

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ПОЛІТИЧНОМУ ПРЕДСТАВНИЦТВІ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ

КАПЕЛІСТА Ірина - кандидат наук з державного управління, доцент кафедри публічного управління та адміністрування, навчально-науковий інститут управління, економіки та бізнесу, Міжрегіональна академія управління персоналом,

ORCID: 0000-0002-1983-4617

УДК 341.217.02

DOI: <https://doi.org/10.71404/EP.2025.3.56>

Стаття присвячена дослідженню реалізації принципу гендерної рівності у політичному представництві в Європейському Союзі у 2024–2025 роках. Автор аналізує правові, інституційні та практичні механізми розширення участі жінок у процесах ухвалення політичних рішень, оцінює ефективність національних і наднаціональних інструментів просування гендерного паритету. Попри наявність розвиненої нормативної бази — Договору про функціонування Європейського Союзу, Хартії основних прав ЄС, стратегій та рекомендацій Європейської комісії — реальна участь жінок у політичному житті залишається обмеженою через структурні бар'єри, стереотипи та нерівномірну імплементацію політик рівних можливостей у державах-членах. На основі даних Європейського інституту з питань гендерної рівності (EIGE), Євростату та Євробарометра розкрито сучасну динаміку участі жінок у політичному лідерстві, виявлено прояви вертикальної сегрегації та гендерних стереотипів у розподілі владних повноважень. Проаналізовано ефективність позитивних дій, зокрема виборчих квот, паритетних списків і гендерно-коригуючих механізмів, що діють у державах-членах ЄС. Особливу увагу приділено прикладам інноваційних практик підтримки жіночого лідерства у Словенії, Кіпрі та Бельгії, а також ухваленню в Іспанії Органічного закону № 2/2024 про паритетне представництво, який став важливим етапом переходу від політики рівних можливостей до політики рівних результатів.

Визначено, що, незважаючи на певний поступ — зокрема зростання частки жінок у керівництві Європейської комісії — гендерна асиметрія у політичному представництві залишається суттєвою. Жінки рідше обіймають стратегічно важливі посади в урядах і партійних структурах, що свідчить про стійкість вертикальної та горизонтальної сегрегації. У висновках наголошено, що для досягнення реального гендерного паритету необхідне подальше вдосконалення правових і політичних механізмів, розвиток жіночого лідерства, зміна політичної культури та системна інтеграція гендерного підходу в усі рівні процесів прийняття рішень у Європейському Союзі.

Ключові слова: гендерна рівність; позитивна дискримінація; рівне політичне представництво; Європейський Союз; гендерні квоти; паритетне лідерство.

Постановка проблеми

Забезпечення гендерної рівності у сфері політичного представництва є одним із фундаментальних принципів правового та демократичного розвитку Європейського Союзу. Проте, попри тривале існування розвиненої нормативно-правової бази, включно з Договором про функціонування ЄС, Хартією основних прав Європейського Союзу та низкою спеціалізованих директив і стратегій, реальна участь жінок у процесах прийняття політичних рішень залишається обмеженою. За даними Європейського інституту з питань гендерної рівності (EIGE) та Європейської комісії у 2024–2025 роках

спостерігається лише незначне підвищення частки жінок у представницьких і виконавчих органах влади, тоді як системні бар'єри, соціокультурні стереотипи та нерівномірність реалізації гендерних політик у державах-членах продовжують уповільнювати поступ до фактичного паритету.

Проблема полягає у тому, що, незважаючи на досягнення формальної рівності у законодавстві, реальна гендерна рівність у політичному лідерстві не є сталою: жінки рідше обіймають стратегічно важливі посади, стикаються з дискримінаційними практиками та вертикальною сегрегацією, а окремі позитивні заходи (квоти, паритетні списки, програми розвитку лідерства) мають різну ефективність залежно від політичного контексту.

У цьому аспекті актуальним є аналіз сучасного стану, тенденцій та правових механізмів забезпечення гендерної рівності у політичному житті Європейського Союзу, а також оцінка їх практичної реалізації. Розв'язання цієї проблеми має не лише теоретичне, а й практичне значення, оскільки формування ефективних моделей рівного представництва жінок і чоловіків у владі є запорукою демократичної легітимності, інституційної сталості та дотримання прав людини в Європейському Союзі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Проблематика гендерної рівності у політичному житті Європейського Союзу є предметом активних досліджень у науковій та інституційній літературі. Зокрема, Щорічна доповідь про гендерну рівність у Європейському Союзі у 2025 році, аналітичні матеріали Європейського інституту з питань гендерної рівності, Євростату та Євробарометра засвідчують певний прогрес у зростанні представництва жінок у політичних і управлінських структурах, проте водночас наголошують на збереженні структурної нерівності, вертикальної сегрегації та гендерних стереотипів у розподілі владних повноважень. Значну увагу в сучасних дослідженнях приділено ефективності квотних систем, паритетних списків та політик рівного представництва, а також вивченню

впливу культурних і соціальних чинників на участь жінок у політиці. Водночас наявні праці підкреслюють, що формальне закріплення рівності ще не гарантує фактичного паритету, що зумовлює потребу у подальшому вдосконаленні правових і інституційних механізмів реалізації гендерної політики в Європейському Союзі.

Отже, **метою статті** є комплексний аналіз стану, динаміки та правових механізмів забезпечення гендерної рівності у політичному житті Європейського Союзу у 2024–2025 роках, зокрема дослідження ефективності національних і наднаціональних інструментів просування жінок у процеси прийняття рішень, оцінка впливу законодавчих ініціатив, виборчих квот і політик рівного представництва та їх взаємозв'язок з реальним рівнем участі жінок у владі, а також виявлення системних бар'єрів, що перешкоджають досягненню фактичного гендерного паритету в політичному та управлінському середовищі ЄС.

Методологічну основу статті становить сукупність загальнонаукових і спеціально-правових методів, що забезпечили комплексний і системний підхід до аналізу проблеми гендерної рівності у політичному житті Європейського Союзу. Зокрема, діалектичний метод застосовано для виявлення взаємозв'язку між нормативними змінами й фактичними показниками участі жінок у владних структурах. Порівняльно-правовий метод використано для зіставлення національних механізмів забезпечення паритетного представництва у державах-членах ЄС, а також для аналізу їх відповідності європейським стандартам. Статистичний метод дозволив узагальнити емпіричні дані, наведені у звітах Європейського інституту з питань гендерної рівності (EIGE), Eurostat та, зокрема, у щорічній доповіді Європейської комісії щодо гендерної рівності в ЄС за 2024 рік, що стала основним аналітичним джерелом для оцінки динаміки представництва жінок у політичних і управлінських структурах. Формально-юридичний метод застосовано для дослідження змісту нормативно-правових актів — директив, рекомендацій та органічних законів держав-членів,

які визначають правові засади гендерного паритету.

Виклад основного матеріалу

У 2024 році Європейський Союз зробив низку кроків, спрямованих на посилення гендерної рівності та розширення участі жінок у процесах прийняття рішень. Попри певний поступ, ці зміни поки що залишаються фрагментарними та нестійкими. Особливо показовим є те, що згідно з даними Європейського інституту з питань гендерної рівності рівень здобуття вищої освіти серед жінок на 10,9 % перевищує показники чоловіків, однак цей освітній потенціал не трансформується у пропорційне представництво на керівних посадах¹.

За даними Індексу гендерної рівності Європейського інституту з питань гендерної рівності за 2024 рік відзначається помірний прогрес у сфері прийняття рішень, однак досягнення реальної гендерної паритетності у політичному, суспільному та корпоративному управлінні залишається віддаленою метою. Жінки, які беруть активну участь у публічному житті, зокрема у політиці, журналістиці та громадянському секторі, все частіше стикаються з дискримінаційними практиками, насильством і проявами мови ворожнечі, особливо в цифровому середовищі.

Такі тенденції засвідчують, що, попри наявність нормативно-правової бази Європейського Союзу, спрямованої на забезпечення рівних можливостей, структурні бар'єри та культурні стереотипи продовжують обмежувати участь жінок у прийнятті рішень. Це своєю чергою актуалізує потребу у подальшому вдосконаленні правових механізмів, спрямованих на створення інклюзивного та безпечного середовища для реалізації принципу рівного лідерства.

Розпочнемо з аналізу гендерної рівності у сфері прийняття політичних рішень. Так, згідно з результатами опитування Eurobarometer за 2024 рік більшість громадян Європейського Союзу відкидають

¹ Eurostat. (2025, June). *Gender statistics – Highlights*. Statistics Explained. European Commission. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics#Highlights

гендерні стереотипи, що стосуються особистісних якостей та професійних здібностей жінок і чоловіків на керівних посадах. 55 % опитаних вважають, що тимчасові позитивні заходи, зокрема гендерні квоти, є необхідними для подолання системного недопредставлення жінок у політиці. Значна частина респондентів також поділяє думку, що збільшення кількості жінок у політичних інституціях сприяє ухваленню більш збалансованих і якісних рішень.

Разом із тим, понад п'ята частина опитаних усе ще дотримується стереотипних поглядів, зокрема вважає, що жінки не є достатньо амбітними для зайняття вищих посад у організаціях або що чоловіки є кращими лідерами, ніж жінки.

Особливу увагу привертає зростаюча вікова поляризація у ставленні до гендерної рівності. Згідно з даними опитування розрив у рівні згоди між жінками та чоловіками віком 15–24 років є на третину більшим, ніж серед старших вікових груп. Ще більш виразною ця різниця є у сприйнятті твердження, що «жінки занадто емоційні, щоб бути ефективними лідерами»: серед молоді гендерний розрив у ставленні до цієї тези удвічі більший, ніж серед респондентів старших вікових категорій².

Такі результати свідчать про поглиблення ідеологічної поляризації між молодими жінками та чоловіками у ставленні до питань гендерної рівності, що створює нові виклики для політики ЄС у сфері освіти, участі молоді та подолання гендерних стереотипів.

Після виборів до Європейського парламенту у червні 2024 року мандати отримали 277 жінок (38,5 %) та 441 чоловік (61,3 %), які розпочали роботу в оновленому складі парламенту у липні того ж року³. Це стало першим випадком з 1979 року, коли проводилися прямі вибори до Європейського парламенту, за результатом яких частка жі-

² Eurostat. (2025, June). *Gender statistics – Highlights*. Statistics Explained. European Commission. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics#Highlights

³ European Parliament. (2024). *MEPs gender balance — 2024-2029*. European Union. <https://results.elections.europa.eu/en/mep-gender-balance/2024-2029/results.elections.europa.eu>

нок-депутаток зменшилася порівняно як із показниками до виборів у квітні 2024 року (39,7 %), так і з результатами після виборів 2019 року (40,7 %). Це водночас свідчить про збереження системної гендерної асиметрії у представницьких органах влади ЄС та про необхідність подальшого вдосконалення політики рівних можливостей через впровадження механізмів збалансованого представництва та політичної участі жінок на всіх рівнях прийняття рішень⁴.

Водночас відзначаються й позитивні тенденції, що мають символічне значення для сталості жіночого лідерства у європейських інституціях. За підсумками виборів було повторно обрано двох жінок на найвищі посади в Європейському Союзі: пані Роберту Мецолу на посаду Президента Європейського парламенту, а також пані Урсулу фон дер Ляєн на посаду Президента Європейської комісії.

На тлі виборів до Європейського парламенту 2024 року, а також виборів на національному та місцевому рівнях, держави-члени Європейського Союзу активізували дискусію щодо політичної участі жінок у межах Європейської мережі співробітництва з питань виборів. Зокрема держави-члени представили інформацію про рівень участі жінок серед кандидатів у виборчих списках, а також надали інформацію щодо заходів, ужитих для підтримки гендерної рівності у доступі до виборів та участі в них. Ці дії здійснювалися в контексті реалізації Рекомендації Європейської комісії (ЄС) 2023/2829 від 12 грудня 2023 року про інклюзивні та стійкі виборчі процеси в ЄС, спрямованої на підвищення ефективності виборів до Європейського парламенту⁵.

⁴ European Institute for Gender Equality. (2024). *Despite hopes, progress: European Parliament elections led to decline in women's representation*. <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/despite-hopes-progress-european-parliament-elections-led-decline-womens-representation>

⁵ European Commission. (2023, December 12). *Commission Recommendation (EU) 2023/2829 of 12 December 2023 on inclusive and resilient electoral processes in the Union and enhancing the European nature and efficient conduct of the elections to the European Parliament*. *Official Journal of the European Union*, L 2023/2829, 20 December 2023.

У рамках обговорень також було порушено питання політичної участі ромського населення з особливим акцентом на становище ромських жінок, а також безпеку кандидатів під час виборчих процесів.

На сьогодні одинадцять держав-членів Європейського Союзу запровадили законодавчо закріплені гендерні квоти, що застосовуються до виборчих списків кандидатів на національних виборах. До цієї групи входять: Бельгія, Ірландія, Греція, Іспанія, Франція, Хорватія, Італія, Люксембург, Польща, Португалія та Словенія. У десяти з цих країн відповідні квотні механізми також поширюються на вибори до Європейського парламенту.

Так, більшість держав встановлюють мінімальний рівень представництва кожної статі від 35 % до 59 % у виборчих списках. У низці правових систем передбачено додаткові інструменти забезпечення балансу, такі як зип-списки (zipped lists), де чоловіки та жінки чергуються у певній послідовності у списку кандидатів⁶.

Особливим прикладом є Мальта, де діє гендерно-коригуючий механізм, який передбачає автоматичне надання до 12 додаткових депутатських мандатів представникам менш представленої статі, якщо частка жінок або чоловіків серед обраних кандидатів становить менше 40%.

Такі інноваційні підходи свідчать про поступову трансформацію виборчого законодавства в напрямі інституційного забезпечення гендерної рівності, що відображає європейський підхід до демократичної репрезентації та зобов'язання держав-членів забезпечувати рівний доступ до участі в політичному житті.

Цікаво, що за даними Європейського інституту з питань гендерної рівності станом на листопад 2024 року, лише у шести державах-членах Європейського Союзу частка жінок серед членів парламентів (однопалатних або нижніх палат) перевищує 40 %.

⁶ European Institute for Gender Equality. (2024, November). *EIGE Statistics Database: Women in decision-making | Politics | National parliaments – presidents and members*. https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_pol_parl_wmid_natparl/bar/year:2024-Q4/

Найвищі показники зафіксовано у Швеції (45,6 %), Фінляндії (45,5 %), Данії (44,7 %), Іспанії (44,6 %), а також у Бельгії та Нідерландах, де цей показник становить 40,7 %. Водночас, на протилежному полюсі знаходяться держави, у яких жінки становлять менше ніж 25% парламентського складу. У порядку спадання до цієї групи входять: Ірландія, Словаччина, Румунія, Угорщина та Кіпр.

У середньому по ЄС частка жінок серед депутатів нижніх або однопалатних парламентів у 2024 році становить 33,1 %. Хоча це лише незначне зростання порівняно з 2023 роком (33 %), воно свідчить про відновлення висхідної тенденції, що спостерігається другий рік поспіль⁷.

Разом із тим прогрес на національному рівні залишається уповільненим, що підкреслює потребу у подальшому вдосконаленні політичних і правових механізмів, спрямованих на забезпечення рівного представництва жінок у законодавчих органах влади.

Цікавим є досвід Словенії, Кіпру, Бельгії та Іспанії. Так, у Словенії Міністерство праці, сім'ї, соціальних справ та рівних можливостей у співпраці з Університетом Марибора, Університетом освіти для дорослих м. Цеље та Інститутом політичного менеджменту реалізувало проєкт EWA, який фінансувався за підтримки програми ЄС «Громадяни, рівність, права та цінності» у період з 2022 по 2024 рік. Метою проєкту було підвищення рівня політичної участі молодих жінок шляхом зміни суспільних уявлень про роль жінок у політиці та громадському житті, що ґрунтуються на гендерних стереотипах. Діяльність у межах проєкту була спрямована на розширення можливостей жінок як на індивідуальному, так і на системному рівні через створення сприятливих умов для активної участі у політичних і громадських процесах⁸.

⁷ European Institute for Gender Equality. (2024, November). *EIGE Statistics Database: Women in decision-making | Politics | National parliaments – presidents and members*. https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_pol_parl_wmid_natparl/bar/year:2024-Q4/

⁸ EWA (Empowering Women in Active Society). (n.d.). *Home*. Slovenia. <https://ewa.si/en/>

На Кіпрі у 2024 році Комісар з питань гендерної рівності у співпраці з Міністерством освіти, спорту та молоді ініціювали національний конкурс есе для випускниць університетів під назвою «Якби я була міністром, що б я змінила?». Захід був спрямований на стимулювання інтересу молодих жінок до суспільно-політичної діяльності шляхом запрошення їх визначити актуальні проблеми та запропонувати шляхи їх вирішення.

Переможці конкурсу отримали можливість провести один день із міністрами, беручи участь у нарадах, дискусіях і робочих зустрічах. Така форма взаємодії спрямована на створення діалогу між молоддю та політичними лідерами, формування мотивації до участі у політичному житті та руйнування усталених гендерних стереотипів. Планується проводити Конкурс щороку, з метою розвитку лідерського потенціалу молодих жінок і заохочення їх до кар'єри у сфері державного управління.

У Бельгії було проведено дослідження щодо проявів сексизму у політичному середовищі під час виборчого процесу 2024 року. Метою дослідження було з'ясувати масштаби, форми та причини прояву сексизму, визначити, яким чином кандидати стають його жертвами, оцінити наслідки дискримінаційної поведінки та розробити рекомендації щодо протидії сексистським практикам у виборчих кампаніях.

У межах дослідження було проаналізовано майже 44 000 коментарів і реакцій у соціальних мережах, спрямованих на кандидатів під час передвиборчої кампанії до червневих виборів 2024 року, а також проведено 25 глибинних інтерв'ю з учасниками виборчого процесу. Результати показали, що жінки-кандидатки значно частіше, ніж чоловіки, стають об'єктами сексистських висловлювань і ворожості. При цьому сексизм проявляється у різних формах — від відверто дискримінаційних коментарів в онлайн-просторі до упередженого ставлення у традиційних медіа та офлайн-комунікації.

Дослідження дійшло висновку, що систематичні прояви сексизму мають серйозний вплив на психологічний стан, мотивацію та політичні амбіції жінок, що у свою

чергу становить загрозу для функціонування демократичних процесів. Подібні явища підривають принцип рівності можливостей у політичному представництві та вимагають цілеспрямованого правового реагування⁹.

У серпні 2024 року в Іспанії було ухвалено Органічний закон № 2/2024 про паритетне представництво та збалансовану присутність жінок і чоловіків. Цей нормативний акт спрямований на подолання бар'єрів у сфері політичного та економічного ухвалення рішень, закріплюючи обов'язкове застосування зип-списків (zipped lists) у виборчих процесах та встановлюючи чіткі вимоги до гендерного балансу: жодна зі статей не може становити більше 60% або менше 40% складу відповідного органу¹⁰.

Закон передбачає обов'язкове забезпечення гендерно збалансованого представництва у конституційних органах та органах конституційного значення, а також під час призначення міністрів, віцепрезидентів та осіб, які займають найвищі посади у державній адміністрації й інших ключових державних інституціях.

Прийняття цього закону стало важливим етапом розвитку іспанського законодавства у напрямі інституційного закріплення гендерної рівності, адже він не лише відображає зобов'язання держави щодо реалізації принципу рівного представництва, а й демонструє еволюцію від політики рівних можливостей до політики рівних результатів.

Представництво жінок у складі урядів має суттєве значення, однак не менш важливо аналізувати не лише кількісні показники, а й характер посад, які обіймають жінки. Згідно з аналітичними даними Європейського інституту з питань гендерної рівності хоча жінки посідають приблизно третину керівних міністерських посад, їхня частка у

ключових секторах державного управління залишається суттєво нижчою. Зокрема жінки становлять лише 25,9 % серед міністрів, відповідальних за основні функції держави (зовнішні та внутрішні справи, оборону або юстицію), 24,3 % серед керівників економічних відомств та 32,5 % серед міністрів, відповідальних за інфраструктурну політику. Натомість, частка жінок, які очолюють міністерства соціальної чи культурної спрямованості, сягає 48 %¹¹.

Такі показники свідчать про тривалу структурну нерівність у розподілі владних портфелів, що віддзеркалює гендерні стереотипи щодо традиційних ролей жінок і чоловіків у політиці. Незважаючи на формальне розширення жіночої присутності в урядах, вертикальний розподіл влади за гендерною ознакою залишається однією з ключових перешкод для досягнення фактичної рівності у сфері політичного лідерства.

Як свідчать статистичні дані, у 2024 році лише 9 із 27 національних парламентів Європейського Союзу очолювали жінки — спікери парламенту. Станом на грудень 2024 року у межах ЄС налічувалося чотири жінки — глави урядів та три жінки — президенти держав¹².

Однак зменшення кількості жінок на керівних посадах простежується не лише в інституціях державної влади, а й у структурах політичних партій, які відіграють ключову

⁹ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. (2024). *Le sexisme et l'hostilité durant la campagne électorale impatiente surtout les candidates* [The sexism and hostility during the electoral campaign mostly affect female candidates]. <https://igvm-iefh.belgium.be/fr>

¹⁰ Spain. (2024, August 1). *Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres*. Boletín Oficial del Estado (n.º 186), 2 August 2024. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-15936>

¹¹ European Institute for Gender Equality. (2024, November). *EIGE Statistics Database: Women in decision-making | Politics | National governments – ministers by seniority and function of government | Basic functions*. https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_pol_gov_wmid_natgov_minis/bar/year:2017-Q3/geo:EU27_2020,IPA,EEA,BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,IS,LI,NO,UK,ME,MK,AL,RS,TR,BA,XK/sex:M,W/UNIT:PC/POSITION:MEMB_GOV_SEN/EGROUP:GOV_NAT/BEIS:TOT

¹² European Institute for Gender Equality. (2024, November). *Women in decision-making | Politics | National parliaments – presidents and members*. Retrieved from https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_pol_parl_wmid_natparl/bar/year:2024-Q4/geo:EU28,EU27_2020,IPA,EEA,BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,IS,LI,NO,UK,ME,MK,AL,RS,TR,BA,XK/sex:M,W/UNIT:NR/POSITION:PRES_PARL/EGROUP:PARL_SINGLOW

роль у формуванні політичного лідерства. Так, у 2024 році жінки очолювали лише 25,8 % політичних партій, а частка жінок серед заступників лідерів партій становила 33,5 %. Такі тенденції засвідчують загальне уповільнення прогресу у сфері політичного представництва жінок у державах-членах ЄС.

На регіональному рівні простежується дещо інша динаміка. Так, станом на листопад 2024 року кількість жінок у регіональних асамблеях та муніципальних радах країн Європейського Союзу незначно зросла. Так, жінки становлять 36,3 % членів регіональних асамблей та 34,8 % членів місцевих і муніципальних рад¹³.

Разом із тим лише у чотирьох із дев'яти держав-членів ЄС, які мають регіональний рівень самоврядування з автономними повноваженнями, забезпечено гендерно збалансоване представництво, тобто жодна зі статей не перевищує 60% і не становить менше 40% складу як місцевих, так і регіональних представницьких органів. Хоча це зростання є помірним, воно свідчить про стабільну позитивну тенденцію до поступового розширення участі жінок у регіональному та місцевому врядуванні.

Отже, зменшення кількості жінок у вищих органах державної влади та у керівництві політичних партій свідчить про недостатню ефективність чинних механізмів забезпечення гендерної рівності, а також про потребу у впровадженні нових нормативних та інституційних інструментів, спрямованих на усунення вертикальної сегрегації та зміцнення жіночого лідерства у політичній сфері.

У той же час на рівні Європейської комісії ситуація з гендерним представництвом демонструє помітне зміцнення балансу, хоча і з певними коливаннями у порівнянні

з попереднім складом. Так, якщо попередня Комісія розпочала роботу у складі 13 жінок із 27 членів, то новий склад Колегії комісарів досяг лише формального гендерного паритету — 11 жінок із 27 (40,7 %). Попри те, що цей показник нижчий за попередній, він усе ж відображає покращення у порівнянні з початковим етапом формування Комісії, коли держави-члени подали перші кандидатури, серед яких жінки були представлені меншою мірою.

Крім того, Президентка Урсула фон дер Ляєн запровадила важливу зміну у складі шести виконавчих віцепрезидентів, призначивши чотирьох жінок і двох чоловіків, тим самим перевернувши пропорцію на користь жіночого представництва.

На рівні управлінських посад Європейська комісія досягла істотного прогресу у забезпеченні гендерної рівності. Під час каденції першої Комісії фон дер Ляєн частка жінок серед призначень на вищі керівні посади зросла з 37 % до 48 %, а серед посад середнього менеджменту — з 42 % до 49 %, досягнувши загального показника 49 %. Це безпрецедентне зростання частки жінок на керівних рівнях стало можливим завдяки скоординованим зусиллям усіх підрозділів Комісії, які включали програми розвитку лідерського потенціалу для жінок, запровадження цільових орієнтирів для генеральних директоратів та принцип об'єктивної оцінки професійних заслуг під час призначень¹⁴.

Європейська комісія продовжує системно моніторити кадрові призначення, щоб підтримувати досягнутий рівень гендерного балансу. Поряд із цим, розробляються нові ініціативи для формування кадрового резерву жінок-лідерок та механізми підтримки збалансованого представництва у процесах призначення, що має забезпечити довгострокову сталість гендерного паритету в інституційній структурі ЄС.

¹³ European Institute for Gender Equality. (2024, November). *Women in decision-making | Politics | Regional assemblies – members*. Retrieved from https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_pol_parl_wmid_regall_ass/bar/year:2024/geo:EU28,EU27_2020,IPA,EEA,BE,BG,CZ,DK,DE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,LV,HU,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,NO,UK,AL,RS,TR,BA/sex:M,W/UNIT:PC/POSITION:MEMB_PARL/EGROUP:REG_ALL

¹⁴ European Commission. (2025, March). *2025 report on gender equality in the European Union*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en#strategic-engagement-for-gender-equality

Висновки

Проведений аналіз свідчить, що, попри істотний розвиток правових і політичних інструментів Європейського Союзу у сфері забезпечення гендерної рівності, досягнення справжнього паритету у політичному та суспільному житті залишається довгостроковим завданням. Дані 2024–2025 років демонструють наявність суперечливої динаміки: хоча рівень освітніх досягнень жінок у ЄС перевищує показники чоловіків, цей потенціал не реалізується у пропорційне представництво в органах влади. Жінки залишаються недопредставленими на керівних і стратегічно важливих посадах, що зумовлює збереження вертикальної сегрегації та відтворення гендерних стереотипів у політичному середовищі. Позитивним є поступ у забезпеченні гендерного балансу в інституціях ЄС, зокрема в Європейській комісії, а також запровадження низки законодавчих ініціатив у державах-членах, спрямованих на розширення участі жінок у виборчих процесах. Водночас для досягнення сталого паритету необхідне подальше вдосконалення правових механізмів, розвиток жіночого лідерства, ефективне впровадження квотних систем і системна інтеграція принципу гендерної рівності у всі рівні прийняття політичних рішень.

Література

1. European Commission. (2020, March 5). *A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020–2025* (COM (2020) 152 final). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>
2. European Commission. (2023, December 12). *Commission Recommendation (EU) 2023/2829 of 12 December 2023 on inclusive and resilient electoral processes in the Union and enhancing the European nature and efficient conduct of the elections to the European Parliament*. *Official Journal of the European Union*, L 2023/2829, 20 December 2023.
3. European Commission. (2025, March). *2025 report on gender equality in the European Union*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender->

[equality-strategy_en#strategic-engagement-for-gender-equality](#)

4. European Institute for Gender Equality. (2024). *Despite hopes, progress: European Parliament elections led to decline in women's representation*. <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/despite-hopes-progress-european-parliament-elections-led-decline-womens-representation>

5. **European Institute for Gender Equality.** (2024, November). *EIGE Statistics Database: Women in decision-making | Politics | National parliaments – presidents and members*. https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_pol_parl_wmid_natparl/bar/year:2024-Q4/

6. **European Institute for Gender Equality.** (2024, November). *EIGE Statistics Database: Women in decision-making | Politics | National governments – ministers by seniority and function of government | Basic functions*. https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_pol_gov_wmid_natgov_minis/bar/year:2017-Q3/geo:EU27_2020,IPA,EEA,BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,IS,LI,NO,UK,ME,MK,AL,RS,TR,BA,XX/sex:M,W/UNIT:PC/POSITION:MEMB_GOV_SEN/EGROUP:GOV_NAT/BEIS:TOT

7. European Institute for Gender Equality. (2024, November). *Women in decision-making | Politics | Regional assemblies – members*. Retrieved from https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_pol_parl_wmid_regall_ass/bar/year:2024/geo:EU28,EU27_2020,IPA,EEA,BE,BG,CZ,DK,DE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,LV,HU,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,NO,UK,AL,RS,TR,BA/sex:M,W/UNIT:PC/POSITION:MEMB_PARL/EGROUP:REG_ALL

8. European Parliament. (2024). *MEPs gender balance — 2024-2029*. European Union. <https://results.elections.europa.eu/en/mep-gender-balance/2024-2029/> results.elections.europa.eu

9. Eurostat. (2025, June). *Gender statistics – Highlights*. Statistics Explained. European Commission. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics#Highlights

10. EWA (Empowering Women in Active Society). (n.d.). *Home*. Slovenia. <https://ewa.si/en/>

11. Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. (2024). *Le sexisme et l'hostilité durant la campagne électorale impactent surtout les candidates* [The sexism and hostility during the electoral campaign mostly affect female candidates]. <https://igvm-iefh.belgium.be/fr>

12. Spain. (2024, August 1). *Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres*. *Boletín Oficial del Estado* (n.º 186), 2 August 2024. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-15936>

Kapelista Iryna

*PhD in public administration,
Associate Professor of the Department of Public
Management and Administration,
Educational and Scientific Institute of
Management, Economics and Business,
Interregional Academy of Personnel
Management,
Kapelistaja.iryina@ukr.net
ORCID: 0000-0002-1983-4617*

**IMPLEMENTATION OF THE
PRINCIPLE OF GENDER EQUALITY IN
POLITICAL REPRESENTATION IN THE
EUROPEAN UNION**

The article examines the implementation of the principle of gender equality in political representation within the European Union in 2024–2025. The author analyzes the legal, institutional, and practical mechanisms aimed at expanding women's participation in political decision-making and evaluates the effectiveness of national and supranational instruments for promoting gender parity. Despite the existence of an extensive legal framework — including the Treaty on the Functioning of the European Union, the Charter of Fundamental Rights of the EU,

and various strategies and recommendations of the European Commission — women's actual participation in political life remains limited due to structural barriers, gender stereotypes, and uneven implementation of equality policies across Member States. Drawing on data from the European Institute for Gender Equality (EIGE), Eurostat, and Eurobarometer, the study explores current trends in women's political leadership, identifies manifestations of vertical segregation and gender stereotypes in the distribution of power, and analyzes the effectiveness of positive actions such as electoral quotas, parity lists, and gender-corrective mechanisms implemented across EU Member States. Particular attention is devoted to innovative practices promoting women's leadership in Slovenia, Cyprus, and Belgium, as well as the adoption in Spain of Organic Law No. 2/2024 on Parity Representation, which marks a significant transition from a policy of equal opportunities to a policy of equal outcomes.

The research concludes that, despite certain progress — including an increase in the share of women in leadership positions within the European Commission — gender asymmetry in political representation remains significant. Women continue to be underrepresented in strategic government and party leadership roles, reflecting persistent vertical and horizontal segregation. The article emphasizes that achieving genuine gender parity requires further refinement of legal and political mechanisms, the development of women's leadership, a transformation of political culture, and the systematic integration of a gender perspective into all levels of decision-making within the European Union.

Keywords: gender equality; positive discrimination; equal political representation; European Union; gender quotas; parity leadership.