

## ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ

## GENDER EQUALITY IN THE EUROPEAN UNION

Іванов А.Г., к.ю.н.,  
асистент кафедри європейського права

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

Ковальчук Д.Р., студентка IV курсу факультету прокуратури  
*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

Кундій А.Ю., студентка IV курсу факультету прокуратури  
*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

Одна з найважливіших тем для обговорення сьогодні – це питання про статус жінок у суспільстві. У багатьох сферах життя жінки не мають достатнього представництва: це стосується освіти, безпеки, політики, рівної оплати праці, можливостей на ринку праці та гендерного насильства. Це впливає з сексизму – дискримінації людей на підставі їх статі. Гендер – це соціальні риси, які присвоюються чоловікам і жінкам. Найбільша нерівність спостерігається у сфері керівництва.

Крім того, жінкам ускладнено поєднувати професійну кар'єру з неоплачуваними домашніми обов'язками, що призводить до того, що вони частіше обирають часткову зайнятість. У Європейському Союзі інструменти для подолання цієї нерівності є обмеженими, оскільки його інституції не можуть втручатися в особисті сімейні відносини. Однак просвітницькі кампанії в цьому напрямку можуть мати позитивний вплив [1].

Забезпечення рівності статей у політиці, зокрема рівності участі жінок і чоловіків, є важливим аспектом гендерної рівності. Це питання активно обговорюється на міжнародному рівні, і доступ жінок до ресурсів та влади є важливим критерієм для визначення рівних можливостей та економічного добробуту суспільства.

Справді, прагнення досягнення рівності між чоловіками та жінками входить у цінності та принципи, якими керується Європейський Союз. Визнання прав людини, демократія та верховенство права є основними цінностями ЄС, і вони покликані забезпечувати рівні можливості та недискримінацію на основі статі. Рівність між чоловіками та жінками є важливою складовою соціального прогресу та розвитку суспільства, і Європейський Союз зосереджує зусилля на сприянні гендерній рівності у всіх сферах життя.

Варто відзначити, що регіон Європейського Союзу має значний успіх у залученні жінок до політичного життя. У країнах ЄС середня кількість жінок у парламентах становить 29%, що більше ніж удвічі перевищує показник жінок у Верховній Раді України, який становить всього 12%. Це свідчить про більш високу рівень представленості жінок у політиці в країнах ЄС порівняно з Україною [2].

**Ключові слова:** гендер, гендерна рівність, гендерна дискримінація, Європейський Союз, протидія гендерній дискримінації.

One of the most important topics for discussion today is the question of the status of women in society. Women are underrepresented in many areas of life: education, security, politics, equal pay, labor market opportunities and gender-based violence. This stems from sexism – discriminating against people based on their gender. Gender is the social characteristics assigned to men and women. The greatest inequality is observed in the sphere of management.

In addition, it is difficult for women to combine a professional career with unpaid household duties, which leads to the fact that they more often choose part-time employment. In the European Union, the tools to overcome this inequality are limited, since its institutions cannot interfere in private family relationships. However, educational campaigns in this direction can have a positive impact [1].

Ensuring gender equality in politics, in particular the equal participation of women and men, is an important aspect of gender equality. This issue is actively discussed at the international level, and women's access to resources and power is an important criterion for determining equal opportunities and the economic well-being of society.

Indeed, the desire to achieve equality between men and women is part of the values and principles that guide the European Union. Recognition of human rights, democracy and the rule of law are the core values of the EU and are designed to ensure equal opportunities and non-discrimination on the basis of gender. Equality between men and women is an important component of social progress and the development of society, and the European Union focuses its efforts on promoting gender equality in all areas of life.

It is worth noting that the region of the European Union has considerable success in involving women in political life. In EU countries, the average number of women in parliaments is 29%, which is more than double the figure of women in the Verkhovna Rada of Ukraine, which is only 12%. This indicates a higher level of representation of women in politics in EU countries compared to Ukraine [2].

**Key words:** gender, gender equality, gender discrimination, the European Union, combating gender discrimination.

**Постановка проблеми.** Феміністичні рухи на території Європи і не тільки протягом декількох століть і досі тривають. Протидія гендерній дискримінації і сьогодні є гострою темою в суспільстві. Найбільше в цьому аспекті страждають жінки, але подекуди гендерна дискримінація впливає і на чоловіків. Тому актуальною темою є дослідити який стан гендерної політики в Європейському Союзі, щоб порівняти її в ЄС та Україні.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Тема гендерної рівності в ЄС, особливості її запровадження, розвитку були предметом наукових досліджень таких вчених як: Війська О.Й., Марценюк Т.О., Качуровська О., Гавришук А.О., Хуторянець Ж.В., Славко А.С. Зацікавленість до вказаного питання пояснюється певним позитивним досвідом ЄС в сфері гендерної рівності.

**Метою статті** є дослідити особливості гендерної рівності в ЄС та виявити проблемні аспекти.

**Виклад основного матеріалу.** Гендерна рівність є фундаментальною цінністю Європейського Союзу і відіграє життєво важливу роль у його економічному та соціальному зростанні. Незважаючи на проведену протягом 50 років політику та дії на європейському рівні, державам-членам ще не вдалося повністю подолати гендерні нерівності. Це свідчить про необхідність подальших зусиль і ініціатив для досягнення реальної рівності між чоловіками та жінками в усіх сферах життя.

Упродовж останніх років в Європейському Союзі (ЄС) спостерігається певне покращення у гендерній рівності, але для досягнення повного паритету знадобиться значний час, якщо такі темпи збережуться. Згідно з Індексом гендерної рівності за 2021 рік, ЄС отримав 68 балів з 100 можливих. Це свідчить про те, що ще існує робота, яку необхідно зробити для досягнення повної рівності між статями в різних сферах життя [3]. Оскільки ситуація з ген-

дерною рівністю покращується лише на один пункт кожні два роки, для досягнення гендерного паритету, нинішніми темпами, знадобиться майже три покоління.

Швеція, Фінляндія та Іспанія виділяються серед 27 країн Європейського Союзу (ЄС) щодо представленості жінок у національних парламентах, займаючи перші місця. З іншого боку, ситуація з представництвом жінок у високій політиці є незадовільною у країнах, таких як Угорщина, Кіпр, Мальта, Румунія, Ірландія, Латвія, Словаччина та Чехія. Ці країни порівняно нещодавно стали членами ЄС та раніше належали до так званого соціалістичного блоку.

У галузях політики та бізнесу існує помітний гендерний розрив, оскільки надалі поширені стереотипи, що чоловіки є більш придатними для керівництва, ніж жінки. Однак, впровадження гендерних квот як у політиці, так і в керівництві компаній, поступово сприятиме зменшенню цього розриву. Ці квоти виступають як механізм, що покликаний забезпечити більшу рівновагу між чоловіками та жінками на високих посадах, а також викликати зміну у стереотипах та уявленнях про жіноче керівництво. Це може сприяти покращенню рівності та зменшенню гендерного нерівноправ'я в цих сферах [1].

Європейський Союз виявляє значні відмінності у рівні залученості жінок до високої політики. Найкращий досвід у цьому питанні можна побачити в Швеції, де на протязі десятиліть розроблялися механізми для забезпечення гендерної рівності на державному рівні, з метою покращення нерівного розподілу прав і можливостей між чоловіками та жінками. Швеція є прикладом «поступального шляху» (incremental track) у впровадженні гендерної політики, віддаючи перевагу покроковому покращенню стану гендерної рівності у країні, а не «швидкому шляху» (fast track). Важливо зазначити також активну роль жіночого руху [4].

Державна політика сприяння жінкам у політиці зазвичай реалізується через використання гендерних квот як тимчасових заходів для збільшення представленості жінок. Гендерні квоти можуть бути законодавчими або добровільними партійними. Законодавчі квоти поділяються на зарезервовані місця і кандидатські квоти. Зарезервовані місця для жінок означають, що держава визначає певну кількість місць для жінок у виборному органі, а також створює окремий список жінок-кандидаток, які змагаються між собою за ці місця. Країни, які використовують такі квоти, включають Руанду (57%), Афганістан (28%), Ірак (27%), Бангладеш (20%). Ці «жорсткі» квоти можуть сприяти високому відсотку жінок у політиці. Крім того, гендерні квоти можуть бути закріплені в конституції (наприклад, в Афганістані, Еквадорі, Гаїті, Сербії, Франції тощо) або у законі про вибори (ПАР, Бельгія, Киргизстан, Узбекистан, Португалія, Панама, Корея тощо). Деякі країни ЄС, такі як Бельгія, Греція, Ірландія, Іспанія, Італія, Польща, Португалія, Словенія та Франція, також прийняли законодавчі квоти для забезпечення більшої представленості жінок у політиці [4].

Проголошення гендерної рівності як цінності передбачає досягнення рівних умов для жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Це може бути досягнуто шляхом встановлення законодавчого захисту рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків, ліквідації гендерної дискримінації і впровадження спеціальних заходів, спрямованих на усунення нерівностей між ними і забезпечення рівних можливостей для реалізації їх прав.

Щодо нормативно-правових актів, які регулюють забезпечення рівності в ЄС. По-перше, це Договір про створення Європейського економічного співтовариства. У статті 119 Договору зазначалося, що «чоловіки й жінки повинні отримувати рівну оплату праці за рівноцінну роботу», «рівна оплата праці має здійснюватись без дискримінації на основі статі».

Договір про Європейський Союз, відомий як Маастрихтський договір, що був укладений у 1992 році, став наступним важливим актом, який сприяв пропагуванню та закріпленню ідеї гендерної рівності на стратегічному та ціннісному рівні. В статті 2 цього Договору зазначається, що «Союз ґрунтується на плюралізмі, недискримінації, терпимості, справедливості, солідарності та рівності жінок й чоловіків».

В Амстердамському договорі, укладеному у 1997 році, виявили вираження ідеї «рівності між чоловіками й жінками щодо можливостей на ринку праці та стосовно ставлення на роботі», «рівного ставлення до чоловіків і жінок стосовно працевлаштування і зайнятості, включаючи принцип рівної оплати праці за однаково роботу» та «забезпечення повної рівності між чоловіками й жінками у робочому житті» [5].

У Хартії основних прав Європейського Союзу, прийнятій у 2000 році, статтею 21 встановлено заборону дискримінації з різних підстав, включаючи стать. Це свідчить про визнання значення гендерної рівності як одного з фундаментальних принципів ЄС і підтримку ідеї створення суспільства, де чоловіки та жінки мають однакові права та можливості. Зокрема, у статті 23 Хартії зазначається: «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» [6].

І нарешті, Лісабонський договір, став наступним важливим кроком у напрямку досягнення гендерної рівності в Європейському Союзі. Договір містить положення, що стосуються гендерної рівності на ринку праці (в статтях 1 і 2) і боротьби з дискримінацією на підставі статі (у статті 5). Окрім цього, договір встановлює завдання щодо подолання торгівлі людьми, зокрема, жінками і дітьми (у статтях 63 та 69), а також подолання насильства в сім'ї. Це свідчить про зосередження ЄС на важливих аспектах гендерної рівності, таких як рівність на ринку праці, запобігання дискримінації і захист прав жінок, а також боротьба зі злочинами, пов'язаними з торгівлею людьми та насильством у сім'ї [5]. Окрім того, низка актів вторинного права ЄС містять вказівку на потребу гендерних перетворень і визначають норми стосовно їх забезпечення.

За останні 50 років міжнародна спільнота активно займається питанням гендерної рівності, приділяючи йому значну увагу. Наприклад, на рівні ООН було прийнято ряд важливих документів, таких як Конвенція про політичні права жінок (1952), Декларація про ліквідацію дискримінації щодо жінок (1967), Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979) та інші. На Всесвітній конференції зі становища жінок у Пекіні (1995) були прийняті Пекінська декларація і Платформа дій, де визнавалося, що рівна участь жінок і чоловіків у політичному житті є важливим механізмом для забезпечення рівності при формуванні державної політики. Признання гендерної рівності як цінності, необхідної для справедливості і соціального розвитку, визнається міжнародною спільнотою. Рівноправна участь жінок і чоловіків у політичному житті має вплив на становище жінок у суспільстві та вважається важливою умовою для представлення інтересів жінок [7].

Європейський Союз активно включений у глобальний процес забезпечення прав людини. Хоча вже досягнуто позитивних результатів у захисті прав людини, робота в цьому напрямку триває. Згідно з інформацією Представництва ЄС в Україні щодо прав людини, Євросоюз постійно бореться проти расизму, ксенофобії та інших форм дискримінації, пов'язаних з релігійною належністю, статусом, віком, інвалідністю та сексуальною орієнтацією [8].

Для досягнення цих цілей, по-перше, важливо зміцнювати присутність жінок на ринку праці, забезпечуючи

їм якісні робочі місця з справедливою оплатою. По-друге, необхідно боротися з високим ризиком бідності серед жінок загалом, а також в пізнішому віці. Економічна незалежність та соціальна інтеграція жінок повинні бути забезпечені на всіх етапах життя, забезпечуючи їм стабільність та достаток [9].

Досягнення гендерної рівності є важливим елементом реалізації місії Європейського Союзу, яка полягає у захисті прав людини, підтримці демократії та забезпеченні принципу верховенства права. За останні десятиріччя в Європі відбувся значний прогрес у досягненні рівноправ'я між жінками та чоловіками, але ще далеко до досягнення ідеального стану. Гендерна нерівність проявляється в різних сферах, де традиційні ролі та обмеженість основних прав для жінок продовжують існувати. Дослідження свідчать, що поліпшення у політичній участі жінок, доступі до правосуддя та розбудові рівноправних стереотипів відбувається повільним темпом. Таким чином, можна стверджувати, що принцип гендерної рівності є неодмінною складовою концепції прав людини третього покоління [10].

Європейський Союз має інституційну основу для просування та захисту своїх цінностей, цілей та інтересів своїх громадян, держав-членів. Ця структура також сприяє забезпеченню узгодженості, ефективності та наступності політики та дій ЄС. Відповідно до статті 13 Договору про Європейський Союз, інституційна база включає 7 установ: Європейський парламент; Європейська рада; Рада Європейського Союзу; Європейська комісія; Суд Європейського Союзу; Європейський центральний банк; Європейський суд аудиторів. Хотілося б зазначити конкретніше про окремі з них.

По-перше, Європейський Парламент, який активно підтримує інтеграцію гендерних питань у своїй роботі. Це підтверджується різними резолюціями, які приймалися з 2003 року. Наприклад, у 2019 році Парламент ухвалив резолюцію щодо гендерної проблематики. Він закликав до того, щоб нова Багаторічна фінансова база супроводжувалась спільною декларацією Парламенту, Комісії та Ради.

Крім того, Парламент закликав до прийняття спільного гендерного плану дій для самого Європейського Парламенту, який повинен включати впровадження гендерної перспективи у всі політичні заходи та робочу організацію [11]. Європейський Парламент створив різні органи для реалізації гендерної проблематики та сприяння гендерній рівності.

В рамках Ради ЄС існують робочі групи, зокрема Робоча група з соціальних питань, які займаються розглядом різних питань. У 1994 році міністри, відповідальні за гендерну рівність, провели важливу зустріч з метою пропаганди гендерної рівності як важливого питання, яке має бути враховано на рівні Європейського Співтовариства. Це було зроблено в контексті підтримки підготовки до Пекінської конференції. Ця зустріч сприяла підвищенню уваги до гендерної рівності та сприяла розвитку подальших ініціатив на європейському рівні. Проте на рівні Ради не існує структурного механізму для забезпечення гендерної рівності.

Європейська Комісія, вивчаючи громадську думку в ЄС, постійно приділяє увагу питанням забезпечення гендерної рівності [12]. У 2012 році, 31% європейців вважали дискримінацію на основі гендеру поширеною, що на 9% менше, ніж у 2009 році. Найбільша різниця між відповідями чоловіків і жінок стосувалася їх уявлень про гендерну дискримінацію: 34% жінок вважали її широко поширеною, порівняно з 29% чоловіків. Наприклад, шведи, незважаючи на високий рівень гендерної рівності на державному рівні, були досить чутливими до проявів дискримінації, включаючи гендерну. Загалом, 45% шведів вважали, що гендерна дискримінація є поширеною в Швеції, що значно перевищує середнє значення у ЄС (31%) [4].

Суд Європейського Союзу (ЄС) має конкретну місію – забезпечувати дотримання «закона» при тлумаченні та застосуванні Договорів про Європейський Союз. Однак, в порівнянні з іншими інститутами Європейського Союзу, Суд не бере активну участь у реалізації гендерної політики. Робота Суду фокусується на конкретних рішеннях, відносинах між Судом та національними судами, а також правових системах. У сфері свободи, безпеки та справедливості ЄС ухвалює рішення та співпрацює з поліцією та судочинством у кримінальних справах, а також вирішує питання, що впливають із Хартії основних прав.

Рішення, прийняті Судом Європейського Союзу, сприяють забезпеченню правосуддя для жертв дискримінації, а також змушують країни внести зміни в законодавство та практику з метою захисту всіх членів суспільства. Суд старастся використовувати свої прецеденти як орієнтир для прийняття рішень [10].

Щодо Європейського центрального банку, то хоча на міжнародному рівні ЄЦБ не має прямої відповідальності за гендерну політику, важливо впроваджувати гендерну політику в його роботу. Гендерне різноманіття є ключовим фактором для підвищення продуктивності. Тому залучення, збереження та розвиток жіночих талантів на всіх рівнях становить стратегічний пріоритет для ЄЦБ. Сектор економіки, у якому жінки є недостатньо представлені, був визнаний проблемою, і було прийнято кроки для її поліпшення. Проте, гендерний дисбаланс виявився стійким. Оскільки центральні банки переважно наймають випускників економічних факультетів, спостерігається подібний дисбаланс у складі їхніх співробітників, і Європейський центральний банк має намір змінити цю ситуацію. Для підтримки різноманітного та інклюзивного робочого середовища, гендерна стратегія ЄЦБ на період 2020–2026 років спрямована на збільшення представництва жінок в організації. ЄЦБ встановив два типи цілових показників: цілі для загального представництва жінок на різних рівнях та цілі щодо представництва жінок серед тих, кого призначають на нові та відкриті посади [10].

До того ж в ЄС існує такий орган як Європейський інститут гендерної рівності (ЄІГР). Рівність є одним із ключових принципів ЄС з самого його заснування. Однак, в ЄС існує гендерний розрив у рівнях участі, оплати праці та інших аспектах між жінками та чоловіками. Основне завдання ЄІГР полягає у зборі, аналізі та поширенні даних щодо гендерної рівності. Він надає допомогу інституціям та країнам-членам ЄС у досягненні рівності та боротьбі з гендерною дискримінацією, такою як сексизм, соціальне нерівноправ'я та дискримінація в минулому та сучасності.

Організація враховує національні завдання та сфери політики, а також принцип гендерної інтеграції на рівні Європейського Союзу. Робота ЄІГР сприяє досягненню балансу між чоловіками та жінками у всіх сферах життя. Завдяки своїм ресурсам та дослідницьким результатам, ЄІГР став європейським центром знань з питань гендерної рівності.

Цей індекс спрощує вимірювання гендерної рівності в державах-членах. Як автономний орган, ЄІГР діє в рамках політики та ініціатив Європейського Союзу. Європейський Парламент та Рада Європейського Союзу визначили підстави для цілей та завдань Інституту у своєму Регламенті про заснування та відвели йому центральну роль у вирішенні викликів та просуванні рівності жінок та чоловіків у Європейському Союзі [10].

Окрім того, на теренах Європейського Союзу функціонують партнерські спільноти, зусилля яких спрямовані на подолання гендерної нерівності та пропагування рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. До таких належать:

Група високого рівня із гендерної пріоритетизації (High-Level Group on Gender Mainstreaming) є неофіційною структурою, яка була створена у 2001 році з метою



просування гендерної пріоритетизації на національному рівні. Її завдання включають сприяння імплементації гендерної рівності та забезпечення інтеграції гендерних питань у політику та практики країн-членів [5].

Основні завдання Групи високого рівня включають забезпечення впровадження принципу гендерної рівності у всі сфери суспільства, сприяння участі жінок у прийнятті рішень, боротьбу з гендерною дискримінацією та насильством щодо жінок, а також підтримку рівних можливостей та доступу до ресурсів для чоловіків і жінок.

А також існує Європейське жіноче лобі (ЄЖЛ, European Women's Lobby) було створено в 1990 році і є найбільшою парасольковою організацією в Європейському Союзі, яка об'єднує жіночі групи, що працюють над питаннями рівних можливостей для жінок і чоловіків. ЄЖЛ представлена організаціями з усіх 27 країн-членів ЄС, трьох країн-кандидатів та 20 загальноєвропейськими організаціями, і на сьогодні налічує понад 2500 організацій-членів [13].

Метою Європейського жіночого лобі є зміцнення прав жінок і просування гендерної рівності в Європейському Союзі. Вони працюють над широким спектром питань, включаючи насильство щодо жінок, рівні можливості на ринку праці, здоров'я та сексуальність, репродуктивні права, участь у прийнятті рішень та багато інших аспектів, які стосуються жінок у ЄС.

Мережа Європейського політичного менторства (European Political Mentoring Network) була започаткована Європейським жіночим лобі (ЄЖЛ) перед виборами до Європейського парламенту в 2014 році в рамках їхньої кампанії «50/50». Кампанія «50/50» прагнула досягти рівного розподілу між жінками та чоловіками у політичних посадах на рівні ЄС [13]. Ймовірно проєкт залучення жінок до вищих щаблів політики у ЄС вже приносить свої плоди – так, у 176 2019 році вперше за історію Європейського Союзу та Європейських співтовариств головою Європейської Комісії було обрано жінку – Урсулу фон дер Ляєн [14].

**Висновки.** Забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків у політичній, економічній та соціальній сферах є ключовим фактором для створення гармонійного та стійкого розвитку суспільства в цілому. Це сприяє ефективному використанню всіх наявних ресурсів і забезпечує більш справедливий і економічно вигідний контекст.

Досягнення гендерної рівності є важливим пріоритетом задля розвитку країн-членів ЄС, адже жінки більше потерпають від бідності та мають нижчу зайнятість. Для того, щоб зменшити ризик бідності та підвищити зайнятість серед жінок в ЄС варто створити умови для поєднання материнства та кар'єри, боротися з патріархальними стереотипами, заохочувати жіноцтво до освіти та роботи у галузі STEM, впроваджувати гендерні квоти в політиці та управлінні компаніями.

Таким чином, рівність політичних, економічних та соціальних можливостей для жінок і чоловіків є необхідним і вигідним фактором для сталого розвитку країни, незалежно від її природних ресурсів, і допомагає створити суспільство, яке використовує свій потенціал.

В рамках Європейського Союзу існують різні інституції, які застосовують різноманітні підходи на різних рівнях для реалізації політики гендерної рівності. Функції цих інституцій ЄС охоплюють розвиток політики гендерної рівності, моніторинг та контроль за використанням бюджетних ресурсів, виділених для розв'язання питань гендерної рівності в Європейському Союзі. Один з таких інститутів – Європейський інститут гендерної рівності – займається дослідженням, збиранням даних та моніторингом гендерної рівності, а також перевіряє, наскільки ЄС відповідає своїм міжнародним зобов'язанням у цій сфері. Інститут також працює над припиненням насильства щодо жінок, обмінюється знаннями та ресурсами та підтримує держави-члени ЄС та інші інституції ЄС у подоланні гендерної нерівності.

В цілому, інститути Європейського Союзу виконують важливу роль у просуванні гендерної рівності шляхом розробки політики, збору даних, моніторингу та підтримки держав-членів.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Вінська О.Й. Гендерна рівність в системі пріоритетів інклюзивного розвитку Європейського Союзу. Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Інклюзивний розвиток економіки в умовах глобальних викликів сьогодення». 2020. С. 26–28.
2. Gender balance in decision-making positions, Autumn 2015. European Commission, [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index_en.htm).
3. «Три покоління» відділяють ЄС від гендерної рівності. URL: <https://www.dw.com/uk/try-pokolinnia-viddiliiat-yes-vid-hendernoi-rivnosti-zvit/a59660668>.
4. Т.О. Марценюк. Залученість жінок у політику: країни ЄС і Україна. Гендерна рівність і розвиток : погляд у контексті європейської стратегії України. 2016. С. 235–243.
5. Марценюк Т. Ідея та цінність гендерної рівності у політиці Європейського Союзу. Повага: кампанія проти сексизму: веб-сайт. URL: <https://povaha.org.ua/ideya-ta-tsinnisthendernoi-rivnosti-u-politytsi-evropejskoho-soyuzu/>.
6. Хартія основних прав Європейського Союзу. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_524](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524).
7. Т.О. Марценюк. Гендерна політика Європейського Союзу. Міжнародний центр перспективних досліджень (МЦПД). Київ. 2015. С. 1–44.
8. Права людини (Основні політики ЄС). Представництво Європейського Союзу в Україні URL: [http://eeas.europa.eu/delegations/ukraine/key\\_eu\\_policies/human\\_rights/index\\_uk.htm](http://eeas.europa.eu/delegations/ukraine/key_eu_policies/human_rights/index_uk.htm).
9. О. Качуровська. Проблема гендерної нерівності в країнах ЄС. XV Міжнародна науково-практична конференція молодих учених і студентів «Інноваційні процеси економічного та соціально-культурного розвитку: вітчизняний та зарубіжний досвід». 29-30 березня 2022 р. С. 92–93.
10. А.О. Гавришук. Правові засади забезпечення гендерної рівності в Європі. Київ. 2021. С. 1–70.
11. Lifting up the women of Europe. Official website of the Asia and the Pacific policy society. URL: <https://www.policyforum.net/lifting-up-the-women-of-europe/>.
12. Марценюк Т. Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики. – Міжнародний центр перспективних досліджень, 2015, 44 с.
13. Марценюк Т. Механізми збільшення кількості жінок у політиці. Гендер в деталях : вебсайт. 2019. URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/polityka/mehanizmi-zbilshennyakilkosti-zhinok-u-politytsi-134918.html>.
14. Ж.В. Хуторянець, А.С.Славко. Забезпечення гендерної рівності в ЄС. Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції (Суми, 21–22 травня 2020 року). С. 173–176.