

УДК [327:316.346.2]:342 (4)

DOI <https://doi.org/10.32782/2312-1815/2025-20-29>

Таміла Герасимчук

ORCID: 0000-0001-5440-1975

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ СОЮЗ І ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ: НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ІНСТИТУЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ ПІДТРИМКИ

У статті досліджено нормативно-правове регулювання гендерної рівності в Європейському Союзі й основні інституційні механізми забезпечення рівних прав і можливостей для всіх. Гендерна рівність є важливою складовою частиною європейських цінностей, а її досягнення – однією з основних цілей Європейського Союзу, спрямованих на захист прав людини, підтримку демократії, повагу до людської гідності й утвердження верховенства права. Аналіз охоплює розвиток політики Європейського Союзу у сфері гендерної рівності, її нормативне підґрунтя й основні механізми імплементації. Особливу увагу приділено основоположним договорам, директивам, резолюціям і стратегіям Європейського Союзу, які визначають зміст гендерної політики та регулюють практичну реалізацію принципу гендерної рівності в різних сферах. Ключова роль у формуванні та реалізації гендерної політики належить інституціям Європейського Союзу, які забезпечують правове регулювання, моніторинг і контроль за її реалізацією, а також фінансування відповідних програм і проєктів. Основними механізмами формування та реалізації гендерної політики є гендерний мейнстрімінг, гендерне бюджетування та політика квотування. Інтерсекційний підхід дозволяє глибше проаналізувати гендерну проблематику та розробити більш ефективні стратегії подолання гендерної нерівності. Чинна Стратегія гендерної рівності на 2020–2025 роки ґрунтується на принципі інтерсекційності, спрямованому на інтеграцію цих механізмів у всі сфери політики Європейського Союзу, що забезпечує комплексний підхід до досягнення гендерної рівності. Однак Європейський Союз стикається з низкою викликів у цій сфері, серед яких гендерні розриви на ринку праці, гендерний дисбаланс у процесах ухвалення рішень, стереотипізація професій, а також проблеми, пов'язані з гендерно зумовленим насильством, яке все ще зберігається. Ці питання потребують постійної уваги й адаптації політики для ефективної боротьби з нерівністю, а також необхідності відповідних рішень під час розроблення нової стратегії.

У статті пропонується інтегральний погляд на проблему гендерної рівності в контексті євроінтеграційного курсу України. Бенчмаркінг гендерних практик Європейського Союзу є важливим інструментом для гармонізації правових норм і розроблення ефективних стратегій подолання гендерної нерівності в Україні.

Ключові слова: Європейський Союз, нормативно-правове регулювання, гендерна рівність, дискримінація, гендерна політика, гендерний мейнстрімінг, інтерсекційний підхід, гендерне бюджетування, політика квотування, європейські цінності.

Вступ. Гендерна рівність є однією з основних цінностей, на яких ґрунтується політика Європейського Союзу (далі – ЄС). Протягом останніх десятиліть ЄС активно працює над створенням умов для забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок у різних сферах життя, включаючи економіку, політику, освіту, охорону здоров'я та боротьбу проти насильства. Нормативно-правове регулювання й інституційні механізми ЄС є основою для реалізації цих цілей. Вони включають низку директив, стратегій і програм, що не тільки забезпечують рівність шансів для жінок і чоловіків, але й надають правові гарантії, які захищають від дискримінації, насильства й інших форм гендерної нерівності. Гендерна політика Європейського Союзу є однією із ключових складових частин соціального розвитку та захисту прав людини, закріплених у його основоположних договорах і низці інших документів.

Для України, як кандидата на вступ до Європейського Союзу, питання адаптації до європейських стандартів у сфері гендерної рівності є важливим у процесі інтеграції. Механізми та стратегії, які функціонують у європейських державах, можуть і мають бути успішно адаптовані в Україні. Особливої уваги забезпечення гендерної рівності потребує в умовах війни Росії проти України, що актуалізує дослідження даної проблеми.

Метою статті є проведення аналізу нормативно-правових актів, що визначають гендерну політику Європейського Союзу, а також вивчення інституційних механізмів, які сприяють реалізації принципів гендерної рівності на практиці.

Матеріал і методи дослідження. Джерельною базою для написання статті є договори, резолюції, директиви, стратегії Європейського Союзу й інші регламентні документи. Принципи гендерної рівності закріплені в Римському договорі [52], Консолідованих версіях Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу [15], Хартії основоположних прав ЄС [13] і Лісабонському договорі [53], що сктають емпіричну базу даних для якісного контент-аналізу. Вагомим джерелом дослідження є дані Європейського інституту з питань гендерної рівності.

Різні ракурси проблеми гендерної рівності, як-от гендерні стереотипи, роль жінок у політиці та гендерне квотування, досліджують західні вчені: Я. Елад-Стрінгер (J. Elad-Strenger) [28], Л. Бен-Шітріт (L. Ben-Shitrit) [28], С. Гірш-Гефлер (S. Hirsch-Goeffler) [28], С. Дінглер (S. Dingler) [21], К. Кробер (C. Kroeber) [21], Дж. Фортін-Рітбергер (J. Fortin-Rittberger) [21], В. Мечкова (V. Mechkova) [43], С. Далум (S. Dahlum) [43], К. Санхуеса Петрарка (C. Sanhueza Petrarca) [43], І. Креспі (I. Crespi) [19], В. Ломацці (V. Lomazzi) [19] та інші.

В Україні правові аспекти забезпечення гендерної рівності й імплементації європейських стандартів у національне законодавство студіюють українські вчені І. Грицай [2], О. Дашковська [3], Г. Жуковська [1], Т. Кагановська [4], К. Левченко [1; 5], Т. Маньгора [6], Т. Марценюк [7], Л. Наливайко [8], Т. Піковська [6], Т. Сироїд [4], Л. Сірко [8], О. Суслова [1], Н. Щербак [9] та багато інших.

Попри значну увагу до питань гендерної рівності з боку науковців і політиків, проблема є надзвичайно актуальною для України і потребує подальшого вивчення та врахування досвіду ЄС з кількох причин: по-перше, гендерна нерівність досі існує в багатьох сферах життя, зокрема й на ринку праці, у політиці, освіті та доступу до правосуддя; по-друге, повномасштабна війна Росії проти України посилила гендерну нерівність і дискримінацію; по-третє, існують глибоко вкорінені гендерні стереотипи, для подолання яких необхідне проведення інформаційно-комунікаційних заходів; по-четверте, з'явилися нові виклики, пов'язані із цифровою нерівністю, впливом нових технологій і штучного інтелекту тощо. Трансформація соціальних ролей, сімейних цінностей і культурних норм також потребує постійного переосмислення й аналізу гендерних відносин для формування гендерної культури, орієнтованої на європейські цінності та сталий розвиток суспільства.

Методологія дослідження базується на системному, інституціональному підходах, з виокремленням гендерного мейнстрімінгу як підходу, що поглиблює концептуальне осмислення ролі гендерного чинника у формуванні політик і їх упровадження в ЄС. На основі системного підходу інтерпретуємо політику гендерної рівності як елемент системи, оскільки вона є частиною більш широкої соціально-економічної та політичної систем, що включає взаємодію різних норм і принципів, що спрямовані на забезпечення рівних можливостей для осіб незалежно від їхньої статі. Інституціональний підхід акцентує увагу на ролі інституцій ЄС у формуванні та реалізації гендерної політики. Компаративний метод у рамках інституціонального підходу дозволяє оцінити відповідність правових норм і їхню роль у реалізації гендерної політики. Гендерний підхід варто розглядати, з одного боку, як можливість дослідження гендерної політики, із другого – як стратегію її впровадження. Він зосереджується на аналізі

гендерних аспектів у процесах формування, реалізації та оцінювання політик, дозволяє вимірювати вплив гендерних характеристик на подолання гендерної нерівності та запобігання дискримінації.

Результати та обговорення. Гендерна рівність охоплює правові, соціальні, політичні, економічні та культурні аспекти, які мають стратегічне значення для побудови демократичної та правової держави. Цей принцип не лише відображає європейські демократичні традиції, а й виступає важливим чинником сталого розвитку й економічної стійкості, сприяє формуванню інклюзивного й безбар'єрного суспільства. Політика гендерної рівності в Європейському Союзі тісно пов'язана з ініціативами Ради Європи й ООН через спільні цілі, принципи та механізми, які сприяють просуванню гендерної рівності на міжнародному рівні. ЄС, як і Рада Європи й ООН, визнає гендерну рівність як невід'ємну частину прав людини. Протягом останніх десятиліть Європейський Союз досяг значних успіхів у впровадженні політик рівних прав і можливостей, виробив ефективні механізми для подолання дискримінації та забезпечення гендерного балансу в усіх сферах життя. Правова система ЄС, що добре функціонує, і ефективні демократичні інститути сприяють реалізації принципів гендерної рівності. Досягнення ЄС в утвердженні рівності між жінками та чоловіками допомогли змінити життя багатьох європейських громадян на краще і заклали фундамент, на якому розбудовується гендерно рівне суспільство.

Практичні кроки, що здійснюються інституціями ЄС, національними урядами держав-членів та іншими зацікавленими сторонами в реалізації принципу гендерної рівності в суспільстві, становлять комплексну гендерну політику, яка охоплює законодавчі зміни, інформаційно-просвітницькі кампанії, фінансові програми та позитивні дії (наприклад, політика квотування), що спрямовані на усунення гендерного дисбалансу, протидію насильству та забезпечення рівної участі в ухваленні суспільно важливих рішень. Поняття «гендерна політика» охоплює не лише норми та стандарти, а й конкретні механізми, ініціативи й інструменти, які застосовуються в ЄС і які Україна має імплементувати в національне законодавство та публічну політику. Зауважимо, що для України важливі як адаптація норм, так і практика їх упровадження в усі політики.

У праці «Гендерна політика в нормативно-правових документах» авторки визначають гендерну політику як «цілеспрямовану діяльність державних інституцій із забезпечення рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків, утвердження гендерної демократії, формування гендерної культури в суспільстві, захисту від дискримінації за ознакою статі» [1, с. 18]. Така дефініція корелює з підходами ЄС, але в Європейському Союзі та його державах-членах велику увагу приділено «практиці правозастосування та правореалізації» [2, с. 131] у сфері гендерної рівності, що передбачає не лише ухвалення гендерно орієнтованого законодавства, а і його ефективну реалізацію. Це означає, що гендерна рівність має враховуватися не лише в політиках і програмах, але й у всіх аспектах публічного управління та суспільного життя.

Гендерна політика ЄС служить моделлю для 27 держав-членів і 10 кандидатів на вступ, серед яких Україна (із 23 червня 2022 р.). У рішеннях інституцій і правових нормах ЄС гендерна рівність визначається як ключовий елемент у досягненні соціальної справедливості, економічного розвитку та демократичного урядування, а також включає боротьбу з усіма формами гендерної дискримінації; забезпечення балансу у представленні жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя, зокрема й у політиці, економіці, медіа та на ринку праці. Гендерна дискримінація є одним із механізмів, що підтримує нерівність, отже, потребує конкретних рішень для її подолання, що простежується в усіх договорах ЄС і що потрібно узгодити в законодавстві України.

На рівні ЄС гендерна рівність уперше була закріплена в Римському договорі 1957 р., у ст. 119 якого йшлося про «рівну оплату праці за рівноцінну роботу, без дискримінації на

основі статі» [52]. Порушення принципу гендерної рівності нерозривно пов'язано з терміном «дискримінація». Гендерна дискримінація є одним із механізмів, що підтримує нерівність, отже, потребує конкретних рішень для її подолання, що простежується в усіх договорах ЄС. У Консолідованих версіях Договору про Європейський Союз і Договору про функціонування Європейського Союзу 2010 р., у ст. 2 також зазначено: «Європейський Союз засновано на цінностях поваги до людської гідності, свободи, демократії, рівності, верховенства права та поваги до прав людини, зокрема осіб, які належать до меншин» [15].

Інститути ЄС, отже, і держави-члени, поступово беруть на себе все більші зобов'язання щодо забезпечення гендерної рівності. У 2006 р. було укладено консультативний документ «Дорожня карта для рівності між жінками та чоловіками 2006–2010 та стратегія подальших дій». Дорожня карта підкреслює важливість використання потенціалу жінок на ринку праці [16].

Фундаментальну роль у правовому захисті від дискримінації за ознакою статі й інтеграції принципу гендерної рівності в усі політики та заходи ЄС відіграє Хартія основоположних прав ЄС 2000 р. У Хартії підкреслено важливість людської гідності, свободи, рівності та солідарності як основних цінностей ЄС. Вона містить положення про рівність перед законом (ст. 20), принцип недискримінації (ст. 21), повагу до культурного, релігійного та мовного розмаїття (ст. 22), рівність чоловіків і жінок (ст. 23), права дитини (ст. 24), права людей похилого віку (ст. 25) та право на інтеграцію недієздатних осіб (ст. 26). У ст. 23 зазначено, що «принцип рівності не має перешкоджати впровадженню спеціальних заходів, щоб забезпечити рівні можливості для статі, яка є менш представленою» [13]. У Лісабонському договорі 2007 р. до принципу гендерної рівності на ринку праці та боротьби з дискримінацією на основі статі (ст. ст. 1, 2) додаються такі, як подолання торгівлі людьми, зокрема жінками та дітьми, подолання насильства в сім'ї (ст. ст. 63, 69) [53]. Хартія набрала чинності разом із Лісабонським договором 1 грудня 2009 р., відтоді гендерна політика активно формується.

У «Висновках Ради ЄС щодо гендерної рівності: посилення зростання та зайнятості» від 30 листопада 2009 р. визначено важливість гендерної рівності для економічного зростання та зайнятості, укотре підкреслено, що «нерівність між жінками та чоловіками порушує фундаментальні права; накладає важкий тягар на економіку та призводить до недовикористання талантів», а також зазначено, що «посилення гендерної рівності може принести економічні вигоди» [17]. Важливість використання потенціалу жінок для досягнення цілей «розумного, сталого й інклюзивного зростання» також визначено у Стратегії 2010 р. «Європа 2020» [33]. Попри те, що Стратегія «Європа 2020» спрямовувалася на подолання глобальної економічної кризи 2008–2010 рр., у ній наголошувалось на важливості гендерної рівності для економічного зростання та соціальної інклюзії. По суті, Висновки Ради ЄС та Стратегія «Європа 2020» визначають необхідність більш повного й ефективного використання потенціалу жінок і чоловіків для досягнення економічних і соціальних цілей, що знаходить вираження і в наступних стратегічних рішеннях інституцій ЄС щодо забезпечення принципу гендерної рівності.

Європейська комісія (далі – ЄК) демонструє свою відданість посиленню гендерної рівності в усіх політиках ЄС. У березні 2010 р. з нагоди 15-ї річниці Всесвітньої конференції зі становища жінок та 30-ї річниці Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації проти жінок ЄК ухвалила Жіночу хартію «Посилення прихильності до рівності між жінками та чоловіками» [10]. У Жіночій хартії визначено п'ять конкретних сфер діяльності, як-от: економічна незалежність; рівна оплата праці для жінок і чоловіків; представництво жінок у процесі ухвалення рішень і на владних посадах; повага до жіночої гідності, а також протидія гендерно зумовленому насильству, включаючи і зовнішньополітичну діяльність ЄС щодо рівності [10]. ЄК взяла на себе зобов'язання активно використовувати всі доступні механізми, зокрема

й законодавчі інструменти, для боротьби з різницею в оплаті праці; стимулювати ініціативи на рівні ЄС для більш справедливого представництва жінок; діяти цілеспрямовано на усунення нерівності в доступі до медичної допомоги та викорінення всіх форм гендерного насильства. Важливим аспектом є також захист рівних прав між жінками та чоловіками у взаєминах із третіми країнами, що передбачає тісну співпрацю з міжнародними та регіональними організаціями, а також підтримку діяльності державних і недержавних суб'єктів. Отже, принцип гендерної рівності набуває зовнішньополітичного виміру.

У вересні 2010 р. ЄК ухвалила «Стратегію рівності між жінками та чоловіками на 2010–2015 рр.». У Стратегії зазначено, що «гендерні ролі продовжують впливати на ухвалення важливих індивідуальних рішень щодо освіти, кар'єрного росту, умов праці, сім'ї та народжуваності. Ці рішення, у свою чергу, впливають на економіку та суспільство» [50]. Ця Стратегія стала основою для координації дій у всіх сферах діяльності ЄС. У 2010 р. в ЄС було створено окрему посаду комісара з питань рівності та спеціальний робочий підрозділ, що стало важливим кроком для посилення уваги до питань гендерної рівності та забезпечення ефективної координації політик у цій сфері.

Рада ЄС, на основі Стратегії «Європа 2020» і «Стратегії щодо рівності між жінками та чоловіками на 2010–2015 рр.», у березні 2011 р. ухвалила «Європейський пакт про гендерну рівність на 2011–2020 рр.», що спрямований на заохочення ЄС та держав-членів інтегрувати гендерний мейнстримінг¹ у всі сфери політик ЄС, зокрема й у зовнішню та безпекову політику [35]. Європейським пактом було рекомендовано використовувати узгоджені індикатори гендерної рівності, розроблені в рамках Спільної системи оцінювання та в рамках виконання Пекінської платформи дій, у всіх відповідних сферах політики. Відтоді держави – члени ЄС поступово включають принцип гендерної рівності в усі політики і програми та враховують його у проведенні реформ.

Гендерний мейнстримінг передбачає «інтеграцію гендерних аспектів у підготовку, розроблення, впровадження, моніторинг і оцінювання всіх політик, регуляторних заходів і програм із метою сприяння рівності між жінками та чоловіками та боротьби з дискримінацією» [54]. Гендерний мейнстримінг спирається на право ЄС та міжнародні угоди, поєднує правові норми та політичні зобов'язання для забезпечення гендерної рівності. Ключовими інструментами гендерного мейнстримінгу є гендерний аналіз, гендерна статистика, оцінювання гендерного впливу, гендерне бюджетування, гендерний моніторинг і оцінювання, гендерне консультування та гендерно чутлива інституційна трансформація [20]. Отже, гендерний мейнстримінг став дієвим механізмом забезпечення політики гендерної рівності в ЄС та державах-членах.

Рада ЄС рекомендувала ЄК та державам-членам активізувати розроблення статистичних даних і показників, які розмежовані за статтю. Це рішення було спрямоване на покращення збору й аналізу статистичної інформації через Євростат, що є важливим для формування ефективних політик у різних сферах. Підсумки дотримання Пакту почали щорічно обговорюватися міністрами на рівні Ради ЄС, що давало додаткові стимули і можливості у виробленні та просуванні політики гендерної рівності. У 2015 р. було внесено зміни й оновлено Європейський пакт 2011–2020 рр. На його посилення ухвалено більш конкретний документ – «Стратегічне залучення до гендерної рівності на 2016–2019 рр.» (Strategic Engagement for Gender Equality (далі – SEGE)), який став другою стратегією ЄС. SEGE визначає пріоритети, цілі та конкретні заходи для просування гендерної рівності в рамках політик ЄС. Як і попередні документи,

1 Гендерний мейнстримінг був ухвалений на міжнародному рівні як глобальна стратегія реалізації гендерної рівності на практиці. Поняття «гендерний мейнстримінг» уперше було зазначено в Пекінській платформі дій, яка затверджена на Четвертій усесвітній конференції зі становища жінок, яка відбулася в 1995 р. Ця конференція стала важливим етапом у міжнародному русі за права жінок, і гендерний мейнстримінг був визначений як стратегія інтеграції гендерних питань у всі аспекти політики та програм. У Європейському Союзі гендерний мейнстримінг почав активно впроваджуватися в політику з початку 2000-х рр.

SEGE зосереджується на п'яти основних напрямках і розширює їх, як-от: рівний доступ до працевлаштування й економічних можливостей; баланс між роботою і сім'єю; рівність в ухваленні рішень; боротьба з гендерно зумовленим насильством; просування гендерної рівності поза межами ЄС [49]. Європейський пакт 2011–2020 рр. можна розглядати як рамковий документ, тоді як SEGE 2016–2019 рр. – це стратегія, конкретний план дій. Ці норми взаємопов'язані одна з одною та взаємодоповнюють одна одну в гендерній політиці. Практика впровадження цих двох документів була досить успішною всередині ЄС та поширилася за межі його кордонів.

На досвіді впровадження та висновках SEGE 2016–2019 рр. базується нова «Стратегія гендерної рівності 2020–2025», яку ЄК затвердила 5 березня 2020 р. і яка чинна на тепер. Напередодні, у грудні 2019 р., було опубліковано звіт «Нова візія гендерної рівності 2019» [46], а в лютому 2020 р. – «Оцінка сильних і слабких сторін Стратегічного залучення до гендерної рівності на 2016–2019 рр.» [37]. По суті це був аналіз реалізації SEGE 2016–2019 рр., визначення довгострокових перспектив забезпечення гендерної рівності, що слугувало орієнтиром для нової стратегії.

Стратегія 2020–2025 рр. розширила перелік політичних цілей і дій, які включають гендерний аспект і які стосуються проблем екології, цифрової трансформації, безпеки та демографічних змін. Метою є такий Європейський Союз, «де жінки й чоловіки, дівчата і хлопці, у всій своїй різноманітності, будуть вільні йти вибраним шляхом у житті, матимуть рівні можливості для процвітання та можуть на рівні брати участь у житті європейського суспільства й управляти ним» [41]. Основними завданнями Стратегії 2020–2025 рр. є подолання гендерного насильства; боротьба з гендерними стереотипами; усунення гендерних розривів на ринку праці; досягнення рівної участі в різних секторах економіки; усунення гендерного розриву в оплаті праці та пенсіях; усунення гендерного розриву в догляді та досягнення гендерного балансу у процесі ухвалення рішень у політиці та бізнесі [11; 41]. У новій стратегії акцент зроблено на виклики, що стоять перед ЄС нині та мають гендерний вимір, зокрема й «зелений» і цифровий переходи, демографічні зміни, безпеку. Стратегія 2020–2025 рр. конкретизує політичні цілі та дії для досягнення Цілей сталого розвитку, серед яких гендерна рівність є окремою ціллю (ціль 5). Проте насправді принцип гендерної рівності пронизує всі 17 цілей. Можемо прогнозувати, що наступна стратегія також буде зосереджуватися на подоланні цих викликів для сталого розвитку.

Стратегія 2020–2025 рр. упроваджується на основі інтерсекційності, що є горизонтальним принципом її реалізації, який дозволяє створювати більш інклюзивні стратегії подолання нерівності та сприяння соціальній справедливості. Інтерсекційний підхід – це аналітичний інструмент, який поглиблює вивчення множинної дискримінації, допомагає розробляти ефективніші стратегії для протидії дискримінації. Інтерсекційність передбачає вивчення впливу складних і різноманітних соціальних, економічних і культурних чинників.

Як показує аналіз документів ЄС, з кожним наступним стратегічним кроком ЄК посилює гендерну пріоритезацію (гендерний мейнстримінг) і впроваджує цілеспрямовані заходи та дії для досягнення гендерної рівності в поєднанні з упровадженням гендерного бюджетування в усі політики ЄС, включаючи зовнішньополітичний і безпековий виміри. Гендерно орієнтоване бюджетування забезпечує інтеграцію гендерного підходу в бюджетний процес. Воно є практичним інструментом реалізації гендерного мейнстримінгу в бюджетній сфері, що дозволяє спрямовувати бюджетні кошти на заходи, які сприяють підтримці гендерної рівності [39]. Це механізм, який інтегрує гендерні пріоритети в усі аспекти політик і програм. На рівні ЄС існує як правова, так і політична база для гендерного бюджетування. Гендерне бюджетування та гендерний мейнстримінг є двома взаємопов'язаними механізмами досягнення гендерної рівності. У синергії вони сприяють формуванню ефективних

і стійких умов для подолання гендерної нерівності через прозорі, підзвітні й орієнтовані на рівність бюджетні рішення.

У бюджеті ЄС на 2021–2027 рр. проекти, пов'язані з гендерною рівністю, підтримуються та фінансуються через програми ЄС: від виділених грантів у рамках програми «Громадяни, рівність, права та цінності» до великих структурних, соціальних фондів і фондів згуртованості ЄС [14], як-от Європейський соціальний фонд плюс, Європейський фонд регіонального розвитку, Creative Europe. Для доступу до цих фондів держави – члени ЄС повинні мати національну стратегію гендерної рівності. ЄК також фінансує гендерну рівність у дослідженнях через Horizon Europe і в освітніх програмах Erasmus+.

У Стратегії 2020–2025 рр. посилено зовнішньополітичний аспект цілей гендерної політики ЄС. Ще більший акцент на розширення цілей Стратегії за межі ЄС зроблено у «Плані дій щодо гендерної рівності» (далі – GAP III), що ухвалений у листопаді 2020 р. Гендерна нерівність є глобальною проблемою, і досягнення гендерної рівності стало важливою ціллю зовнішньої та безпекової політики ЄС. GAP III підтримує політичні зобов'язання Європейської комісії Урсули фон дер Ляєн щодо «соціально стійкої та гендерно рівної Європи» [31] та спрямований на прискорення досягнення гендерної рівності в зовнішньополітичній діяльності ЄС на період дії Стратегії 2020–2025 рр.

GAP III – стратегічний і досить амбітний політичний інструмент, який посиляє чіткий меседж про готовність ЄС інтегрувати гендерну рівність у всіх сферах зовнішньополітичної діяльності. З ухваленням GAP III двосторонній підхід остаточно трансформується у тристоронній, а це означає, що для досягнення гендерної рівності, окрім гендерного мейнстрімінгу та цілеспрямованих дій, додався політичний діалог у рамках зовнішньої політики ЄС [38].

ЄК та Рада ЄС включили питання гендерної рівності до щорічних оглядів економічного зростання [12; 30], додали індикатори вимірювання гендерної рівності й у вивчення громадської думки в державах-членах, упровадили їх у надання рекомендацій конкретним державам-членам. Також було рекомендовано більш повно використовувати напрацювання Європейського інституту гендерної рівності (The European Institute for Gender Equality (далі – EIGE)), який відіграє важливу роль у просуванні гендерної рівності в Європі, забезпечує необхідними даними для формування ефективних політик. EIGE забезпечує аналітичну й експертну підтримку інституцій ЄС і урядів держав-членів у впровадженні політики гендерної рівності, проводить дослідження й аналізує статистичні дані. EIGE створив онлайн-платформу з гендерного мейнстрімінгу, яка допомагає інтегрувати гендерну політику в роботу ЄС й урядів держав-членів. Платформа надає інструменти для інтеграції гендерної рівності в різні сфери політики. Окрім того, інститут підтримує держави-члени та кандидатів на вступ до ЄС у розробленні, плануванні, упровадженні та моніторингу гендерних стратегій [32].

Окрім EIGE, Європейський Союз активно залучає інші мережі експертів із гендерної рівності, які надають підтримку ЄК, іншим інституціям, урядам держав-членів і громадянському суспільству у сфері просування гендерної рівності. Основними напрямками діяльності експертів є: проведення гендерного аналізу, стратегічне планування, законотворча підтримка й імплементація принципів гендерної рівності у право ЄС, моніторинг і оцінювання ефективності впроваджених стратегій і політик ЄС [48]. Завдяки такій співпраці ЄС зміцнює свої зобов'язання щодо просування гендерної рівності та боротьби з дискримінацією на всіх рівнях.

Індекс гендерної рівності, що вимірюється Європейським інститутом гендерної рівності (EIGE), за 2024 р. оцінює розширення прав і можливостей жінок в ухваленні економічних рішень у 57,6 бала зі 100, що на 2,9 бала вище, ніж у 2023 р. [32; 40]. EIGE вимірює індекси гендерної рівності за сферами влади на посадах ухвалення рішень (див. табл. 1).

Таблиця 1

Індекс гендерної рівності за сферами влади (ЄС загалом, 2024 р.)

Сфера	Індикатори	Жінки (%)	Чоловіки (%)
Політична	Частка міністрів	35	65
	Частка депутатів	33	67
	Частка членів регіональних зборів/місцевих муніципалітетів	31	69
Економічна	Частка членів правлінь найбільших котируваних компаній, наглядової ради або ради директорів	34	66
	Частка членів правління центрального банку	29	71
Соціальна	Частка членів правління організацій, що фінансують дослідження	43	57
	Частка членів правління державних телерадіоорганізацій	38	62
	Частка членів вищого керівного органу національних організацій олімпійського спорту	22	78

Джерело: розроблено за даними EIGE [32; 47].

На основі наведених даних (див. табл. 1) можна зробити висновок, хоча жінки становлять значна частку в соціальних і деяких економічних сферах, гендерний дисбаланс залишає значну перевагу для чоловіків у політиці, вищому управлінні та на вищих рівнях економічних інституцій. Для досягнення гендерної рівності необхідно вжити заходів для підвищення участі жінок у цих сферах, зокрема через позитивні дії (квоти), підтримку гендерно чутливих політик і зміну стереотипів щодо ролей жінок і чоловіків у суспільстві.

Важливим механізмом сприяння гендерній рівності в ЄС є політика квотування – система заходів, спрямованих на забезпечення рівного представництва жінок і чоловіків у різних сферах, зокрема в політиці, на ринку праці та в управлінських структурах. Квоти визначають мінімальну кількість або відсоток представників кожної статі, яких має бути включено в органи влади, компанії чи організації, щоб досягти більшої гендерної рівності. Досягнення гендерної рівності на робочому місці передбачає «сприяння гендерно збалансованому ухваленню рішень у компаніях на всіх рівнях, а також подолання гендерного розриву в оплаті праці. Це є ключовою передумовою для зменшення рівня бідності серед жінок» [23]. У 2012 р. ЄК запропонувала законодавство, яке вимагає, щоб до 2020 р. мінімум 40% місць у радах директорів публічних компаній було заповнено жінками. Після десяти років обговорень Європейський парламент і Рада ЄС нарешті досягли політичної згоди і в листопаді 2022 р. більшістю держав схвалено Директиву 2022/2381 Європейського парламенту та Ради щодо покращення гендерного балансу серед директорів компаній, акції яких котируються на біржі, та супутні заходи [23]. Директива набула чинності 28 грудня 2024 р., вона спрямована на забезпечення гендерного балансу серед директорів компаній, акції яких котируються на біржі, у всіх державах – членах ЄС. Директива встановлює ціль для великих біржових компаній ЄС: 40% неопределеної статі серед їхніх невиконавчих директорів і 33% серед усіх директорів. За даними ЄК, на кінець 2024 р. жінки становили 39,6% членів правління найбільших зареєстрованих на біржі компаній у державах з обов’язковими гендерними квотами, порівняно із 33,8% у країнах із м’якими заходами та лише 17% у країнах, які взагалі не вжили жодних заходів [45]. Дані показують, що гендерний дисбаланс є більш ніж удвічі більшим у державах, які не вжили суттєвих заходів, порівняно з тими, які запровадили відповідні заходи. Держави з національними квотами мають найвищу частку жінок серед членів правління компаній, зареєстрованих на

біржі. До 28 грудня 2024 р. всі держави – члени ЄС повинні були транспонувати норми Директиви в національне законодавство. До 30 червня 2026 р. компанії повинні досягнути поставлених цілей. У ЄС вважають, що ця норма допоможе зруйнувати «скляну стелю» у радах директорів компаній, акції яких котируються на біржі, і дасть багатьом жінкам, які претендують на керівні посади, реальний шанс їх отримати.

У контексті політики квотування щодо дотримання 40% квот унікальним є кейс Європейської комісії. У складі Колегії комісарів із 27 осіб 11 осіб жіночої статі, що становить 40,7% від загального складу. У ЄК 2024–2029 рр. Уповноваженим комісаром з питань гендерної рівності є Хаджа Лахбіб [44].

Завдяки виваженій гендерній політиці Європейський Союз і його держави-члени зміцнили свої позиції у Глобальному індексі гендерного розриву². За Глобальним індексом Європа очолює регіональні результати в рейтингу 2024 р. Гендерний розрив у 2024 р. скоротився до 75%, із загальним покращенням на +6,2% порівняно із 2006 р. Але не всі держави – члени ЄС успішно виконують взяті на себе зобов'язання щодо імплементації гендерної політики ЄС. Лише три держави ЄС (Фінляндія, Швеція, Німеччина) входять до світової десятки найкращих, що вказує на наявні внутрішньорегіональні диспропорції [51, с. 6].

У дослідженні нормативно-правового регулювання гендерної політики ЄС та механізмів її імплементації важливо зауважити, що є низка директив і резолюцій Європейського парламенту, Ради ЄС, які конкретизують зміст і напрями гендерних трансформацій і роблять пропозиції ЄК обов'язковими. Ці нормативні акти є частиною широкої стратегії ЄС, що формувалась десятиліттями. Вони сприяють інтеграції гендерної рівності в різні політики ЄС і мають на меті створення більш справедливого й інклюзивного суспільства. Назвемо лише деякі з них.

Директива 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 р. про рівне поводження з людьми незалежно від расового чи етнічного походження забороняє пряму та непряму дискримінацію, а також переслідування чи підбурювання до дискримінації за ознакою раси чи етнічного походження [18].

Директива (ЄС) 2024/1385 Європарламенту та Ради ЄС про протидію насильству щодо жінок і домашньому насильству була ухвалена 14 травня 2024 р. і стала першим усеохоплюючим правовим механізмом на рівні ЄС, спрямованим на боротьбу з насильством щодо жінок, яке залишається надто поширеним явищем [24]. У жовтні 2023 р. ЄС приєднався до Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству (Стамбульська конвенція), зобов'язався дотримуватися стандартів у боротьбі з насильством щодо жінок у судовому співробітництві, наданні притулку, недопущенні примусового повернення.

Резолюція Європейського парламенту 2017/2210 (INI) про запобігання гендерним стереотипам і забезпечення рівних можливостей для жінок у медіасекторі закликає до посилення політичних зусиль, спрямованих на підтримку більш рівноправного представництва жінок у медіа, а також до змін у медіапрактиках, щоб забезпечити адекватне та справедливе відображення жіночих голосів та історій у публічному просторі [36].

Питання трудових відносин у ЄС регулюють десятки директив, назвемо лише ті, що безпосередньо стосуються гендерної рівності:

1. Директива 2006/54/ЄС про рівність у питаннях зайнятості та професійної діяльності [26].
2. Директива 2010/41/EU про рівність у самозайнятості на основі принципу рівного ставлення [27].

² Глобальний індекс гендерного розриву (Global Gender Gap Report), що публікується Всесвітнім економічним форумом, відстежує прогрес зусиль держав щодо гендерної рівності від часу його створення у 2006 р.; оцінюються поточний стан і розвиток гендерного паритету за чотирма ключовими параметрами, як-от: економічна участь і можливості, рівень освіти, здоров'я та виживання, розширення політичних прав.

3. Директива (ЄС) 2023/970 про прозорість оплати праці [25].
4. Директива (ЕУ) 2022/2041 про мінімальну заробітну плату [22].

Із серпня 2022 р. почали застосовуватися нові права на баланс між роботою та особистим життям для батьків і опікунів на всій території ЄС. У вересні 2022 р. ЄК подала Європейську стратегію догляду, що спрямована на поліпшення умов для опікунів і осіб, яких опікують, а також підтримку жіночої зайнятості [34].

У березні 2023 р. Європейська комісія розпочала кампанію *#EndGenderStereotypes* [29], що спрямована на подолання гендерних стереотипів у різних сферах життя, у кар'єрному виборі та розподілі обов'язків із догляду також. У дослідженні «Євробарометра» 2024 р. «Про гендерні стереотипи» бачимо підтримку гендерної рівності громадянами ЄС, хоча стереотипи зберігаються в різних сферах. 75% респондентів погодилися, що чоловіки також виграють від гендерної рівності, 55% громадян ЄС виступають за введення норм, спрямованих на подолання неналежного представництва жінок у процесі ухвалення рішень [42].

Ці документи та низка інших формують правову основу для забезпечення принципу гендерної рівності та боротьби з гендерними стереотипами, дискримінацією і насильством, а також для покращення умов праці та представництва жінок у різних сферах.

Підсумовуючи, зазначимо, що за останні десятиліття Європейським Союзом досягнуто значного прогресу в забезпеченні гендерної рівності завдяки системним правовим нормам і результативним інституційним механізмам та інструментам, які уможливили включення гендерної пріоритизації в різні сфери політики на всіх рівнях. Проте для досягнення найамбітніших цілей потрібна консолідація зусиль усіх установ ЄС, держав-членів, громадянського суспільства, експертних мереж, жіночих організацій, соціальних партнерів і бізнесу.

Висновки. Досягнення гендерної рівності є важливою місією Європейського Союзу, що полягає в захисті прав людини, повазі до людської гідності, підтримці демократії, утвердженні верховенства права, що є основними європейськими цінностями. Гендерна рівність є невід'ємною частиною цих цінностей, які забезпечують основу для стійкого та гендерно справедливому суспільства. ЄС активно просуває принципи рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок через нормативно-правові акти, стратегії та програми, які мають на меті подолання дискримінації та насильства за ознакою статі.

Нормативно-правове регулювання гендерної рівності в ЄС включає основоположні договори, директиви, резолюції, регламенти та низку стратегічних документів, що спрямовуються на подолання гендерної нерівності та протидію дискримінації. У норми права ЄС імплементовані також міжнародні стандарти гендерної рівності. Нормативні документи мають спільну основу і доповнюють один одного, формують цілісну стратегію забезпечення гендерної рівності.

Інституції Європейського Союзу (Європейська комісія, Європейський парламент, Рада ЄС) відіграють ключову роль в ухваленні та впровадженні правових норм, що сприяють реалізації принципу гендерної рівності, а також у забезпеченні контролю за ефективним упровадженням гендерної політики державами-членами. У впровадженні гендерної рівності важливу роль відіграють Європейський інститут гендерної рівності (EIGE), мережі експертів і аналітичні структури. Вони забезпечують даними, проводять моніторинг, оцінювання та надають експертну підтримку як інституціям ЄС, так і державам-членам.

Гендерна політика Європейського Союзу охоплює низку правових норм і стратегій, спрямованих на забезпечення гендерної рівності через упровадження гендерного мейнстримінгу в усі політики. Основні пріоритети забезпечення гендерної рівності на рівні «м'якого права» ЄС визначає стратегія гендерної рівності, що оновлюється кожні п'ять років.

Чинна Стратегія гендерної рівності ЄС на 2020–2025 рр. фокусується на досягненні гендерної рівності шляхом подолання гендерного насильства, стереотипів, розривів в оплаті праці

та посилення участі жінок в ухваленні рішень. Стратегія ґрунтується на подвійному підході, який поєднує гендерний мейнстримінг із цілеспрямованими діями, а інтерсекційність є горизонтальним принципом її реалізації. Гендерний мейнстримінг передбачає врахування гендерних аспектів на всіх етапах розроблення та реалізації політик ЄС, а спеціальні заходи спрямовані на подолання конкретних проблем, що пов'язані з гендерною нерівністю. Важливим механізмом є гендерне бюджетування, яке забезпечує інтеграцію гендерних аспектів у процеси планування та розподілу фінансів, що дозволяє ефективно використовувати ресурси для досягнення гендерної рівності.

Політика квотування спрямовується на подолання бар'єрів для жінок у доступі до керівних посад та збільшення їхньої участі в ухваленні рішень.

Стратегія 2020–2025 рр. зосереджена на діях у межах ЄС, але також вона узгоджується із зовнішньою та безпековою політикою ЄС. План дій ЄС щодо гендерної рівності на 2021–2025 рр. (GAP III) є інструментом захисту досягнень у сфері гендерної рівності в усіх сферах зовнішньополітичної діяльності.

Термін дії Стратегії 2020–2025 рр. спливає в поточному році, тому ЄС уже розробляє нову стратегію гендерної рівності, яка має відповісти на нові виклики, зокрема цифровізацію, безпекові загрози, економічні кризи та гендерно зумовлене насильство, яке все ще існує в державах-членах. Нова стратегія має бути спрямована на посилення ефективності політик через чіткі механізми моніторингу й оцінювання дотримання гендерної рівності, адаптована до безпекових, соціальних і економічних умов у сучасному турбулентному світі. Окрім того, нова стратегія має більш повноцінно інтегрувати принцип гендерної рівності в зовнішню та безпекову політику ЄС, а також зміцнити співпрацю з іншими країнами, насамперед із країнами-кандидатами.

Попри значні досягнення в упровадженні політики гендерної рівності, ЄС стикається з нерівномірним упровадженням інтерсекційного підходу, механізмів гендерного мейнстримінгу, гендерно орієнтованого бюджетування та дотримання політики квотування серед держав-членів. Це свідчить про те, що хоча нормативна база існує, її реалізація може варіюватися залежно від країни. Окрім того, нові виклики, пов'язані із цифровою трансформацією та «зеленим» переходом, потребують адаптації гендерної політики, щоби сприяти подоланню гендерної нерівності.

Вивчення досвіду Європейського Союзу та його держав-членів може допомогти Україні знайти ефективні рішення для подолання багатьох проблем, що пов'язані з гендерною нерівністю та дискримінацією. В умовах екзистенційної війни Україні важливо посилювати європейський вектор розвитку, адже це не лише сприяє зміцненню внутрішніх механізмів стійкості, але й забезпечує підтримку міжнародних партнерів, що є ключовим для Перемоги, відновлення та сталого розвитку держави.

Література:

1. Гендерна політика в нормативно-правових документах. Ч. 1 / за заг. ред. К. Левченко та ін. Київ, 2020. 186 с.
2. Грицай І. Механізм забезпечення гендерної рівності: теорія та практика : монографія. Київ : Хай-Тек Прес, 2018. 560 с. URL: <https://er.dduvs.edu.ua/handle/123456789/3750>.
3. Дашковська О. Дискримінація у сфері зайнятості: сучасні виклики та позитивний досвід зарубіжних країн. *Економіка. Фінанси. Право*. 2024. № 10. С. 26–29. <https://doi.org/10.37634/efp.2024.10.5>.
4. Кагановська Т., Сироїд Т. Організаційно-правовий механізм Європейського Союзу щодо забезпечення гендерної рівності. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Право». Т. 2. № 76. С. 232–239. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.76.2.37>.
5. Левченко К. Гендерне тяжіння: виклики та рішення. Київ : Фоліо, 2019. 192 с.

6. Маньгора Т., Піковська Т. Правове регулювання гендерної рівності в українському законодавстві. *Інформація і право*. 2022. № 3 (42). С. 156–163. [https://doi.org/10.37750/2616-6798.2022.3\(42\).270257](https://doi.org/10.37750/2616-6798.2022.3(42).270257).
7. Марценюк Т. Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики. Київ : Міжнародний центр перспективних досліджень (МЦПД), 2015. 44 с.
8. Наливайко Л., Сірко Л. Гендерно-правова експертиза: проблеми теорії та практики. Дніпро : ДДУВС, 2023. 200 с. URL: <https://er.dduvs.edu.ua/handle/123456789/10966>.
9. Щербак Н. Міжнародні стандарти з питань гендерної рівності та їх упровадження в Україні (в умовах реформування державного управління). *Право та державне управління*. 2020. № 4. С. 153–165. <https://doi.org/10.32840/pdu.2020.4.22>.
10. A Strengthened Commitment to Equality between Women and Men. *A Women's Charter*. Brussels, 5.3.2010. COM (2010) 78 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=legis-sum:em0033>.
11. A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020–2025. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>.
12. Annual Sustainable Growth Survey. URL: https://commission.europa.eu/business-economy-euro/european-semester/european-semester-timeline/european-semester-autumn-package_en#anchorASGS.
13. Charter of Fundamental Rights of the European Union. URL: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf.
14. Citizens, Equality, Rights and Values Programme (CERV). URL: <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/programmes/cerv>.
15. Consolidated versions of the Treaty on European Union and the Treaty on the Functioning of the European Union. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2010.083.01.0001.01.ENG.
16. Consultation paper Roadmap for equality between women and men 2006–2010 and follow-up strategy. URL: https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/GEC_attach_09-07-29_background_-_consultation_on_the_future_gender_strategy__3_.pdf.
17. Council Conclusions on Gender equality: strengthening growth and employment – input to the post-2010 Lisbon Strategy. 2980th Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs. Council meeting Brussels, 30 November 2009. URL: https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/111582.pdf.
18. Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=cel-ex%3A32000L0043>.
19. Crespi I., Lomazzi V. Gender Mainstreaming and Gender Equality in Europe: Policies, Legislation and Eurobarometer Surveys. *Studi Di Sociologia*. 2018. № 56 (1). P. 23–40. URL: <https://www.jstor.org/stable/26538411>.
20. Dimensions of gender mainstreaming. URL: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming#toc-key-concepts>.
21. Dingler C.S., Corinna Kroeber, Fortin-Rittberger J. Do parliaments underrepresent women's policy preferences? Exploring gender equality in policycongruence in 21 European democracies. *Journal of European Public Policy*. 2019. Vol. 26. № 2. P. 302–321. <https://doi.org/10.1080/13501763.2017.1423104>.
22. Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union. PE/28/2022/REV/1. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj/eng>.
23. Directive (EU) 2022/2381 of the European Parliament and of the Council on improving the gender balance among directors of listed companies and related measures. 23 November 2022. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2381&qid=1738102384834>.
24. Directive (EU) 2024/1385 of the European Parliament and of the Council of 14 May 2024 on combating violence against women and domestic violence. PE/33/2024/REV/1. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32024L1385&qid=1738167814279>.
25. Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women

through pay transparency and enforcement mechanisms (Text with EEA relevance). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32023L0970&qid=1730035295828>.

26. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>.

27. Directive 2010/41/EU of the European Parliament and of the Council of 7 July 2010 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32010L0041&qid=1730035166239>.

28. Elad-Strenger J., Ben-Shitrit L., Hirsch-Goeffler S. Mainstreaming democratic backsliding: The role of gender stereotypes. *European Journal of Political Research*. November 2024. Vol. 63. Iss. 4. P. 1397–1425. <https://doi.org/10.1111/1475-6765.12667>.

29. End Gender Stereotypes. URL: https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index_en.

30. EU Assessment and monitoring of national economic policies. URL: https://economy-finance.ec.europa.eu/economic-and-fiscal-governance/eu-assessment-and-monitoring-national-economic-policies_en.

31. EU Gender Action Plan (GAP) III – an Ambitious Agenda for Gender Equality and Women’s Empowerment in EU External Action. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020JC0017&qid=1739475669883>.

32. EU gender equality report for 2024. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2024. URL: https://commission.europa.eu/document/download/965ed6c9-3983-4299-8581-046bf0735702_en?filename=2024%20Report%20on%20Gender%20Equality%20in%20the%20EU_coming%20soon.pdf.

33. Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. COM (2010) 2020. Brussels, 3.3.2010. 35 p. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF>.

34. European Care Strategy for caregivers and care receivers. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_5169.

35. European Pact for Gender Equality (2011–2020). 2011/C 155/02. *The Council of the European Union*. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2011_155_R_0010_01#ntr8-C_2011155EN.01001001-E0008.

36. European Parliament resolution of 17 April 2018 on gender equality in the media sector in the EU (2017/2210(INI)). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52018IP0101&qid=1730035849565>.

37. Evaluation of the Strengths and Weaknesses of the Strategic Engagement for Gender Equality 2016–2019 by Elvira González Gago. 2019. 85 p. URL: https://commission.europa.eu/document/download/4cf0f607-1993-4f6f-827e-5698ca0f6928_en?filename=strategic_engagement_2016-2019_evaluation.pdf.

38. Gender Action Plan – putting women and girls’ rights at the heart of the global recovery for a gender-equal world. Brussels. 25 November 2020. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_2184.

39. Gender budgeting. European Institute for Gender Equality. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2019. 18 p. URL: https://eige.europa.eu/sites/default/files/mh0319275enn_002.pdf.

40. Gender Equality Index 2024: Sustaining Momentum on a Fragile Path. URL: <https://eige.europa.eu/e-reader/8642>.

41. Gender Equality Strategy 2020–2025. URL: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en#gender-equality-strategy-2020-2025.

42. Gender stereotypes. Eurobarometer. URL: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974>.

43. Mechkova V., Dahlum S., Sanhueza Petrarca C. Women’s political representation, good governance and human development. *Governance : an international journal in policy, administration, and institutions*. 2024. Vol. 37. Iss. 1. P. 19–38. <https://doi.org/10.1111/gove.12742>.

44. Members of the Von der Leyen Commission. URL: https://commission.europa.eu/about/organisation/college-commissioners_en.

45. New EU rules to improve Gender Balance in corporate boards enter into application. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_25_22.
46. New Visions for Gender Equality 2019. 2019. 130 p. URL: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en#annual-report-on-gender-equality.
47. Power indicators in EU. *EIGE*. URL: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/domain/power>
48. Register of Commission Expert Groups and Other Similar Entities. URL: <https://ec.europa.eu/transparency/expert-groups-register/screen/expert-groups?lang=en>.
49. Strategic engagement for gender equality 2016–2019. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1>.
50. Strategy for Equality Between Women and Men 2010–2015. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c58de824-e42a-48ce-8d36-a16f30ef701b/language-en>.
51. The Global Gender Gap Index 2024 rankings. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf.
52. The Treaty of Rome. 25 March 1957. URL: <https://netaffair.org/documents/1957-rome-treaty.pdf>.
53. Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community, signed at Lisbon, 13 December 2007. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/lis/sign/eng>.
54. What is gender mainstreaming? *EIGE*. URL: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0216878enn.pdf>.

References:

1. Henderna polityka v normatyvno-pravovykh dokumentakh. Ch. 1 (2020) [Gender policy in regulatory documents. Part 1]. Za zah. red K.B. Levchenko, H.H. Zhukovska, O.O. Ostapenko, O.I. Suslova Kyiv. 186 s. [in Ukrainian].
2. Hrytsai, I. (2018.) Mekhanizm zabezpechennia hendernoï rovnosti: teoriia ta praktyka [Mechanism for ensuring gender equality: theory and practice]: monohrafiia. Kyiv: Khai-Tek Pres. 560 s. Retrieved from <https://er.dduvs.edu.ua/handle/123456789/3750> [in Ukrainian].
3. Dashkovska, O. (2024). Dyskryminatsiia u sferi zainiatiosti: suchasni vyklyky ta pozytyvnyi dosvid zarubizhnykh krain [Discrimination in employment: modern challenges and positive experience of foreign countries]. *Ekonomika. Finansy. Pravo*. № 10. S. 26–29. <https://doi.org/10.37634/efp.2024.10.5> [in Ukrainian].
4. Kahanovska, T., & Syroid, T. (2023). Orhanizatsiino-pravovyï mekhanizm Yevropeiskoho Soiuzu shchodo zabezpechennia hendernoï rovnosti [Organizational and legal mechanism of the European Union to ensure gender equality]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriia "Pravo"*. Tom 2. № 76. P. 232–239. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.76.2.37> [in Ukrainian].
5. Levchenko, K. (2019). Henderne tiazhinnia: vyklyky ta rishennia [Gender Attraction: Challenges and Solutions]. Kyiv: Folio. 192 s. [in Ukrainian].
6. Manhora, T., & Pikovska, T. (2022). Pravove rehuliuвання hendernoï rovnosti v ukrainskomu zakonodavstvi [Legal regulation of gender equality in Ukrainian legislation]. *Informatsiia i pravo*. № 3 (42). S. 156–163. [https://doi.org/10.37750/2616-6798.2022.3\(42\).270257](https://doi.org/10.37750/2616-6798.2022.3(42).270257) [in Ukrainian].
7. Martseniuk, T. (2015). Henderna polityka Yevropeiskoho Soiuzu: zahalni pryntsypy ta naikrashchi praktyky [European Union Gender Policy: General Principles and Best Practices]. Kyiv: Mizhnarodnyi tsentr perspektyvnykh doslidzhen (MTsPD). 44 s. [in Ukrainian].
8. Nalyvaiko, L., & Sirko, L. (2023). Henderno-pravova ekspertyza: problemy teorii ta praktyky. Dnipro: DDUVS. 200 s. Retrieved from <https://er.dduvs.edu.ua/handle/123456789/10966> [in Ukrainian].
9. Shcherbak, N. (2020). Mizhnarodni standarty z pytan hendernoï rovnosti ta yikh uprovadzhenia v Ukraini (v umovakh reformuvannia derzhavnoho upravlinnia). *Pravo ta derzhavne upravlinnia*. № 4. S. 153–165. <https://doi.org/10.32840/pdu.2020.4.22> [in Ukrainian].
10. A Strengthened Commitment to Equality between Women and Men. A Women's Charter. Brussels, 5.3.2010. COM (2010) 78 final. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=legisum:em0033> [in English].
11. A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020–2025. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152> [in English].

12. Annual Sustainable Growth Survey. Retrieved from https://commission.europa.eu/business-economy-euro/european-semester/european-semester-timeline/european-semester-autumn-package_en#anchorASGS [in English].
13. Charter of Fundamental Rights of the European Union. Retrieved from https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf [in English].
14. Citizens, Equality, Rights and Values Programme (CERV). Retrieved from <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/programmes/cerv> [in English].
15. Consolidated versions of the Treaty on European Union and the Treaty on the Functioning of the European Union. Retrieved from https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2010.083.01.0001.01.ENG [in English].
16. Consultation paper Roadmap for equality between women and men 2006–2010 and follow-up strategy. Retrieved from https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/GEC_attach_09-07-29_background_-_consultation_on_the_future_gender_strategy_3_.pdf [in English].
17. Council Conclusions on Gender equality: strengthening growth and employment – input to the post-2010 Lisbon Strategy. 2980th Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs. Council meeting Brussels, 30 November 2009. Retrieved from https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lssa/111582.pdf [in English].
18. Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0043> [in English].
19. Crespi, I., Lomazzi, V. (2018). Gender Mainstreaming and Gender Equality in Europe: Policies, Legislation and Eurobarometer Surveys. *Studi Di Sociologia*. 56 (1). P. 23–40. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/26538411> [in English].
20. Dimensions of gender mainstreaming. Retrieved from <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming#toc-key-concepts> [in English].
21. Dingler, C.S., Corinna, Kroeber, Fortin-Rittberger, J. (2019). Do parliaments underrepresent women's policy preferences? Exploring gender equality in policycongruence in 21 European democracies. *Journal of European Public Policy*. Vol. 26. № 2. P. 302–321. Retrieved from <https://doi.org/10.1080/13501763.2017.1423104> [in English].
22. Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union. PE/28/2022/REV/1. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj/eng> [in English].
23. Directive (EU) 2022/2381 of the European Parliament and of the Council on improving the gender balance among directors of listed companies and related measures. 23 November 2022. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2381&qid=1738102384834> [in English].
24. Directive (EU) 2024/1385 of the European Parliament and of the Council of 14 May 2024 on combating violence against women and domestic violence. PE/33/2024/REV/1. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32024L1385&qid=1738167814279> [in English].
25. Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms (Text with EEA relevance). Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32023L0970&qid=1730035295828> [in English].
26. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast). Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006L0054> [in English].
27. Directive 2010/41/EU of the European Parliament and of the Council of 7 July 2010 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32010L0041&qid=1730035166239> [in English].
28. Elad-Strenger, J., Ben-Shitrit, L., Hirsch-Goeffler, S. (2024). Mainstreaming democratic backsliding: The role of gender stereotypes. *European Journal of Political Research*. Vol. 63. Iss. 4. P. 1397–1425. <https://doi.org/10.1111/1475-6765.12667> [in English].

29. End Gender Stereotypes. Retrieved from https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index_en [in English].
30. EU Assessment and monitoring of national economic policies. Retrieved from https://economy-finance.ec.europa.eu/economic-and-fiscal-governance/eu-assessment-and-monitoring-national-economic-policies_en [in English].
31. EU Gender Action Plan (GAP) III – an Ambitious Agenda for Gender Equality and Women’s Empowerment in EU External Action. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020JC0017&qid=1739475669883> [in English].
32. EU gender equality report for 2024. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2024. Retrieved from https://commission.europa.eu/document/download/965ed6c9-3983-4299-8581-046bf0735702_en?filename=2024%20Report%20on%20Gender%20Equality%20in%20the%20EU_coming%20soon.pdf [in English].
33. Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. COM (2010) 2020. Brussels, 3.3.2010. 35 p. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF> [in English].
34. European Care Strategy for caregivers and care receivers. Retrieved from https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_5169 [in English].
35. European Pact for Gender Equality (2011–2020). 2011/C 155/02. The Council of the European Union. Retrieved from https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2011_155_R_0010_01#ntr8-C_2011155EN.01001001-E0008 [in English].
36. European Parliament resolution of 17 April 2018 on gender equality in the media sector in the EU (2017/2210 (INI)). Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52018IP0101&qid=1730035849565> [in English].
37. Evaluation of the Strengths and Weaknesses of the Strategic Engagement for Gender Equality 2016–2019 by Elvira González Gago. 2019. 85 p. Retrieved from https://commission.europa.eu/document/download/4cf0f607-1993-4f6f-827e-5698ca0f6928_en?filename=strategic_engagement_2016-2019_evaluation.pdf [in English].
38. Gender Action Plan – putting women and girls’ rights at the heart of the global recovery for a gender-equal world. Brussels. 25 November 2020. Retrieved from https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_2184 [in English].
39. Gender budgeting. European Institute for Gender Equality. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019. 18 p. Retrieved from https://eige.europa.eu/sites/default/files/mh0319275enn_002.pdf [in English].
40. Gender Equality Index 2024: Sustaining Momentum on a Fragile Path. Retrieved from <https://eige.europa.eu/e-reader/8642> [in English].
41. Gender Equality Strategy 2020–2025. Retrieved from https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en#gender-equality-strategy-2020-2025 [in English].
42. Gender stereotypes. Eurobarometer. Retrieved from <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974> [in English].
43. Mechkova, V., Dahlum, S., Sanhueza Petrarca, C. (2024). Women’s political representation, good governance and human development. *Governance. An International Journal in Policy, Administration, and Institutions*. Vol. 37. Iss. 1. P. 19–38. <https://doi.org/10.1111/gove.12742> [in English].
44. Members of the Von der Leyen Commission. Retrieved from https://commission.europa.eu/about/organisation/college-commissioners_en [in English].
45. New EU rules to improve Gender Balance in corporate boards enter into application. Retrieved from https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_25_22 [in English].
46. New Visions for Gender Equality 2019. 130 p. Retrieved from https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en#annual-report-on-gender-equality [in English].
47. Power indicators in EU. EIGE. Retrieved from <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/domain/power> [in English].

48. Register of Commission Expert Groups and Other Similar Entities. Retrieved from <https://ec.europa.eu/transparency/expert-groups-register/screen/expert-groups?lang=en> [in English].
49. Strategic engagement for gender equality 2016–2019. Retrieved from <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1> [in English].
50. Strategy for Equality Between Women and Men 2010–2015. Retrieved from <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c58de824-e42a-48ce-8d36-a16f30ef701b/language-en> [in English].
51. The Global Gender Gap Index 2024 rankings. Retrieved from https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf [in English].
52. The Treaty of Rome. 25 March 1957. Retrieved from <https://netaffair.org/documents/1957-rome-treaty.pdf> [in English].
53. Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community, signed at Lisbon, 13 December 2007. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/lis/sign/eng> [in English].
54. What is gender mainstreaming? Retrieved from <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0216878enn.pdf> [in English].

Tamila Gerasymchuk. European Union and gender equality: normative-legal regulations and institutional support mechanisms

The article examines the legal regulation of gender equality in the European Union and the main institutional mechanisms for ensuring equal rights and opportunities for all. Gender equality is a core component of European values, and its achievement is one of the main goals of the European Union, aimed at protecting human rights, supporting democracy, respecting human dignity, and upholding the rule of law. The analysis covers the development of EU gender equality policy, its normative foundations, and the main implementation mechanisms. Special attention is given to the foundational treaties, directives, resolutions, and strategies of the EU that define the content of gender policy and regulate the practical implementation of gender equality in various areas. A central role in shaping and implementing gender policy belongs to EU institutions, which ensure the legal regulation, monitoring, and control of its implementation, as well as financing/finance relevant programs and projects. The main mechanisms for developing and implementing gender policy include gender mainstreaming, gender budgeting, and the quota system. An intersectional approach allows for a deeper analysis of gender issues and the development of more effective strategies to address gender inequality. The current Gender Equality Strategy 2020–2025 is based on the principle of intersectionality, aimed at integrating these mechanisms across all EU policy areas, ensuring a more comprehensive approach to achieving gender equality. However, the EU faces a number of challenges in this area, including gender gaps in the labor market, gender imbalance in decision-making processes, the stereotyping of professions, and issues related to gender-based violence, which still persists. These issues require constant attention and policy adaptation to effectively combat inequality, as well as the need for appropriate solutions while developing the new strategy.

The article provides a comprehensive view of the gender equality issue in the context of Ukraine's European integration course. Benchmarking EU gender practices is an important tool for harmonizing legal norms and developing effective strategies to address gender inequalities in Ukraine.

Key words: European Union, normative-legal regulation, gender equality, discrimination, gender policy, gender mainstreaming, intersectional approach, gender budgeting, quota policy, European values.

Відомості про автора:

Герасимчук Таміла – кандидат історичних наук, доцент, професор кафедри політології та міжнародних відносин, Рівненський державний гуманітарний університет.