей жінок і чоловіків поклало утворення у 2011 році Міжфракційного об'єднання «Рівні можливості» – одного з найбільш чисельних міжфракційних депутатських об'єднань в українському парламенті, створеного 6 грудня 2011 року.

Його мета – сприяння боротьбі з суспільними стереотипами у гендерній політиці, підтримка спільних законопроектів, які спрямовані на відстоювання гендерної рівності та рівних можливостей для жінок та чоловіків у праці, освіті, політиці, медицині та інших сферах життя, протидія насильству в сім'ї, захист дітей, багатодітних сімей, батьків/матерів одинаків. Члени об'єднання беруть спільну участь у соціальних ініціативах, покликаних привернути увагу до проблем дискримінації за гендерною ознакою. На початку своєї діяльності воно об'єднало 87 народних депутатів (45 жінок, 42 чоловіки).

Як результат – прийняття низки законопроектів «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівності прав одиноких матерів та одиноких батьків» (№ 1179 від 27.12.2012, прийнято) [2], «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо врегулювання питання відповідальності за вчинення насильства в сім'ї» (№ 1181 від 27.12.2012) [3].

Деякі члени об'єднання стали авторами законопроекту «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях» (№ 6109 від 21.02.2017) [4].

Члени об'єднання спільно висловлювалися щодо неприпустимості сексистських висловлювань у парламенті України. МФО «Рівні можливості» засудили образливі коментарі Олега Ляшка на рахунок Ірини Герашенко та Уляни Супрун.

Депутатське об'єднання також підтримало інші ініціативи, зокрема вони публічно висловили підтримку законопроекту «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб».

Із ініціативи МФО з 2017 року був зареєстрований законопроект, покликаний забезпечити рівні права і можливості жінок і чоловіків у виборчому кодексі. Оновленим виборчим кодексом у 2020 році була встановлена вимога до партій дотримуватися черговості у списках кандидатів, зокрема в кожній п'ятірці списку мало бути не менше двох кандидатів чоловіків або жінок. Таким чином, гендерна квота становила 40%. Така норма діяла для виборів у громадах із кількістю 10 тисяч і більше виборців, а також для виборів до обласних рад, районних та районних у місті рад.

МФО брало участь у проведенні круглого столу, присвяченого обговоренню проблеми «реінтеграції матерів і батьків до професійного життя після відпустки по догляду за дитиною»[13].

22-23 листопада 2017 року в Києві відбувся перший «Український Жіночий Конгрес», організований за ініціативи Міжфракційного депутатського об'єднання «Рівні можливості». А 25-26 листопада 2020 р. відбувся вже четвертий. Крім Києва центрами проведення конгресу стали Львів та Одеса.

МФО брало участь, на міжнародному рівні, у заходах, присвячених гендерній рівності. Представниці організації обговорили рівний доступ жінок до економічних благ у рамках 61 сесії Комісії ООН по становищу жінок. У Страсбурзі на П'ятому засіданні Парламентського Комітету Асоціації між Україною та Європейським Союзом члени організації поспілкувалися з європейськими парламентарями щодо питання подолання гендерної дискримінації в Україні.

Гаслом IV Українського жіночого конгресу (25–26 листопада 2020 року) став вислів: «Від можливостей до реальних змін!» [15]. Під час проведення конгресу працювало шість дискусійних платформ: «Аналіз виборів в Україні, жінки у сфері миробудування», «Гендерна чутливість у бізнесі, розширення економічних можливостей для жінок», «Гендерна рівність: національний і світовий порядок денний», «Регіональна політика та децентралізація: яка перспектива для гендерної рівності?» [15].

«Турбулентні часи – це завжди виклик, але це і можливості, щоб вийти на новий кращий рівень» [15], – говорить у резолюції Конгресу. У результаті обговорень були зазначені питання, які мають бути включені до порядку денного органів державної влади, місцевого самоврядування, приватного і громадського секторів.

Учасники конгресу вказали на необхідність забезпечити на законодавчому рівні принципи недискримінації та протидії насильству, сексизму по відношенню до політично активних жінок під час виборчого процесу та політичної діяльності, на прийняття законодавчої ініціативи щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у виборчих списках партій, у наглядових радах та органах правління державних унітарних підприємств, щодо запровадження гендерно орієнтованого бюджетування та врахування

гендерних аспектів у діяльності органів місцевого самоврядування, про розробку змін до законодавства в частині запровадження ефективних механізмів страхування медичних працівників та осіб, які долучені до заходів протидії поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19).

Громадська рада з гендерних питань була утворена 24 березня 2016 року за ініціативи МФО «Рівні можливості» і є її консультативно-дорадчим органом. Наразі посаду координаторки Громадської ради з гендерних питань при МФО «Рівні можливості», яка охоплює близько 70 громадських організацій, займає гендерна дослідниця Лариса Кобелянська. Структура Громадської ради поділена на відповідні сфери: питання політичної участі жінок; безпека та миротворча діяльність, зокрема реалізація Резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека»; сприяння проведенню гендерних експертиз законопроектів; посилення участі жінок в економічній діяльності; ратифікація та впровадження Стамбульської конвенції; просвітницькі заходи щодо гендерних питань [11].

Показовим результатом як позитивних так і проблемних зрушень стали підсумки місцевих виборів 2020 року. За даними моніторингу Українського Жіночого Фонду, завдяки дотриманню гендерної квоти у виборчих списках до 22 обласних рад – загалом 43% жінок, тоді як у поточному складі обласних рад було – тільки 15%.

Подібна ситуація й у проаналізованих виборчих списках до 24 міських рад міст-обласних центрів, м. Києва, Краматорська та Бахмута, де загалом також 43% жінок, тоді як у поточному складі відповідних рад – тільки 20%.

Однак, присутність жінок у виборчих списках на рівні 43% не означає, що таке ж представництво буде серед обраних кандидатів та кандидаток.

За словами Лариси Кобелянської, координаторки Громадської ради з гендерних питань при МФО «Рівні можливості»: «Введення гендерної квоти сталося не лише через прагнення до сучасних стандартів демократії, а як відповідь на наявний суспільний попит до збільшення кількості жінок у представницьких органах влади та активність громадянського суспільства.»

«Але до цього виявилися не готовими, у переважній своїй більшості, політичні сили. З'ясувалося, що сформувати гендерно паритетний список для багатьох політичних партій стало надважким, а часом і неможливим для виконання завданням. Що, власне, засвідчує слабкі сторони кадрової політики партій та ігнорування логіки партбудівництва», – зізнається Лариса Кобелянська [12].

Вона звертає увагу на те, що через відсутність чіткості у нормативних положеннях стосовно гендерного представництва у списках, у разі заміни кандидата/тки вже після формування списку, відбувалися фактичні маніпуляції, і по факту майже 1 тисяча партійних виборчих списків зареєстровано без дотримання гендерної квоти.

Сам процес уходження жінок у політику, будь то місцевий рівень, чи український парламент, є складним і часом дуже травматичним для жінок. У процесі політичної боротьби саме жінки стають найчастіше мішенями для брудних технологій, об'єктами сексистських висловлювань, а часом і дій.

Адже, крім передвиборчої боротьби, жінкам доводиться одночасно вести війну з суспільними упередженнями й гендерними стереотипами. Множинної дискримінації зазнають і жінки з інвалідністю, внутрішньо переміщені особи, представниці ЛБТ-спільноти. Традиційною під час виборчих переговорів є практика застосування проти жінок брудних технологій, кібербулінгу та психологічного тиску.

Отже, вибори за квотним принципом стали певним випробуванням і для жінок, які кандидували.

«З одного боку, квота відкрила можливості, а з іншого, – жінкам потрібно було доводити, що «Я – не квота», а конкурентна, фахова, професійна і гідна кандидатка. Це було часом дуже непросто, про що свідчать історії жінок-кандидаток», – підкреслює гендерна експертка [12].

Вибори стали певним іспитом на готовність суспільства прийняти жінку-депутатку, як рівноправну учасницю процесу управління державою.

Звісно, ці вибори не зруйнували остаточно стереотипи щодо жінок у політиці, але стали початком долання історичної несправедливості й ізоляції жінок від участі у політичному житті.

Яким чином має рухатися суспільство, аби інтереси різних груп жінок і чоловіків були гідно представлені на законодавчому рівні? Це клопітка праця, цілеспрямована політика місцевих органів влади, політичних сил, які йдуть на вибори, громадських організацій, які захищають інтереси жінок і чоловіків. На цьому тлі Чернігівщина – унікальна за підсумками місцевих виборів 2020. 27 % складають жінки у новообраній обласній раді, голова і одна із заступниць – жінки. 38 % жінок отримали мандати депутаток у Чернігівській міській раді. Третина із 57 новообраних голів територіальних громад – жінки. Є випадки, коли у складі виборних органів територіальних громад досягнуто гендерний баланс у депутатському корпусі і він складає 50% на 50 %. Безумовно, що ситуація не безхмарна. Є випадки, коли жінки були обрані по квоті, а потім усунуті від виконання депутатських обов'язків. Тобто спрацювали на користь політичної сили і досить. Але, у більшості своїй, це нові горизонти, нові можливості жінок показати себе вправними господинями і вплинути на законодавчу ініціативу на місцях.

Не зважаючи на складну суспільно-політичну, соціально-економічну ситуацію, обтяжену пандемією COVID-19, в українських жінок є всі можливості позиціонувати себе активними, конкурентноспроможними особистостями, здатними змінити хід історії у позитивний бік.

## Література:

1. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. ст.561. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.
2. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівності прав одиноких матерів та одиноких батьків». *Відомості Верховної Ради*. 2014. № 11. ст. 138. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/239-18#Text>.
3. Закон України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо врегулювання питання відповідальності за вчинення насильства в сім'ї» *Відомості Верховної Ради*. 2015. № 16. ст. 111. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/187-19#Text>.
4. Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях». *Відомості Верховної Ради*. 2018. № 44. ст. 353. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19#Text>.
5. Закон України «Про внесення зміни до статті 222 Виборчого кодексу України щодо спрощення умов реєстрації кандидатів у депутати на місцевих виборах». Від 15.09.2020 № 888–IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/884-20>.
6. Закон України «Про добровільне об'єднання територіальних громад». *Відомості Верховної Ради*. 2015. № 13. ст. 91. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/157-19#Text>
7. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення виборчого законодавства». *Відомості Верховної Ради*, 2020, № 36, ст.273. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/805-20#Text>
8. Розпорядження Кабінету Міністрів України № 229-р., 2017.
9. Указ Президента України № 501 «Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини» від 2015 року. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/501/2015#Text>
10. Дослідження ефективності регіональних механізмів забезпечення гендерної рівності в Україні: шлях уперед. Дослідження на замовлення ОБСЄ/ БДПЛ. Варшава. Вересень 2018. 28 с.
11. Марценюк Т. Залученість жінок у політику: країни ЄС і Україна. *Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України*. Київ: Центр Разумкова, 2016. С. 235–243.
12. Місцеві вибори в Україні: чи спрацювали гендерні квоти? URL : <http://womenua.today/voiting/>



13. МФО «Рівні можливості» при Верховній Раді України. URL : [https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D1%96%D0%B2%D0%BD%D1%96\\_%D0%BC%D0%BE%D0%B6%D0%BB%D0%B8%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D1%96%D0%B2%D0%BD%D1%96_%D0%BC%D0%BE%D0%B6%D0%BB%D0%B8%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96).

14. 15 Років Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»: здобутки та виклики. URL : <http://womenua.today/15rokiv-zakonu/>.

15. IV Український Жіночий Конгрес. Офіційний сайт. URL : <http://womenua.today/>.

**Людмила Чабак,**  
*радниця з децентралізації та місцевого  
самоврядування Чернігівського регіонального офісу  
Програми «U-LEAD з Європою»,  
кандидатка філософських наук*

## **ЖІНКИ, ЩО ОЧОЛЮЮТЬ ТЕРИТОРІАЛЬНІ ГРОМАДИ ЧЕРНІГІВЩИНИ: ТЕНДЕНЦІ ТА ВИКЛИКИ**

Дискусії щодо керівної ролі жінок та пріоритетності для них тих чи інших професій точаться вже дуже давно. В результаті можна констатувати появу значної кількості як зарубіжних так і вже вітчизняних досліджень, публіцистики та авторських думок у просторі Інтернету, що дозволяють зрозуміти як глибину проблеми так і широкий простір для її переосмислення. Адаже до цього часу в суспільстві іноді побутують стереотипи про чоловічі та жіночі спеціальності, роль та місце жінок в тих чи інших сферах життєдіяльності.

Однак ситуації сьогодення все частіше демонструють незалежність успіху від статі, а важливим фактором під час вибору професії стає захоплення певною справою та готовність досягати результату.

У вищезазначеному напрямі цікаво досліджувати роль жінок-керівниць в місцевому самоврядуванні, зокрема, один з тих аспектів, який з'явився порівняно нещодавно та пов'язаний з процесом децентралізації, – керівну роль у розбудові територіальної громади. Адаже сільський, селищний, міський голова, відповідно до Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» є головною посадовою особою територіальної громади відповідно села, селища, міста та обирається відповідною територіальною громадою на основі загального, рівного, прямого виборчого права [1]. Тут для аналізу важлива зустріч двох головних чинників – бажання жінки балотуватися на посаду та бажання виборців бачити на цій посаді жінку.

Багато інформації для осмислення дають результати місцевих виборів, які, зокрема, відбулися в Україні 25 жовтня 2020 року. Відповідно до поста-