

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
БУДІВНИЦТВА І АРХІТЕКТУРИ**

**Факультет урбаністики та просторового планування
Кафедра політичних наук та історії**

**КВАЛІФІКАЦІЙНА ВИПУСКНА РОБОТА
НА ЗДОБУТТЯ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ БАКАЛАВР**

на тему:

**РОЛЬ ПАРЛАМЕНТІВ У ПРОСУВАННІ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ:
ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ТА ПЕРСПЕКТИВИ ДЛЯ УКРАЇНИ**

Коржової Юлії Олександрівни

Київ 2025

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
БУДІВНИЦТВА І АРХІТЕКТУРИ**

**Факультет урбаністики та просторового планування
Кафедра політичних наук та історії**

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

Василь ДЕРЕВІНСЬКИЙ

«13» червня 2025 року



**КВАЛІФІКАЦІЙНА ВИПУСКНА РОБОТА
НА ЗДОБУТТЯ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ БАКАЛАВР**

**РОЛЬ ПАРЛАМЕНТІВ У ПРОСУВАННІ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ:
ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ТА ПЕРСПЕКТИВИ ДЛЯ УКРАЇНИ**

Виконала: Коржова Юлія Олександрівна

Спеціальність: С2 «Політологія»

Освітня програма: «Політичний менеджмент»

Група: ПМ 21



Керівник: Гербут Н. А.,

канд. політ. наук, доцент

Ідентичність електронного та друкованого екземплярів підтверджую

Київ 2025

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ ТА ПРАКТИЧНИЙ ВИМІРИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ.....	7
1.1. Концептуальні підходи до розуміння гендерної рівності.....	7
1.2. Розвиток гендерної політики в Європейському Союзі.....	14
1.3. Гендерно чутливий підхід до парламентської діяльності.....	19
РОЗДІЛ 2. ПАРЛАМЕНТСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ В КОНТЕКСТІ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ (НА ПРИКЛАДІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ПАРЛАМЕНТУ).....	23
2.1. Гендерний склад Європейського парламенту: динаміка та механізми балансу	23
2.2. Робочі процедури в ЄП: гендерний аспект.....	28
2.3. Роль парламентських комітетів та груп у просуванні гендерної рівності.....	33
2.4. Забезпечення гендерної рівності в законодавчій діяльності ЄП.....	37
2.5. Гендерна дипломатія ЄП.....	39
РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВИ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ В УКРАЇНІ ГЕНДЕРНИХ СТРАТЕГІЙ ЄП.....	43
3.1. Роль Верховної Ради у просуванні гендерної рівності.....	43
3.2. Рекомендації щодо впровадження гендерних практик ЄП в українському парламентаризмі.....	51
ВИСНОВКИ.....	57
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	61

ВСТУП

Актуальність теми. Питання гендерної рівності набуває особливої актуальності в умовах сучасних демократичних трансформацій та процесів європейської інтеграції. Парламенти як центральні інституції представницької демократії відіграють ключову роль у формуванні та реалізації гендерної політики, забезпеченні рівних прав та можливостей для всіх членів суспільства незалежно від статі.

Європейський досвід демонструє, що ефективність гендерної політики значною мірою залежить від того, наскільки парламентські інституції здатні інтегрувати принципи гендерної рівності у свою структуру, процедури та законодавчу діяльність. Європейський парламент упродовж десятиліть розробляв та впроваджував інноваційні механізми забезпечення гендерного балансу, створив унікальну систему гендерно-чутливого законодавства та сформував культуру, орієнтовану на принципи недискримінації.

Для України, яка перебуває на шляху європейської інтеграції та одночасно долає виклики воєнного стану, питання адаптації європейського досвіду гендерної політики у парламентській діяльності набуває стратегічного значення. Верховна Рада України як єдиний орган законодавчої влади має унікальні можливості для впровадження системних змін у сфері гендерної рівності, що відповідатимуть як національним потребам, так і європейським стандартам.

Актуальність дослідження посилюється тим фактом, що традиційні підходи до парламентської діяльності часто не враховують гендерні аспекти, що призводить до збереження структурних нерівностей та обмеження можливостей повноцінної участі жінок у політичному житті. Воєнний стан в Україні додатково загострив ці проблеми, актуалізувавши потребу в розробці нових підходів до забезпечення гендерної рівності в умовах кризи та пост-конфліктного відновлення.

Сучасні виклики глобалізації, цифровізації та зміни соціальних ролей вимагають від парламентських інституцій адаптації до нових реалій та розробки інноваційних механізмів забезпечення інклюзивності політичних процесів. У цьому контексті вивчення європейського досвіду та його критична адаптація до українських умов становлять важливе завдання для забезпечення ефективності демократичних інституцій та їх відповідності сучасним стандартам прав людини.

Метою дослідження є вивчення європейського досвіду парламентської діяльності з питань гендерної рівності та розробка комплексних рекомендацій щодо вдосконалення гендерних стратегій Верховної Ради України.

Для досягнення мети було поставлено наступні **завдання**:

- проаналізувати теоретичні підходи до розуміння ролі парламентів у забезпеченні гендерної рівності;
- дослідити еволюцію гендерної політики Європейського Союзу та її вплив на парламентську діяльність;
- вивчити механізми забезпечення гендерного балансу в структурі та процедурах Європейського парламенту;
- дослідити законодавчу та зовнішньополітичну діяльність Європейського парламенту щодо розвитку гендерної політики;
- проаналізувати роль парламенту України в просуванні гендерної рівності;
- розробити стратегічні рекомендації щодо імплементації європейських парламентських гендерних практик в діяльність Верховної Ради України.

Об'єкт дослідження: парламентська діяльність у сфері забезпечення гендерної рівності.

Предмет дослідження: Механізми, інструменти та практики парламентського впливу на формування та реалізацію політики гендерної рівності.

Методи дослідження. Методологічну основу дослідження становить комплексний підхід, що поєднує загальнонаукові та спеціальні методи пізнання. Використано метод системного аналізу для розгляду парламентських інституцій

як складних систем, що взаємодіють із зовнішнім середовищем у процесі формування гендерної політики. Історичний метод застосовано для дослідження еволюції гендерних підходів у європейському парламентаризмі та їх впливу на сучасні практики. Інституційний аналіз використано для вивчення формальних та неформальних правил, процедур та практик, що регулюють гендерні аспекти парламентської діяльності. Контент-аналіз дозволив дослідити зміст парламентських документів, стратегій та програм з точки зору їх гендерної чутливості. Нормативно-правовий аналіз використано для вивчення законодавчої бази забезпечення гендерної рівності та її відповідності міжнародним стандартам.

Наукова новизна дослідження полягає у розробці авторської типології механізмів забезпечення гендерної рівності в парламентській діяльності на основі європейського досвіду та обґрунтуванні стратегічних напрямів адаптації європейських гендерних практик до специфіки українського парламентаризму.

Теоретична та практична цінність роботи. Теоретична цінність роботи полягає у комплексному аналізі гендерних практик Європейського парламенту як інституційної моделі для впровадження в національних парламентах. Практична значущість роботи визначається можливістю використання її результатів для вдосконалення діяльності Верховної Ради України у сфері гендерної рівності.

Апробація результатів дослідження.

Коржова Ю. Створення гендерно чутливої інфраструктури та культури в парламентах: досвід Великої Британії. *Conference Proceedings of the International Scientific-Practical Conference of Young Scientists «Build-Master-Class-2024»*. Chief editor: V.I. Skochko, K.: KNUCA, 2024. С. 537-538.

Коржова Ю. Гендерна чутливість парламенту як складова демократичного розвитку. *Політологічна дискусійна платформа «Суб'єктність України: формування порядку денного», 23 жовтня 2024 року. Тези студентських доповідей*. Київ: КНУБА, 2024. С.72-77.

Структура роботи містить: вступ; три розділи, перший з яких складається з трьох підрозділів, другий – із п'яти, в третій – з двох; висновки; список із 79 опрацьованих джерел. Сукупний обсяг роботи складає 70 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ ТА ПРАКТИЧНИЙ ВИМІРИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

1.1 Концептуальні підходи до розуміння гендерної рівності

Історія становлення гендерної політики має глибокі історичні корені. Протягом тривалого часу домінувала думка, що жінки обмежені у своїх соціальних ролях виконанням господарських справ або доглядом за дітьми. У багатьох суспільствах вони не мали юридичних прав і розглядалися як власність батька, а згодом – чоловіка. Подібні уявлення знайшли відображення у працях видатних філософів, зокрема І. Канта, А. Шопенгауера та Ф. Ніцше, які вважали, що жінки мають обмежені інтелектуальні та соціальні можливості [8, с. 345-347].

З плином часу жінки почали відстоювати свої права й доводити здатність до активної участі в різних сферах суспільного життя, включно з політикою. Найбільшого загострення гендерна проблематика набула у 70–90-х роках ХХ століття, що спричинило розвиток нових наукових підходів і дослідницьких напрямів. Одним із найвпливовіших із них став фемінізм.

Перша хвиля фемінізму (1830-1940-ві роки) бере початок із суфражизму – боротьби за виборчі права жінок. Головними вимогами цього періоду були надання жінкам права голосу та боротьба з дискримінацією у правовому, політичному й економічному житті. Першими країнами, що надали жінкам виборче право, стали Нова Зеландія (1893), Австралія (1894), Фінляндія (1905) та інші скандинавські країни. Важливим досягненням першої хвилі також стало здобуття жінками права на освіту та власність. Якщо сьогодні можливість жінок навчатися в університетах здається очевидною, то ще наприкінці ХІХ століття більшість університетів Європи та США були закриті для них [10, с. 142-143].

У другій половині ХІХ століття бере свій початок феміністичний рух в Україні, коли жінки почали боротися за право на освіту, участь у професійній діяльності та громадському житті [12]. Першими осередками жіночого руху стали організації, що сприяли освітньому та культурному розвитку жінок. У 1880–1890-

х роках у великих містах, таких як Київ, Харків і Львів, виникли жіночі гуртки, які прагнули розширити можливості жінок у сфері науки, журналістики та медицини [25].

Друга хвиля фемінізму (1940-1980-ті роки) порушила ширший спектр проблем, серед яких: вихід жінок на ринок праці, боротьба за рівну оплату праці, соціальна підтримка з боку держави, визнання домашньої праці як складової економіки [10, с. 142].

Поштовхом до відродження жіночого руху стала публікація книги Симони де Бовуар "Друга стать" (1949), яка глибоко аналізувала становище жінок у суспільстві. У своїй праці авторка наголошувала, що жінки мають ті самі потенційні можливості, що й чоловіки, а отже, повинні бути рівноправними суб'єктами суспільства [1].

Друга хвиля фемінізму була особливо активною в США, Канаді та країнах Західної Європи, зокрема у Франції, Великій Британії, Німеччині та скандинавських державах. Тут відбулися масштабні протести за рівні права та ухвалення важливих законодавчих змін, зокрема в галузі праці, освіти та сімейного права. У країнах соціалістичного табору, включаючи Радянський Союз, права жінок декларувалися на законодавчому рівні, проте гендерна рівність залишалася формальною [10, с. 142].

Третя хвиля фемінізму (1990-ті роки – сучасність) розвивалася в епоху постмодернізму та постструктуралізму. Оскільки попередній активізм не дав повністю очікуваних результатів, змінився сам підхід до гендерної проблематики. Головним завданням третьої хвилі стало не лише отримання рівних прав, а й боротьба за рівні можливості. Вона кинула виклик патріархальній культурі, прагнучи змінити не лише статус жінок, а й соціальну реальність у цілому [26, с. 22-23].

Третя хвиля фемінізму охопила не лише західні країни, але й поширилася на Латинську Америку, Африку, Азію та країни пострадянського простору. В Україні та інших країнах Східної Європи вона сприяла перегляду традиційних соціальних норм та активізації дискусій щодо гендерної рівності [26, с. 30-34].

З розвитком соціальних наук у другій половині ХХ століття фемінізм поступово трансформувався в ширшу гендерну теорію, яка аналізує соціальні конструкції жіночності й чоловічності, гендерні ролі та взаємодію статей у суспільстві.

Центральним поняттям гендерної теорії є «гендер» - це соціально та культурно сконструйовані ролі, поведінкові норми та очікування, які суспільство приписує людям на основі їхньої біологічної статі. Це поняття включає в себе соціальні очікування щодо маскулінності та фемінності, розподіл соціальних ролей та влади, а також питання ідентичності та самовираження [37, с. 41].

Отже, гендерна теорія виходить за межі суто жіночих прав, акцентуючи увагу на впливі соціальних і культурних норм на всіх людей незалежно від їхньої статі. Таким чином, гендерна теорія дозволяє розглядати нерівність не лише як проблему жінок, а як загальний механізм соціальної стратифікації.

Гендерна рівність є складним і багатогранним явищем, яке можна аналізувати через різні наукові підходи. В сучасній науковій літературі виділяють чотири основні підходи до її вивчення::

- 1) соціально-економічна модернізація;
- 2) культурна модернізація;
- 3) історична спадщина;
- 4) інституційний дизайн [30].

Теорія соціально-економічної модернізації розглядає економічний розвиток як ключовий фактор демократизації та розширення прав людини, включаючи права жінок [72]. Прихильники цього підходу стверджують, що економічна модернізація створює ширший доступ до освіти та професійного розвитку, що збільшує кількість жінок, які можуть претендувати на керівні посади. Крім того, вищий рівень економічного розвитку супроводжується розширенням соціальних послуг, які полегшують тягар домашніх обов'язків для жінок. Дослідження підтверджують, що економічно розвинені країни мають вищий рівень представництва жінок у політичних та адміністративних структурах [65, с. 238-341].

Теорія культурної модернізації наголошує на тому, що не лише економічний розвиток, а й трансформація суспільних цінностей впливає на гендерну рівність. За цією теорією, суспільства, які мають високий рівень цінностей самовираження та раціонального світогляду, більш схильні до сприйняття жінок як рівноправних учасниць громадського життя [63].

Важливим аспектом культурної модернізації є секуляризація – процес зниження впливу релігійних норм на суспільне життя. Дослідження показують, що в країнах із високим рівнем секуляризації спостерігається вищий рівень гендерної рівності. Це пояснюється тим, що традиційні релігійні доктрини часто пропагують консервативні уявлення про роль жінок у суспільстві, тоді як більш світські суспільства підтримують рівноправність жінок і чоловіків [65, с. 242].

Одним із ключових факторів культурної модернізації є доступ до освіти, який значно впливає на зміну гендерних уявлень. Дослідження показують, що в країнах, де жінки мають рівні можливості для здобуття освіти, вони частіше беруть участь у громадському та політичному житті, мають вищі доходи та кращі кар'єрні перспективи, більш схильні до відстоювання своїх прав [65, с. 251].

Зростання рівня зайнятості жінок також є важливим елементом культурної модернізації. Коли жінки отримують економічну незалежність, вони стають менш залежними від традиційних сімейних структур та гендерних ролей. Це призводить до збільшення кількості жінок у керівних посадах, зростання рівня участі жінок у політичних процесах, підвищення рівня гендерної рівності на законодавчому рівні [65, с. 255-267].

Роль масової культури у формуванні гендерних установок також є важливим аспектом культурної модернізації. ЗМІ, кіно, музика та соціальні мережі відіграють значну роль у деконструкції традиційних гендерних стереотипів, зокрема:

- популяризація образів сильних та незалежних жінок у фільмах, серіалах та рекламі;
- висвітлення теми рівних прав у ЗМІ та соціальних платформах;
- критика дискримінаційних практик та гендерної нерівності у суспільстві.

Наприклад, дослідження показують, що країни з вільними та плюралістичними медіа мають вищий рівень підтримки гендерної рівності порівняно з країнами, де медіа підконтрольні уряду та використовуються для просування традиційних гендерних ролей [78, с. 281].

Гендерно-егалітарні установки, тобто ставлення до рівності статей у працевлаштуванні, політиці та сімейному житті, є потужним чинником, що пояснює рівень жіночого представництва в політиці навіть незалежно від рівня економічного розвитку [62].

Підхід історичної спадщини вивчає вплив довготривалих культурних і політичних традицій на сучасний рівень гендерної рівності. Дослідження показують, що країни з протестантською традицією мають більш сприятливі умови для участі жінок у політиці порівняно з країнами з іншими релігійними традиціями. Також важливими факторами є історія надання жінкам виборчих прав, рівень державного фінансування соціальних програм та політична орієнтація урядів [71, с. 738-739].

Інституційний підхід до забезпечення гендерної рівності зосереджується на ролі політичних інститутів, правових механізмів та організаційних структур у просуванні рівних можливостей для жінок і чоловіків. Цей підхід є особливо важливим для розуміння шляхів досягнення гендерного паритету в політичній сфері та на керівних посадах.

Рівень розвитку демократії має фундаментальне значення для забезпечення гендерної рівності. Демократичні інститути створюють базові передумови для захисту прав жінок та чоловіків. Крім того, ефективність інституційних механізмів залежить від рівня економічного розвитку, культурних норм та цінностей, політичної волі керівництва, активності громадянського суспільства, міжнародного тиску та зобов'язань.

Таким чином, інституційний підхід пропонує конкретні механізми для досягнення гендерної рівності. Досвід різних країн показує, що успіх залежить від комплексності заходів, послідовності їх впровадження та наявності політичної волі для реальних змін. Особливо важливим є поєднання «жорстких» механізмів

(квоти, санкції) з «м'якими» (навчання, менторство, культурні зміни) [78, с. 282-285].

Одним із ключових чинників, що визначає рівень політичного представництва жінок, є тип виборчої системи. Дослідження підтверджують, що пропорційна виборча система (PR) створює сприятливіші умови для збільшення жіночого представництва порівняно з мажоритарною системою.

У пропорційних системах партії висуюють списки кандидатів, що дає змогу впроваджувати гендерні квоти та забезпечувати жінкам кращий доступ до виборних посад.

У мажоритарних системах з одномандатними округами вибори є більш конкурентними, і партії віддають перевагу кандидатам, які мають ширшу підтримку, що часто призводить до збереження гендерних стереотипів та переваги чоловіків-кандидатів.

У змішаних системах, де поєднуються елементи мажоритарної та пропорційної систем, рівень представництва жінок зазвичай займає проміжне положення між цими двома моделями.

Запровадження гендерних квот є одним з найефективніших механізмів, що сприяє збільшенню кількості жінок у політиці. Вони можуть бути реалізовані у різних формах.

Законодавчі (обов'язкові) квоти – встановлені на рівні держави і зобов'язують партії включати певний мінімальний відсоток жінок у виборчі списки (наприклад, у Франції та Аргентині ця квота становить 50%).

Партійні квоти – добровільні зобов'язання окремих партій щодо включення жінок у виборчі списки (наприклад, у Швеції та Німеччині).

Квоти у виборчих органах – передбачають резервування певної кількості місць у парламентах або місцевих радах для жінок (як, наприклад, у деяких африканських країнах, включаючи Руанду та Танзанію) [7, с. 201-204].

Згідно з дослідженнями, країни, що застосовують гендерні квоти, мають суттєво вищий рівень жіночого представництва в парламентах порівняно з країнами, де таких механізмів немає. Наприклад, у Швеції, де більшість партій

запровадили квоти, частка жінок у парламенті стабільно перевищує 40%, тоді як у США, де подібні механізми не застосовуються, цей показник значно нижчий [41].

Політичні партії відіграють центральну роль у забезпеченні рівного доступу жінок до політичних посад, оскільки саме вони формують виборчі списки та здійснюють відбір кандидатів. Дослідження показують, що партії лівого спрямування (соціал-демократи, зелені партії) мають більш прогресивну політику щодо залучення жінок до влади порівняно з консервативними партіями. Ліві партії частіше підтримують гендерні квоти та приймають внутрішньопартійні правила, що сприяють залученню жінок до списків кандидатів; зазвичай підтримують соціальну політику, що сприяє поєднанню професійної та сімейної ролі жінок, що є важливим для їхньої участі в політичному житті [38, с. 81-84].

Соціальні політики держави також впливають на рівень гендерної рівності у політиці. Наприклад, державна підтримка догляду за дітьми та відпустки по догляду за дитиною сприяють тому, що жінки можуть поєднувати кар'єру та родину, що підвищує їхню політичну активність. У країнах з високим рівнем соціального забезпечення представництво жінок у владі значно вище, ніж у країнах із менш розвинутою соціальною політикою [73].

Еволюція поглядів на гендерну рівність від традиційних патріархальних уявлень до сучасних гендерних теорій демонструє складний багатовековий процес трансформації суспільної свідомості. Сучасна гендерна теорія пропонує чотири ключові підходи до аналізу гендерної рівності: соціально-економічну модернізацію, культурну модернізацію, історичну спадщину та інституційний дизайн. Кожен підхід розкриває специфічні механізми впливу на рівень гендерної рівності - від економічного розвитку та освітніх можливостей до типу виборчих систем та гендерних квот.

Найефективнішими виявляються стратегії, що інтегрують «жорсткі» механізми (законодавчі квоти, санкції) з «м'якими» інструментами (культурні зміни, освіта, менторство), забезпечуючи системну зміну суспільних відносин.

1.2 Розвиток гендерної політики в Європейському Союзі

Формування гендерної політики відбувалось під впливом міжнародних організацій, зокрема ООН. На рівні ООН прийнято Конвенцію про політичні права жінок (1952), Декларацію про ліквідацію дискримінації щодо жінок (1967), Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979) тощо. Гендерна рівність почала визнаватися міжнародною спільнотою як цінність, якої слід досягнути задля справедливості та суспільного розвитку.

У 1995 році після прийняття Пекінської платформи дій концепція гендерного мейнстримінгу стає міжнародно визнаною, а у 1997 році Економічна і соціальна рада Генеральної Асамблеї ООН прийняла концепцію гендерного мейнстримінгу (комплексного гендерного підходу) як методологію, на основі якої вся система ООН буде домагатися покращення становища жінок і прагнути досягнення гендерної рівності. ООН визначає поняття впровадження комплексного гендерного підходу як «процес оцінки будь-яких запланованих заходів, зокрема нормативно-правових актів, політики чи програм у всіх напрямках і на всіх рівнях, на предмет їх впливу на жінок і чоловіків. Це стратегія, що направлена на включення досвіду жінок і чоловіків, як невід'ємного виміру, у розробку, виконання, моніторинг і оцінку політики і програм у всіх політичних, економічних і суспільних сферах, і що дозволяє жінкам і чоловікам рівною мірою отримувати користь і розірвати коло нерівності. Кінцева мета – це досягнення гендерної рівності» [19, с.6].

В Європейському Союзі вперше ідея рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків була зафіксована у Римських договорах (1957). Зокрема, у статті 119 йдеться про те, що чоловіки і жінки повинні отримувати рівну оплату праці за рівноцінну роботу, У Маастрихтському договорі (1992), у статті 2 йдеться про цінності, які характеризуються «плюралізмом, недискримінацією, терпимістю, справедливістю, солідарністю та рівністю жінок і чоловіків». У статті 3 зазначено, що ЄС «бореться із соціальною маргіналізацією і з дискримінацією, сприяє соціальній справедливості та соціальному захисту, рівності жінок і чоловіків,

солідарності поколінь та охороні прав дітей». В Амстердамському договорі (1997) прописуються ідеї рівності між чоловіками і жінками щодо можливостей на ринку праці та стосовно ставлення на роботі» (стаття 118), рівного ставлення до чоловіків і жінок стосовно працевлаштування і зайнятості, включаючи принцип рівної оплати праці за однакову роботу, забезпечення повної рівності між чоловіками і жінками у робочому житті (стаття 119) [19, с.8].

У 1998 році Рада Європи прийняла новий документ «Гендерний мейнстрімінг: концептуальні рамки, методологія та презентація успішних практик» (Gender mainstreaming: Conceptual framework, methodology and presentation of good practices). Він розроблений спеціалістами Відділу з проблем рівності між чоловіками і жінками, в якому було закладено концептуальні основи гендерного мейнстрімінгу, його методологія та методика. Він є основним для розробки законів і державних програм з гендерної проблематики країнами-членами ЄС. В документі говориться про те, що гендерний мейнстрімінг є новою стратегією досягнення гендерної рівності, яка передбачає введення аспектів, пов'язаних з рівністю чоловіків і жінок, в усі сфери і на всі рівні політичної діяльності. Головне завдання комплексного підходу – це помістити людей у самий центр процесу формування політики [39].

У Хартії основних прав ЄС (2000)⁷ у статті 21 йдеться про заборону дискримінації на основі низки ознак, у тому числі статі. Стаття 23 документу присвячена тематиці рівності між чоловіками і жінками: «Рівність між чоловіками і жінками має бути забезпечена у всіх сферах, включаючи зайнятість, роботу і заробітну плату. Принцип рівності не суперечить ідеї збереження або прийняття заходів, що передбачають особливі переваги на користь недостатньо представленої статі». Тобто у статті йдеться про можливість прийняття так званих позитивних дій (affirmative actions), серед яких можуть бути і гендерні квоти. У Лісабонській угоді (2007) до тематики гендерної рівності на ринку праці (статті 1 і 2) і боротьби із дискримінацією на основі статі (стаття 5) додаються такі, як подолання торгівлі людьми, зокрема, жінками і дітьми (статті 63, 69), подолання насильства у сім'ї [19, с.9].

Низка резолюцій Європейського Парламенту та директив і резолюцій Ради ЄС містять інформацію про потреби гендерних перетворень і визначають норми стосовно їх забезпечення. У політиці забезпечення гендерної рівності Європейська Комісія застосовує так званий подвійний підхід (dual approach): втілення політики «гендерної пріоритетизації» (gender mainstreaming) та ініціювання спеціальних заходів (specific measures). Гендерна пріоритетизація застосовується, наприклад, у бюджетних процесах, так званому гендерному формуванню бюджету, тобто, це гендерна оцінка бюджетів, використання гендерного підходу на всіх рівнях бюджетного процесу та реструктуризація доходів і видатків з метою сприяння гендерній рівності. Спеціальні заходи у гендерній політиці на рівні ЄС – це законодавство, інформаційно-просвітницькі кампанії, фінансові програми. Мета цих заходів полягає у розв'язанні конкретних проблем, таких як різниця в оплаті праці, брак представництва жінок, наприклад, у певних сферах зайнятості тощо.

У Рамковій стратегії Європейської спільноти гендерної рівності (2001- 2005) уже зазначається про «пропагування рівної участі та представництва жінок». Зокрема, піднімається питання поліпшення гендерного балансу в процесі прийняття політичних рішень; говориться про заходи, орієнтовані на оцінки впливу виборчих систем, законодавства, квот та інших заходів щодо забезпечення гендерного балансу у виборних політичних органах. У Стратегії забезпечення рівності між жінками та чоловіками (2010-2015) зазначено, що «жінки недостатньо представлені в процесі прийняття рішень – як в парламентах, так і в національних урядах» [19, с.10-11].

5 березня 2020 року Європейська комісія затвердила Стратегію гендерної рівності 2020 – 2025 – це документ, яким керується Європейський Союз у формуванні гендерної політики. У Стратегії передбачений широкий перелік цілей, під якими слід розуміти основні виклики, які існують в ЄС, в тому числі у питаннях екології, цифрової трансформації та демографічних змін, які мають гендерний аспект, наприклад:

- тенденція, що все більше робочих місць стає цифровими, і існує нагальна потреба забезпечити рівний доступ чоловіків та жінок до економічних можливостей та якісної роботи в цифровій економіці;
- демографічні зміни у контексті зростання очікуваної тривалості життя (жінки, як правило, живуть довше за чоловіків у середньому, і тому складають більшість літніх людей) створюють виклик у вигляді можливої дискримінації за статтю та віком на робочому місці;
- проблеми рівного пенсійного забезпечення і в цілому вплив гендерних розривів в оплаті праці на досягнення стійкого розвитку;
- проблеми рівного пенсійного забезпечення і в цілому вплив гендерних розривів в оплаті праці на досягнення стійкого розвитку [45].

На рівні Європейського Союзу існує низка органів та ініціатив, спрямованих на просування гендерної рівності. Одним із ключових механізмів є прийняття «Спільної декларації про рівність між жінками і чоловіками» головами Ради ЄС у форматі Трійки (Trio Presidency). Наприклад, під час головування Італії, Латвії та Люксембургу (липень 2014 – грудень 2015 рр.) була ухвалена відповідна Декларація, яка, зокрема, підкреслювала необхідність розширення участі жінок у процесі прийняття рішень.

Важливу роль у просуванні гендерної політики відіграє Комітет з прав жінок та гендерної рівності при Європейському парламенті. Він відповідає за розробку законодавчих ініціатив, спрямованих на забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків, ліквідацію всіх форм дискримінації та інтеграцію гендерного підходу в політики ЄС. Одним із напрямків його діяльності є моніторинг участі жінок у політичному житті країн-членів. За даними одного з його звітів, жінки все ще недостатньо представлені у виборних органах влади. У зв'язку з цим у документі наголошується на важливості діяльності політичних партій, які несуть відповідальність за висування кандидаток, та рекомендується впровадження гендерних квот у партійних списках. Додатково підкреслюється роль освіти та медіа у заохоченні жінок до політичної участі [19, с.13-14].

Окрім Європарламенту, на рівні ЄС діє Група високого рівня з гендерної пріоритетизації (High-Level Group on Gender Mainstreaming), створена у 2001 році. Це неформальна структура, яка складається з високопосадовців держав-членів, відповідальних за реалізацію гендерної політики. Її засідання проходять двічі на рік під керівництвом Європейської Комісії у країні, що головує в Раді ЄС. Група забезпечує реалізацію Пекінської платформи дій у країнах ЄС та допомагає Єврокомісії у підготовці щорічного звіту про стан гендерної рівності.

Іншим важливим органом є Консультативний комітет з рівних можливостей для жінок і чоловіків (Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men), створений у 1981 році. Він складається з представників урядів держав-членів, соціальних партнерів та громадських організацій, таких як Європейське жіноче лобі. Основна функція Комітету – консультування Європейської Комісії щодо розробки та імплементації гендерної політики. Зокрема, в одному із його звітів підкреслюється, що для забезпечення рівного доступу жінок до політики важливо розвивати державну підтримку догляду за дітьми та формувати гендерно-чутливу культуру [19, с.14].

У структурі Європейської Комісії питання гендерної рівності координує Генеральний директорат з питань правосуддя, прав споживачів та гендерної рівності (Justice, Consumers and Gender Equality). Вперше гендерна рівність була включена до назви посади комісара ЄК, що підкреслює значення цієї тематики.

Значну роль у розвитку гендерної політики відіграє Європейський інститут з питань гендерної рівності (European Institute for Gender Equality, EIGE), заснований у 2006 році та розташований у Вільнюсі (Литва). Його основні завдання включають:

- збір та аналіз даних щодо стану гендерної рівності в країнах ЄС;
- розробку методологічних рекомендацій та політичних стратегій;
- підтримку досліджень і навчальних програм;
- формування та координацію Європейської мережі гендерної рівності.

Сфери діяльності EIGE охоплюють Індекс гендерної рівності (Gender Equality Index), гендерну пріоритетизацію (Gender Mainstreaming), протидію

гендерно-обумовленому насильству (Gender-based Violence), питання залучення чоловіків до забезпечення гендерної рівності та організацію тренінгів із гендерних питань.

Однією з ключових платформ для співпраці експертів є «ЄвроГендерна мережа» (EuroGender Network) – онлайн-платформа, яка дозволяє понад 10000 експертам, науковцям та політичним діячам обмінюватися ресурсами та дослідженнями з питань гендерної рівності [19, с.15].

Таким чином, Європейський Союз має розвинену інституційну структуру для забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків. Проте ефективність цих органів залежить від активного залучення як держав-членів, так і громадянського суспільства, а також від послідовного впровадження гендерних принципів у всі сфери політики ЄС.

1.3 Гендерно чутливий підхід до парламентської діяльності

Національні парламенти займають унікальну позицію в просуванні гендерної рівності та впровадженні гендерного підходу в управлінні державою. Як інституції, що покликані відображати суспільство, парламенти мають адаптуватися до сучасних потреб електорату, забезпечуючи рівне представництво та врахування інтересів усіх громадян, незалежно від їхньої статі. Для того, щоб парламенти дійсно відображала інтереси всього суспільства, вони повинні бути гендерно чутливими.

Концепція гендерної чутливості набуває все більшого значення в сучасному суспільстві, зокрема в контексті демократичного управління та законотворчості. Вона відіграє ключову роль у забезпеченні рівності та справедливості для всіх громадян, незалежно від їхньої статі.

Гендерна чутливість - це здатність розпізнавати, усвідомлювати та реагувати на гендерні питання в усіх сферах життя. Вона передбачає розуміння соціально-культурних факторів, які впливають на стосунки між чоловіками та жінками, а також їхні ролі в суспільстві. Гендерно чутливий підхід враховує різні потреби,

досвід та перспективи як чоловіків, так і жінок при розробці політик, програм та законів.

Гендерна чутливість важлива, оскільки вона: сприяє рівності та справедливості, покращує ефективність політик та програм, сприяє соціальній інклюзії, підвищує економічну ефективність, зміцнює демократичні цінності [3].

Парламент, як головний законодавчий орган країни, відіграє ключову роль у формуванні гендерно чутливого суспільства. Гендерно чутливий парламент – це політичний інститут, що відповідає потребам та інтересам як чоловіків, так і жінок.

Ознаки гендерно чутливого парламенту наступні:

- прагнення до рівного представництва чоловіків і жінок у парламенті, зокрема на керівних посадах;
- прийняття законів, які враховують гендерні аспекти та сприяють гендерній рівності;
- створення робочого середовища, вільного від дискримінації та гендерних стереотипів;
- забезпечення умов, які враховують потреби як чоловіків, так і жінок (наприклад, кімнати для годування немовлят);
- систематичне оцінювання впливу законопроектів та політик на чоловіків і жінок [21, с. 6-8].

У 2006-2008 рр. Міжпарламентський союз провів опитування парламентарів та зробив висновок, що участь жінок в законотворчій діяльності сприяє досягненню гендерної рівності як в країні, так і в самому парламенті [60].

Міжпарламентський союз визначає парламент як «політичну інституцію, що відповідає потребам та інтересам як жінок, так і чоловіків з точки зору своєї структури, процедур та методів роботи, усуває перешкоди для повноцінної участі жінок та пропонує відповідну модель для суспільства» [61]. Схожі визначення запропонували Європейський інститут гендерної рівності та Організація економічного співробітництва та розвитку [9].

У 2017 році Міжпарламентський союз виробив План дій для парламентів, які ставлять за мету підвищити чутливість щодо гендерних питань. План дій складається з наступних завдань:

- збільшити кількість жінок у парламенті та досягти паритетного представництва;
- посилити законодавство щодо гендерної рівності;
- впроваджувати гендерну рівність в діяльність парламенту;
- створювати та вдосконалювати гендерно чутливу інфраструктуру в парламенті;
- забезпечити розподіл відповідальності за гендерну рівність між усіма парламентарями, незалежно від статі;
- заохочувати політичні партії сприяти гендерній рівності;
- підвищувати гендерну чутливість серед працівників парламенту [66].

Важливо, щоб гендерно чутливий парламент мав інфраструктуру та культуру, яка відповідає потребам усіх депутатів. Це включає створення дружнього до сім'ї середовища, запобігання дискримінації та домаганням, а також забезпечення справедливого розподілу ресурсів та об'єктів [17, с. 537].

Враховуючи сучасні реалії, з якими стикаються парламентарі обох статей, та визнаючи непропорційне навантаження жінок у догляді за сім'єю, для створення гендерно-чутливого парламенту необхідно:

- переглянути графік засідань, запровадити ранній початок роботи, уникати пізніх голосувань та узгоджувати графік із шкільним календарем;
- створити дитячі центри та сімейні кімнати в парламентських будівлях;
- забезпечити право на батьківську відпустку для всіх парламентарів;
- розглянути альтернативи довгостроковій батьківській відпустці, наприклад, визнання догляду за дитиною як поважної причини відсутності на засіданні;
- надати можливість голосування за дорученням для парламентарів, які годують немовлят.

Для створення безпечного та недискримінаційного робочого середовища парламентам потрібно:

- провести гендерний аналіз парламентських ритуалів, дрес-кодів, форм звернення та мови, що використовується;

- організувати тренінги з гендерної обізнаності для всіх членів парламенту та забезпечити гендерно чутливе введення на посаду для нових членів; впровадити програми наставництва для нових жінок-парламентарів та обмін досвідом між досвідченими та новими парламентарями

Для забезпечення рівного доступу до ресурсів та об'єктів парламентам слід:

- провести гендерну оцінку наявних об'єктів та інфраструктури;
- забезпечити справедливе та прозоре надання пільг та прав на парламентські поїздки;

- прагнути до гендерного балансу в парламентських делегаціях [69].

Для впровадження ефективної інституціоналізації гендерної рівності парламенти повинні не лише ухвалювати відповідні закони, але й активно впроваджувати їх у власну діяльність. Важливо, щоб механізми підтримки гендерної рівності були інтегровані на всіх рівнях парламентської роботи, створюючи інклюзивне та справедливе середовище. Гендерно-чутливий парламент є ключем до побудови демократичного суспільства, яке відображає інтереси всіх громадян та сприяє подоланню структурної нерівності.

РОЗДІЛ 2

ПАРЛАМЕНТСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ В КОНТЕКСТІ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ (НА ПРИКЛАДІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ПАРЛАМЕНТУ)

2.1 Гендерний склад Європейського парламенту: динаміка та механізми балансу

Питання гендерного балансу в політичних інституціях є одним із ключових вимірів демократичності та рівності можливостей. Європейський парламент (ЄП) – представницький орган Європейського Союзу – від самого початку свого існування відображав тенденції участі жінок у політиці.

Європейський парламент був заснований у 1952 році як Спільна Асамблея Європейського об'єднання вугілля та сталі, пізніше – Парламентська Асамблея Європейських співтовариств. У перші десятиліття (1950–1970-ті роки), коли члени ЄП не обиралися прямим голосуванням, а делегувалися національними парламентами, частка жінок була вкрай незначною. Всього за 1952–1979 роки членами Асамблеї були лише 30 жінок, що підкреслює маргінальність жіночого представництва в той період. Наприклад, станом на 1978 рік із 198 членів Європарламенту лише 11 були жінками (близько 5,6%). Кардинальні зміни розпочалися після запровадження прямих виборів до ЄП. 1979 рік став поворотним моментом: відбулися перші загальноєвропейські вибори, на яких громадяни обирали депутатів безпосередньо. Результатом стало різке збільшення кількості жінок-депутатів – у новообраному складі 1979 року налічувалося 68 жінок з 410 депутатів (близько 16,6%) [56].

Цей стрибок відобразив як розширення самого складу Парламенту, так і певний прорив у залученні жінок до європейської політики. Символічно, що першим головою безпосередньо обраного Європарламенту також стала жінка: Сімона Вейль, відома правозахисниця та політик з Франції, була обрана президентом ЄП у липні 1979 року – вперше в історії жінка обійняла цю посаду [58]. Її обрання не лише підкреслило зміни в гендерному складі, але й стало

знаковим кроком до визнання ролі жінок на найвищому рівні європейської політики.

Після 1979 року частка жінок у Європарламенті неухильно зростала з кожним наступним скликанням. У 1980-ті роки цей процес йшов повільно: так, після виборів 1984 року жінки становили близько 18% депутатського корпусу, а після виборів 1989 року – приблизно 19%. Однак у 1990-ті спостерігалося помітніше підвищення: вибори 1994 року принесли збільшення частки жінок до 26%, а за підсумками виборів 1999 року жінки вже склали близько 30% складу ЄП. У першому десятилітті 2000-х позитивна динаміка зберігалася, хоча й не такими швидкими темпами: після розширення ЄС і виборів 2004 року частка депутатів-жінок становила приблизно 31%, а після виборів 2009 року – близько 35%. Восьме скликання (2014–2019) відзначилося подальшим зростанням жіночого представництва до 37%. Нарешті, на виборах 2019 року Європарламент досяг історичного максимуму за гендерною збалансованістю: було обрано 41% жінок, що стало найвищим показником за всю його історію (табл. 2.1).

Табл. 2.1 Гендерний розподіл у Європарламенті з 1979 по 2024 рік [74].

Рік	Чоловіки, %	Жінки, %
1979	84	16
1984	82	18
1989	81	19
1994	74	26
1999	70	30
2004	69	31
2009	65	35
2014	63	37
2019	59	41
2024	61	39

Європейський парламент зарекомендував себе як інституція, що випереджає у гендерній рівності багато національних парламентів Європи. Для порівняння,

середній показник представленості жінок у національних парламентах країн ЄС значно нижчий – близько 32% у 2023 році [59]. Таким чином, Європарламент історично відіграє роль «локомотива» гендерної рівності в політичному житті Європи, хоча шлях до повної паритетності ще не завершено.

Попри те, що в цілому Європейський парламент наближається до гендерного балансу, рівень жіночого представництва суттєво різниться між країнами-членами ЄС.

На найвищих позиціях за часткою жінок традиційно знаходяться держави Північної Європи. Фінляндія та Швеція після виборів 2019 року навіть мали більшість жінок серед своїх депутатів ЄП (понад 50%). Близькими до цього показника були також Данія та Нідерланди, де співвідношення чоловіків і жінок у ЄП майже зрівнялося (близько 45–50% жінок).

Франція, Іспанія, Бельгія, Люксембург та деякі інші країни Західної Європи завдяки політиці «паритету» у виборчих списках також забезпечили близьку до рівності представленість – як правило, від 40% до 50% жінок серед обраних євродепутатів. Наприклад, Франція ввела закон про паритет ще на початку 2000-х, що позитивно вплинуло на гендерний склад і французької делегації в ЄП (приблизно половина депутатів-жінок).

Нижню частину рейтингу складають деякі країни Південно-Східної Європи та Балкан. Найбільш проблемними прикладами є ті держави, де жінки в ЄП майже відсутні. Так, Кіпр вже двічі поспіль (після виборів 2014 та 2019 років) взагалі не обрав жодної жінки до Європарламенту. Це свідчить про серйозні бар'єри для жінок у політичній системі країни.

Литва, Румунія та деякі інші держави мали менш ніж 20% жінок серед своїх євродепутатів станом на 2019–2024 роки. Зокрема, Румунія та Литва відправили до ЄП близько 18%, що значно нижче середнього рівня. Греція традиційно має низькі показники: попри декларований мінімум у 1/3 жінок у списках, після виборів 2019 р. грецькими євродепутатами стали лише близько 24% жінок [48].

Зростання представленості жінок у ЄП значною мірою стало результатом впровадження низки правових та інституційних механізмів, покликаних усунути

гендерний дисбаланс. До ключових з них належать: гендерні квоти у виборчих списках, внутрішньопартійні політики щодо паритету, а також загальноєвропейські ініціативи та зобов'язання, що стимулюють рівність статей у політиці.

Законодавчо закріплені квоти у країнах ЄС. Близько третини держав-членів ЄС прийняли спеціальні виборчі закони, які вимагають мінімальної представленості кожної статі серед кандидатів на виборах (у тому числі виборах до Європарламенту). За даними Європейського інституту гендерної рівності (EIGE), станом на 2023 рік 10 країн ЄС мали гендерні квоти, обов'язкові для виборів до ЄП.

50% (паритетні) квоти. Бельгія, Франція, Італія, Люксембург вимагають рівного представництва чоловіків і жінок у виборчих списках (50/50). Це означає, що партії зобов'язані висувати приблизно однакову кількість кандидатів кожної статі. У результаті, ці країни наближаються до паритету і серед обраних депутатів – більшість із них мають 40–50% жінок у делегації.

40% квоти. Греція, Іспанія, Хорватія, Португалія, Словенія встановили поріг не менше 40% кандидатів кожної статі. Такий підхід теж допомагає підвищити шанси жінок. Наприклад, Іспанія завдяки квоті фактично досягла гендерно збалансованого представництва у ЄП (близько половини іспанських депутатів – жінки). Втім, у деяких країнах ця міра спрацювала не повністю: у Греції та Хорватії, попри виконання формальної квоти, частка жінок серед обраних залишилась нижчою за 40% (близько 24% і 33% відповідно), що пов'язано з відсутністю правил про позиціонування жінок у верхній частині списків. Тобто, без вимоги чергування кандидатів, жінок можуть ставити переважно в кінці списку, і вони тоді не проходять до парламенту.

35% квота. Польща – запровадила мінімум 35% кандидатів-жінок (або чоловіків) у списках. Це відносно невисокий поріг, але і він має ефект: частка польських жінок-депутатів у ЄП після 2019 р. перевищила 35% [49].

Ефективність законодавчих квот загалом підтверджується статистикою: 8 із 10 перелічених країн досягли показника щонайменше 35% жінок серед своїх

євродепутатів. Тобто, квоти довели свою дієвість як інструмент швидкого подолання гендерного розриву у представництві. Водночас досвід Греції та Хорватії висвітлив важливість якісного дизайну квот – наявності не лише кількісних вимог, але й правил щодо розташування кандидатів (щоб жінки мали рівні шанси бути обраними, а не тільки номінально присутні в списках).

Внутрішньопартійні політики та добровільні квоти. Окрім державних законів, великий внесок у гендерний баланс роблять самі політичні партії. У багатьох країнах і на європейському рівні партії запроваджують добровільні механізми: квоти у партійних статутах, цільові програми підтримки жінок-кандидаток. Наприклад, загальноєвропейська Партія європейських соціалістів (ПЕС) і Європейська зелена партія офіційно декларують прагнення до паритету та рекомендують національним партіям-членам дотримуватися гендерно збалансованих списків. Внаслідок цього фракції соціал-демократів, лібералів, зелених у ЄП мають відносно високий відсоток жінок (45–50%). Натомість європейські партії консервативного спрямування (Європейська народна партія чи правопопулістичні об'єднання) часто не мають внутрішніх квот – і відповідно, їхні делегації більш чоловічі за складом (так, у фракції Європейські консерватори та реформісти (ECR) менш ніж чверть жінок) [44].

Добровільні партійні заходи особливо важливі в країнах, де закон не зобов'язує висувати жінок. Чим активніше партія впроваджує гендерні політики, тим вищою є частка жінок серед її обраних представників. Відтак, внутрішньопартійні механізми – це ефективний інструмент забезпечення гендерного балансу, доповнюючий або замінюючий державні квоти.

Суттєві відмінності між країнами-членами ЄС підкреслюють важливість національних інституційних механізмів. Скандинавські країни досягли гендерного паритету, тоді як південно-східноєвропейські держави значно відстають. Законодавчо закріплені квоти (особливо 50% паритетні) виявилися найбільш дієвими, забезпечуючи 40-50% жіночого представництва. Досвід Європарламенту підтверджує, що досягнення гендерної рівності можливе за умови комплексного підходу, який поєднує законодавчі квоти з активною позицією політичних партій.

2.2 Робочі процедури в ЄП: гендерний аспект

Гендерний аспект у робочих процедурах Європейського Парламенту (ЄП) є важливим елементом забезпечення рівності та інклюзивності в інституційній структурі Європейського Союзу. Протягом останніх десятиліть ЄП не лише послідовно виступав за впровадження гендерної перспективи в законодавчі акти, але й намагався інтегрувати принципи гендерної рівності у власні внутрішні процедури та культуру. Значний прогрес у цій сфері відбувся з моменту створення Комітету з прав жінок та гендерної рівності (FEMM) у 1984 році, який істотно вплинув на просування гендерних питань у загальноєвропейському порядку денному. Європейський Союз активно працює над інтеграцією гендерної рівності у свої політики та стратегії, розглядаючи це питання як одне з фундаментальних прав та основний принцип європейської соціальної моделі. Наприклад, Стратегія гендерної рівності ЄС на 2020–2025 роки спрямована на подолання гендерного розриву в оплаті праці, збільшення участі жінок у прийнятті рішень та боротьбу з гендерним насильством. Ця стратегія також включає амбітні цілі щодо досягнення гендерного балансу на керівних посадах, забезпечення рівних можливостей у всіх секторах економіки та впровадження гендерного підходу в усіх політиках ЄС (gender mainstreaming). Цей документ є частиною ширшої програми ЄС, спрямованої на реалізацію Цілей сталого розвитку ООН, зокрема Цілі 5 — забезпечення гендерної рівності та розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат [28].

Європейський парламент займається питаннями дискримінації, домагань та сексуальних домагань у межах своїх внутрішніх правил і положень, визнаючи необхідність створення безпечного робочого середовища для всіх без винятку. За останні роки було прийнято низку важливих документів, що регулюють ці питання та встановлюють чіткі принципи поведінки в інституційному просторі. Правила процедури Європейського парламенту, включаючи Кодекс належної поведінки для членів Європейського парламенту під час виконання своїх обов'язків, підтверджують принцип недискримінації, забороняють і засуджують

дискримінаційні практики та закликають депутатів дотримуватись цих правил, коли вони виступають в парламенті. Ці документи встановлюють не лише загальні принципи, але й конкретні стандарти поведінки, що мають на меті забезпечити повагу та гідність кожної особи в робочому середовищі ЄП. Важливо зазначити, що ці правила поширюються на всі форми комунікації — як у фізичному просторі парламенту, так і в цифрових каналах зв'язку, включаючи соціальні мережі та офіційне листування. Така всеохоплююча політика демонструє прагнення ЄП створити культуру поваги та рівності на всіх рівнях своєї діяльності та слугувати прикладом для національних парламентів і міжнародних інституцій [55].

Вищезазначені документи також забороняють психологічні та сексуальні домагання (розглядаються як дискримінація за ознакою статі) щодо членів Європарламенту та проти парламентського персоналу — включно з акредитованими помічниками депутатів Європарламенту, які працюють у Брюсселі, Люксембурзі чи Страсбурзі — та встановлюють санкції у випадку невиконання. Особливо важливо підкреслити, що ці правила захищають усіх працівників ЄП незалежно від їхнього статусу чи посади, створюючи рівні умови захисту від неприйнятної поведінки. Санкційний механізм передбачає декілька рівнів покарання — від попередження та тимчасового відсторонення від певних парламентських обов'язків до фінансових стягнень і, в найсерйозніших випадках, передачі справи до правоохоронних органів, якщо поведінка має ознаки кримінального правопорушення. Крім того, депутати Європарламенту повинні підписати декларацію, вступаючи на посаду в парламенті, в якій вони зобов'язуються дотримуватися кодексу. Декларація опублікована на сайті Європейського парламенту, забезпечуючи прозорість і публічний доступ до інформації про зобов'язання кожного депутата. Таке публічне зобов'язання посилює відповідальність депутатів перед виборцями та громадянським суспільством. Якщо євродепутати не підпишуть декларацію, вони не можуть бути призначені доповідачами або брати участь в офіційних делегаціях, що обмежує їхні можливості повноцінно виконувати представницькі функції та є серйозним стимулом для дотримання встановлених правил поведінки.

Інституційна реакція Європейського парламенту на боротьбу з сексуальними домаганнями включає роботу двох спеціалізованих комітетів, які покликані забезпечувати належний розгляд скарг і створювати безпечне робоче середовище. Консультативний комітет з питань домагань та їх запобігання на робочому місці розглядає випадки домагань серед усіх співробітників, включаючи стажерів та акредитованих помічників парламенту. Цей комітет складається з представників різних підрозділів і рівнів ієрархії ЄП, що забезпечує всебічний підхід до розгляду справ і враховує різні перспективи та досвід [35]. До його обов'язків входить запобігання та розв'язання переслідувань, пропозиція посередництва між сторонами конфлікту, організація навчальних програм для підвищення обізнаності про проблему домагань, надання інформаційних матеріалів про доступні ресурси підтримки, а також участь у парламентській мережі сприяння здоров'ю для комплексного вирішення питань психологічного та фізичного благополуччя співробітників. Комітет проводить регулярні інформаційні кампанії та тренінги, спрямовані на формування культури поваги та підвищення обізнаності щодо проблеми домагань. Однак, важливо зазначити, що комітет не має повноважень застосовувати адміністративні чи дисциплінарні стягнення, що обмежує його ефективність у серйозних випадках. Він може лише надавати рекомендації відповідним органам ЄП щодо подальших дій [51]. До 2019 року комітет не розглядав жодного випадку сексуальних домагань, що може свідчити або про відсутність таких випадків, або, що більш імовірно, про недосконалість системи подання та розгляду скарг і низький рівень довіри до неї з боку потенційних жертв [34]. З іншого боку, Консультативний комітет, який розглядає скарги на переслідування щодо членів Європейського парламенту, має вузьку сферу компетенції та розглядає виключно скарги на переслідування щодо членів Європарламенту. Цей комітет складається з високопоставлених депутатів ЄП, що забезпечує необхідний рівень авторитету для розгляду делікатних питань, пов'язаних з поведінкою обраних представників. Його роль полягає в запобіганні переслідуванням серед членів та усуненні таких випадків, проведенні конфіденційних розслідувань за поданими скаргами, наданні рекомендацій

Президенту Європейського парламенту щодо санкцій проти винного члена Європарламенту та будь-яких подальших заходів для захисту постраждалої сторони та запобігання повторення подібних ситуацій у майбутньому. Комітет має встановлені процедури розгляду скарг, які включають конфіденційні інтерв'ю з обома сторонами, збір доказів та консультації з юридичними експертами для забезпечення справедливого та обґрунтованого рішення [36].

У 2023 році, після ретельного перегляду функціонування системи подання скарг щодо домагань, Європейський парламент запровадив нову послугу посередництва, яка дозволяє вирішувати конфлікти неформальним шляхом, перш ніж вони переростуть у серйозніші проблеми. Ця послуга передбачає участь професійних медіаторів, які допомагають сторонам досягти взаємоприйняттого рішення в конфіденційний спосіб. Парламент також погодився переглянути правила функціонування Консультативного комітету, який розглядає скарги щодо домагань щодо членів Європейського парламенту, впровадивши суттєві вдосконалення, у тому числі посилений захист для осіб, які подають скарги, що зменшує ризик негативних наслідків для кар'єри, і коротші процедури розгляду справ, щоб забезпечити швидке реагування на інциденти. Ці зміни відображають зростаюче усвідомлення важливості ефективних механізмів захисту від домагань та необхідності створення безпечного робочого середовища. Європейський парламент також зробив обов'язковими тренінги для євродепутатів на початку кожного мандату, що включають модулі з питань етики, поваги, недискримінації та розпізнавання домагань, та встановив санкції за непроходження цього навчання, такі як відмова у призначенні на певні посади в комітетах або заборона участі в офіційних делегаціях. Це свідчить про серйозний підхід до запобігання проблемі домагань через освіту та підвищення обізнаності депутатів [52].

Інші форми насильства щодо жінок-депутатів Європарламенту та працівників парламенту, в тому числі в онлайн-просторах, ще не розглядаються в достатній мірі в адміністративних процедурах Європейського парламенту, що створює прогалину в захисті від новітніх форм гендерно зумовленого насильства. Враховуючи зростаючу роль цифрових технологій та соціальних мереж у

політичній комунікації, ця проблема стає все більш актуальною і потребує негайного вирішення. Широко поширений онлайн і офлайн сексизм і насильство щодо жінок у парламентах, включаючи мову ненависті, кіберпереслідування, публікацію приватної інформації (доксинг), погрози та скоординовані кампанії з дискредитації, є основною перешкодою для рівноправної участі жінок у виборах, займанні владних посад, прийнятті політичних рішень, можливості бути політично активними та вільно висловлювати свою думку без страху покарання чи переслідування. Дослідження показують, що жінки-політики непропорційно частіше стають мішенню для таких нападів порівняно з чоловіками, а характер цих нападів часто містить сексуальні натяки, акцентує увагу на зовнішності та ролі жінки в сім'ї, а не на її професійних якостях. Це значно обмежує можливості жінок повноцінно брати участь у політичному житті та може призводити до самоцензури або навіть відмови від політичної кар'єри, що підриває демократичні принципи та представленість різних груп населення в органах влади [33].

Немає спеціальних положень ЄС щодо відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами, по догляду за дитиною або по догляду за дитиною для депутатів Європарламенту, що створює значні виклики для жінок-політиків, особливо тих, хто має або планує мати дітей. Відсутність таких положень може розглядатися як структурна перешкода для повноцінної участі жінок у політичному житті на європейському рівні та суперечить загальним принципам гендерної рівності, які ЄС пропагує в інших сферах. Незважаючи на те, що Європейський парламент став сильним промоутером і захисником прогресу в напрямку більшої гендерної рівності в ЄС, його внутрішню політику необхідно оновити, щоб дозволити членам Європарламенту краще поєднувати свої ролі законодавців і опікунів. Це особливо важливо з огляду на демографічні зміни в складі ЄП, де зростає кількість молодих жінок-депутатів, для яких питання балансу між роботою та сімейним життям є актуальним. Ні в Європейському виборчому акті 1976 року, ні в Регламенті Європейського парламенту немає посилань на положення про сімейні відпустки, що відображає застарілий підхід до організації політичної діяльності, який не враховує сучасні реалії та потреби [53]. Для жінок-депутатів

Європарламенту материнство визнається вагомим мотивом для «відпустки» в контексті правила 156 про присутність членів на засіданнях, однак це положення обмежується лише питаннями відвідуваності та не передбачає системного підходу до забезпечення прав материнства для євродепутаток. Така ситуація створює нерівні умови для жінок і чоловіків у політиці, оскільки жінки часто змушені обирати між професійною кар'єрою та сім'єю [55].

Пропозиція Європейського парламенту від 2022 року скасувати Закон про вибори та замінити його Регламентом про вибори депутатів Європарламенту передбачає важливі нововведення, зокрема можливість тимчасової заміни (на 16 тижнів з можливістю поновлення) у випадках відпустки по вагітності та пологах, батьківства чи відпустки по догляду за дитиною. Це прогресивна пропозиція, яка могла б значно покращити ситуацію з гендерною рівністю в політичному представництві на європейському рівні та створити більш сприятливі умови для поєднання політичної кар'єри з сімейними обов'язками. Такий механізм тимчасової заміни успішно функціонує в деяких національних парламентах і доводить свою ефективність у забезпеченні безперервності представництва та захисту прав депутатів. Однак ця пропозиція не була прийнята Радою Європи [40], що свідчить про необхідність подальшої адвокації та підвищення обізнаності щодо важливості структурних змін для досягнення реальної гендерної рівності в політичних інституціях. Впровадження таких механізмів могло б не лише покращити умови роботи для жінок-євродепутаток, але й слугувати прикладом для національних парламентів і сприяти зміні суспільного сприйняття ролі жінок у політиці та публічному житті загалом.

2.3 Роль парламентських комітетів та груп у просуванні гендерної рівності

Для системного врахування гендерної перспективи на всіх етапах законодавчого процесу в ЄП створено спеціальні інституційні механізми. Зокрема,

в парламенті діє постійний Комітет з прав жінок і гендерної рівності (FEMM), а також функціонує внутрішня мережа гендерного мейнстримінгу, що охоплює всі комітети та делегації. Окрім того, депутати об'єднуються у міжфракційні групи для спільного просування рівності та пов'язаних питань у різних сферах. Усі ці структури доповнюють одна одну, забезпечуючи інтеграцію гендерної рівноправності до роботи ЄП та сприяючи ухваленню відповідних ініціатив, резолюцій і змін до правил.

Комітет з прав жінок і гендерної рівності є основним профільним органом Європарламенту, що відповідає за формування та моніторинг політики рівності жінок і чоловіків. Він займається питаннями прав жінок, недискримінації за ознакою статі та забезпеченням рівних можливостей у різних сферах життя. В рамках законодавчої роботи саме Комітет з прав жінок і гендерної рівності виступає провідним органом, що просуває принцип гендерної рівності й мейнстримінгу у всіх політиках та процесах ЄП. Комітет наділений повноваженнями готувати проекти законодавчих актів та резолюцій з гендерної тематики, а також надає висновки іншим комітетам, щоб забезпечити врахування гендерної перспективи в різних сферах політики. На початку 7-го скликання (2009 р.) за ініціативи Комітет з прав жінок і гендерної рівності в ЄП була запроваджена практика так званих «гендерних поправок» до звітів інших комітетів – тобто поправок, спрямованих на інтеграцію гендерного аспекту до тексту законодавчих пропозицій. Такий підхід дозволив системніше враховувати вплив рішень ЄС на жінок і чоловіків навіть у тих питаннях, що раніше вважалися гендерно нейтральними [50].

Фахова робота Комітету з прав жінок і гендерної рівності сприяла появі важливих ініціатив Європарламенту у сфері гендерної рівності. Зокрема, після тривалих зусиль та розгляду поправок ЄП у 2023 році затвердив свою позицію щодо першої загальноєвропейської директиви з протидії насильству проти жінок і домашньому насильству, яка передбачає посилений захист потерпілих і запровадження більш ефективних превентивних заходів [68]. Крім того, Комітет з прав жінок виступив організатором Європейського тижня гендерної рівності –

спеціальної сесії, що вперше відбулася в жовтні 2020 року та залучила всі комітети і делегації до обговорення гендерних аспектів їхньої роботи [57]. Такі зусилля допомагають підвищити обізнаність щодо гендерних питань у різних секторах політики та зміцнюють міжкомітетну співпрацю з питань рівності.

Метою залучення гендерної перспективи до роботи всіх парламентських комітетів стало створення у 2009 році спеціальної мережі гендерного мейнстримінгу в Європарламенті. До цієї мережі входять депутати – по одному представнику від кожного постійного комітету (а згодом і від міжпарламентських делегацій) – які відповідають за інтегрування принципу рівності жінок і чоловіків у діяльність своїх комітетів. Їм також допомагає паралельна мережа співробітників секретаріатів комітетів, що забезпечують експертну підтримку. Члени мережі регулярно проводять координаційні зустрічі, обмінюючись інформацією про законодавчі ініціативи та кращі практики гендерного аналізу.

Наявність такої міжкомітетної мережі дозволяє враховувати гендерні аспекти навіть у тих сферах політики, де це раніше не практикувалося. Більшість комітетів ЄП нині принаймні частково інтегрують гендерну проблематику у свої напрацювання – зокрема, при підготовці звітів, внесенні поправок, замовленні досліджень чи проведенні слухань. Водночас Європарламент визнає необхідність подальшого посилення цієї мережі та активнішого залучення парламентарів до її роботи. У своїх рішеннях ЄП закликав до розширення і розвитку мережі гендерного мейнстримінгу, зокрема шляхом долучення до неї додаткових депутатів (заступників членів мережі) від кожного комітету та делегації для підвищення рівня участі [50].

Для членів мережі гендерного мейнстримінгу організовуються навчання і надаються методичні матеріали. Європейський інститут з питань гендерної рівності (EIGE) проводить тренінги з гендерно-правового аналізу та гендерного бюджетування для депутатів і експертів, розробив спеціальний контрольний список для перевірки проєктів законодавства на чутливість до гендерних аспектів.

Завдяки діяльності Комітету з прав жінок і гендерної рівності та мережі гендерного мейнстримінгу Європарламент продовжує впроваджувати нові методи

і інструменти гендерного мейнстримінгу у свій законодавчий процес, а також спонукає Європейську Комісію здійснювати гендерну оцінку впливу кожної нової законодавчої ініціативи на рівні ЄС [76].

Міжфракційні групи в Європарламенті – це неофіційні об’єднання депутатів різних політичних фракцій, що створюються для лобіювання певних цінностей чи тем, зокрема у сфері прав людини та рівності. Хоча такі об’єднання не мають формальних повноважень ухвалювати рішення, вони слугують важливим форумом для міжпартійної координації та формування порядку денного з проблематики, яку підтримують. Щодо гендерної рівності та недискримінації, у ЄП діють декілька релевантних міжфракційних об’єднань. Наприклад, Міжфракційна група з прав ЛГБТ опікується захистом прав осіб різної сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності, відстоюючи принцип рівності для всіх. Антирасистська та протидискримінаційна міжфракційна група фокусується на боротьбі з расизмом і ксенофобією та просуванні рівності, приділяючи увагу й перетину гендерних та етнічних аспектів дискримінації. Подібні міжфракційні платформи забезпечують додатковий неформальний простір, де парламентарі можуть спільно просувати ініціативи рівноправності поза рамками офіційних комітетів [77].

Крім офіційно визнаних інтергруп, в ЄП періодично виникають і неформальні міжпартійні ініціативи, що привертають увагу до гендерних проблем. Показовим прикладом стала кампанія «MeTooEP» у 2017–2018 роках, коли депутатки різних фракцій об’єдналися для протидії сексуальним домаганням у стінах європейських інституцій. Цей рух домігся того, що в жовтні 2017 року парламент значною більшістю ухвалив резолюцію із засудженням випадків сексуальних домагань та із закликом до реформ внутрішніх процедур їх розгляду.

Після хвилі суспільного тиску ЄП розпочав впровадження відповідних змін – зокрема, було рекомендовано створити незалежну експертну групу для розслідування скарг, запровадити обов’язкове навчання з протидії домаганням для депутатів і персоналу, а також реформувати склад консультативних органів, що розглядають такі скарги [79]. Це продемонструвало, що згуртована міжфракційна

позиція депутатів здатна ініціювати інституційні зміни задля утвердження принципу рівності в самому Європарламенті.

2.4 Забезпечення гендерної рівності в законодавчій діяльності Європейського парламенту

Європейський парламент (ЄП) активно працює над створенням гендерно-чутливого законодавства, що інтегрує занепокоєння та потреби жінок і чоловіків у політичний процес та всі сектори політики. Це передбачає не лише розробку відповідних законів, але й використання інструментів та механізмів для оцінки та забезпечення гендерного балансу [49].

Одним із ключових напрямків є застосування оцінки гендерного впливу (gender impact assessment) при розробці законодавчих пропозицій. Європейський Парламент зобов'язався проводити таку оцінку для кожного законодавчого звіту за власною ініціативою з метою покращення гендерного мейнстрімінгу в законодавчому процесі. Це зобов'язання також відображено в дорожній карті з впровадження Гендерного плану дій ЄП на 2020 рік. ЄП через Комітет з прав жінок та гендерної рівності (FEMM) та Мережу гендерного мейнстрімінгу (GMN) активно досліджує додаткові методи та інструменти для підвищення ефективності гендерного мейнстрімінгу. Більше того, Європейський Парламент закликав Європейську Комісію проводити та публікувати оцінки гендерного впливу для кожної законодавчої пропозиції, а також включати цілі та показники ефективності, пов'язані з гендером, до своїх пропозицій.

Європейський парламент також підтримав Стратегію гендерної рівності Європейської Комісії на 2020–2025 роки. Ця стратегія визначає політичні цілі та дії ЄС для досягнення конкретного прогресу на шляху до гендерно рівної Європи до 2025 року. Вона ґрунтується на подвійному підході: запровадження цільових заходів та посилення гендерного мейнстрімінгу з урахуванням інтерсекційного підходу до політики ЄС. Ключові цілі стратегії охоплюють боротьбу з гендерно зумовленим насильством, подолання гендерних стереотипів, скорочення

гендерних розривів на ринку праці, досягнення рівної участі в різних секторах економіки, вирішення проблем розриву в оплаті праці та пенсіях, подолання розриву в догляді та досягнення гендерного балансу в процесі прийняття рішень та в політиці. Хоча Європейський парламент схвалив цю стратегію, він висловив занепокоєння щодо відсутності чіткої системи моніторингу та підзвітності з конкретними цілями гендерної рівності, відповідними часовими рамками та індикаторами для відстеження прогресу. Крім того, ЄП закликав Комісію забезпечити врахування прав жінок у всіх її пропозиціях, розробити конкретні плани щодо зменшення рівня бідності серед жінок та посилити зусилля для скорочення гендерного розриву в оплаті праці [46].

З 2019 року Європейський парламент ухвалив низку важливих законодавчих актів для просування гендерної рівності в ЄС. Зокрема, директива ЄС про баланс між роботою та особистим життям. Ця директива спрямована на покращення балансу між роботою та особистим життям батьків та опікунів по всьому ЄС. Вона набула чинності 1 липня 2019 року, вимагаючи від держав-членів імплементувати її у національне законодавство до 2 серпня 2022 року [42].

У березні 2021 року Комісія висунула пропозицію щодо директиви, спрямованої на вирішення проблеми гендерного розриву в оплаті праці - Директива про обов'язкові заходи щодо прозорості оплати праці. У квітні 2023 року Європейський Парламент та Рада ЄС ухвалили нові правила боротьби з гендерною дискримінацією в оплаті праці.

Після 10 років блокування в Раді, Європейський парламент ухвалив в листопаді 2022 року Директива щодо покращення гендерного балансу серед директорів компаній, що котируються на біржі, з метою збільшення присутності жінок у радах директорів компаній [43].

У червні 2023 року ЄС приєднався до Конвенції Ради Європи про запобігання та боротьбу з насильством щодо жінок та домашнім насильством (Стамбульської конвенції). Цей важливий договір з прав людини встановлює комплексні правові стандарти для забезпечення права жінок жити без насильства. Конвенція набула чинності для ЄС у жовтні 2023 року. Крім того, у березні 2022

року Європейська Комісія висунула пропозицію щодо директиви про боротьбу з насильством щодо жінок та домашнім насильством. Європейський парламент підготували відповідний звіт та обговорили законодавчий текст з Радою [47].

Отже, Європейський парламент демонструє комплексний підхід до забезпечення гендерної рівності в законодавчій діяльності через впровадження гендерно-чутливого законодавства та систематичне застосування оцінки гендерного впливу. Ключовими досягненнями стало ухвалення Стратегії гендерної рівності та низки важливих директив, включаючи директиви про баланс між роботою та особистим життям, прозорість оплати праці, гендерний баланс у радах директорів компаній та приєднання до Стамбульської конвенції.

Інституційна робота ЄП через Комітет з прав жінок та гендерної рівності (FEMM) та Мережу гендерного мейнстримінгу (GMN) забезпечує систематичну інтеграцію гендерних аспектів у всі законодавчі процеси. Водночас ЄП висловлює занепокоєння щодо необхідності покращення системи моніторингу та підзвітності з конкретними індикаторами для відстеження прогресу, що свідчить про прагнення до ефективної реалізації гендерних політик на практиці.

2.5 Гендерна дипломатія Європейського парламенту

Європейський парламент відіграє важливу роль у просуванні принципів гендерної рівності як одного з базових цінностей Європейського Союзу на міжнародній арені. У своїй зовнішній політиці та дипломатичній діяльності ЄП систематично інтегрує гендерний підхід та захист прав жінок. Це реалізується через ухвалення спеціальних резолюцій щодо прав жінок у світі, розвиток міжпарламентської співпраці з третіми країнами з акцентом на гендерній рівності, участь депутатів ЄП у міжнародних місіях зі спостереження за виборами з урахуванням гендерного аспекту, а також формування офіційної позиції ЄС щодо гендерних прав на глобальних форумах.

Одним із ключових інструментів Європарламенту у сфері гендерної дипломатії є ухвалення резолюцій, які привертають увагу міжнародної спільноти

до питань прав жінок та закликають до конкретних дій. ЄП систематично використовує резолюції, щоб засудити порушення прав жінок у різних країнах і регіонах та вимагати від інституцій ЄС та держав-членів належної реакції. Зокрема, парламент закликав Європейську службу зовнішніх дій, Єврокомісію, агенції ЄС та країни-члени системно інтегрувати гендерний мейнстримінг у зовнішню та безпекову політику ЄС. Європарламент привітав ухвалення нового Гендерного плану дій III на 2021–2025 роки і наголосив, що 85% офіційної допомоги розвитку ЄС мають спрямовуватися на програми, які включають гендерну рівність як значну або основну ціль [70].

Європарламент неодноразово приймав резолюції, що засуджують грубі порушення прав жінок у конкретних країнах. Наприклад, у вересні 2024 року ЄП ухвалив резолюцію щодо становища афганських жінок під правлінням Талібану, в якій рішуче засудив нові «моральні» приписи талібів, що виключають жінок і дівчат з суспільного життя, та охарактеризував політику режиму як «гендерний апартеїд». Європарламент закликав ЄС підтримати міжнародне визнання практики талібів як злочину проти людяності [64].

Європарламент оперативно відреагував на придушення прав жінок в Ірані: вже в жовтні 2022 року була прийнята резолюція, яка засудила вбивство Махси Аміні та репресії проти жінок, закликавши до санкцій проти іранських посадовців. Крім того, парламент використовує свою премію імені Сахарова як дипломатичний жест підтримки правозахисниць: лауреатом 2023 року стала Джина Махса Аміні та рух «Жінка, Життя, Свобода» в Ірані, що підкреслило солідарність ЄП із боротьбою іранських жінок за свободу.

Окремо слід відзначити зусилля Європарламенту з просування порядку денного «Жінки, мир, безпека» на міжнародному рівні. У своїх доповідях ЄП наголошує, що жінки відіграють ключову роль у встановленні миру в конфліктних країнах, і що участь жінок у мирних переговорах та процесах безпеки прямо пов'язана з вищою ефективністю та стійкістю миру. ЄП постійно закликає забезпечити повноцінну участь жінок на всіх етапах врегулювання конфліктів – від запобігання і медіації до будівництва миру [70].

Таким чином, через резолюції Європарламент формує позицію ЄС як глобального захисника прав жінок і гендерної рівності.

Другим важливим напрямом гендерної дипломатії Європарламенту є парламентська дипломатія – тобто міжпарламентська співпраця з законодавчими органами третіх країн та участь у міжнародних міжпарламентських асамблеях. ЄП використовує ці платформи для просування гендерної рівності у двосторонніх та багатосторонніх відносинах. Впродовж 2019–2024 років у структурі Європарламенту здійснювалися інновації задля гендерного мейнстрімінгу в діяльності парламентських делегацій. Зокрема, під керівництвом голови Конференції голів делегацій І. Родрігес-Пінєро було запроваджено систему гендерних координаторів у делегаціях ЄП, відповідальних за врахування гендерних аспектів у міжпарламентських контактах. Ця ініціатива, підтримана керівництвом делегацій, допомогла інтегрувати питання прав жінок до порядку денного зустрічей з партнерами.

Важливим напрямом є і співпраця з громадянським суспільством: парламентарі ЄП під час закордонних візитів часто зустрічаються з правозахисницями та представницями жіночих організацій, надаючи їм майданчик для озвучення проблем. Таким чином, через міжпарламентську співпрацю та дипломатичні місії Європарламент просуває стандарти гендерної рівності, обмінюється кращими законодавчими практиками (наприклад, щодо боротьби з насильством чи забезпечення рівних прав) і заохочує партнерів приймати відповідні реформи [67].

Прикладом практичної реалізації описаних підходів є діяльність Європейського парламенту у контексті відносин з Україною, зокрема під час протистояння російській агресії. Європарламент від самого початку повномасштабної війни приділяє особливу увагу становищу жінок, постраждалих від конфлікту. Вже 5 травня 2022 року ЄП прийняв спеціальну резолюцію щодо впливу війни проти України на жінок, у якій рішуче засудив випадки сексуального та гендерно зумовленого насильства як зброї війни. Парламент висловив глибоку стурбованість численними повідомленнями про зґвалтування, сексуальне рабство,

торгівлю людьми та інші форми насильства, з якими зіштовхуються жінки і діти – як всередині охопленої війною країни, так і серед біженців, що вимушено покинули Україну. У цій резолюції ЄП не лише констатував проблему, а й визначив конкретні рекомендації щодо захисту постраждалих. Зокрема, наголошено, що центри прийому біженців мають враховувати особливі потреби жінок і дівчат, забезпечивши наявність зрозумілих та доступних механізмів подання скарг для потерпілих. Європарламент закликав держави-члени ЄС та інші країни швидко виявляти і переслідувати за законом злочинні мережі, які займаються торгівлею жінками, що тікають від війни [33].

Важливо, що Європейський парламент підтримує Україну не тільки шляхом засудження злочинів, але й у проведенні позитивних змін, пов'язаних із гендерною рівністю. Зокрема, ЄП неодноразово закликав Україну до ратифікації Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульської конвенції). Після того, як у червні 2022 р. Україна ратифікувала Конвенцію, Європарламент привітав цей крок як свідчення відданості України європейським цінностям та підтвердження намірів продовжувати перетворення країни навіть попри виклики війни [32].

Гендерна дипломатія Європарламенту охоплює як реагування на нагальні кризи (захист жінок під час війни та гуманітарних катастроф), так і довгострокову підтримку реформ заради утвердження гендерної рівності. Європарламент послідовно поєднує принциповість у питаннях захисту прав жінок із практичними дипломатичними інструментами – резолюціями, міжпарламентським діалогом, міжнародними місіями – аби просувати гендерну рівність як невід'ємну складову зовнішньої політики ЄС та європейських цінностей у світі.

РОЗДІЛ 3

ПЕРСПЕКТИВИ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ В УКРАЇНІ ГЕНДЕРНИХ СТРАТЕГІЙ ЄП

3.1 Роль Верховної Ради у просуванні гендерної рівності

З перших років незалежності України закладено конституційні та правові основи забезпечення рівності прав жінок і чоловіків. Важливим кроком стало ухвалення Конституції України 1996 року, стаття 24 якої прямо забороняє привілеї чи обмеження за ознакою статі та гарантує рівність прав і свобод жінок і чоловіків, дозволяючи спеціальні заходи для охорони материнства і забезпечення рівних можливостей [16]. У наступні роки Верховна Рада ратифікувала ключові міжнародні документи з питань гендерної рівності, зокрема Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) та Декларацію ООН про викорінення насильства щодо жінок (ратифікована 1993 р.) [5]. Ці кроки підготували підґрунтя для національних законодавчих ініціатив.

Початок 2000-х років ознаменувався розробкою спеціального законодавства, спрямованого на усунення гендерної дискримінації та створення механізмів реалізації рівних прав. У 2001 році було прийнято Закон України «Про попередження насильства в сім'ї», який вперше визначив правові засади запобігання домашньому насильству. Також у 2002 році набув чинності новий Сімейний кодекс, який закріпив рівні права подружжя у шлюбі та сім'ї і встановив принцип рівності батька і матері у вихованні дітей. У цей же період вносилися зміни до Кримінального кодексу (зокрема, запроваджено відповідальність за торгівлю людьми) та Кодексу про адміністративні правопорушення з метою захисту прав найбільш вразливих груп жінок [5].

Кульмінацією ранніх зусиль став Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», ухвалений Верховною Радою у вересні 2005 року. Цей закон заклав фундамент державної гендерної політики, визначивши її метою досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх

сферах життя. Прийняття цього акту стало нормативною основою для розвитку гендерної політики держави. У законі вперше було запроваджено поняття гендерної рівності та гендерної дискримінації, визначено механізми реалізації рівних прав (через державні програми, гендерно-правову експертизу законопроектів, інститути Уповноважених тощо) і окреслено коло суб'єктів, відповідальних за її забезпечення. Зокрема, згідно із цим Законом, саме Верховна Рада визначає основні засади гендерної політики держави, дотримується принципу рівних прав у законодавчій діяльності та здійснює парламентський контроль за виконанням законодавства про рівність жінок і чоловіків [22].

Після 2005 року Верховна Рада продовжила удосконалення законодавства з урахуванням євроінтеграційних прагнень України. У 2008 році зміни до Кодексу законів про працю зобов'язали встановлювати рівні права та можливості жінок і чоловіків у колективних договорах [13]. У 2012 році був ухвалений Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», що встановив загальну заборону дискримінації за ознакою статі та інших ознак на всіх рівнях суспільного життя [23]. Хоча цей закон має ширший антидискримінаційний характер, він став важливою частиною гендерно чутливого законодавства, визначивши поняття прямих і непрямих форм дискримінації та створивши інституційні передумови для захисту від неї.

Помітним досягненням у просуванні жінок у політиці стало запровадження виборчих гендерних квот [7]. Перші норми щодо обов'язкового представництва обох статей у виборчих списках були внесені до Закону «Про місцеві вибори» (2015 рік): не менше 30% кандидатів у партійних списках до місцевих рад мали становити особи однієї статі. Однак відсутність санкцій за недотримання цієї норми призвела до того, що вона залишилася декларативною [4]. У 2019 році Верховна Рада VIII скликання прийняла Виборчий кодекс, який увів більш дієвий механізм квот: у кожній п'ятірці кандидатів партійного списку мають бути як мінімум двоє жінок і двоє чоловіків [4]. Ця 40-відсоткова квота була вперше застосована на місцевих виборах 2020 року і, попри певні труднощі із виконанням, дала відчутний результат – жінки здобули 37% депутатських мандатів у місцевих

радах. Важливо, що гендерні квоти змінили і політичну культуру: партії були змушені активніше залучати жінок як кандидаток, а суспільство отримало більше прикладів успішних жінок-лідерок на місцевому рівні [20]. На парламентські вибори вплив квот опосередкований (оскільки на виборах 2019 року вони ще не діяли), однак деякі партії намагались виконувати європейські вимоги щодо гендерної рівності заради позитивного іміджу.

Серед інших законів Верховної Ради, що сприяють гендерній рівності, варто згадати: Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у Збройних Силах та інших військових формуваннях» (2018), який відкрив для жінок доступ до всіх військових посад і спеціальностей нарівні з чоловіками; Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька на догляд за дитиною» №1401-IX (2021), що ввів право чоловіків на оплачувану 14-денну відпустку при народженні дитини та усунув законодавчі обмеження для батьків щодо догляду за дітьми; зміни до Закону «Про рекламу» (2021), якими заборонено дискримінацію за ознакою статі в рекламній продукції; перейменування свята 14 жовтня на День захисників і захисниць України (2021) для гендерно нейтрального вшанування військовослужбовців обох статей [29].

За останні роки Верховна Рада України ухвалила декілька резонансних рішень, що стали переломними моментами у гендерній політиці держави. Зокрема, багаторічні зусилля українських парламентарів та правозахисників увінчалися успіхом 20 червня 2022 року, коли Верховна Рада ратифікувала Конвенцію Ради Європи про запобігання та боротьбу з насильством щодо жінок і домашнім насильством (відомої як Стамбульська конвенція). За відповідний закон №0157 проголосували 259 народних депутатів (при необхідних 226), проти висловилися лише 8 депутатів. Україна стала 36-ю державою – учасницею цієї конвенції, і документ набрав чинності для України 1 листопада 2022 року. Ратифікація Стамбульської конвенції є визначною ініціативою, оскільки вона зобов'язує державу імплементувати найвищі міжнародні стандарти захисту жінок від насильства. Завдяки цьому рішенням Верховної Ради українське законодавство

буде ще більше гармонізоване з європейським: передбачається криміналізація всіх форм насильства проти жінок, створення притулків та гарячих ліній, дієвий захист постраждалих, просвітницькі кампанії проти стереотипів тощо. Фактично, ратифікація підтвердила політичну волю України боротися з гендерно обумовленим насильством на найвищому рівні та посилювати відповідальність за такі злочини. Цей крок був високо оцінений Радою Європи і став сигналом про відданість України принципам прав людини [2].

Для просування гендерної політики всередині самого парламенту важливу роль відіграє міжфракційне об'єднання «Рівні можливості». Це об'єднання народних депутатів, що існує на надфракційній основі і консолідує представників різних політичних сил навколо ідеї гендерної рівності. МФО «Рівні можливості» було створене у Верховній Раді України 6 грудня 2011 року з метою розвитку гендерної політики, розширення прав і можливостей жінок та законодавчого забезпечення принципу рівності [6, с. 270]. За понад десять років діяльності це об'єднання стало одним із найчисельніших: до його складу входить понад 90 депутатів та депутаток різних фракцій [15].

МФО «Рівні можливості» функціонує як неформальний координаційний центр законодавчих зусиль у сфері гендерної рівності. Серед головних завдань об'єднання – боротьба зі стереотипами щодо ролі жінки і чоловіка в суспільстві, спільна розробка та підтримка законопроектів, спрямованих на забезпечення рівних прав у різних сферах (ринок праці, освіта, охорона здоров'я, політика), протидія домашньому та гендерно зумовленому насильству, захист вразливих категорій (матері-одиначки, багатодітні сім'ї тощо). Об'єднання тісно співпрацює з громадськістю: депутати беруть участь у соціальних акціях, кампаніях проти дискримінації за ознакою статі, ініціюють публічні обговорення гендерних проблем. Своєю місією МФО визначає просування гендерної рівності та поліпшення становища жінок у суспільстві, надання державній політиці рівних можливостей системності, об'єднання зусиль законодавчої і виконавчої влади та громадянського сектору, а також адаптацію українського законодавства до норм ЄС. За час існування МФО «Рівні можливості» його учасниками підготовлено і

подано низку важливих законопроектів. Лише за каденцію Верховної Ради IX скликання (2019–2023) члени об'єднання розробили 20 законопроектів гендерного спрямування, із яких 5 вже стали законами. МФО «Рівні можливості» виступає організатором і партнером численних публічних заходів на тему гендерної політики. З 2017 року за ініціатииви об'єднання щорічно проводиться Український Жіночий Конгрес – масштабний форум, що об'єднує політиків, урядовців, міжнародних експертів, активістів для обговорення актуальних питань гендерної рівності та напрацювання спільних рішень. Наприклад, перший такий конгрес відбувся 22–23 листопада 2017 року в Києві за підтримки Верховної Ради. Крім того, при МФО у 2016 році створено Громадську раду з гендерних питань – консультативно-дорадчий орган, що об'єднав близько 70 громадських організацій. Ця рада координує взаємодію між парламентом і НДО, напрацьовує пропозиції в таких сферах, як збільшення політичної участі жінок, виконання порядку денного «Жінки, мир, безпека» (резолюція РБ ООН 1325), проведення гендерної експертизи законопроектів, економічне розширення прав жінок, ратифікація та імплементація Стамбульської конвенції тощо. Таким чином, через МФО «Рівні можливості» Верховна Рада залучає експертизу громадянського суспільства та міжнародних структур, роблячи власну діяльність у сфері гендерної політики більш інклюзивною і ефективною [29].

Діяльність міжфракційного об'єднання «Рівні можливості» демонструє, що в українському парламенті сформувався надпартійний консенсус щодо важливості гендерної рівності. Це сприяє сталості і наступності гендерних ініціатив незалежно від політичних змін, а також підтримує комунікацію Верховної Ради з зовнішніми партнерами на цьому напрямі.

Просування гендерної рівності – це сфера, де тісна співпраця держави з міжнародною спільнотою та неурядовими організаціями особливо важлива. Верховна Рада України активно залучає експертну підтримку міжнародних партнерів і голос громадянського суспільства для розробки та імплементації гендерно чутливого законодавства.

На рівні міжнародних організацій Український парламент співпрацює з такими ключовими гравцями, як ООН Жінки (UN Women), Рада Європи, Організація з безпеки і співробітництва в Європі (ОБСЄ), Європейський Союз (через представництво ЄС в Україні та профільні проекти), Світовий банк та ін. Прикладом такої співпраці є тематичні заходи й тренінги для депутатського корпусу. Зокрема, у квітні 2024 року Комітет ВРУ з питань інтеграції України до ЄС спільно з ООН Жінки та за підтримки урядів Данії і Швеції провів спеціальну дискусію на тему «Гендерна рівність в інтеграції до ЄС». Метою заходу було підвищення обізнаності народних депутатів про їхню роль у просуванні гендерної рівності та розширенні прав і можливостей жінок в контексті євроінтеграційних реформ. Учасники – представники Верховної Ради, Європарламенту, дипломатичного корпусу, міжнародні експерти – обговорили кращі практики гендерного аналізу законодавства, імплементацію директив ЄС у національне право з урахуванням гендерної перспективи, а також законодавчі ініціативи для досягнення рівності [14].

Верховна Рада також користується експертною та фінансовою підтримкою програм розвитку ООН та інших агентств у реалізації гендерних проектів. Наприклад, за сприяння ПРООН та ООН Жінки впроваджуються навчальні курси для державних службовців і депутатів з питань гендерно-орієнтованого бюджетування, гендерного аналізу політик, формування гендерно чутливого парламенту тощо. Такі ініціативи допомагають підвищувати інституційну спроможність парламенту оцінювати вплив політик на жінок і чоловіків. Приміром, у 2021–2022 роках Європейський інститут гендерної рівності (EIGE) та Європарламент проводили тренінги для українських законотворців щодо методик гендерного бюджетування та гендерної експертизи законопроектів [11].

Окремо варто відзначити співробітництво Верховної Ради з Радою Європи. До ратифікації Стамбульської конвенції український парламент отримував численні рекомендації від моніторингових органів Ради Європи, зокрема, ПАРЕ, щодо необхідності посилити боротьбу з насильством проти жінок. У відповідь ВРУ тісно взаємодіяла з Офісом Ради Європи в Україні, експертами Гендерної

рівності Ради Європи при розробці законів 2017 року про домашнє насильство, приводила національні визначення у відповідність до європейських (напр. вперше в законодавстві з'явилися поняття «гендерно зумовлене насильство», «сталкінг» тощо). Після ратифікації конвенції у 2022 р. український парламент співпрацює з міжнародними партнерами у впровадженні її положень – наприклад, звертається по експертизу до Ради Європи щодо проектів змін до Кримінального кодексу з метою криміналізації всіх форм насильства, покритих конвенцією [18, с. 78-80].

Також Верховна Рада інституційно забезпечила врахування думки громадськості через механізм парламентських слухань і круглих столів на гендерну тематику. До таких слухань широко залучаються експерти неурядових організацій, що дозволяє офіційно донести до парламенту аналітику «з полів» і врахувати її у подальших законодавчих рішеннях [24].

Окрім законотворчої діяльності, важливою є контрольна функція Верховної Ради, покликана забезпечити реальну імплементацію прийнятих законів та дотримання урядом взятих зобов'язань у галузі гендерної рівності. В українському парламенті сформувались декілька механізмів парламентського контролю у сфері гендерної політики.

Парламентські комітети – насамперед Комітет з прав людини та Комітет соціальної політики – щорічно заслуховують представників міністерств щодо виконання державних гендерних програм і міжнародних зобов'язань (таких як Пекінська платформа чи Цілі сталого розвитку ООН, зокрема ціль №5 про гендерну рівність). ВРУ може вимагати від уряду звіт про виконання Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей за певний період [18, с. 81-82].

Інструментом контролю є індивідуальні та колективні депутатські запити до органів виконавчої влади щодо дотримання гендерного законодавства. Наприклад, після прийняття закону про рівні права у Збройних Силах (2018) окремі депутати надсилали запити до Міноборони про кількість призначених жінок на бойові посади, вимагали пояснень у разі зволікання з виконанням норм (наприклад, щодо забезпечення рівних умов служби та належного спорядження для жінок-

військовослужбовиць). Так само після впровадження гендерних квот депутати контролювали ЦВК щодо обов'язковості дотримання квот при реєстрації списків – зверненнями і участю у судових оскарженнях там, де ТВК порушували закон. Депутатські звернення до правоохоронних органів можуть ініціювати перевірки випадків дискримінації (скажімо, коли в ЗМІ стає відомо про відмову найму жінки через її стать – такі випадки беруть під контроль парламентарі-учасники МФО) [75].

Інститут Омбудсмана є складовою парламентського контролю, оскільки призначається Верховною Радою і щорічно звітує перед нею. З 2005 року до мандату Уповноваженого включено нагляд за дотриманням рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. У своїй щорічній доповіді Омбудсман окремий розділ присвячує питанню гендерної рівності – аналізує скарги громадян на дискримінацію, оцінює виконання урядових програм, вказує на проблеми (наприклад, гендерний розрив в оплаті праці, недопредставленість жінок у вищих ешелонах влади, недостатнє фінансування притулків для постраждалих від насильства тощо). Верховна Рада, заслуховуючи цю доповідь, може реагувати постановами чи дорученнями. Так, за поданням Омбудсмана парламент неодноразово ініціював зміни до законів – приміром, щодо посилення захисту трудових прав вагітних жінок або заборони тестів на вагітність при працевлаштуванні (цей аспект було внесено до КЗпП у 2017 р. після критики Омбудсмана в звіті) [27].

ВРУ здійснює контроль за гендерною політикою і опосередковано – через затвердження державного бюджету. З 2018 року Україна впроваджує гендерно-орієнтоване бюджетування (ГОБ) і Верховна Рада відіграє роль у тому, щоб бюджети програм враховували потреби різних груп населення. Бюджетний комітет та комітети-суб'єкти розгляду бюджету аналізують, чи виділяються достатні кошти на реалізацію гендерних програм (наприклад, фінансування центрів допомоги жертвам насильства, програм підтримки материнства і батьківства, заходів із гендерної просвіти). Хоча цей механізм ще розвивається, прецеденти є: у бюджеті 2023 р. за наполяганням депутатських фракцій були збільшені видатки на

розбудову мережі притулків для постраждалих від домашнього насильства, аби виконати вимоги Стамбульської конвенції. Таким чином, через бюджетний процес парламент може стимулювати уряд належно фінансувати гендерні ініціативи [18, с.205].

Верховна Рада України відіграє провідну роль у просуванні гендерної рівності шляхом як законотворчості, так і наглядових функцій. Історичний розвиток гендерно орієнтованого законодавства – від конституційного закріплення рівності статей і першого покоління законів початку 2000-х до сучасних норм про квоти, протидію насильству та антидискримінаційних актів – демонструє послідовність і прогресивність парламенту в цьому напрямі.

3.2 Рекомендації щодо впровадження гендерних практик ЄП в українському парламентаризмі

Європейський парламент є одним із провідних інституцій Європейського Союзу розглядає забезпечення гендерної рівності як одну з фундаментальних цінностей і невід’ємну складову демократичного врядування. З огляду на курс України на європейську інтеграцію, доцільно аналізувати та впроваджувати ефективні гендерні практики ЄП у національному законодавчому органі — Верховній Раді України.

На основі розділу 2 «Парламентська діяльність в контексті гендерної рівності (на прикладі Європейського парламенту)» та підрозділу 3.1. «Роль Верховної Ради у просуванні гендерної рівності» складено таблицю (табл. 3.1), в якій наведені результати порівняльного аналізу гендерних практик ЄП та ВРУ. На основі наведеного аналізу можна сформулювати низку конкретних кроків, спрямованих на імплементацію найкращих гендерних практик Європейського парламенту у діяльність Верховної Ради України.

Таблиця 3.1 Порівняльний аналіз гендерних практик ЄП і ВРУ

№	Критерій	Європейський парламент	Верховна Рада України
1	2	3	4
1	Частка жінок у складі парламенту	40%	21%
2	Наявність спеціального комітету з гендерної рівності	Так, комітет (FEMM)	Ні, лише підкомітет
3	Механізм квотування	Національні квоти + пропозиції на рівні ЄС	40% квота (ще не використовувалась)
4	Гендерний мейнстрімінг у законодавчому процесі	Обов'язковий гендерний аналіз	Закріплений в законодавстві, але досі гендерну експертизу не додають до опублікованих проєктів документів
5	Наявність кодексу поведінки щодо гендерної етики	Так, є Кодекс поведінки депутатів	Ні, етичний кодекс не затверджено
6	Механізми протидії домаганням	Так, незалежна служба скарг, обов'язкові тренінги	Ні, немає процедур, лише загальні норми
7	Інституційна підтримка жінок-депутатів	Так, мережа наставництва, спеціальні платформи, щорічні заходи «Тиждень рівності»	Обмежена (МФО, ініціативи за підтримки донорів)
8	Використання гендерної мови у документах	Так, офіційно закріплені рекомендації	Ні, немає усталеної практики
9	Інфраструктура для поєднання професійної діяльності і батьківства	Так, дитсадки, врахування потреб	Обмежена (лише одна дитяча кімната)
10	Регулярна гендерна звітність парламенту	Так, щорічні звіти, публічний моніторинг	Ні, відсутній системний підхід

1. *Інституціоналізувати гендерні структури.* Створити у ВРУ постійний комітет з гендерної рівності на більш високому рівні. Оптимально – перейменувати один з існуючих комітетів (наприклад, з питань прав людини) на Комітет з прав людини та гендерної рівності, або ж утворити окремий комітет за умови зміни структури. Це забезпечить постійний парламентський майданчик для

розгляду законопроектів щодо рівних прав, парламентського контролю за діяльністю уряду в цій сфері, співпраці з міжнародними партнерами (ООН, ЄС тощо). Паралельно – офіційно визнати і підтримати діяльність міжфракційного об'єднання «Рівні можливості»: надати йому статус консультативної ради при Голові ВРУ, виділити ресурси на заходи (приміщення, організаційну підтримку). Запровадити практику призначення координаторів з гендерних питань у кожному комітеті ВРУ (за аналогією до ЄП – ці депутати або співробітники секретаріатів комітетів стежили б за врахуванням гендерного виміру у відповідній галузі (бюджет, оборона, соцполітика тощо) і взаємодіяли б із міжфракційним об'єднанням.

2. *Запровадити обов'язковий гендерний аналіз законопроектів.* Внести зміни до Регламенту Верховної Ради або Закону «Про правила підготовки проектів законів» з вимогою додавати до кожного законопроекту гендерно-правову експертизу. Розробити уніфіковані методичні рекомендації для такої експертизи. Забезпечити відповідальність Головного науково-експертного управління та профільних комітетів за проведення гендерного аналізу. У разі негативного висновку – законопроект має доопрацьовуватися. Також ухвалити постанову ВРУ, що зобов'язує Кабінет Міністрів надавати парламенту інформацію про гендерний вплив урядових законопроектів (тобто уряд має готувати гендерні оцінки для своїх ініціатив). Це створить системність і зробить мейнстрімінг реальною практикою, а не разовою акцією.

3. *Розробити Гендерний план дій парламенту.* На рівні Керівництва ВРУ (спікера та погоджувальної ради) ініціювати підготовку стратегічного документа – Стратегії гендерної рівності у Верховній Раді на 5 років. Залучити до розробки профільних депутатів, представників Апарату, громадські організації та експертів (наприклад, ЮрФем, НІСД, міжнародних радників). У Стратегії визначити конкретні цілі: підвищити гендерну збалансованість персоналу Апарату (особливо керівних посад); впровадити гендерно орієнтоване бюджетування у внутрішньому бюджеті парламенту (щоб видатки враховували потреби різних груп); забезпечити гендерно чутливу комунікацію (офіційні заяви без стереотипів, фемінітиви у

діловодстві тощо); покращити умови роботи (дитячі кімнати, врахування сімейних обставин при плануванні графіку). Передбачити у плані показники успіху (КРІ) і механізм моніторингу та оприлюднювати результати. Такий план, з одного боку, стане «дорожньою картою» змін, а з іншого – сигналізуватиме партнерам з ЄС, що український парламент серйозно ставиться до гендерних зобов'язань на шляху інтеграції.

4. *Покращити робоче середовище та інституційну культуру.* Продовжити облаштування парламенту з урахуванням потреб депутатів обох статей. Забезпечити повноцінне функціонування дитячої кімнати: виділити кошти з бюджету ВРУ на оплату професійного вихователя (адміністратора) для неї, встановити зручний графік роботи кімнати під час пленарних засідань. Розглянути можливість створення додаткових сімейних сервісів – кімнати матері та дитини, тихих кімнат для роботи з немовлятами тощо. Внести зміни до трудових правил Апарату, які б надавали співробітникам-чоловікам рівні можливості переходити на гнучкий графік тощо (щоб заохочувати рівномірний розподіл сімейних обов'язків).

Розробити і впровадити кодекс гендерно чутливої мови в офіційних комунікаціях парламенту – наприклад, затвердити рекомендації щодо використання фемінітивів, недопущення стереотипних висловів, коректного висвітлення жінок-політиків у прес-релізах та на сайті ВРУ. У публічному просторі Верховної Ради (зала засідань, кулуари) розмістити візуальні нагадування про принцип рівноправності і недискримінації (плакати, історичні стенди про жінок в українському парламенті, про жінок-військових). Всі ці заходи поступово сформують інклюзивну культуру, в якій жінки і чоловіки почуватимуться рівноправними учасниками політичного процесу.

5. *Запровадити механізми протидії сексизму та домаганням.* Розробити та ухвалити Кодекс поведінки народних депутатів України, що включатиме розділ про етичні норми гендерної рівності. Прописати чітке визначення сексизму та неприйнятної поведінки, передбачити процедуру розгляду скарг. Створити при Комітеті з Регламенту або як окремий орган комісію з етики та недискримінації,

куди входили б авторитетні депутати обох статей. Ця комісія розглядатиме інциденти (наприклад, скаргу депутатки на образливі висловлювання колеги) і готуватиме висновки з рекомендацією щодо санкцій. Санкції можуть варіюватися – від вимоги публічного вибачення, догани, до виключення з пленарного засідання чи навіть звернення до правоохоронних органів у разі серйозних домагань. Встановити зобов'язання для кожного депутата відвідати хоча б раз за каденцію тренінг або інформаційну сесію з протидії сексуальному насильству, які проводитимуть запрошені експерти. Паралельно – удосконалити національне законодавство: прийняти закон, що дасть визначення поняття «сексизм у публічній сфері» і введе адміністративну відповідальність за повторні випадки. Це стане запобіжником і в стінах парламенту, і ширше – у політичному дискурсі України.

6. *Підтримувати жінок у політичній кар'єрі.* За прикладом європейських практик, Верховній Раді варто інституційно заохочувати більшу участь жінок і підвищення їх ролі. Організувати у співпраці з міжнародними партнерами програму наставництва: закріпити за новообраними жінками-депутатками більш досвідчених парламентарок або парламентарів, які допомагатимуть освоїтися, даватимуть поради щодо роботи в комітетах, налагодження міжфракційних зв'язків тощо. Проводити регулярні семінари з розвитку лідерських якостей, медіа-компетентностей, роботи з виборцями, орієнтовані саме на жінок-політиків – такі тренінги можуть фінансуватися в рамках грантів ЄС чи програм ООН Жінки. Ввести щорічну відзнаку Верховної Ради (наприклад, «За гендерну рівність»), якою нагороджувати депутатів, комітети або фракції, що досягли найбільшого прогресу у просуванні рівних прав (це стимулюватиме здорову конкуренцію за гендерне лідерство). Залучати парламент до загальнонаціональних ініціатив – на кшталт «Жіноче лідерство у відбудові країни» – де депутатки могли б виступати амбасадорками і надихати інших жінок іти в політику.

Запропоновані рекомендації охоплюють шість ключових напрямків: інституціоналізацію гендерних структур через створення постійного комітету та призначення координаторів у всіх комітетах; запровадження обов'язкового гендерного аналізу законопроектів з відповідними методичними рекомендаціями;

розробку п'ятирічної Стратегії гендерної рівності у ВРУ з конкретними показниками; покращення робочого середовища через розвиток інфраструктури та впровадження гендерно чутливої мови; створення механізмів протидії сексизму через Кодекс поведінки та комісію з етики; підтримку жінок у політичній кар'єрі через програми наставництва та лідерського розвитку.

Імплементація цих рекомендацій сприятиме наближенню української парламентської практики до європейських стандартів гендерної рівності та підсилить демократичні засади функціонування Верховної Ради в контексті євроінтеграційних процесів.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження, що ґрунтується на європейському досвіді, підтвердило ключову роль парламентів у просуванні гендерної рівності.

Теоретичний та практичний аналіз гендерної рівності показав, що цей принцип став невід'ємною складовою сучасної демократичної держави.

Історичний розвиток гендерної політики значною мірою зумовлений впливом феміністичного руху та еволюцією розуміння рівності чоловіків і жінок - від ідей формальної рівності до більш комплексних концепцій гендерної справедливості.

Теорії модернізації стверджують, що суспільний розвиток і прогрес пов'язані з розширенням прав та можливостей жінок: зростання економічної та культурної модерності поряд з інституційними змінами корелює з покращенням показників гендерної рівності.

Інституційний підхід, у свою чергу, робить акцент на важливості самих інституцій (зокрема парламентів) у забезпеченні гендерно чутливої політики. Парламенти здатні законодавчо закріплювати принцип рівності, здійснювати контроль за виконанням урядом зобов'язань у цій сфері та формувати суспільний дискурс щодо прав жінок і чоловіків.

Таким чином, теоретичний аналіз доводить, що без активної участі парламентських інституцій досягнення реальної гендерної рівності у суспільстві є неможливим. Повноцінна демократія, яка спирається на принцип представництва, передбачає, що всі групи населення повинні відчувати себе представленими у владі. Це вимагає, зокрема, гендерного реформування політичних інституцій.

Досвід Європейського парламенту продемонстрував ефективність парламентської діяльності у впровадженні гендерної рівності на наднаціональному рівні. Європейський парламент історично пройшов шлях від низької представленості жінок до поступового наближення до гендерного балансу. Кількість жінок-депутатів ЄП зростала на кожних виборах, починаючи з 1979 року, і у 2019 році вперше перевищила 40%, досягнувши 40,7%. Хоча після

виборів 2024 року частка жінок трохи знизилася (38,7% депутатського складу), загальна тенденція свідчить про значний прогрес і дієвість вжитих заходів із забезпечення гендерного балансу. Серед механізмів, що сприяли цьому, – запровадження гендерних квот та паритетних виборчих списків у державах-членах ЄС, а також розвиток внутрішньопарламентської культури рівності.

У самому Європарламенті від початку 2000-х активно реалізується стратегія гендерного мейнстрімінгу: ще у 2003 році ЄП одним із перших у світі офіційно взяв на себе зобов'язання впроваджувати гендерний підхід у всі сфери діяльності. Для контролю та координації цих зусиль було посилено роль Комітету з прав жінок та гендерної рівності (FEMM), який визначає заходи та показники реалізації політики рівності. Наразі в Європарламенті діють постійні гендерні мережі, кожен комітет ухвалює власні плани дій із забезпечення рівних прав, а у 2019 році до Регламенту ЄП було внесено норму про гендерне мейнстрімінг. Такі інституційні зміни свідчать про формування гендерно чутливої внутрішньої культури, де питання рівності інтегровані у повсякденну роботу парламенту.

У законодавчій площині Європарламент активно ініціював і підтримував нормативні акти, спрямовані на захист прав жінок – від рівної оплати праці та протидії гендерному насильству до забезпечення балансу в ухваленні рішень. Крім того, ЄП використовує свій вплив у зовнішніх зв'язках ЄС для просування гендерної рівності на міжнародній арені: зокрема, наполягає на включенні обов'язкових положень щодо прав жінок у торговельні угоди та інші міжнародні домовленості. Така гендерна дипломатія Європарламенту підсилює його образ як актора, що відстоює гендерну рівність не лише в межах власної інституції, але й глобально.

Аналіз перспектив імплементації європейських гендерних стратегій в Україні показав нагальну потребу адаптувати найкращі європейські практики до вітчизняного політичного середовища. На сьогодні спостерігається позитивна динаміка, проте залишається значний простір для прогресу.

Зокрема, у складі Верховної Ради України жінки становлять лише близько п'ятої частини народних депутатів (20,5%), що помітно менше, ніж у середньому в

європейських парламентах. Для виправлення гендерного дисбалансу вже зроблені окремі кроки: виборче законодавство містить гендерну квоту (не менше двох кандидаток у кожній п'ятірці виборчого списку партії) з метою досягнення щонайменше 40% представництва жінок. Очікується, що реалізація цієї норми у майбутніх виборах сприятиме збільшенню числа жінок у парламенті.

Однак кількісні показники недостатні без якісних змін у самій парламентській діяльності. Український парламент поступово переймає європейські підходи: так, у Верховній Раді діє міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості», яке стало рушієм гендерних ініціатив. Завдяки його діяльності останніми роками ухвалено низку важливих законів – про запобігання та протидію домашньому насильству, протидію дискримінації за ознакою статі (зокрема в рекламі), розширено права чоловіків на відпустку по догляду за дитиною, ратифіковано Стамбульську конвенцію про запобігання насильству щодо жінок. Ці кроки свідчать про поступову імплементацію європейських гендерних стандартів у законодавче поле України.

Водночас, аналіз викрив низку проблем та викликів. Серед них – наявність патріархальних стереотипів, недостатнє представництво жінок на керівних посадах, а інколи формальне ставлення до гендерних питань. Військово-політичні виклики останніх років також відволікають увагу від гендерної тематики, хоча водночас відкривають новий вимір ролі жінок у секторі безпеки та оборони.

Для подальшого розвитку парламентської гендерної політики в Україні необхідно зміцнювати інституційні механізми рівності: запроваджувати гендерний аналіз і експертизу всіх законопроектів, створювати або посилювати спеціалізовані парламентські структури, зокрема комітет з гендерних питань, забезпечувати гендерно-чутливу внутрішню культуру у Верховній Раді (включно з протидією сексизму та насильству в стінах парламенту). Важливу роль відіграє і навчання та просвіта самих парламентарів щодо принципів рівності та недискримінації.

Орієнтація на досвід Європейського парламенту – від політики гендерного мейнстрімінгу до практик паритетного представництва – може стати дорожньою

картою для українського законодавчого органу. Для України адаптація цих підходів є не лише бажаною, але й необхідною з огляду на євроінтеграційний курс та суспільний запит на справедливість. У разі успішної імплементації стратегій, випробуваних Європарламентом, парламент України зможе стати більш потужним провідником глибинних змін – від рівного представництва до гендерно збалансованої законотворчості та контролю за виконанням законів. Це, своєю чергою, сприятиме утвердженню гендерної рівності як невід'ємної складової суспільного розвитку і посиленню демократії в Україні на засадах рівноправ'я та інклюзивності.

Таким чином, роль парламенту у просуванні гендерної рівності є визначальною, а європейський досвід служить цінним орієнтиром на шляху до більш справедливого та рівноправного суспільства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бовуар С. де. Друга стаття. Київ : Основи, 1994.
2. Верховна Рада ратифікувала Стамбульську конвенцію. *Радіо Свобода*. 20.06.2022. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/news-verhovna-rada-stambulska-konventsia/31906283.html> (дата звернення: 5.05.2025).
3. Вороніна Т. Гендерна чутливість і гендерна культура. URL: https://osvita.ua/school/method/1009/#google_vignette (дата звернення: 12.10.2024).
4. Гендерні квоти у новому Виборчому кодексі. *Центр гендерної культури*. 12.07.2019. URL: <https://www.genderculturecentre.org/genderni-kvoti-u-povomu-viborchomu-kod/> (дата звернення: 2.05.2025).
5. Гендерна політика в нормативно правових документах. Київ, 2020. URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/18%20-%20Department/18%20-%20PDF/02.2021/genderna-polityka.pdf>.
6. Гербут Н. А. Вплив жінок-депутатів на законотворчу діяльність у контексті захисту гендерних прав. *Наукові записки Інституту політичних і етнонаціональних досліджень ім. І.Ф. Кураса НАН України*. 2014. № 2. С. 269–282.
7. Гербут Н. А. Гендерне квотування як основний механізм забезпечення паритетного представництва жінок у виборних органах влади. *Наукові записки Інституту політичних і етнонаціональних досліджень ім. І.Ф. Кураса НАН України*. 2011. № 6. С. 197–207.
8. Гербут Н. А. Формування егалітарного гендерного світогляду у політичному вимірі: концептуально-історичний аналіз. *Наукові записки Інституту політичних і етнонаціональних досліджень ім. І.Ф. Кураса НАН України*. 2013. № 1. С. 337–352.
9. Гербут Н. А., Гербут І. А. Гендерно чутливий парламент як складова національного брендингу (на прикладі Швеції та Норвегії). *Імідж і*

- репутація: сучасні тенденції і виклики* : Міжнар. наук.-практ. конф., Київ, 12–13 трав. 2023 р. Київ : Вид. центр КНУКіМ, 2023. С. 53–56.
10. Гришко В., Лівчук С. Історичні передумови формування гендерної нерівності у суспільстві. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 2. С. 141–144.
11. Іванов О. Гендерно-правовий аналіз нормативно-правових актів у сфері людського капіталу. *VoxUkraine*. 19.03.2024. URL: <https://voxukraine.org/genderno-pravovyj-analiz-normatyvno-pravovyh-aktiv-u-sferi-lyudskogo-kapitalu> (дата звернення: 8.05.2025).
12. Кісь О. Українські жінки у горнілі модернізації. Клуб Сімейного Дозвілля, 2017.
13. Кодекс законів про праці України : Кодекс України; Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/322-08> (дата звернення: 24.03.2025).
14. Комітет з питань інтеграції України до ЄС провів дискусію «Гендерна рівність в інтеграції до ЄС». *Верховна Рада України*. 12.03.2024. URL: https://www.rada.gov.ua/news/news_kom/248239.html (дата звернення: 7.05.2025).
15. Консультаційні послуги з питань гендерної рівності для парламенту. *Громадське*. 23.03.2023. URL: <https://hromadske.ua/ru/opportunities/konsultacijni-poslugi-z-pitan-gendernoyi-rivnosti-dlya-parlamentu> (дата звернення: 24.05.2025).
16. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
17. Коржова Ю. Створення гендерно чутливої інфраструктури та культури в парламентах: досвід Великої Британії. *Conference Proceedings of the International Scientific-Practical Conference of Young Scientists «Build-Master-Class-2024»*. Chief editor: V.I. Skochko. К. : KNUCA, 2024. С. 537–538.

18. Людина, суспільство, держава: гендерний вимір : кол. монографія / за заг. ред.: К. Б. Левченко, І. М. Сопілко ; Нац. авіац. ун-т ; ГО «Ла Страда-Україна». Київ ; Одеса : Фенікс, 2024. 324 с.
19. Марценюк Т. Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики. Київ : Міжнародний центр перспективних досліджень (МЦПД), 2015. 44 с.
20. Марценюк Т., Тишко І. Переваги та виклики застосування гендерної квоти під час місцевих виборів 2020 року в Україні. *Фонд «Демократичні ініціативи» ім. Ілька Кучеріва*. 24.05.2021. URL: <https://dif.org.ua/article/perevagi-ta-vikliki-zastosuvannya-gendernoi-kvoti-pid-chas-mistsevikh-viboriv-2020-roku-v-ukraini> (дата звернення: 24.04.2025).
21. Оцінка гендерної чутливості парламентів: посібник для самооцінки. Міжпарламентський союз, 2016. 40 с.
22. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561.
23. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 6 вересня 2012 р. № 5207-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 32. Ст. 412.
24. Рівні можливості для жінок і чоловіків у політиці та виборчому процесі в Україні: матеріали парламентських слухань (Київ, 12 грудня 2018 р.). *Верховна Рада України*. URL: https://static.rada.gov.ua/zakon/skl8/10session/par_sl/sl1010118.htm (дата звернення: 10.05.2025).
25. Смоляр Л. О. Жіночий рух в Україні: становлення, специфіка, перспективи (друга половина XIX – початок XX ст.). Одеса : Астропринт, 1998.
26. Сорока Ю. Третя хвиля фемінізму: нові підходи та перспективи. *Гендерні дослідження*. 2015. № 28. С. 22–37.
27. Уповноважений Верховної Ради України з прав людини. Щорічна доповідь про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в

- Україні у 2022 році. Київ, 2023. URL: <https://ombudsman.gov.ua/report-2022/> (дата звернення: 12.05.2025).
28. Шлях до рівності: Стратегія гендерної рівності Європейського Союзу 2020 – 2025 (ч.1). URL: <https://jurfem.com.ua/shlyah-do-rivnosti-strategia-gendernoivivnosti-2025-ch-1/?form=MG0AV3>.
29. 20 законопроектів: у МФО «Рівні можливості» розповіли про результати роботи. *Жінки – це 50% успіху України*. 03.11.2022. URL: <https://50vidsotkiv.org.ua/20-zakonoprojektiv-u-mfo-rivni-mozhlyvosti-rozprovily-pro-rezultaty-roboty/> (дата звернення: 5.05.2025).
30. Alexander A. C., Welzel, C. Empowering women: four theories tested on four different aspects of gender equality. *European Journal of Political Research*. 2012. № 42. P. 1–40.
31. Anosova I. Battles on Different Fronts: The Role of the EU in Strengthening the Response of Ukraine to Gender-based Violence, Including Conflict-related Sexual Violence, Since Russia's Invasion. *European Papers*. 2023. URL: <https://www.europeanpapers.eu/en/europeanforum/battles-different-fronts-role-of-eu-in-strengthening-response-ukraine-gender-based-violence> (дата звернення: 23.05.2025).
32. Atlantic Council. "Historic victory for women's rights": Ukraine ratifies Istanbul Convention. 2022. URL: <https://www.atlanticcouncil.org/blogs/ukrainealert/historic-victory-for-womens-rights-ukraine-ratifies-istanbul-convention/> (дата звернення: 29.04.2025).
33. Bardall G., Bjarnegård E. and Piscopo J. M. How is political violence gendered? Disentangling motives, forms, and impacts. *Political Studies*. 2019. Vol. 68, No 4. P. 916–935. URL: <https://doi.org/10.1177/0032321719881812> (дата звернення: 30.04.2025).
34. Berthet V. and Kantola J. Gender, violence, and political institutions: Struggles over sexual harassment in the European Parliament. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*. 2021. Vol. 28, No 1. P. 143–167. URL:

<https://academic.oup.com/sp/article/28/1/143/5900431> (дата звернення: 29.01.2025).

35. Bureau of the European Parliament. Bureau decision of 14 April 2014 – 2.3.4 internal rules on harassment and its prevention at the workplace and on harassment complaints involving accredited parliamentary assistants and Members of the European Parliament. PE422.616/BUR. 2014. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/reg/2014/0004/EP-PE_REG\(2014\)422616_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/reg/2014/0004/EP-PE_REG(2014)422616_EN.pdf) (дата звернення: 2.03.2025).
36. Bureau of the European Parliament. Bureau Decision of 2 July 2018 - decision on the functioning of the Advisory Committee dealing with harassment complaints concerning members of the European Parliament and its procedures for dealing with complaints. 2018. URL: <https://www.europarl.europa.eu/resources/library/media/20181003RES14909/20181003RES14909.pdf> (дата звернення: 2.04.2025).
37. Butler J. Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity. Routledge, 1990.
38. Caul M. Women's Representation in Parliament: The Role of Political Parties. *Party Politics*. 1999. № 5. P. 79–98.
39. Council of Europe. Guidelines on Gender Mainstreaming in Council of Europe's Co-operation Activities. Strasbourg : Council of Europe, 2013. 22 p. URL: <https://rm.coe.int/1680656cf0> (дата звернення: 17.05.2025).
40. Council of the European Union. Proposal for a Council regulation on the election of the Members of the European Parliament by direct universal suffrage, repealing Council Decision 76/787/ECSC, EEC, Euratom and the act concerning the election of the Members of the European Parliament by direct universal suffrage annexed to that decision. Brussels, 2022. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_9333_2022_INIT (дата звернення: 17.05.2025).
41. Dahlerup, D. & Freidanvall, L. Quotas as a 'Fast Track' to Equal Representation of Women. *International Feminist Journal of Politics*. 2003.

42. Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work–life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. *OJ L* 188, 12.7.2019. P. 79. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158#PP1Contents> (дата звернення: 2.04.2025).
43. Directive (EU) 2022/2381 of the European Parliament and of the Council of 23 November 2022 on improving the gender balance among directors of listed companies and related measures. *OJ L* 315, 7.12.2022. P. 44. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj> (дата звернення: 2.04.2025).
44. Euronews. Percentage of women in the European Parliament has fallen for the first time in 45 years. 2024. URL: <https://www.euronews.com/my-europe/2024/07/12/percentage-of-women-in-the-european-parliament-has-fallen-for-the-first-time-in-45-years> (дата звернення: 18.04.2025).
45. European Commission. A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020–2025. Brussels : European Commission, 2020. 23 p. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2020:152:FIN> (дата звернення: 11.02.2025).
46. European Commission. Commission communication – A Union of equality: Gender equality strategy 2020–2025. COM(2020) 152 final. 2020. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152> (дата звернення: 11.02.2025).
47. European Commission. Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on combating violence against women and domestic violence. COM(2022) 105 final. 2022. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022PC0105> (дата звернення: 11.02.2025).
48. European Institute for Gender Equality. Despite hopes for progress, European Parliament elections led to a decline in women's representation. 2024. URL: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/despite-hopes-progress->

european-parliament-elections-led-decline-womens-representation (дата звернення: 12.04.2025).

49. European Institute for Gender Equality. Gender equality in the European Parliament and in national parliaments in the European Union ahead of the 2024 election year. 2024. URL: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/gender-equality-in-the-european-parliament-and-in-national-parliaments-in-the-european-union-ahead-of-the-2024-election-year.pdf> (дата звернення: 14.04.2025).
50. European Parliament. Gender mainstreaming in the work of the European Parliament. 2016. URL: <https://www.agora-parl.org/sites/default/files/agora-documents/gendermainstreaminger.pdf> (дата звернення: 23.04.2025).
51. European Parliament. Gender Mainstreaming in the European Parliament – State of Play. Brussels, 2021. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/694216/EPRS_STU\(2021\)694216_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/694216/EPRS_STU(2021)694216_EN.pdf) (дата звернення: 12.03.2025).
52. European Parliament. Parliament strengthens its anti-harassment policy : press release. 2023. 10 July. URL: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20230710IPR02607/parliament-strengthens-its-anti-harassment-policy> (дата звернення: 1.03.2025).
53. European Parliament. Preparing a harmonized maternity leave for Members of the European Parliament – Legal analysis. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2016. URL: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/556937/IPOL_IDA%282016%29556937_EN.pdf (дата звернення: 15.03.2025).
54. European Parliament. Rules of Procedure of the European Parliament – Annex II: Code of Appropriate Behaviour for Members of the European Parliament in Exercising Their Duties. 2019. URL: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/RULES-9-2019-07-02-TOC_EN.html

55. European Parliament. Rules of Procedure of the European Parliament, Title VII: Sessions, Chapter 1: Sessions of Parliament, rule 156. 2023. URL: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/RULES-9-2023-11-01-RULE-156_EN.html (дата звернення: 23.03.2025).
56. European Parliamentary Research Service. Europe's first women. 2014. URL: <https://epthinktank.eu/2014/03/05/europes-first-women/> (дата звернення: 21.03.2025).
57. European Parliamentary Research Service. Exploring gender equality across policy areas / Rosamund Shreeves. 2021. URL: <https://epthinktank.eu/2021/10/21/exploring-gender-equality-across-policy-areas/> (дата звернення: 18.04.2025).
58. European Parliamentary Research Service. Simone Veil, European political pioneer. 2024. URL: <https://epthinktank.eu/2024/06/07/simone-veil-european-political-pioneer/> (дата звернення: 20.03.2025).
59. European Parliamentary Research Service. Women in politics in the 2024 election year. 2024. URL: <https://epthinktank.eu/2024/03/05/women-in-politics-in-the-2024-election-year/> (дата звернення: 1.04.2025).
60. Gender-Sensitive Parliaments. Inter-Parliamentary Union, 2008. URL: <http://surl.li/hyvdqs> (дата звернення: 13.10.2024).
61. Gender-Sensitive Parliaments. Inter-Parliamentary Union, 2011. URL: <https://www.ipu.org/resources/publications/reports/2016-07/gender-sensitive-parliaments> (дата звернення: 13.10.2024).
62. Inglehart R. & Norris, P. Rising Tide: Gender Equality and Cultural Change Around the World. Cambridge : Cambridge University Press, 2003.
63. Inglehart R. & Welzel, C. Modernization, Cultural Change and Democracy: The Human Development Sequence. Cambridge : Cambridge University Press, 2005.
64. KabulNow. EU Parliament: Taliban's Treatment of Women Amounts to 'Gender Apartheid'. 2024. URL: <https://kabulnow.com/2024/09/eu-parliaments-new-resolution-calls-for-recognition-of-gender-apartheid-in-afghanistan/> (дата звернення: 3.05.2025).

65. Kenworthy L. & Malami, M. Gender Inequality in Political Representation: A Worldwide Comparative Analysis. *Social Forces*. 1999. № 78. P. 235–268.
66. Making Laws Work for Women and Men: A Practical Guide to Gender-Sensitive Legislation. Warsaw : OSCE/ODIHR, 2017. 82 p.
67. Miller C., Santini, L. Women's leadership in the European Parliament's external delegations. *The Loop: ECPR's Political Science Blog*. 2024. URL: <https://theloop.ecpr.eu/womens-leadership-in-the-european-parliaments-external-delegations/> (дата звернення: 23.05.2025).
68. Mujeres al Frente. Gender Equality and Women's Rights. URL: <https://mujeresalfrente.org/en/projects/gender-equality-womens-rights/> (дата звернення: 23.04.2025).
69. Participatory Gender Audits of Parliaments, a Step-by-Step Guidance. Warsaw : OSCE/ODIHR, 2022. 41 p.
70. PubAffairs Bruxelles. Fostering gender equality in the EU's foreign and security policy. 2020. URL: <https://www.pubaffairsbruxelles.eu/eu-institution-news/fostering-gender-equality-in-the-eus-foreign-and-security-policy/> (дата звернення: 3.05.2025).
71. Ramirez F. O., Soysal, Y., & Shanahan, S. The Changing Logic of Political Citizenship: Cross-National Acquisition of Women's Suffrage Rights, 1890-1990. *American Sociological Review*. 1997. № 62. P. 735–745.
72. Rowstow W. The Stages of Economic Growth. Cambridge : Cambridge University Press, 1960.
73. Sainsbury, D. Gender Equality and Welfare States. Cambridge : Cambridge University Press, 1996.
74. Statista. Gender distribution in the European Parliament from 1979 to 2024. URL: <https://www.statista.com/statistics/300456/eu-parlament-turnout-for-the-european-elections/> (дата звернення: 21.03.2025).
75. SuperUser50. Звіт МФО "Рівні можливості": 7 ухвалених законів та 10 кроків із забезпечення гендерної рівності. *Жінки – це 50% успіху України*. 06.02.2018. URL: <https://50vidsotkiv.org.ua/zvit-mfo-rivni-mozhливosti-7->

uhvalenih-zakoniv-ta-10-kroktiv-iz-zabezpechennya-gendernoyi-rivnosti/ (дата звернення: 12.05.2025).

76. The European Parliament and Gender Equality: An Analysis of the Gender Mainstreaming Strategy in the EU's Legislative Body. *JCMS: Journal of Common Market Studies*. 2022. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jcms.13446> (дата звернення: 23.05.2025).
77. The European Parliament and Gender Equality: An Analysis of the 2019 Elections and the New Parliament. 2022. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jcms.13446> (дата звернення: 25.03.2025).
78. Welzel C. Effective Democracy, Mass Culture, and the Quality of Elites: The Human Development Perspective. *International Journal of Comparative Sociology*. 2003. № 43. P. 269–98.
79. White B. MeTooEP: Rooting Out Sexual Harassment in the European Parliament. *Heinrich-Böll-Stiftung*. 2019. URL: <https://eu.boell.org/en/2019/11/08/metooep-rooting-out-sexual-harassment-european-parliament> (дата звернення: 22.04.2025).