

**РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ  
ВНУТРІШНІХ ДОКУМЕНТІВ  
ПОЛІТИЧНИХ ПАРТІЙ УКРАЇНИ  
ТА ОПИТУВАННЯ ДЕПУТАТОК  
РІЗНИХ РІВНІВ РАД  
ПРО ДОСТУП ЖІНОК  
ДО УХВАЛЕННЯ  
ПОЛІТИЧНИХ РІШЕНЬ**



**MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS  
OF DENMARK**  
*Danida*

**KV  
IN  
FO**  
GENDER  
EQUALITY



Дослідження внутрішніх документів політичних партій України та опитування депутаток різних рівнів рад про доступ жінок до ухвалення рішень реалізоване ГО «Центр “Жіночі перспективи”» у межах проєкту «Гендер для демократії: посилення гендерної справедливості в Грузії, Україні та Данії» у партнерстві з KVINFO і за фінансової підтримки Міністерства закордонних справ Данії.

**Дослідження мало на меті** виявити прогалини у роботі політичних партій та їх засадничих документах, що перешкоджають жінкам брати повноцінно участь на рівні ухвалення рішень; та виявити системні перешкоди, що не дозволяють політикиням активно брати участь в ухваленні рішень у політичних партіях.

**Завдання проєкту «Гендер для демократії: посилення гендерної справедливості в Грузії, Україні та Данії»:**

- підвищення обізнаності носіїв обов'язків (зокрема, представників/ць місцевих органів влади, політичних партій, освітян, тощо ) у сфері гендерної рівності задля впровадження гендерних підходів у своїй роботі;
- підвищення лідерських навичок у жінок, підвищення їх участі у політичній діяльності та просування на рівень ухвалення рішень.

**Дослідниці:**

Іванна Фединчук, політологиня, гендерна експертка, тренерка.  
Тетяна Марцінковська, соціологиня, дослідниця.

**Керівниця проєкту** — Ірина Трохим.

Думки, висвітлені у дослідженні, не обов'язково збігаються з позицією KVINFO та Міністерства закордонних справ Данії.

Відтворення, копіювання й поширення публікації та/або її частин у будь-якій формі дозволене з обов'язковим посиланням на цю публікацію.



|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| ПРО ГО «ЦЕНТР “ЖІНОЧІ ПЕРСПЕКТИВИ”» | 4 |
| ВСТУП                               | 6 |

|   |          |
|---|----------|
| <b>РОЗДІЛ 1</b>   | <b>9</b> |
| Аналіз внутрішніх документів політичних партій, щодо зобов'язань залучати жінок на рівні з чоловіками до ухвалення рішень |          |
| 1.1 Опис дослідження внутрішніх документів політичних партій України  | 9        |
| 1.2 Аналіз Закону України «Про політичні партії в Україні»  | 10       |
| 1.3 Аналіз статутів політичних партій України   | 15       |
| 1.4 Міжнародні практики   | 19       |
| 1.5 Рекомендації політичним партіям щодо запровадження політики гендерної рівності  | 28       |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>РОЗДІЛ 2</b>  | <b>29</b> |
| Звіт за результатами глибинних інтерв'ю на тему доступу жінок до ухвалення рішень у політичних партіях |           |
| 2.1 Опис дослідження   | 29        |
| 2.2 Шлях жінок у політику  | 31        |
| 2.3 Труднощі й перешкоди для збільшення кількості жінок на керівних посадах                            | 36        |
| 2.4 Гендерний баланс у партійному середовищі: рядові члени та керівництво                              | 37        |
| 2.5 Переваги збільшення кількості жінок на керівних посадах  | 39        |
| 2.6 Розподіл обов'язків і сфер відповідальності  | 40        |
| 2.7 Ухвалення рішень у партії  | 42        |
| 2.8 Механізми висування кандидатів та обрання на керівні посади  | 43        |
| 2.9 Партійна стратегія утвердження гендерної рівності  | 46        |
| 2.10 Партійна активність (воєнний період)  | 48        |
| 2.11 Прогнози щодо гендерної політики у післявоєнний період  | 51        |
| 2.12 Шляхи залучення жінок на керівні посади   | 53        |
| 2.13 Рекомендації щодо підтримки жінок у політиці  | 55        |

|                |           |
|----------------|-----------|
| <b>ДЖЕРЕЛА</b> | <b>59</b> |
|----------------|-----------|

# ПРО ГО «ЦЕНТР “ЖІНОЧІ ПЕРСПЕКТИВИ”»



Громадська організація «Центр “Жіночі перспективи”» — одна з провідних громадських організацій України, що працює у сфері захисту прав жінок та впровадження гендерної рівності. Зареєстрована 6 квітня 1998 року. З того часу експертки організації активно працюють над впровадженням гендерної політики в Україні. Метою діяльності Центру «Жіночі перспективи» є становлення гендерної рівності, протидія усім видам насильства, посилення видимості жінок, підвищення їхньої конкурентоспроможності на ринку праці та залучення їх до ухвалення рішень на різних рівнях: локальному, регіональному, загальнонаціональному.

## Напрями діяльності організації:



**гендерна рівність:** впровадження гендерних підходів у роботу державних та недержавних інституцій, адвокатування змін політик щодо участі жінок у прийнятті рішень на локальному та загальнонаціональному рівнях, зокрема й підтримка жінок, які мають статус внутрішньо переміщених осіб; робота, спрямована на подолання гендерної дискримінації на ринку праці та вдосконалення стратегії залучення жінок до підприємницької діяльності;



**протидія домашньому насильству:** відстоювання прав жінок, які потерпіли від насильства: консультації, захист, доступ до правосуддя; надання їм якісних послуг на базі організації, сприяння розширенню необхідних державних послуг, що відповідають міжнародним стандартам;



**протидія торгівлі людьми:** захист прав осіб, які потерпіли від торгівлі людьми, надання їм якісних послуг на базі організації; забезпечення розширення необхідних якісних (що відповідають міжнародним стандартам) державних послуг для по-

терпілих; а також застосування міжнародних норм про права людини при розгляді справ, пов'язаних із торгівлею людьми;



**підтримка жіночих та правозахисних організацій:** посилення організаційної спроможності об'єднань, які сповідують феміністичні цінності; допомога у впровадженні гендерних підходів у практичну діяльність жіночих та інших організацій, сприяння новоствореним місцевим організаціям, мережування.



**посилення економічної спроможності вразливих груп населення:** навчання самозайнятості та ведення бізнесу; гранти на стартапи; менторство та перенавчання.

Голова організації — Любов Максимович.



**ГО «Центр “Жіночі перспективи”»:  
ми працюємо для того, щоб права жінки в Україні  
не порушувалися!**

# ВСТУП



Відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків», а саме: «забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень», низки ратифікованих міжнародних документів, зокрема Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації жінок (CEDAW), в якій зазначено, що «жінки та чоловіки повинні мати рівні права й можливості для участі в усіх аспектах політичного життя та демократичного процесу», політичні партії, як структури, що сприяють формуванню і вираженню політичної волі громадян, мають імплементувати національне законодавство у свою діяльність «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, надані Конституцією України».

Завдяки квотам, що передбачені новим Виборчим кодексом України, на місцевих виборах 2020 року до рад різних рівнів пройшло від 20 до 34 відсотків жінок. Та попри ці показники, жінки все ще недостатньо представлені у керівних органах політичних партій. А це означає, що вони не беруть участі у прийнятті ключових партійних рішень, не впливають (чи мало впливають) на формування і розвиток політичної партії та порядок денний її роботи. Місцеві осередки політичних партій, які очолюють переважно чоловіки, дуже формально ставилися до гендерної квоти у виборчих списках 2020 року. Відтак, ми спостерігали багато випадків відмови жінок (під примусом) від мандату після обрання.

Розрив в оплаті праці, висока завантаженість репродуктивною, неоплачуваною працею — серед причин низької (порівняно з чоловіками) змагальності жінок за політичні посади. Партійки часто долучені до рутинної роботи партій, проте мало обізнані з процесами ухвалення партійних рішень, зі структурою і виборчими процесами всередині.

Після повномасштабного вторгнення ситуація для жінок-політикинь ускладнилася. Адже у січні 2023 року була прийнята постанова Ка-

бінету Міністрів України № 69 «Про внесення змін до Правил перетинання державного кордону громадянами України», в якій вказано перелік посадових осіб, які можуть перетинати державний кордон тільки на підставі відповідних рішень про службові відрядження. До цього списку внесли й депутатів/ок місцевих рад, які здійснюють свою діяльність на волонтерських засадах, і, як правило, не мають оформлених трудових відносин з місцевими органами влади. Ця постанова непомірно обмежила можливість жінок-депутаток (порівняно з іншими жінками) та чоловіків-депутатів віком 60+ (як порівняти з іншими чоловіками такого ж віку) вільно виїжджати за кордон, у т. ч. з волонтерськими місіями. Колізія у тому, що виконавча гілка влади (КМУ) не може обмежувати права представників/ць виборної гілки влади (депутаток/ів місцевих рад).

За поточний рік від 10 до 20% депутаток місцевих рад склали свої повноваження саме через дію цієї постанови. Адвокаційні зусилля самих депутаток та активісток з громадського сектору поки не дали результату. Згадане обмеження робить депутатську діяльність для жінок ще менш привабливою. Гендерні ролі, що їх виконують жінки, зокрема догляд за дітьми, змушують депутаток робити вибір на користь мобільності та безпеки своїх дітей.

2023 року в рейтингу, що визначає [індекс гендерного розриву](#), Україна посіла 66-те місце, піднявшись у списку на 15 позицій проти минулого року. Індекс складається з оцінок, розділених за чотирма категоріями: освіта, економіка, охорона здоров'я та політична участь. Найнижчий показник України — у категорії «розширення політичних прав та можливостей». Він становить 0,172 і відповідно до нього ми посідаємо 100-те місце (чим ближче до «0», тим розрив більший, чим ближче до «1», тим розрив менший). Водночас найменший розрив зафіксовано у категорії «розширення освітніх прав та можливостей». Він становить 0,996.

Такі цифри й тенденції дають змогу чітко зрозуміти, що одним з векторів розвитку України має стати досягнення гендерної рівності. Цей вектор точно пролягає через сприяння участі жінок у прийнятті рішень як у межах діяльності політичних партій, так і в структурах різних органів влади.

Поштовхом до змін у представництві жінок і чоловіків у політиці є і соціально-економічні фактори. Тому для досягнення гендерної

рівності владі, бізнесу, громадянському суспільству потрібно працювати за трьома основними взаємопов'язаними напрямками:

1) покращувати несприятливий соціально-економічний стан жінок

2) боротися зі стереотипами, упередженнями, стигматизацією і насильством

3) підвищувати роль жінок, активізувати їхню участь в ухваленні рішень у різних сферах та на різних рівнях.

Гендерна рівність має бути ціннісним орієнтиром наших політичних сил, а, отже, вона повинна відобразитися не тільки під час виборчих кампаній у вигляді гендерно збалансованих списків кандидатів на виборах. Принцип гендерної рівності має бути введений у щоденну роботу партій. Це можна реалізувати через впровадження окремих політик щодо дотримання гендерної рівності, запровадження позитивних дій у формі квот у структурах управління партій, а також через окремі програми, що мають на меті просування жінок у політиці та інше.

Це дослідження покликане з'ясувати: наскільки політикині залучені до партійного будівництва, беруть участь у процесах формування керівних органів партій, впливають на ухвалення рішень у політичних партіях, а також наскільки партії самі імплементують національні стратегії з досягнення гендерної рівності, чи створюють умови для просування жінок усередині політичних організацій тощо.

# РОЗДІЛ 1



## Аналіз внутрішніх документів політичних партій, щодо зобов'язань залучати жінок на рівні з чоловіками до ухвалення рішень

### 1.1 Опис дослідження внутрішніх документів політичних партій України

Мета дослідження — виявити сприятливі передумови чи перешкоди для розвитку жіночого лідерства в межах статутної діяльності політичної партії, зокрема в процесі формування керівних органів. Проаналізовано законодавство України та статутні документи основних політичних партій України, зокрема тих, які представлені у Верховній Раді України.

Об'єкт дослідження — організаційна структура партій та принципи/механізми формування її органів.

Предмет дослідження — управлінські документи семи політичних партій України. Критерій відбору — представництво політичної партії у Верховній Раді України за результатами позачергових парламентських виборів в Україні 2019 року, а також за результатами виборів 2020 року в обласну та місцеві ради обласних центрів України.

Це дослідження є першим кроком для подальшого діалогу з представниками і представницями політичних партій України щодо зміцнення гендерної справедливості в партійній діяльності конкретних політичних партій та в партійній системі України загалом. Адже за останні кілька років у суспільстві збільшився запит на збалансоване представництво чоловіків і жінок в політиці. Відповідно до результатів [опитування](#) [1], проведеного Національним демократичним інститутом міжнародних відносин (НДІ) в грудні 2019 року, 67% опитаних громадян/ок причиною низького представництва жінок у політиці назвали схильність політичних партій висувати на виборах чоловіків, а не жінок. Результати [опитування](#) [2] громадської думки, що було проведене Фондом «Демократичні ініціативи» імені Ілька

Кучеріва в листопаді 2020 року, демонструють підтримку ідеї збільшення кількості жінок у місцевих радах.



[Результати дослідження](#) «Переваги та виклики застосування гендерної квоти під час місцевих виборів 2020 року в Україні».

## 1.2 Аналіз Закону України «Про політичні партії в Україні»

Закон України «Про політичні партії в Україні» (далі Закон) визначає порядок реєстрації політичних партій, основні вимоги до положень установчих документів, статуту, права політичних партій, порядок фінансування тощо. Відповідно до Закону, кожна політична партія України (далі ПП) повинна мати програму та статут:

### Стаття 7. Програма політичної партії

Політичні партії повинні мати програму. Програма політичної партії є викладом цілей та завдань цієї партії, а також шляхів їх досягнення.

### Стаття 8. Статут політичної партії

Статут — обов'язковий документ для політичних партій. Документ повинен містити такі відомості:

- 1) найменування політичної партії;
- 2) перелік статутних органів політичної партії, порядок їх утворення, їхні повноваження і термін цих повноважень;
- 3) порядок вступу до політичної партії, зупинення та припинення членства в ній;
- 4) права та обов'язки членів політичної партії, підстави припинення чи зупинення членства в політичній партії;
- 5) порядок створення, загальну структуру та повноваження обласних, міських, районних організацій політичної партії та її первинних осередків;

<...>

10) розмір квот, що визначає мінімальний рівень представництва жінок і чоловіків у виборчому списку кандидатів у народні депутати України від партії у загальнодержавному окрузі, кандидатів у депутати місцевих рад в багатомандатних виборчих округах і має становити не менше 30 відсотків загальної кількості кандидатів у виборчому списку».

Відповідно до Закону, цілі, завдання та шляхи їх досягнення повинні бути викладені в програмі політичної партії. У статуті, окрім іншого, має міститись інформація про статутні органи політичної партії, їхні повноваження, терміни цих повноважень та порядок утворення. Пункт 10 статті 8 з'явився після 2015 року. Варто зазначити, що гендерні квоти вперше були закріплені в Законі України «Про місцеві вибори» у 2015 році. Та, відповідно до роз'яснень Центральної виборчої комісії, ця норма мала декларативний характер. Хоча, на думку окремих представників ЦВК, таке твердження було помилковим [4].

Виборчий кодекс України, прийнятий 2020 року, визначив обов'язковою гендерну квоту в ч. 12 статті 154: «Під час формування загальнодержавного та регіональних виборчих списків партія повинна забезпечити присутність у кожній п'ятірці (місцях з першого по п'яте, з шостого по десяте і так далі) кожного виборчого списку чоловіків і жінок (не менше двох кандидатів кожної статі). У разі формування партією загальнодержавного та регіональних виборчих списків з кількістю кандидатів у депутати, яка не є кратною п'яти, до останніх у списку кандидатів (від 1 до 4) застосовується вимога щодо чергового включення кандидатів різної статі до списку» [5].

На відміну від ЗУ «Про місцеві вибори», Виборчий кодекс України забезпечив повноцінний механізм застосування гендерної квоти на місцевих виборах: усі організації партії мають дотримуватися цієї вимоги на етапі висування кандидатів. Стаття 219 Кодексу передбачає, що черговість розміщення кандидатів у єдиному та територіальному виборчому списках визначається на конференції або зборах організації партії, де відбувається висування кандидатів у депутати. У частині 9 статті сказано, що «під час формування єдиного та територіальних виборчих списків організація партії повинна забезпечити присутність у кожній п'ятірці (місцях з першого по п'яте, з шостого по десяте і так далі) кожного виборчого списку чоловіків і жінок (не менше двох кандидатів кожної статі)». А в частині 10 цієї ж статті зазначено, що рішення зборів чи конференції організації про висування кандидатів «приймається шляхом затвердження єдиного виборчого списку та територіальних виборчих списків кандидатів у депутати, віднесених організацією партії до відповідних територіальних виборчих округів, які додаються до такого рішення і є його невід'ємною частиною».

Частиною 7 статті 227 Виборчого кодексу визначено: «Список та черговість кандидатів у депутати в єдиному виборчому списку, а також

список та черговість кандидатів у кожному територіальному виборчому списку, визначені організацією партії, не можуть бути змінені після подання документів для їх реєстрації територіальною виборчою комісією. Черговість кандидатів у депутати у територіальному виборчому списку може бути змінена лише за підсумками голосування виборців».

Якщо квотні вимоги не виконані, то згідно з п. 1 ч. 1 ст. 230 Кодексу територіальна виборча комісія відмовляє в реєстрації всіх кандидатів у депутати, внесених до виборчих списків організацій партій, посилаючись на «порушення встановленого цим Кодексом порядку висування».

Встановлення гендерних квот дало позитивні результати на місцевих виборах 2020 року. Попри зниження відносних показників представництва жінок у місцевих радах (за результатами виборів 2015 року частка жінок, обраних до селищних та сільських рад, становила 46% та 55% відповідно, а у 2020 році — 37% та 41% відповідно), що пояснюється впливом адміністративно-територіальної реформи (укрупненням громад і зменшенням кількості місцевих депутатів), сьогодні жінки серед усіх депутатів місцевих рад різного рівня становлять 37%.

За даними ЦВК, понад 100 тисяч жінок було внесено до виборчих списків політичних партій на етапі реєстрації, що становило понад 45%. Згідно з результатами [дослідження](#), проведеного Українським Жіночим Фондом у партнерстві з НДІ, найбільше гендерні квоти допомогли жінкам отримати депутатський мандат у тих громадах, де ситуація з їхнім представництвом була найгіршою. Наприклад, у Житомирській і Тернопільській обласних радах, де в депутатському корпусі жінок було всього по 9,5%, їхня чисельність зросла до 29,7%. В Івано-Франківській обласній раді цей показник зріс із 9,5% до 28,6% [6].

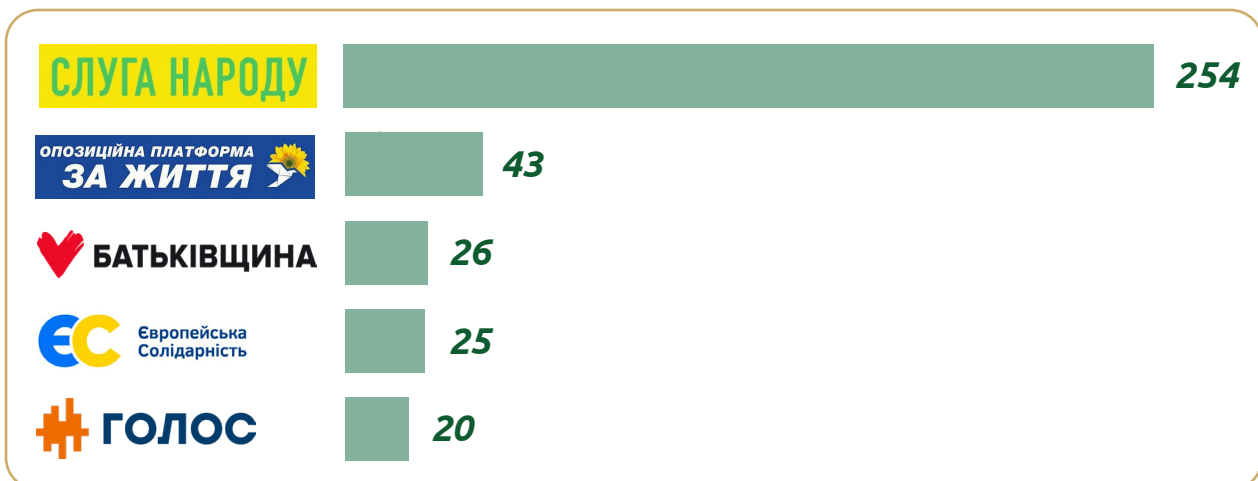
Окрім гендерних квот, 2015 року Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання і протидії політичній корупції» № 731-VIII запроваджена можливість додаткового державного фінансування для ПП, які за результатами виборів забезпечили представництво у Верховній Раді кожної зі статей на рівні, що не перевищує двох третин від загальної кількості народних депутатів України, обраних від цієї політичної партії.

Згідно з цим Законом, на фінансування партійної діяльності тих ПП, які дотримались обов'язкових гендерних квот, виділяється сума в розмірі 10% від щорічного обсягу державного фінансування ПП. Кошти повинні розподілятися порівну між політичними партіями, які отримали право на таке фінансування згідно з Законом. У 2018 році, відповідно до рішення Національного агентства із запобігання корупції (НАЗК), політична партія «Самопоміч» отримала з бюджету 12 млн 841 тис. 756 грн на статутну діяльність саме завдяки дотриманню гендерного принципу. У 2016 році ця сума сягала 19,6 млн грн. Ці кошти скеровують на «статутну діяльність політичної партії». Детальнішої інформації про те, які заходи профінансовано за ці кошти, ми не отримали.

Стаття 10 Закону України «Про політичні партії в Україні» регулює процес створення ПП. Зазначається, що протокол установчого з'їзду про створення політичної партії повинен містити: «**рішення про обрання керівника, визначення кількісного та персонального складу керівних та контрольно-ревізійних органів політичної партії відповідно до затвердженого статуту**». А от норми про гендерне регулювання складу та інших керівних органів ПП — не визначені.

Ми розуміємо, що процедура формування керівних та інших органів політичної партії мусить бути врегульована в її статуті. Тому зосереджуємо увагу на дослідженні статутів ПП.

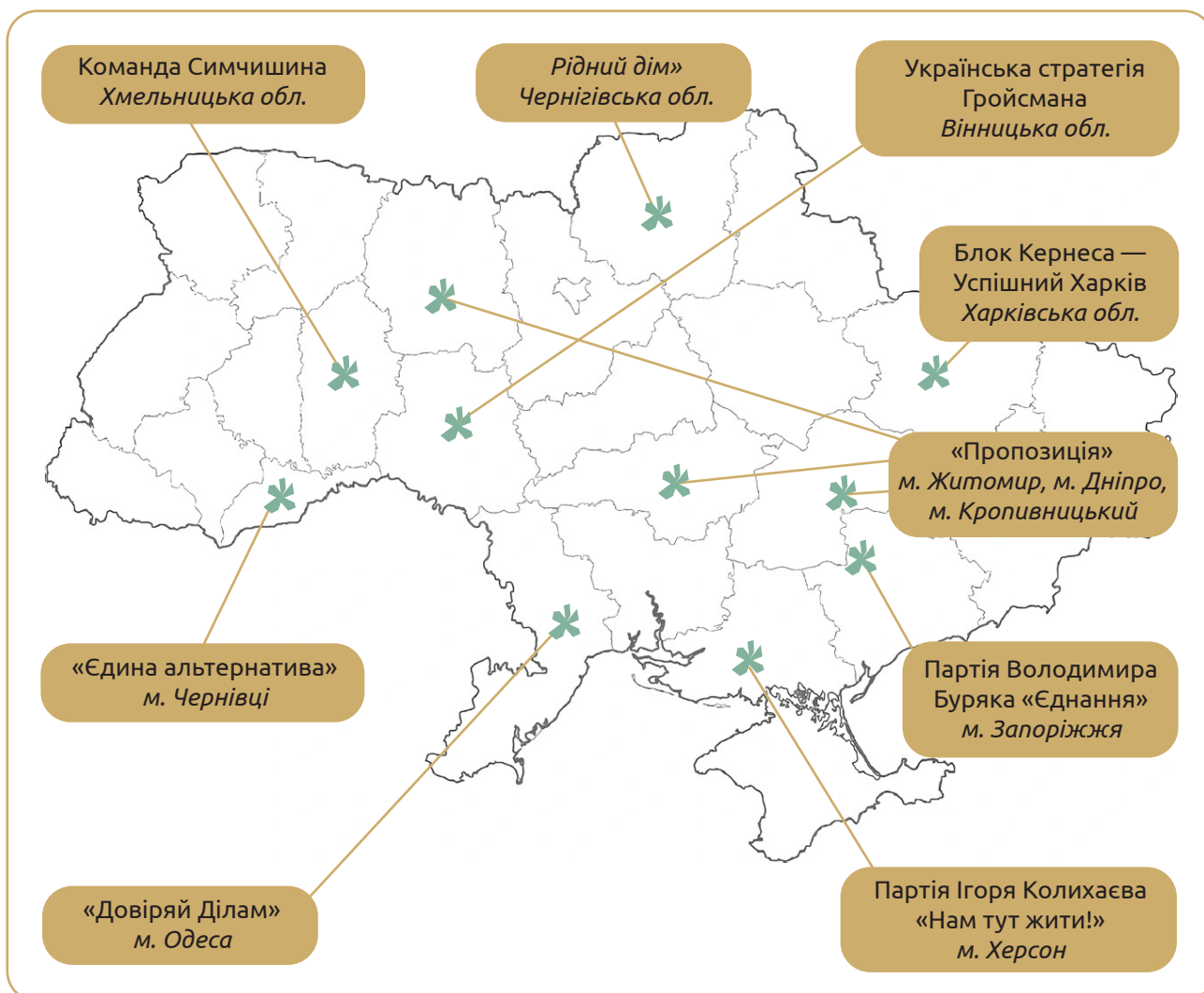
За результатами позачергових парламентських виборів в Україні 2019 року подолали 5% бар'єр та потрапили до Верховної Ради України такі політичні партії (тут і далі — вказано загальну кількість членів партії разом з мажоритарними депутатами):



Окрім згаданих, представлені також політичні партії, члени яких здобули перемогу в мажоритарних округах (партії «Єдиний центр» і «Біла Церква разом» до уваги не беремо, бо вони не висували кандидатів у багатомандатному окрузі):



У червні та вересні 2022 року Восьмий апеляційний адміністративний суд та Касаційний адміністративний суд заборонили діяльність в Україні політичних партій «Опозиційний блок» та ОПЗЖ. Тож ми не будемо здійснювати аналіз їхніх статутних документів. Натомість до переліку ПП, статuti яких є предметом дослідження, додамо політичні партії, які не представлені в парламенті, хоч вони й отримали більшість голосів на виборах в обласну та місцеві (міст обласних центрів) ради, що відбулися відразу після парламентських. А саме:



### 1.3 Аналіз статутів політичних партій України

На жаль, у відкритому доступі немає статутів більшості політичних партій із наведеного вище переліку. Деякі партії взагалі не мають сайтів, а деякі опублікували лише свої програми.

Для дослідження оберемо статuti тих політичних партій, які є у відкритому доступі на офіційних сайтах ПП, а саме:

- «Слуга Народу»
- «Всеукраїнське об'єднання "Батьківщина"»
- «Європейська Солідарність»
- «Голос»
- ВО «Свобода»
- «Об'єднання "Самопоміч"»
- «Українська стратегія Гройсмана».

Проаналізуємо статuti з погляду закріплених норм врегулювання питань гендерного представництва в керівних органах партії та інших процедур.

#### СЛУГА НАРОДУ

Останні зміни датовані серпнем 2020 року. У документі використовуються фемінітиви тільки у 3 статті, зокрема, де йдеться про висунення кандидатів/кандидаток на виборах. У цій-таки статті слово «членкиня», наприклад, не вживається. Тобто статут не уніфіковано. У статуті зазначено, що партія з «метою активізації та підтримки жінок в громадському та політичному житті [буде] підтримувати ініціативи та розробляти програми, спрямовані на підвищення ролі та статусу жінок в політиці на принципах гендерної рівності та гендерної демократії». Також тут закріплена норма про те, що представництво жінок і чоловіків у виборчих списках має становити не менше ніж 30 відсотків від загальної кількості кандидатів у виборчих списках. Зазначено, що Вища Рада партії, як її керівний орган, у період між 3'їздами погоджує призначення кількісного та персонального складу Рад Структурних утворень партії. Проте квоти чи інші норми гендерного балансування не встановлено. Голова партії також вносить подання про кількісний та персональний склад своїх заступників. Норми, які регламентують питання представництва чоловіків чи жінок при формуванні того чи того керівного органу партії не встановлено.

## БАТЬКІВЩИНА

Останні зміни затверджено 2017 року. У статуті визначені норми про створення керівних органів партії, закріплено їхні обов'язки, кількісний склад, повноваження тощо, проте не зазначено, яким способом обираються керівні органи й не встановлено квот, не акцентовано на необхідності представництва осіб обох статей. Також у документі закріплена норма про встановлення квот, що визначають мінімальну кількість жінок і чоловіків у виборчому списку кандидатів у народні депутати України від партії у загальнодержавному окрузі, кандидатів у депутати місцевих рад в багатомандатних виборчих округах. Цей показник має становити не менше ніж 30 відсотків від загальної кількості кандидатів у виборчому списку.



Документ зі змінами від 24 травня 2019 року. У статуті зазначено, що «сприяння досягненню гендерної рівності, активному залученню жінок до політичного і суспільного життя країни, розширенню їхніх можливостей» — є одним із ключових завдань політичної партії. Також закріплена квота для молоді.

Розмір квот, що визначають мінімальний рівень представництва, становить:

- для осіб однієї статі у виборчих списках кандидатів у народні депутати України, кандидатів у депутати обласних, районних, міських та районних у містах рад у багатомандатних виборчих округах — не менше як 30 відсотків від загальної кількості кандидатів у відповідному виборчому списку;
- для молоді (осіб віком до 35 років) у виборчому списку кандидатів у народні депутати України в загальнодержавному окрузі — не менше ніж 10 відсотків від загальної кількості кандидатів у виборчому списку.

Але гендерні квоти при обранні керівних органів партії не встановлені.

## ГОЛОС

Документ зі змінами від 11 березня 2020 року. Одним із завдань партії визначено — підтримувати молодіжні, жіночі та інші об'єднання громадян. Також додано норму про гендерні квоти у виборчих списках.



Документ, розміщений на сайті, містить останні зміни від 24 грудня 2011 року. Про виборчі гендерні квоти не згадано. Або партія не виконала вимогу закону, або на сайті — стара версія статуту. Маємо підстави так припускати, адже, на відміну від інших партій, на сайті ПП «ВО «Свобода»» статут представлено у текстовому форматі Word, а не як сканований варіант документа з печатками.



Останні зміни — від 13 лютого 2016 року. Вищий керівний орган партії — З'їзд Партії. Зазначено, що «делегати на З'їзд Партії обираються на обласних Конференціях (Зборах) Партії відповідно до норм представництва, встановлених органом, який скликає З'їзд Партії». Окремих норм не знайдено, відповідно, не можемо визначити, чи встановлено квоти для вибору делегатів. Норма про те, що мінімальний рівень представництва жінок і чоловіків у списках виборців має бути не меншим як 30 відсотків від загальної кількості кандидатів у виборчих списках, закріплена статутом.



У новій редакції від 19 квітня 2021 року. Партія обіцяє підтримувати молодіжні, жіночі та інші об'єднання громадян. «Норми представництва на Конференцію встановлює орган, яким її скликано». Окремо норм також не виявлено. Про виборчі гендерні квоти додано наприкінці статуту окремий розділ.

## Підсумки дослідження

Процес формування керівних органів майже однаковий у всіх політичних партіях, статuti яких ми проаналізували. Статутними органами організації Партії є керівний, виконавчий та контрольно-ревізійний органи. Це можуть бути: збори (конференція), рада та президія ради чи секретаріат, які в різних партіях по-різному називаються. Найчастіше подання кандидатур у ті чи ті органи робить голова партії чи голова осередку партії.

Наприклад, у Європейській Солідарності Рада територіальної організації партії «за поданням Голови територіальної організації Партії попередньо погодженим з Керівником Секретаріату Партії обирає та припиняє повноваження Керівника Секретаріату територіальної організації Партії». У ПП «Голос» у період між з'їздами партії керівництво партією здійснює Політична Рада партії, до складу якої входить 9 осіб, членів партії. Окрім голови партії, інші члени Ради обираються за поданням голови. Не встановлено, як обираються члени Політичної Ради. На жаль, ми не виявили гендерних квот чи інших механізмів встановлення гендерного балансу в структурі керівних органів політичних партій, статuti яких ми проаналізували. Це, зокрема, може свідчити про відсутність такої адвокації з боку членкинь політичних партій.

Гендерна кадрова партійна політика у законодавстві визначена статтею 7 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків». У ній ідеться про те, що «органи державної влади та органи місцевого самоврядування, підприємства, організації та установи, громадські об'єднання сприяють збалансованому представництву статей в управлінні та прийнятті рішень. Для досягнення мети цього Закону у своїй діяльності вони можуть застосовувати позитивні дії». Ми очікуємо, що ПП будуть використовувати «позитивні дії», зокрема квоти, у процесі формування керівних органів партії, щоб забезпечити рівні можливості для жінок та чоловіків.

Розвивати гендерно збалансовану політику всередині партії зобов'язує і законодавча норма, в якій зазначено, що партії при формуванні списку виборців, висуненні кандидатів та їх реєстрації мають дотримуватися гендерної квоти. Сприяє утвердженню гендерної рівності у політикумі й те, що партії отримують додаткове фінансування на статутну діяльність із державного бюджету за умови, якщо жін-

ки становлять не менше третини від загальної кількості народних депутатів, яких було обрано в парламент. Хоча цього недостатньо. Ми переконані, що застосування квот у процесі обрання та формування керівних органів партії сприятиме збільшенню кількості жінок в партіях та підвищенню політичної активності членкинь партії.

Гендерний моніторинг позачергових виборів народних депутатів України, що відбулися 21 липня 2019 року, проведений Українським Жіночим Фондом у партнерстві з Національним демократичним інститутом міжнародних відносин, дає підстави говорити про кореляцію між кількістю жінок у керівних структурах ПП і кількістю жінок-кандидаток від партії на виборах. Наприклад, Закарпатська та Запорізька області мають невисокі показники представництва жінок серед кандидатів від партій, статuti яких ми досліджуємо, в одномандатних виборчих округах — це 3% та 10% відповідно. Натомість у Луганській та Вінницькій областях — 22% та 23% відповідно. Водночас у Закарпатській і Запорізькій областях зафіксована найменша частка жінок у керівних органах партії — 10,5% та 12,2% відповідно; а в Луганській і Вінницькій областях ця частка є значно більшою — становить 30,2% і 32,8% відповідно. Найвищий показник — у Кіровоградській області — 32,8%.

Гіпотеза про взаємний зв'язок між кількістю жінок у керівних органах ПП і кількістю кандидаток від партії на виборах потребує детальнішого дослідження. Проте статистична інформація, отримана в межах гендерного моніторингу, вказує на певну взаємозалежність між представленістю жінок у керівництві обласних осередків партій та серед кандидатів від партій у мажоритарних округах відповідних областей. Збільшення кількості жінок у керівних органах політичних партій може сприяти збільшенню кількості кандидаток на виборах.

## 1.4 Міжнародні практики

Чи може партійна система вважатись демократичною, якщо жінки, які становлять понад половину населення України, недопредставлені в партіях? Конституція та закони є основоположними для формування гарантій гендерної рівності й розширення політичних прав і можливостей жінок. Проте й політичні партії мають відігравати значну роль у перетворенні формальних прав на практичні дії. Саме вони

активно впливають на можливості жінок брати участь в політиці. У більшості країн політичні партії вважаються відповідальними за недостатнє представництво жінок у сфері політики, при цьому до уваги беруть їхню роль як головних «сторожів» на виборах та їхній вплив на ухвалення рішень на всіх рівнях (International IDEA 2016). Це пояснюється тим, що внутрішньопартійна демократія має значний вплив на доступ жінок до високих посад і органів влади та місцевого самоврядування, а також до процесу ухвалення рішень. Стосується це і посад у партіях, і всіх виборних політичних посад на національному чи місцевому рівнях влади.

Запровадження механізмів для викорінення гендерної нерівності та подолання бар'єрів, які перешкоджають участі та представництву жінок у політичному житті, є непростю справою. Це передусім пов'язано з поєднанням таких складних факторів, як: недосконала законодавча база України щодо виборів і політичних партій, соціально-культурні та економічні чинники, партійні ідеології, політичні системи й контексти, в яких діють політичні партії. Ці фактори безпосередньо впливають не тільки на можливості жінок отримати доступ до влади, зокрема і в партіях, а й на політичну волю партій утверджувати принципи гендерної рівності у політиці.

Реалізації політики гендерної рівності в межах діяльності політичних партій сприяють два фактори: наявність законодавства, яке, по-перше, передбачає гендерну квоту на виборах (як національних, так і місцевих), а по-друге, регулює роботу політичних партій, мета яких — досягнення гендерної рівності (зокрема через квоту) — визначена у внутрішніх структурах та органах партії. Важливими також є виборча система та забезпечення дієвих санкцій за недотримання норм законів, які є обов'язковими для успішної, змістовної реалізації таких правових цілей.

Для досягнення високих результатів, запровадження гендерних квот повинне супроводжуватися й посилюватися трансформацією соціально-культурних, політичних та інституційних систем. У них часто переважають чоловіки і їхні патріархальні погляди не раз перешкоджають просуванню ідеї гендерної рівності. Політичним партіям, особливо їхньому керівництву, важливо зрозуміти, що забезпечення інклюзивного представництва поглядів, інтересів та потреб усіх громадян — як жінок, так і чоловіків — має вирішальне значення для ефективного функціонування партії, а також для легітимності партійної влади та справедливого представництва.

Звісно, жінки в політичних партіях є. Вони здебільшого залучені до організаційної роботи, часто є «видимими» в публічних процесах, але це зовсім не означає, що їхні голоси дійсно почуті в самій партії та беруться до уваги під час ухвалення рішень. Формальні та неформальні структури, мережі всередині політичних партій мають надзвичайно важливе значення і для досягнення вищих позицій у владі, і для забезпечення партійної підтримки та впровадження змін у політику партії. Проте неформальним спілкуванням у позаробочий час, з огляду на гендерні ролі, займаються здебільшого чоловіки. Таким чином, існування цих мереж у сферах, де переважають чоловіки, може підтримувати домінування та лідерство тих-таки чоловіків [14].

Згідно з результатами аналізу міжнародних практик підтримки лідерства жінок політичними партіями, ми об'єднали вивчені механізми та заходи в 5 основних блоків:

**Стратегія**

**Фінанси і матеріальна підтримка**

**Окремі структури («жіночі крила»)**

**Навчання**

**Квоти висування**

## **1. Стратегія**

---

На рівний доступ жінок і чоловіків до політичних і виборчих процесів значною мірою впливає внутрішньопартійна демократія. А отже, стратегії щодо розширення політичних прав і можливостей жінок повинні бути інституціоналізовані та втілені в життя, впроваджені у діяльність політичних партій. Будь-які пропозиції, документи, напруження політичної партії мають бути гендерно чутливими. Усі партійні органи повинні формуватися на основі гендерного паритету. Щоб створити сприятливе середовище для вагомої участі та представництва жінок, потрібно закріпити цілі й стратегію гендерної рівності в політиці партії. Зробити це варто через статuti й програмні документи. Інакшого шляху досягнення рівності між жінками

та чоловіками в партії зокрема і в суспільстві загалом, на наше переконання, не існує.

Надзвичайно важливо, щоб партії встановили принципи гендерної рівності в усіх основних документах, які визначають їхню діяльність, описують процедури висунення та обрання лідерів, керівних органів тощо. Такі зобов'язання можуть стати опорою для постійної внутрішньої пропаганди інклюзії. Важливо розглянути вплив патріархальних гендерних норм на індивідуальну поведінку, а також на внутрішні процеси ухвалення рішень, партійні структури та їх формування. Можливо, знадобиться спрямувати зусилля на забезпечення або посилення відповідальності чоловіків-лідерів і членів партії за порушення принципів гендерної рівності. Наприклад, у Коста-Риці Партія громадянської дії (РАС), розглянувши питання гендерної рівності у своїх статутах і положеннях, створила, так би мовити, Прокуратуру з питань гендерної рівності, уповноважену контролювати, звітувати й консультувати громадян щодо впровадження положень. Ця партія віддана принципу гендерної рівності та забезпечує гендерно збалансований склад усіх своїх внутрішніх структур, керівних посад і списків кандидатів та кандидаток.

На включення положення про гендерну рівність та розширення прав і можливостей жінок до статутів політичних партій і програмних документів також впливає національне законодавство, яке вимагає від політичних партій вживати відповідних заходів для забезпечення гендерної рівності. Наприклад, заохочення участі і представництва жінок у вищих керівних структурах політичних партій. Однією із практичних стратегій партії є встановлення та систематичне застосування чітких гендерно чутливих правил і процедур внутрішньої демократії. Якщо партія розробила послідовні правила та процедури підбору кандидатів, і цих правил справді дотримуються, тоді потенційні кандидати та кандидатки, а також прихильники партії, можуть краще розуміти внутрішні демократичні процеси, що відбуваються всередині, а ще вони мають усі підстави й інструменти, щоб вимагати від партійних лідерів дотримання встановлених норм.

## **2. Фінанси і матеріальна підтримка**

---

Брак фінансування також є одним із найважливіших факторів, що перешкоджає жінкам балотуватися на виборах. Їм часто доводиться збирати кошти для проведення своїх кампаній, не маючи

підтримки з боку політичних партій ні на етапі свого номінування, ні під час самих кампаній. У деяких країнах політичні партії вживають добровільних заходів, щоб вирівняти умови для жінок-кандидаток, зокрема — організовують збори коштів, виплачують субсидії, що покривають витрати на транспорт, агітаційні матеріали або ж на догляд за дітьми. Наприклад, у Сполучених Штатах Америки політичні партії заснували Комітети політичних дій (PAC) як партійні мережі зі збору коштів для підтримки жінок-кандидаток. Такими, зокрема, є: EMILY's List (Early Money is Like Yeast) у Демократичній партії і WISH List (1992) від Республіканської партії. Ці організації можуть надавати значні суми грошей кандидаткам на проведення виборчих кампаній. В Японії безпартійна організація «Міжнародна мережа жінок у новому світі» (WINWIN) збирає кошти для підтримки жінок, які балотуються вперше. У Канаді Ліберальна партія заснувала фонд Джуді ЛаМарш (Judy LaMarsh Fund), що фінансово підтримує жінок-кандидаток і забезпечує їм право бути обраними до парламенту за допомогою фандрейзингу. Ліберальна партія також надає субсидії жінкам-кандидаткам, що компенсують витрати на догляд за дітьми та витрати на проїзд [15].

### 3. Окремі структури («жіночі крила»)

---

Політичні партії у багатьох регіонах світу мають інституціоналізовані структури для жінок. Очікується, що окремо створені органи відповідатимуть за утвердження стратегії гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок у політичних партіях і поза ними. Однак покладання відповідальності за просування гендерної політики виключно на жіночі організації призвело до усунення гендерних питань з порядку денного та пріоритетів більшості політичних партій.

Окрім того, «жіночі крила», як правило, не беруть участі в ухваленні партійних рішень і не впливають на них, їхня роль часто обмежується символічними функціями та забезпеченням дотримання лінії партії, як того вимагає переважно чоловіче керівництво. Отже, переосмислення і зміцнення позиції та ролі «жіночих крил» у політичних партіях могло б посилити вплив жінок на стратегічні політичні процеси й рішення, які ухвалюють у політичних партіях на різних рівнях.

Збільшенню залученості жінок до політики в деяких країнах сприяла широка мобілізація жінок. Існування організованих та масштабних жіночих рухів було ключовим фактором, який спонукав політичні

партії взяти на себе зобов'язання щодо дотримання принципів гендерної рівності. У Болівії, Непалі, Південній Африці та Тунісі скоординовані дії жіночих груп дали їм можливість тиснути на лідерів партій, сприяли забезпеченню присутності жінок у керівних органах та підвищили потенціал і вплив цих жінок у сфері політики. Дуже потужною виявилася коаліція жінок у громадянському суспільстві.

«Жіночі крила» також можуть: ініціювати вирішення питань, що хвилюють жінок-виборчинь і жінок-членкинь партії; впливати на політичні позиції партії; сприяти лідерству жінок на всіх рівнях партії; лобіювати та контролювати гендерну політику; мобілізувати жінок-виборчинь і підтримувати партію та її кандидатів і кандидаток під час виборів. Важливо «крилам» мати певний ступінь автономії від партійного керівництва, щоб вільно порушувати питання, які можуть бути суперечливими.

«Жіночі крила» потребують достатнього фінансування і ресурсів, щоб бути ефективними, і мати сформовану базу членкинь та добре налагоджену комунікацію. Запровадження ефективних фандрейзингових стратегій може значно сприяти їхньому успіху. Наприклад, у Сполученому Королівстві «жіноче крило» Консервативної партії, відоме як Організація консервативних жінок (CWO), проводить щорічні благодійні вечери та збирає пожертви від прихильників партії. Завдяки продуктивній стратегії зі збору коштів, крило самофінансується. CWO, прагнучи «допомогти Консервативній партії отримати голоси жінок», проводить кампанію навколо питань, які особливо хвилюють жінок-виборчинь (див.: <https://conservativewomen.uk/>).

Лейбористська партія Ірландії вимагає від усіх членкинь приєднатися до «жіночого крила». Це може допомогти зміцнити позицію жінок у владі. З іншого боку, внаслідок своєї політики щодо членства, «крило» має у своєму складі членкинь, які не обов'язково зацікавлені чи залучені до просування жінок у політиці та сприяння їхньому лідерству (NDI: «Political Party Women's Wing Fact Sheet»). У Камбоджі «жіноче крило» Партії Сема Рейнсі (SRP) лобіювало запровадження внутрішніх квот для жінок у керівних радах, проводило навчання для жінок-кандидаток та займалось громадянською просвітою і залученням виборців. У Мексиці «жіноче крило» Партії національної дії (PAN) стало ефективною платформою для просування жінок на керівні посади. Її членкині виступали за збільшення кількості жінок-кандидаток на виборах. Крім того, крило партії часто здійснює гендерний аудит проєктів програмних документів партії [15]. У Сер-

бії «жіноче крило» G 17 Plus визнано офіційною структурою партії. «Жіноче крило» виступає за збільшення кількості жінок-кандидаток і розміщення їхніх імен на виборчих позиціях у списку виборців, а також шукає джерела фінансування тренінгів для жінок-кандидаток та партійних активісток.

#### **4. Навчання**

---

У багатьох країнах політичні партії підтримують жінок-кандидаток у своїх виборчих кампаніях, щоб збільшити їхні шанси на успіх. Ініціативи щодо навчання та наставництва для жінок-кандидаток є популярними заходами, які спрямовані на поліпшення їхніх навичок у веденні кампаній, зборі коштів, комунікації, роботі зі ЗМІ та публічних виступах. Виділення відповідних ресурсів і фінансування цих заходів є ключовими факторами їхньої ефективності та системності. Тому деякі політичні партії створили спеціальні фонди, що підтримують навчальні ініціативи для майбутніх політикинь. Наприклад, у Сполученому Королівстві Консервативна партія започаткувала ініціативу Women2Win, яка на сьогодні відіграє активну роль у залученні нових жінок-членкинь та забезпеченні їх навчанням і менторством. У Сальвадорі жінки-активістки з різних партій об'єдналися, щоб створити багатопартійний інститут, який проводить професійне навчання для жінок. У Мексиці організовують семінари й майстер-класи з мотивації та командної роботи для жінок-кандидаток.

#### **5. Квоти висування**

---

Електоральні чи виборчі гендерні квоти є легітимним інструментом збільшення кількості жінок у виборчих органах. Понад 100 країн запровадили або добровільні квоти в політичних партіях, або встановлені законом квоти для висування кандидаток, або зарезервовані місця для жінок у парламентах. Законодавчі квоти визначаються виборчим законодавством чи конституцією як обов'язковий відсоток осіб іншої статі в партійних списках, які партія формує на виборах, чи як обов'язковий відсоток осіб іншої статі у виборному органі. Політичним партіям, котрі не дотримались визначених гендерних квот у списках кандидатів чи зарезервованих місць серед обраних кандидатів, можуть загрожувати санкції. Наприклад: відмова в реєстрації цієї партії на виборах чи відкликання її кандидатів (Еквадор, Арген-

тина, Індонезія); або ж посади, які мали обійняти жінки, залишаються відкритими (Аргентина, Непал, Танзанія, Бельгія, Коста-Рика, Бразилія). Невиконання квот також призводить до скорочення державного фінансування партії (Франція, Ірландія). Інші види санкцій — це обмеження доступу до безплатного ефірного часу та підвищена увага до діяльності партії з боку контрольних-ревізійних органів.

Як дієвий інструмент використовується і заохочення до квот. Наприклад, у Чилі партія отримує бонусних 10 тисяч доларів за кожен жіночий голос, яку вона висунула в кандидатки, а також окремий бонус — за кожен голос, який віддано жінці-кандидатці, що здобула перемогу на виборах. Тобто партію заохочують агітувати за жінок. Також сума державного фінансування партій залежить від кількості голосів, які вона отримала на минулих виборах. А бонус, 30% від державного фінансування, отримують ті партії, в яких більшу частину голосів виборців віддано жінкам.

Законодавчо встановлені гендерні квоти працюють не тільки як інструмент збільшення представництва жінок у виборних органах, а й сприятливо впливають на представництво жінок у керівних органах політичних партій. Такі заходи мають вирішальне значення для досягнення гендерної рівності при виборі внутрішньопартійного керівництва. Добровільні партійні квоти сприяли розширенню політичного представництва жінок у Швеції, Німеччині, Австралії, Мозамбіку, Намібії, Нікарагуа, Південній Африці, Сполученому Королівстві та інших країнах.

Окрім виконання вимоги про дотримання гендерних квот, важливим також є механізм уникнення відмови кандидатки від мандата під тиском партії. Наприклад, у Мексиці Виборчий трибунал (TEPJF, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación) 2011 року видав постанову, згідно з якою при відмові від депутатського мандата, замінити жінку-політиkinю повинна особа тієї ж статі. Це рішення мало на меті забезпечити фактичну рівність статей, щоб уникнути такого політичного явища як «Las Juanitas» — коли політичні партії спершу дотримувались формальних вимог щодо гендерної квоти під час реєстрації кандидатів, а відтак змушували жінок відмовитись від мандату на користь своїх колег-чоловіків (UNDP and UN Women, 2016).

Квоти є дієвим заходом для покращення гендерного балансу, однак їх самих недостатньо. Інші заходи — як ось громадські дебати, кампанії — також важливі. Зокрема, необхідно проводити регулярний

моніторинг виконання гендерних політик і створювати цілісні програми для заохочення жінок до політичної діяльності.

Окрім перерахованих механізмів і сценаріїв, для залучення більшої кількості жінок до участі у процесах ухвалення політичних рішень варто: активніше заохочувати їх до проведення різноманітних заходів — від дебатів до волонтерських проєктів; здійснювати постійний моніторинг їхньої діяльності, щоб простежити успішність ініціатив та проєктів; приєднувати молодь, зокрема дівчат, через менторські програми, публічні кампанії, професійні мережі; всіляко стимулювати жінок до балотування в депутати та побудови політичної кар'єри.

Якщо у політичній партії ефективно впроваджується політика гендерної рівності, це підвищує її спроможність послідовно виявляти та усувати гендерну нерівність у всіх сферах партійної діяльності, а також долати пов'язані з цим бар'єри для паритетної участі чоловіків і жінок у політичному житті. Важливо, щоб чоловіки підтримували партійну політику щодо гендерної рівності та брали на себе відповідальність за її дотримання. Щоб гендерну політику можна було впроваджувати на постійній довготерміновій основі, вона не повинна бути лише питанням «жіночого крила». Спеціальні стратегії для жінок у політиці слід підкріплювати ініціативами, які систематично будуть залучати чоловіків до розширення прав і можливостей жінок та сприяння гендерній рівності, таким чином покладаючи на них відповідальність за просування гендерної рівності. Якщо партія запроваджує квоти й використовує інші механізми підтримки лідерства жінок, то спостерігається поступове збільшення присутності жінок у структурах вищих політичних органів. Утім, гендерні стереотипи й бар'єри і далі продовжують впливати на рівень представництва жінок у владі: вони переважають на нижчих посадах як у партіях, так і у виборних органах.

Виборча система в Україні не передбачає самовисування на виборах до місцевих рад у громадах з кількістю виборців понад 10 тис. осіб. Це змушує кандидаток співпрацювати з партіями. Хоча у кожній країні існують свої вимоги до висунення кандидатів на вибори, усе-таки слід звернути увагу на те, чи виборчі правила прямо або ж опосередковано не дискримінують жінок. Наприклад, якщо грошова застава кандидатів встановлена надто висока, то представники бідніших груп населення можуть бути невмотивовані або взагалі не матимуть змоги зареєструватися. Оскільки жінки становлять більшість серед

бідного населення у світі, та в Україні зокрема, ця вимога ставить їх як кандидаток у не вигідне становище.

Тоді як деякі політичні партії в різних країнах розробили цілеспрямовані заходи для вирівнювання внутрішніх умов для жінок і чоловіків, багато партій в Україні все ще не мають політичної волі проводити внутрішні реформи для запровадження політики гендерної рівності.

### **1.5 Рекомендації політичним партіям щодо запровадження політики гендерної рівності:**

деталізувати процедури формування керівних органів політичної партії

запровадити в статутах політичних партій гендерні квоти при формуванні керівних органів партії

розробити та впровадити гендерні політики (у т. ч. з протидії сексуальному домаганням)

організувати навчання для членкинь партії

кошти, отримані політичною партією за дотримання гендерного принципу, скеровувати на заходи для підтримки та навчання членкинь партії.

# РОЗДІЛ 2

## Звіт за результатами глибинних інтерв'ю на тему доступу жінок до ухвалення рішень у політичних партіях

### 2.1 Опис дослідження

Метод дослідження — індивідуальні глибинні інтерв'ю онлайн (надалі ГІ) з використанням платформи Zoom. Вибірка — 26 респонденток. Період проведення польового етапу — з 1 травня по 28 червня 2023 р.

Цільова аудиторія: депутатки різного рівня рад, членкині політрад партій, заступниці голів партійних осередків, очільниці партійних осередків партій «Батьківщина», «Європейська Солідарність», «Самопоміч», «Слуга Народу», «Українська стратегія Гройсмана».

Географія дослідження: Вінницька, Волинська, Житомирська, Закарпатська, Запорізька, Київська, Кіровоградська, Львівська, Одеська, Рівненська, Тернопільська, Хмельницька, Чернігівська області.

Застосування якісної методики дослідження зумовлене специфікою цільової аудиторії та досліджуваними питаннями, водночас не дозволяє екстраполювати отримані результати на генеральну сукупність або населення в цілому.

Вжиті у множині іменники чоловічого роду (наприклад, респонденти, учасники, члени, представники, кандидати тощо) слід сприймати як такі, що включають і чоловіків, і жінок.

Більша частина запитань стосувалася періоду до початку повномасштабної війни, коли партії мали можливості здійснювати свою діяльність. Водночас під час інтерв'ю було виділено час на обговорен-

ня особливостей функціонування партій у воєнний період та на прогнози/очікування учасниць дослідження щодо партійної діяльності після перемоги України.

Методологія дослідження не передбачала попереднього ознайомлення респонденток із переліком питань, їм повідомлялися ключові завдання й напрями дослідження та перелік основних тем для обговорення. Водночас респонденткам надавалися гарантії конфіденційності отриманої інформації, право не відповідати на запитання, які з різних причин їм не подобаються, не вказувати своє ім'я, не вмикати відеозапис під час інтерв'ю.

Примітно, що деякі політикині, попередньо давши згоду на участь в дослідженні, потім відмовилися. Деякі розповіли, що вище керівництво не дозволило їм брати участі в цьому дослідженні.

Більшість учасниць одразу підкреслили, що озвучуватимуть власну думку, а не офіційну позицію осередку чи партії. Одиниці свідомо або підсвідомо намагалися створювати привабливий імідж партії, не заглиблюватися у проблемні сфери партійної діяльності та культури, запевняли, що жодних проблем із гендерною рівністю в партії не існує. Утім, розгляд конкретних питань оголив низку проблем, над якими респондентки раніше не замислювалися, та спонукав до висновку, що партія має працювати над просуванням гендерної рівності.

Також слід зазначити, що частина респонденток не розуміла доцільності аналізу партійної діяльності крізь призму гендерного аспекту. Вони прямо заявляли (чи опосередковано натякали), що в політиці «немає статі» і все залежить від фаховості, досвіду, наполегливості, відповідальності та інших професійних й особистісних якостей. Складається враження, що частина респонденток, визнаючи поширеність гендерних стереотипів у суспільстві загалом, не бачить гендерної нерівності, її причин та негативних наслідків у партійному будівництві.

### **Партійна діяльність (до 24 лютого 2022 року)**

Концепція дослідження передбачала насамперед вивчення досвіду партійної діяльності та партійного будівництва через призму пере-

шкод і стимулів до запровадження гендерної рівності. Значна частина учасниць відповідала, відштовхуючись переважно від свого депутатського досвіду, та демонструючи меншу обізнаність щодо процесів, які відбуваються в партії та її осередках поза депутатством. Частина респонденток вважає, що виконання депутатських обов'язків є одним з основних напрямів партійної діяльності, а головні причини такої ситуації — в іншій площині. Насамперед — це низька партійна активність осередків у міжвиборчий період з недостатньою кількістю партійних заходів і слабкою комунікацією та взаємодією з активістами й членами, які не були обрані депутатами.

Як підтвердження: більшості учасниць було важко назвати будь-які партійні заходи та події, пригадати партійні збори, навести приклади розподілу обов'язків у роботі осередків у міжвиборчий період, приклади обговорення та ухвалення рішень з будь-яких партійних питань, процедур обрання на керівні посади в партії тощо.

Серед членкинь партій найбільш активними є чинні депутатки, керівниці або членкині керівних органів осередків. А взаємодія партії із кандидатками, які не перемогли на виборах, залишається на низькому рівні у міжвиборчий період та активізується напередодні виборів, коли партії потрібно забезпечити гендерну квоту у виборчих списках. Здебільшого цією взаємодією та залученням жінок переймаються керівниці «жіночих крил» (за наявності), досвідчені членкині, а не керівництво партії, регіональних осередків, де переважають чоловіки. З іншого боку, членкині й активістки партії, які є чинними депутатками, зосереджені переважно на депутатській діяльності та часто відсторонені від процесів партійного будівництва насамперед через брак часу. Дехто з учасниць приєднався до партії лише для балотування й наразі виконує виключно депутатські обов'язки, не маючи попереднього досвіду партійної діяльності та особливого інтересу до неї.

## 2.2 Шлях жінок у політику

Кожна респондентка розповіла власну історію потрапляння в політику: прагнула бути суспільно корисною, не уявляла своє життя без громадської, політичної активності, свідомо та ретельно обирала, до якої партії приєднатися; потрапила до партійного осередку «випадково», просто погодившись допомогти друзям-активістам в ор-

ганізації партійних заходів, акцій; а когось напередодні виборів запросили як кандидатку знайомі, колеги, родичі, які вже мали досвід партійної, політичної діяльності.



Треба змінювати себе, і бути впевненою у своїх силах, ніколи не боятися ухвалювати рішення.

Респондентки зазначали, що готовність і бажання жінки будувати політичну кар'єру залежить від особистісних якостей та амбіцій, фінансової незалежності, підтримки близького оточення, зокрема сім'ї, наявності команди однодумців та інших факторів. Вирішальним стимулом може стати пропозиція від партій, які напередодні виборів зазвичай «полюють» на авторитетних та успішних в різних галузях жінок. Ті кандидатки, які мають досвід громадської й волонтерської діяльності, прагнуть стати депутатками, щоб отримати більше можливостей та інструментів для реалізації своїх ініціатив і значущих для громади проєктів. Часто вони вимушені співпрацювати із партіями, щоб отримати змогу балотуватися. Також респондентки неодноразово підкреслювали, що суттєвим поштовхом для збільшення представленості жінок у політиці стала обов'язкова гендерна квота, застосована на місцевих виборах 2020 р.



Коли я прийшла в місцеву раду, то зрозуміла, що це мені набагато більше допомагає працювати саме в громадському секторі, бо різні контакти, зв'язки дозволяють швидше вирішувати якісь питання. Просто все відбувається більш інтенсивно, ефективніше і краще.

Здебільшого жінки йдуть у політику з громадського сектору, органів місцевого самоврядування, бюджетних установ і закладів (медицина, освіта), бізнесу, вже маючи певні професійні досягнення та авторитет у громаді. Партії не прагнуть зрощувати й навчати кадри, зокрема жінок, радше намагаються знайти та запросити успішних, авторитетних фахівчинь, експерток, активісток, лідерок думок. Активність пошуків та залучення успішних жінок до партії стрімко зростає напередодні виборів. При цьому досвід партійної діяльності та рівень партійної активності жінок не є запорукою того, що вони потраплять у «прохідну» частину виборчого списку.

## Стимули й мотиви

Зважаючи на особисті історії респонденток, можемо виокремити такі чинники, що сприяють політичній кар'єрі жінок:

- внутрішня потреба, пошук нових можливостей для саморозвитку й самореалізації у громадсько-політичному житті, прагнення змінювати на краще життя громади;
- наявність особистісних якостей, сприятливих для політичної кар'єри: впевненості у собі, лідерських рис, готовності брати на себе відповідальність тощо;
- поєднання здорових амбіцій із достатнім фінансовим забезпеченням; наявність вільного часу, який можна приділити політиці;
- підтримка бажання жінки займатися політикою з боку родини, готовність інших членів сім'ї перебрати на себе сімейно-побутові обов'язки;
- наявність у близькому оточенні політично активних людей; корисні зв'язки, команда однодумців;
- успішний досвід громадської, волонтерської діяльності та бажання отримати дієві політичні інструменти для вирішення проблем громади, реалізації суспільно корисних ідей та проєктів;
- пропозиції з боку політичних партій;
- запровадження обов'язкових гендерних квот на останніх виборах.

## Виклики та перепони

Основними перешкодами для побудови політичної кар'єри, на думку респонденток, є гендерні стереотипи щодо жінок, які й досі поширені в суспільстві загалом, і в партійному середовищі зокрема. А також особистісні внутрішні бар'єри: низька самооцінка, невпевненість у собі, сумніви у власній компетентності та фаховості, занадто критичне ставлення до себе.



Незважаючи на те, що у нас була квота не менше 30%, ми розуміємо, що деяких жінок, скажімо, «заводили» у ці списки на папері. Було досить прикро, що певні люди проходили, потім відмовлялися, і заходили вже інші за списком.

Також на заваді політичній кар'єрі жінок стають: брак часу через широке коло професійних і сімейно-побутових обов'язків, недостатність фінансових ресурсів, домінування чоловіків у політиці тощо.



Є просто певні стереотипи, які заважають жінкам самовисуватись. Менталітет та особливості виховання 70–80-х років, [усталене переконання] що все ж таки чоловіки мають обіймати ці посади.



Жінка має набагато сильніше відчуття відповідальності перед своєю сім'єю. Відповідно, туди більше часу і можливостей вкладається.

Але, вказуючи на негативний вплив гендерних стереотипів на самореалізацію і кар'єру жінок у політиці, й самі респондентки демонструють певні упередження. Наприклад, частина учасниць інтерв'ю переконана, що для успішної політичної кар'єри потрібні матеріальні ресурси, фінансова незалежність, стабільне джерело доходу; що в політиці легше реалізуватися, коли вже є професійні досягнення, корисні контакти, а діти дорослі й не потребують багато уваги. Усі перелічені умови дають змогу жінці вивільнити час для самореалізації в політиці. Хоча політична діяльність, принаймні на початках, неоплачувана та відбувається на громадських засадах, що й заважає жінками забезпечувати себе та свої родини. Традиційно, жінки мають менше доступу до грошей, рідше за чоловіків пов'язані з великим бізнесом або олігархічними структурами.



Проблема — це пасивність наших жінок. Може, у них нема такого досвіду, чи навчання, чи якоїсь реклами, що жінка повинна йти [в політику] і покращувати [її]. Мені здається, що жінка справиться краще [за] чоловіка.



Знецінення політики як сфери призвело до того, що багато притомних людей навіть не хоче нічого про це чути.

Через повномасштабну війну в жінок збільшилось навантаження та коло обов'язків, дехто наразі не має можливості займатися громадською, політичною діяльністю; перебравши додаткові обов'язки, жінки переймаються, як утримувати сім'ю і виховувати дітей поки їхні чоловіки воюють на фронті.



Приїжджала о 2–3-й ночі додому після сесій, це настільки був великий пласт роботи. І перші роки 2 в мене ще був заряд енергії, [мрія], що ми зараз прийдемо і змінимо систему, країну, заживемо по-європейськи. І реальність мене наздогнала.

Також жінки, які співпрацюють із партією як рядові членкині, активістки, часто не бачать перспектив і не мають необхідних знань, ресурсів, щоб вибудувати політичну кар'єру (на відміну від чоловіків, які намагаються отримати будь-яку керівну посаду, маючи стійке бажання і ресурси на це).



Чоловіки бачать перспективу в тому, що вони, наприклад, очолюють осередок і в майбутньому можуть стати депутатами. Тобто немає стільки коштів (у жінок) для того, щоб брати участь у виборчій кампанії.

Ще одним каменем спотикання є незахищеність жінок від тиску з боку партійного керівництва, однопартійців. Саме жінки частіше за чоловіків стають технічними кандидатками на виборах і не всі можуть відстояти своє право на депутатський мандат. За словами деяких респонденток, партії здебільшого створюють чоловіки, а жінок туди запрошують у ролі фахівчинь для втілення ідей і виконання завдань, згенерованих та озвучених чоловіками.



Вся структура виконавчого комітету, політради від самого початку будувалася чоловіками..., вони шукали собі ідейних партнерів і переважно це був чоловічий пул.

Частина опитаних демонструвала стійке упередження, що «політика — брудна справа». Також з досвіду знайомих активісток і власного зауважували, що перша спроба політичної діяльності (особливо де-

путатської) часто розчаровує, допомагає позбутися «рожевих окулярів» та викликає стійке бажання покинути цю сферу.

## 2.3 Труднощі й перешкоди для збільшення кількості жінок на керівних посадах

Питання про процедури обрання на керівні посади в партії виявилось складним для значної частини респонденток: як зазначалося вище, більшість опитаних недостатньо обізнана з цими процедурами. Отже, на основі їхніх відповідей важко оцінити можливості для жінок та чоловіків висувати свої кандидатури на керівні посади та їхні шанси бути обраними. Міркування респонденток нерідко були хаотичними й поверхневими.

Відповіді на запитання: «Чому жінок на керівних посадах у партіях менше і що може заважати членкиням партії зайняти лідерські позиції?» можна структурувати так:

- низька політична культура в партіях: гендерні стереотипи (на кшталт усталеного твердження: «чоловіки — кращі керівники, а жінки — кращі виконавиці»), упереджене заниження фаховості та компетентності жінок, знецінення їхніх політичних досягнень. При цьому самі респондентки іноді виявляли стереотипне бачення: мовляв, «так історично склалося»;
- небажання чоловіків мати поруч сильних лідерок-однопартійок, які можуть створити їм конкуренцію на шляху до керівних посад і депутатства. До прикладу, розподіл у партії «прохідних» та «непрохідних» місць;
- чоловіча солідарність, тривале домінування чоловіків у керівних органах партій;
- політична корупція. На думку деяких респонденток, чоловіки-керівники захищають бізнес-інтереси (власні чи родичів або друзів), а жінки-політикині рідко беруть участь у таких процесах;
- (не)спроможність забезпечити повне або часткове фінансування осередку чи окремих партійних проєктів;
- оскільки механізм висування кандидатів та обрання на керівні посади в партії є недосконалим (непрозорим, незрозумілим або несправедливим), на високі посади просувають «згори», а не обирають чесним голосуванням осередку та за конкурсом;

- особистісні, внутрішні бар'єри жінок;
- брак необхідних для керівної роботи знань, політичного й управлінського досвіду;
- небажання самих жінок витратити час та сили на зазвичай безоплатну керівну роботу у жорсткому, переважно чоловічому, середовищі з незрозумілими для них перспективами;
- пріоритетні цінності для жінок — сім'я, діти, а вже потім — професійна діяльність;
- (не)готовність жінок до боротьби за сфери впливу в умовах психологічного тиску та жорсткої конкуренції.

## 2.4 Гендерний баланс у партійному середовищі: рядові члени та керівництво

Чимало респонденток не замислювалося над кількісним співвідношенням жінок та чоловіків серед членів і членкинь партії загалом та у своїх осередках зокрема. Дехто вказував, що жінок там доволі багато, не менше як 30%, але навіть у межах однієї партії гендерний склад осередків може суттєво відрізнятись. Для деяких учасниць опитування представленість жінок у партії на рівні 30–40% є достатньою, щоб вважати склад цієї партії гендерно збалансованим. Водночас майже всі респондентки не заперечують, що серед регіонального (місцевого) та загальнонаціонального партійного керівництва чоловіки суттєво переважають.



У політрадах жінки або в меншості, або це чийсь жінки! І тоді вони повністю керовані!

Частина опитуваних переконана, що імідж партії може змінитися на краще, якщо серед партійних публічних осіб і в керівництві буде більше жінок-лідерок. Це посилить ефективність і конкурентоспроможність партії, соціальну спрямованість політичних програм, оновить партійні лави, сприятиме боротьбі з корупцією, поліпшить командну роботу та комунікацію з електоратом.

Респондентки додавали, що жінки-політикині є відповідальнішими за колег-чоловіків, більше переймаються та краще знають потреби,

проблеми громади, активніше захищають інтереси різних соціальних груп.



У нас в обласній раді з шести депутатів — одна жінка.

Учасниці дослідження також зауважили, що жінки переважають серед активістів, які співпрацюють з партіями, та серед рядових членів на нижчих партійних щаблях. Жінки мають чисельну перевагу над чоловіками на рівні невеликих населених пунктів та селищних рад.



За офіційною статистикою, чоловіків більше у всіх радах нашої області — районних, міських. Але якщо взяти різні партійні заходи, коли хтось приїжджає з Верховної Ради, чи в нас якийсь форум, чи ми їдемо на мітинг, то здебільшого це — жінки.

При цьому більшість учасниць ГІ впевнено зауважила, що чоловіки мають значну кількісну перевагу на керівних посадах, зокрема в міських, районних, обласних організаціях та політрадах. Складається враження, що ситуація є кращою на загальнонаціональному рівні: деякі партії намагаються дотримуватися світових стандартів та впроваджують гендерні квоти. Тож у політрадах жінки можуть становити до 30%, але це — видима (публічна) частина партійної організації. На нижчих рівнях партійних осередків на керівних посадах жінок менше або немає зовсім.



Політрада — це керівники обласних організацій. Жінок там було небагато. У політраді — 2 жінки на всю країну.

Опитувані також зауважили, що серед медійних осіб у багатьох партіях переважають чоловіки, навіть в тих, де загальнонаціональною лідеркою є жінка. А окремі чоловіки, які представляють партію на загальнонаціональному рівні, можуть додавати негативу її іміджу: буди фігурантами корупційних скандалів або ж уособлюючи незначні здобутки.

Як зазначалося вище, респондентки переконані, що збільшення кількості жінок серед публічних партійних лідерів поліпшуватиме

репутацію партії. Також було зауважено, що жінки відіграють значну роль, представляючи країну на міжнародному рівні. Багато депутаток беруть участь у міжпарламентських конференціях, є досвідченими дипломатками та послами в ключових країнах Заходу.

## 2.5 Переваги збільшення кількості жінок на керівних посадах

Партійна організація будь-якого рівня беззаперечно виграє від збільшення кількості жінок на керівних посадах, — переконані учасниці ПІ. Серед переваг:

- Конкурентоспроможність: партія стане більш успішною, згуртованою, мобільною. Жінки доволі комунікабельні, зговорливі, вони краще запам'ятовуються виборцям.
- Ефективність: у партійній діяльності жінки активні на своїх посадах. Чоловіки, за словами деяких учасниць інтерв'ю, більше схильні вести популістські розмови, ніж брати на себе відповідальність за досягнення конкретного результату. Жінки ефективні й відповідальні, вони успішно займаються розбудовою партії, формуванням партійних осередків у регіонах.
- Соціальна спрямованість, націленість на розв'язання проблем і поліпшення якості життя різних груп громадян і, відповідно, підвищення рейтингу партії в тих регіонах, де керівні посади обіймають жінки.
- Презавантаження, оновлення складу партії. Багато медійних партійців десятиліттями обіймають посади в партіях, хоч не асоціюються з успіхами, а швидше зі скандалами й ганебними вчинками. Нові ініціативні лідерки, які зарекомендували себе вдалими соціальними та волонтерськими проєктами, відповідатимуть позитивним очікуванням виборців.
- Покращення іміджу: партія, на думку деяких респонденток, загалом створює більш дружній та привабливий образ завдяки жінкам-членкиням, і це приваблює виборців.
- Подолання корупції: відповідно до розповідей респонденток, чоловіки, які обіймають керівні посади, насамперед зацікавлені на здобутті влади та важелів впливу задля власного збагачення,

вони схильні до кулуарних домовленостей, тоді як жінки віддають перевагу ухваленню прозорих рішень, виконанню соціально змістовних проєктів, наочній демонстрації результатів своєї роботи.

Водночас деякі респондентки зауважили, що жінка-лідерка може й негативно впливати на імідж партії, зокрема через недотримання партійної політики, помилки у політичних гаслах, у комунікації з опонентами та виборцями. Також негативний імідж створюють технічні кандидатки, наприклад, родички або знайомі впливових політиків, недостатньо компетентні в політичній діяльності.

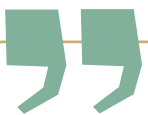
## 2.6 Розподіл обов'язків і сфер відповідальності

Значній частині опитуваних було важко відповісти на запитання: «Чи існують певні гендерні закономірності у процесах розподілу обов'язків і відповідальності в партії?». Можливо, через низьку активність осередків або недостатню залученість окремих респонденток до партійної діяльності. Учасниці інтерв'ю зауважували, що жінки переважно зайняті «паперовою» роботою, часто відповідають за креативність і генерування ідей для партійних заходів, соціальних проєктів та акцій, а чоловіки здебільшого забезпечують загальний менеджмент, залучення коштів, логістику або, якщо є потреба, виконують фізично важку роботу.



Якщо брати депутатів, керівників, замісників, то [серед них] переважають чоловіки. Але, скажімо, в офісі доволі багато жінок.

Були й ті, які вважали, що в їхніх партіях, осередках немає гендерної залежності у розподілі сфер відповідальності та обов'язків; дехто навіть запевняв, що все вирішує фаховість, досвід, компетентність, готовність брати на себе відповідальність, а також наявність інших особистісних і професійних якостей, які не залежать від статі.



Там, де більше треба вкладати зусиль, там, звісно, працюють жінки.



Жінкам хіба що не доручають важкої фізичної роботи, а решта того, що я спостерігаю з [20]14-го року, що собі ти на голову придумаєш у стратегії партії, тим ти й займаєшся.

Загалом більша частина із наведених прикладів стосувалася депутатської діяльності: група респонденток-депутаток зазначила, що чоловіки-депутати прагнуть головувати в комісіях, де здійснюють контроль за розподілом ресурсів (земельних, фінансових, матеріально-технічних), виконанням грантових програм для відновлення населених пунктів, займаються розподілом гуманітарної допомоги тощо. Депутатки переважно працюють за такими напрямками, як соціальна сфера, соціальний захист, освіта, до того ж опікуються дітьми, соціально незахищеними групами населення. І жінки-депутатки, за свідченням окремих респонденток, намагаються протидіяти розкраданню та нецільовому використанню коштів, вони краще за чоловіків визначають нагальність і пріоритетність проблем громади.



Як правило, чоловіки керівні посади обіймають ті, які пов'язані з бізнесом, з економікою, з грошми, землею, і так далі. А жінки можуть «посидіти» на гуманітарній, соціальній сферах. «Ідіть в гуманітарію, і в жодному разі не можете йти в економіку. Тримай жінок осторонь».

Також чоловіки в партіях частіше відповідають за менеджмент, організацію роботи, фінансове й технічне забезпечення, логістику, зовнішні партійні контакти: піар, спілкування з пресою. На жінок найчастіше покладають виконавчі функції, документообіг тощо.

Водночас частина респонденток зазначила, що в їхніх осередках не існує розподілу сфер відповідальності залежно від гендеру. А на керівну посаду кандидатів призначають суто за критерієм професійної досвідченості, фаховості. Партійці мають можливість обирати сферу діяльності, розпочинати проєкт, а партійне керівництво підтримує їхню ініціативу, якщо досягнуто певних результатів і продемонстровано належний рівень фаховості.

## 2.7 Ухвалення рішень у партії

Чимала кількість респонденток впевнена, що жінок у партії поважають, до їхньої думки дослухаються та враховують при ухваленні партійних рішень. Проте їхня впевненість у тому, що жінки нарівні з чоловіками вирішують у партії, дещо похитнулася, коли перейшли до обговорення гендерного складу керівних органів (політрад, виконкомів), та співвідношення жінок і чоловіків на керівних посадах у партії. Частина учасниць інтерв'ю зрештою зауважила, що на тлі вільного висловлення жінками та чоловіками своїх думок і пропозицій, ухвалення остаточного рішення усе-таки відбувається за більшої участі чоловіків.



У політраді є зараз чоловіки, представники середнього, великого бізнесу, які несуть на собі певний тягар з утримання партійного осередку.

Деякі учасниці опитування вважають, що проблема полягає не у гендерному дисбалансі, а у самому стилі ухвалення партійних рішень, у партійній культурі загалом. І навіть жінки, обіймаючи керівну посаду, схильні переймати встановлений чоловіками патріархально-командний (авторитарний) стиль управління. Крім того, керівники структур зазвичай є відповідальними за фінансування та роботу осередку, тому вважають за можливе ухвалювати ключові партійні рішення (щодо розподілу коштів, формування списків, призначення на посади) одноосібно або радячись лише з вищим керівництвом, а не з рядовими членами партії чи командою осередку.



Чоловіки переважають. Бюро складається з голів районних і міських організацій. І так як чоловіків там більше, то, звичайно, що чоловіки... здається, що тільки одна жінка... Все-таки, мабуть, йде чоловіча солідарність. Я бачу, наприклад, коли сесії. Більше звертається увага на чоловіків, хоча, у нас рівні права, та нерівні можливості. У нас прислухаються до всіх. Але все-таки більше, як я говорила про закулісся, то це — чоловіки.

Деякі респондентки побажали перейти до більш демократичного стилю партійного управління, коли мета та завдання обговорюють-

ся з колективом, делегується частина повноважень, вибудовуються горизонтальні комунікації.

Головні партійні рішення і призначення на керівні посади, за словами респонденток, ухвалюють на рівні центрального керівництва партії і політрад областей, рідше — за результатами партійного з'їзду. До складу центральної політради та політрад областей партії, як правило, входять нардепи, які лобюють інтереси цієї партії, і представники бізнесу, які інвестують у партію. Здебільшого це — чоловіки.



У політраді більше представлено чоловіків, [зокрема] в обласних структурах, тому більшість чоловіків ухвалює рішення в партії.

За словами респонденток, в їхніх осередках механізм ухвалення рішень можна схарактеризувати як колегіальний: партійні питання обговорюють, приймають рішення на рівні осередку і подають на затвердження вищому керівництву. До керівних органів партії кандидатів висувають з первинних організацій і затверджують на загальних зборах. При цьому жінки в керівних органах партії у меншості та не мають впливу на ухвалення рішень.

## 2.8 Механізм висування кандидатів та обрання на керівні посади

Навіть досвідчені членкині й партійні активістки зізнавались, що не дуже обізнані з процедурами обрання на керівні посади в партії, осередку. Це може свідчити про непрозорість і незрозумілість механізму або про недосконалу комунікацію та непродуктивну роботу з партійцями. Респондентки припустили, що механізм висування та обрання на керівні посади або не прописаний детально, або належно не розтлумачений партійкам/цям.



Чесно кажучи, сам механізм мені невідомий, тому що я його не вивчала. Я знаю, що на обласному рівні у нас є якесь бюро, яке там збирається, приймає якісь рішення, але я не дотична до цих процесів.

У партіях спостерігається схожа тенденція: керівні органи (політради, президії, політбюро) формуються здебільшого з голів обласних, міських осередків та народних депутатів, близького оточення партійних лідерів (зокрема, якщо йдеться про загальнонаціональне керівництво). У цих категоріях переважають чоловіки.



Кандидатура затверджується з'їздом. Але тільки лідер дає пропозиції.

Значна частина респонденток не змогла впевнено розповісти, як відбувається кандидування та обрання на керівні посади в партії. Співрозмовниці лише вказали, що ці процедури можуть різнитися залежно від позиції обласного або загальнонаціонального керівництва, ситуації в конкретному осередку, тобто мати ситуативний характер.



Ну, я можу запропонувати будь-що, але воно не буде підтримане. Механізм такий, що з Києва ідуть [видають] розпорядження щодо конкретних персоналій.

Досвідчені партійки зазначили, що часто головною умовою призначення/обрання на керівну посаду партійної організації є не так підтримка з боку команди, авторитет самого/самої кандидата/ки на цю посаду, як його/її спроможність забезпечити фінансування діяльності осередку; іноді та чи та кандидатура є просто зручною та прийнятною для вищого керівництва. Думка самого осередку при цьому не враховується. Буває, що новопризначений голова осередку, чоловік, приходить зі своєю командою та призначає на всі керівні посади чоловіків, а жінок, які працювали раніше, звільняють з будь-якого приводу. Така ж ситуація поширена і в органах самоврядування.



Перед виборами керівник на себе бере фінансову відповідальність — за білборд, друк, доставку. Це великий фінансовий ресурс. На такі посади не балотуються всі охочі.

Респондентки дійшли висновку, що жінці важче, ніж чоловікові, добитися свого призначення на впливову посаду. У багатьох випад-

ках партійним активісткам, які хочуть обійняти керівну посаду, доводиться виборювати таке право та докладати чимало зусиль, щоб довести свою фаховість і спроможність керувати. Водночас частина опитуваних зауважила, що самі жінки не прагнуть обіймати керівні посади, на їхнє переконання, особистісні бар'єри можуть переважати над структурними перешкодами, які існують в партійному середовищі. Як приклад, під час війни у багатьох осередках, за свідченнями респонденток, з'явилися вакансії на керівні посади, але не вистачає охочих їх посісти. Також бракує успішних прикладів жінок-керівниць.



На цей осередок необхідна така-то кількість грошей. Ти «потягнеш» таку суму? Якщо «не потягнеш», то, вибачайте.

Серед структурних перепон для просування, обрання жінок на керівні посади можна виділити: низьку політичну культуру в партіях і політикумі загалом (непрозорі й незрозумілі партійцям механізми, процедури висування та обрання на керівні посади, оцінювання результатів партійної діяльності); гендерні стереотипи, упереджене заниження фаховості жінок; вплив фінансової складової — жінки менше представлені в середньому та великому бізнесі, відповідно, не мають достатньо фінансових ресурсів, щоб реалізувати партійні проєкти, фінансувати осередки й виборчі кампанії. Партії також не пропонують систему соціальних ліфтів та прозору й чесну процедуру обрання на керівні посади.



Коли ми проводимо якісь заходи, це було навіть у грубій формі сказано, що якщо ми хочемо щось проводити, то це має бути профінансовано зі своєї кишені.

Відповіді респонденток також свідчать, що на заваді кандидуванню й обранню жінок на керівні посади стають саме особистісні фактори: внутрішні комплекси (невпевненість у собі та своїй компетентності), брак політичного й управлінського досвіду, правових знань, небажання витрачати час і сили на зазвичай безоплатну керівну роботу. Крім того, в системі ціннісних координат значної частини активісток і політикинь, на думку респонденток, все ж таки пріоритетом є сім'я, діти, а потім — професійна діяльність. Політична активність рідко на першому місці.

За словами респонденток, стать не відіграє ключової ролі при призначенні на роботу. Щоб обійняти керівну посаду в партії зацікавленій особі треба виявити ініціативу, розпочати своїми силами проєкт, а в разі успіху та підтримки з боку керівництва — очолити сферу діяльності й обійняти керівну посаду. Деякі партії, за словами членкинь, займаються реформуванням процесу висування та обрання на керівні (так звані консенсусно-виборні) посади в партії. Райони формують осередки, які делегують своїх уповноважених у представництво до політради партії. Там кандидат/ка проходить перевірку на відповідність партійним критеріям і вимогам, далі його/її кандидатура виноситься на голосування. Цих кандидатів на посади в політраді затверджує партійний з'їзд. Загалом така процедура не викликає нарікань з боку опитаних членкинь.

Також, за словами респонденток, кандидатом на керівну посаду може бути будь-який член партії, незалежно від статі. Та призначення або обрання на керівну посаду нерідко залежить від його/її фінансової спроможності.

За свідченнями респонденток, для призначення на керівну посаду політикиня повинна бути активною й корисною для керівництва, товаришувати з лідером партії і його оточенням, поділяти їхні погляди. На такому високому рівні партійної ієрархії більшість із перелічених посад обіймають чоловіки, відповідно, кандидат-чоловік має тут перевагу. У деяких, зокрема новостворених, партіях поширена практика призначення осіб на посади самим керівництвом задля забезпечення ефективної організаційної роботи, розбудови партії у стислі терміни, особливо напередодні виборчої кампанії.

У деяких партіях жінки об'єднують зусилля та під час партійних зборів, з'їздів тиснуть на політичне керівництво і добиваються бажаних призначень. Дієвим інструментом просування гендерної рівності, політичного лідерства жінок є жіночі групи або «крила», які функціонують у багатьох партіях.

## 2.9 Партійна стратегія утвердження гендерної рівності

Аналіз відповідей респонденток викликає великі сумніви у тому, що партії справді мають розроблену стратегію просування й утвердження гендерної рівності та, відповідно, план і шляхи її реалізації.

Навіть керівниці осередків і членкині політрад партій, у статутах яких наголошено на важливості сприяння досягненню гендерної рівності та підтримці жінок у політиці, не змогли навести приклади, як ці положення реалізуються на практиці.

Здебільшого такі наміри партії лише формальні й декларативні. У кращому разі така підтримка реалізується через створення «жіночого крила», яке займається залученням до партії активних жінок, організацією партійних заходів, проєктів, роботою з виборцями, підвищенням рейтингу партії. Але «крило» не має достатнього впливу на ухвалення ключових партійних рішень.

Формування в партіях жіночих організацій, зокрема «жіночих крил» — одна з поширених стратегій затвердження гендерної рівності. Ситуація є кращою в тих партіях, де активно розвивається жіночий рух, сформоване «жіноче крило», або там, де серед вищого партійного керівництва є жінки. У деяких партіях «жіночі крила» реалізують стратегії просування жіночого лідерства на регіональному й місцевому рівнях.



Навіть робили такі радіогазети, на місцевому рівні, де показували жінок-лідерок, жінок, які відбулися в суспільстві.

Але на тлі певних позитивних зрушень, і досі трапляються ситуації, коли керівники партійних осередків, голови міських рад, які так само є членами певних партій, демонструють категоричне несприйняття поняття «гендер» у політиці, чинять супротив ініціативам щодо впровадження гендерної рівності, стають на заваді діяльності жіночих груп, «крил», спільнот у партійних структурах, роботі МФО «Рівні можливості».



Міський голова пропонував дівчатам, які були в групі, посади різні комунальні за те, щоб вони вийшли із жіночої групи «Рівні можливості».

## 2.10 Партійна активність (воєнний період)

З початком повномасштабної війни політична активність багатьох партій суттєво знизилася й перейшла у площину волонтерської діяльності. Респонденткам було важко оцінити, хто наразі є більш активним — жінки чи чоловіки, та чи відбулися зміни у процедурах ухвалення партійних рішень, оскільки більшість осередків не здійснюють партійної діяльності як такої.



Ми створили на базі партійної організації гуманітарний штаб. Тут ініціатором більше виступають жінки: [вони визначають], що потрібно і яким чином це потрібно робити. А до чоловіків вже звертаємося по допомогу — транспорт, паливо, фінансові питання.

У воєнний час жінки взяли на себе відповідальність за основні напрями соціальної й волонтерської роботи, нерідко — поза партійним брендом. Частина партійців-чоловіків пішла на фронт. Учасниці ГІ зауважували, що жінки більше націлені на результативність волонтерських проєктів та ефективність своєї роботи, тоді як деякі чоловіки переймаються піаром, підвищенням своїх рейтингів для майбутніх виборів.



Я для себе ухвалила рішення мобілізуватися на початку війни тому, що розуміла, що у внутрішній політиці просто немає сенсу.



Жінки взяли на себе багато зобов'язань, роботи, напрямів під час війни. Це і волонтерство, й евакуація, і громадська робота. Але щодо ухвалення рішень, то [вони] зовсім відсторонені.

Деякі респондентки-депутатки не задоволені тим, що ухвалення рішень та сфери впливу перебрали на себе військові адміністрації, які очолюють здебільшого чоловіки. Це ще більше посилює поширені гендерні стереотипи, зокрема про те, що «війна — це чоловіча справа й жінка не впорається». Подібні висловлювання є прикладом дискримінації жінок.



У нас жінка очолювала обласну партійну організацію до повномасштабного вторгнення... Неформально було сказано, що оскільки вона жінка, вона може не впоратися з певними завданнями, тому таку посаду повинен очолювати саме чоловік.

Крім того, статус депутатки останнім часом стає на заваді або й узагалі унеможлиблює виконання політичної, громадської, волонтерської діяльності, яка передбачає поїздки за кордон. Деякі депутатки, волонтерська діяльність яких пов'язана з частим перетином кордону, замислюються над складанням депутатського мандату на користь волонтерства.



Дуже погано, що є Постанова 69, блокування діяльності депутаток і депутатів, [заборона] виїзду за межі держави. [Необхідно] щоб ми могли щось робити, тому що саме зараз дуже потрібно, щоб ми могли якимось допомагати.



«Ми боролись за гендерні квоти, а тепер сидимо, маємо обмеження».



Я з березня минулого року ганяю автомобілі для ЗСУ, я — депутатка міської ради і щоразу, аби виїхати за кордон, я маю йти до секретаря міської ради. ... в мене дуже складні стосунки з секретарем, і тим паче — з міським головою. Я маю йому пояснювати, чому я їду, писати йому заяву, щоб він мені підписав, я отримала папірець і з ним виїхала за кордон. Мене ця ситуація вибішує!



Я знаю, що в Україні багато депутаток відмовилось від депутатства, і аргументували [це] тим, що їм потрібно безперешкодно їздити до дітей.

Також спостерігається упереджене ставлення до депутатів з боку іноземних організацій. Під час війни, за свідченнями окремих респонденток, депутат України за кордоном почав сприйматися як елемент корупційної системи — особа, яка краде кошти, що виділяються іноземними партнерами. Щоб отримати соціальні гранти, політикині вимушені представлятися волонтерками, соціальними працівницями чи фізичними особами.



Навіть на світовому рівні соромно, що мені відмовляють як депутатці, бо мені не довіряють і не довіряють нашій владі, яка є корумпована.

Щодо актуальності проблеми сексизму та дискримінації жінок у партійному середовищі з початком повномасштабної війни, то у відповідях учасниць інтерв'ю не спостерігалось одностайних думок: деякі з них вважають, що нічого не змінилося, порівнюючи з довоєнним періодом, просто зі зміною пріоритетів у суспільстві через війну на цю проблему менше звертають увагу.



Мене, наприклад, дуже дратує, коли ти виходиш на трибуну і кажуть: «Ну, не перебивайте, це ж жінка».

Деякі респондентки зазначили, що чоловіки-партійці з більшою повагою почали ставитися до жінок-партійок, які започаткували потужні волонтерські проєкти.

Водночас частина респонденток розповіла, що сексизм і дискримінація досі розповсюджені в повсякденному спілкуванні депутатів і в партійному середовищі та часто мають прихований характер.



А воно таке — лагідна дискримінація.., жарти, вони так собі думають, що це дуже смішно, пообнімати, прихлопувати.

Чоловіки дозволяють собі висловлювання і дії сексистського характеру щодо жінок у вигляді жартів, дотиків, анекдотів. Проблема полягає в тому, що жінки не мають належної підготовки, знань і навичок, щоб відреагувати на таку поведінку, дати гідну відсіч або навіть розпізнати харасмент на свою адресу.



Коли жінка говорила не те, що вони хотіли почути, вислови [на її адресу] такі були: «краще йди і розберись на кухні».

## 2.11 Прогнози щодо гендерної політики у післявоєнний період

Учасницям опитування було складно прогнозувати, як забезпечуватиметься гендерна рівність після перемоги України. Деякі з них припустили, що жінки посилять свою представленість і вплив у політиці насамперед через жорстоку реальність війни, на якій здебільшого гинуть і травмуються (фізично та психічно) чоловіки. Також у політикумі з'явиться більше відомих жінок, які зараз роблять свій внесок у перемогу як військові, волонтерки та громадські діячки.



Жінки зараз себе показують дуже сильно у війні, на різних фронтах. Ну, і в тилу, і на передовій, і до думки жінок прислухаються, і їм є що сказати. Їм завжди було що сказати. Але воно от так вже виглядає: вони більше видимі стають.

Є сподівання, що, маючи довіру виборців, нові політикині не будуть представляти інтереси фінансово-промислових груп або олігархічного бізнесу, як це роблять старі традиційні українські політичні партії, а будуть опікуватися інтересами громадянського суспільства.

Респондентки також припустили, що тема гендерної рівності залишиться актуальною й після нашої перемоги завдяки впливу європейських країн і міжнародних організацій — як одна з обов'язкових вимог для відновлення і розбудови України.



Я думаю, що ми будемо мати певні зобов'язання і перед Європейським Союзом, і перед НАТО, і перед світовим співтовариством, і думаю, що правила, які нам запропонують, будуть не найгіршими в частині гендерної рівності.

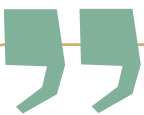
Крім того, на думку опитаних, самі жінки стали більш наполегливими, впевненими у власних силах. Продемонструвавши здатність

ефективно діяти та брати на себе відповідальність в екстремальних ситуаціях на одному рівні з чоловіками, вони зможуть відіграти провідну роль у відродженні країни.

Чимало учасниць ГІ вважає, що жінки, можуть втратити довоєнний рівень можливостей у політичній діяльності, бо частина виїхала за кордон, рятуючи свої сім'ї. Це напевно стане приводом для маніпуляції під час виборчих перегонів. Крім того, на майбутніх виборах можливий «хайп» на темі героїв війни, з якими насамперед асоціюються чоловіки: захисники, ветерани (з бойовими нагородами і пораненнями). У такій ситуації партії будуть орієнтуватися на запити та настрої потенційного електорату й не захищатимуть належно інтереси та права жінок-політикинь.



Зараз дуже багато питань щодо жінок, які [як то кажуть] «поїхала-уїхала, покинула».



Мене насторожує, що коли почнуться вибори, мені так здається, буде боротьба за героїв, і так само може бути, що жінок можуть брати [вводити] у списки, а потім [вони самі] будуть складати повноваження.

Незначна частина співрозмовниць сподівається, що українське суспільство стане більш свідомим і керуватиметься такими критеріями вибору політиків, як: ефективність, професійність, компетентність, наявність політичного досвіду, здобутків, ініціатив щодо поліпшення життя громад. Тобто критеріями, які не залежать від статі та участі у бойових діях.



Вони привезуть нам колосальний досвід, який ми маємо використовувати, і вони можуть стати лідерками саме з розширення того досвіду, який вони побачили у Європі.

Усі респондентки переконані, що потрібно зберегти обов'язкові 40% гендерні квоти при формуванні виборчих списків у майбутньому. Дехто навіть пропонує на рівні законодавства встановити квоти

у співвідношенні 50/50. Також була пропозиція, щоб у разі складання мандатів депутатами на його/її місце заходила особа тієї ж статі. Мовляв, це завадить спробам деяких партійних осередків обійти застосування гендерної квоти.



Доречно залишати ту гендерну квоту на наступних виборах, котрі вже відбудуться після нашої перемоги. Просто поруч із цим ввести квоти на компетентність як для жінок, так і для чоловіків, ну, однаково. Тобто я ж кажу тут про якісні критерії, а не про кількісні.

Зазначимо, що позитивний приклад обов'язкової гендерної квоти на виборах 2020 року наштовхнув деяких респонденток на думку про необхідність запровадження обов'язкових гендерних квот при призначенні на керівні посади та формуванні керівних органів партій, а також органів місцевого самоврядування.



Для себе я вигоди не бачу ніякої. Просто я займаюсь громадською роботою. Люди вже знають і звертаються. Але в партії, так як у нас, все не має бути на громадських засадах. Найкращий мотиватор — це заробітна плата.

Утім, деякі респондентки побажали розмежувати депутатство та роботу в органах місцевого самоврядування, а також пропонували запровадити оплату за виконання депутатських обов'язків незалежно від рівня ради. Доцільність запровадження такої оплати стосувалася і партійних посад, що, на думку респонденток, може бути додатковим стимулом для жінок висуватися на керівні посади.

## 2.12 Шляхи залучення жінок на керівні посади

Функцію просування та підтримки жінок у політиці повинні виконувати різні політичні, соціальні інститути, міжнародні організації, ЗМІ, громадські організації та самі політичні партії.



Якщо є якась посада, то партія повинна показати гендер, показати жіночі обличчя, а не «давай, Іване і Степане, домовимось, і ти підеш на посаду...» З квотами (обов'язковими) буде більше гарантій. Бо [інакше] обмануть!

Загалом це питання виявилось складним, і частина респонденток відверто відповіла, що не знає, у який спосіб залучати жінок на керівні посади в партіях.



Може, не тільки жінкам потрібне навчання, а також і чоловікам воно потрібне. Треба робити такі мотиваційні навчання. У нас «жіноче крило», але я кажу, що у нас немає дискримінації, ми запрошуємо також чоловіків на наші заходи.



Не всі чоловіки-однопартійці розуміють, що таке дійсно гендерна рівність. І багато приходилось їм пояснювати, що ... ми не хочемо витіснити чоловіків, хочемо бути не за чоловіками, а пліч-о-пліч з ними працювати.

Чимало респонденток зауважило, що гендерні квоти — це справді дієве рішення. Однак більшість із них вважає, що партії повинні самостійно вирішувати та визначати розмір такої квоти, до того ж — прописати її в статуті або в інших внутрішньопартійних документах, розробити механізм її застосування тощо.



Усе-таки партія сама собі прописує, що вони там хочуть робити, їх ніхто не контролює. Має бути прийнято [квоти] на законодавчому рівні.



Чому не можна в законодавстві чітко прописати, скільки повинно бути жінок і скільки повинно бути чоловіків у керівних органах партій? Чому ні? Хай знаходять, хай жінки приходять і тоді, можливо, жінки зможуть проводити свою політику однозначно, тому що їх будуть змушені брати.

А проте досвідчені партійні активістки й деякі регіональні керівниці не вірять у дієвість квотування рекомендаційного характеру, оскільки залишається висока ймовірність, що такі нововведення не будуть виконуватися, а залишаться на папері. Відповідно, наполягають на затвердженні обов'язкової квоти на законодавчому рівні.

Зменшення фінансової залежності теж може позитивно вплинути на залучення жінок у політику. На думку деяких респонденток, варто на законодавчому рівні запровадити заборону на політичну рекламу. Кандидати, які активно рекламуються під час передвиборчих кампаній, як вважають учасниці ГІ, просуються ресурсами олігархів і стають залежними від них, надалі повинні відпрацьовувати вкладені у них кошти лобіюванням бізнес-інтересів своїх політичних спонсорів, ухвалюючи «антинародні закони». Жінки мають менше доступу до олігархічних капіталів і тому неодмінно, на думку окремих учасниць, програватимуть чоловікам у політичній боротьбі. Справжньою рекламою кандидата повинні бути результати його/її діяльності, успішні проєкти в громадському або соціальному секторах тощо.

Також партіям важливо звернути увагу на подальший розвиток і підтримку жіночих та молодіжних «крил», забезпечувати їхню представленість у керівних органах партій, активно залучати до діяльності «жіночих крил» чоловіків. Водночас деякі респондентки покладають особливі надії на молодь, яку вважають більш прогресивною, гендерно чутливою, відповідно — менш упередженою і менше схильною керуватися гендерними стереотипами.

Дехто радив налагоджувати зв'язки з активними жінками, які на початку війни виїхали за кордон і започаткували або долучилися до інформаційних, гуманітарних і волонтерських проєктів на підтримку України. Їх варто запрошувати до партійної діяльності, за їхньої участі відкривати представництва партій за кордоном.

## 2.13 Рекомендації щодо підтримки жінок у політиці

Проаналізувавши відповіді респонденток, ми підготували низку рекомендацій, спрямованих на підтримку жінок у політиці загалом та залучення жінок на керівні посади в партіях зокрема.

## Законодавчий рівень

- Збереження обов'язкової 40% гендерної квоти на наступних виборах та збільшення її надалі до 50%. Розроблення заходів, які унеможливлять тиск на щойно обраних депутатів, насамперед депутаток. Під тиском мається на увазі примушення їх до відмови від депутатського мандату на користь своїх колег-депутатів, переважно чоловіків, тоді як вільне місце в радах мала б посісти особа тієї ж статі.
- Запровадження обов'язкової гендерної квоти (40/60 або 50/50) при формуванні керівних органів партій та обранні/призначенні на керівні посади в партіях й органах місцевого самоврядування. Передовсім йдеться про парламентські партії, які отримують державне фінансування.
- Ухвалення закону про політичне меценатство і спонсорство, який регулюватиме надходження фінансових ресурсів, забезпечить прозору й чесну процедуру формування керівних органів та ухвалення рішень у партії.

## Міжнародні організації, державні інститути та самі партії

- Впровадження різноманітних програм з жіночого лідерства, політичної освіти для політикинь, представниць органів місцевого самоврядування та депутатського корпусу. Розширення аудиторії таких освітніх і навчальних програм представниками обох статей, що сприятиме гендерному паритету та покращить співпрацю жінок і чоловіків у політичній сфері.
- Тренінги на тему гендерної рівності для змішаної аудиторії повинні мати прикладний характер, містити конкретні успішні приклади утвердження гендерної рівності, особливо це важливо для чоловічої аудиторії, яка іноді скептично ставиться до теми гендеру, підмінюючи її концепцію суто підтримкою жінок, ЛГБТ, фемінізмом, не розуміючи, яку користь може принести гендерна рівність для партійного будівництва, політики та розвитку українського суспільства загалом.
- Заходи, спрямовані на посилення фінансової незалежності жінок та їх доступу до ресурсів: навчання політикинь написання грантових програм, започаткування та ведення бізнесу, фандрейзингу (збору коштів) тощо.

- Тренінги для рядового та керівного складу партій з питань партійного будівництва, партійної культури, організації партійної діяльності у міжвиборчий період.
- Формування інформаційних платформ, інтернет-ресурсів, спрямованих на підтримку жінок у політиці, посилення жіночої солідарності та згуртованості.

## **ЗМІ, загальнодержавний рівень, загальнонаціональна політика**

- Впровадження ефективної моделі державної політики, спрямованої на підтримку жінок та утвердження гендерної рівності; формування за допомогою провідних ЗМІ, інтернет-ресурсів гендерно чутливого суспільства.
- Популяризація практики менторства, поширення історій успіху українських політикинь, акцентування їхнього внеску у розвиток країни, позитивного впливу на життя громад, окремих груп населення, ефективної законотворчої діяльності, успішної реалізації політичних, громадських і соціальних проєктів.
- Дотримання гендерного балансу в роботі ЗМІ, зокрема при створенні контенту щодо внеску жінок і чоловіків у спільну перемогу у війні, висвітленні теми перебування українок за кордоном тощо.
- Формування гендерно чутливого суспільства, запровадження гендерного виховання у дитсадках, гендерної освіти в школах, вишах.

## **Партії**

- Формування партійної культури, стимулювання партійного будівництва із запровадженням прозорого, доступного та чесного механізму кандидування, праймериз та обрання шляхом голосування на керівні посади, прозорого формування керівних органів партій. Визначення необхідних вимог до кандидатів на керівні посади та процедури участі в конкурсі на таку посаду; інформування членів осередків, посилення партійної комунікації загалом.
- Запровадження прозорості та зрозумілої системи оцінювання результатів діяльності членів і членкинь, заохочення та винагороди з боку керівництва для особливо активних; визначення вну-

трішніх рейтингів на рівні осередків та партії загалом. Рейтинг та ефективність роботи кандидата мають бути одним з критеріїв у процесі висування його/її на керівну посаду.

— Дальший розвиток і підтримка «жіночих крил», їхня обов'язкова представленість у керівних органах партій.

— Розроблення конкретних партійних стратегій, внутрішньопартійних політик, визначення ключових партійних цінностей у контексті просування гендерної рівності та підтримки жінок, з подальшим поширенням цих цінностей серед рядових членів, керівного складу, депутатів у вигляді доступних меседжів і плану конкретних дій або заходів щодо підтримки цих цінностей на практиці.

— Підвищення активності партійних осередків у міжвиборчий період, посилення горизонтальних комунікацій на рівні осередків та регулярної взаємодії й співпраці з тими кандидатами/ками, які балотувалися від партії, але не були обрані депутатами/ками.

— Налагодження зв'язків з активними жінками, які на початку війни виїхали за кордон і заснували або долучилися до інформаційних, гуманітарних чи волонтерських проєктів на підтримку України, заохочення їх до партійної діяльності, започаткування за їхньої участі представництв партій за кордоном.

Загалом більшість побажань респонденток стосувалося забезпечення прозорих і комфортних умов для самореалізації жінок в політиці, зокрема на керівних посадах. Значно рідше лунали побажання, адресовані самим жінкам-політикиням. Їм радили не очікувати на пропозиції від керівництва, бути активними, проявляти ініціативу, порушувати тему призначень на найвищому рівні, формувати групи впливу, взаємної підтримки, гуртуватися, об'єднувати зусилля і за необхідності тиснути на політичне керівництво для встановлення прозорих, чесних та рівних умов праці.

# ДЖЕРЕЛА



| №  | Назва   | Адреса (URL) електронного ресурсу  |
|----|---|--|
| 1  | Дослідження NDI Poll: Opportunities and Challenges Facing Ukraine's Democratic Transition — December 2019   | <a href="https://www.ndi.org/publications/ndi-poll-opportunities-and-challenges-facing-ukraine-s-democratic-transition-december">https://www.ndi.org/publications/ndi-poll-opportunities-and-challenges-facing-ukraine-s-democratic-transition-december</a>  |
| 2  | Опитування громадської думки, проведене Фондом «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва в листопаді 2020 року «Переваги та виклики застосування гендерної квоти під час місцевих виборів 2020 року в Україні» | <a href="https://dif.org.ua/article/perevagi-ta-vikliki-zastosuvannya-gendernoi-kvoti-pid-chas-mistsevikh-viboriv-2020-roku-v-ukraini">https://dif.org.ua/article/perevagi-ta-vikliki-zastosuvannya-gendernoi-kvoti-pid-chas-mistsevikh-viboriv-2020-roku-v-ukraini</a>  |
| 3  | Закон України «Про політичні партії в Україні»  | <a href="https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2365-14#Text">https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2365-14#Text</a>  |
| 4  | «Quota Morgana: як в Україні не спрацювали гендерні квоти на виборах 2015»  | <a href="https://povaha.org.ua/quota-morgana-yak-v-ukrajini-ne-spratsyuvaly-henderni-kvoty-na-vyborah-2015/">https://povaha.org.ua/quota-morgana-yak-v-ukrajini-ne-spratsyuvaly-henderni-kvoty-na-vyborah-2015/</a>  |
| 5  | Виборчий Кодекс України   | <a href="https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text">https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text</a>  |
| 6  | Гендерний моніторинг місцевих виборів, Український Жіночий Фонд у партнерстві з НДІ   | <a href="https://uwf.org.ua/news-11916/?fbclid=IwAR2bQQEGE4jz19RqtRYF74rTtPUj-HVFMCVy3SBv7iUM2SSkose5PF0Pxzo">https://uwf.org.ua/news-11916/?fbclid=IwAR2bQQEGE4jz19RqtRYF74rTtPUj-HVFMCVy3SBv7iUM2SSkose5PF0Pxzo</a>  |
| 7  | Статут ПП «Слуга народу»  | <a href="https://sluga-narodu.com/wp-content/uploads/2021/03/Statut.pdf">https://sluga-narodu.com/wp-content/uploads/2021/03/Statut.pdf</a>  |
| 8  | Статут ПП Всеукраїнське об'єднання «Батьківщина»  | <a href="https://ba.org.ua/statut/">https://ba.org.ua/statut/</a>  |
| 9  | Статут ПП «Європейська Солідарність»  | <a href="https://eurosolidarity.org/wp-content/uploads/2020/02/Statut_28_05_2019.pdf">https://eurosolidarity.org/wp-content/uploads/2020/02/Statut_28_05_2019.pdf</a> ;<br><a href="https://eurosolidarity.org/wp-content/uploads/2024/03/statut.pdf">https://eurosolidarity.org/wp-content/uploads/2024/03/statut.pdf</a> . |
| 10 | Статут ПП «Голос»   | <a href="http://bit.ly/3BTbbXb">http://bit.ly/3BTbbXb</a>  |
| 11 | Статут ПП «Свобода»   | <a href="https://chechelnitska-ro-vo-svoboda.webnode.com.ua/products/statut-vo-svoboda/">https://chechelnitska-ro-vo-svoboda.webnode.com.ua/products/statut-vo-svoboda/</a>  |
| 12 | Сайт ПП «Об'єднання "Самопоміч"»  | <a href="https://issuu.com/samopomich_kherson/docs/statut_go_samopomich">https://issuu.com/samopomich_kherson/docs/statut_go_samopomich</a> (сайт партії оновлюється)  |
| 13 | Статут ПП «Українська стратегія Гройсмана»  | <a href="https://strategy.ua/documents/statut/">https://strategy.ua/documents/statut/</a>  |

| №  | Назва  | Адреса (URL) електронного ресурсу   |
|----|--|---|
| 14 | Gender Equality in Political Decision-Making (2015), European Institute for Gender Equality    | <a href="https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/2016.1523_mh0116064enn_pdfweb_20170511095720.pdf">https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/2016.1523_mh0116064enn_pdfweb_20170511095720.pdf</a> |
| 15 | International IDEA (2016): «A Framework for Developing Gender Policies for Political Parties». | <a href="https://www.idea.int/publications/catalogue/framework-developing-gender-policies-political-parties">https://www.idea.int/publications/catalogue/framework-developing-gender-policies-political-parties</a>       |
| 16 | International IDEA (2013): «Political Parties in Africa through a Gender Lens».                | <a href="https://www.idea.int/publications/catalogue/political-parties-africa-through-gender-lens">https://www.idea.int/publications/catalogue/political-parties-africa-through-gender-lens</a>                           |

### Інші джерела:

17. Partidos políticos y paridad, una década después: ¿continuidades o cambios?, Inter-American Development Bank and International IDEA

18. IPU Parline Political 2020: Monthly Ranking of Women in National Parliaments 2020

19. Parties in Africa through a Gender Lens, International IDEA 2013

20. Press release: TwentyLlanos, B. & Roza, 2019 V., five years after Beijing Declaration, the world "cannot afford" so few women in power, UN Women 2020

21. Third Committee (A/66/455 and Corr.1) 66/130. Women and political participation. UN Resolution adopted by the General Assembly on 19 December 2011

22. Women in Parliament : Beyond Numbers Revised Edition, International 2005

23. <https://data.ipu.org/women-ranking?month=8&year=2020>

24. <https://www.weforum.org/agenda/2019/12/gender-gap-report-gender-parity-how-to-speed-up-progress>

