

Міністерство освіти та науки України
Рівненський державний гуманітарний університет
Факультет історії, політології та міжнародних відносин
Кафедра політології та міжнародних відносин

БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

на тему:

«ГЕНДЕРНЕ КВОТУВАННЯ: СВІТОВИЙ ДОСВІД ТА ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ»

Студентки 4 курсу

ПЛ-41 групи

спеціальності 052 Політологія

Порубенська Вікторія Олегівна

Керівник: к.і.н., доц. Валюх Л.І.

Національна шкала _____

Кількість балів: ____ Оцінка: ECTS ____

Члени комісії _____

(підпис) (прізвище та ініціали)

(підпис) (прізвище та ініціали)

(підпис) (прізвище та ініціали)

Рівне 2025

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ I. Теоретичні засади дослідження гендерних квот.	7
1.1. Основні теоретичні підходи до вивчення гендерного квотування	7
1.2. Правові засади застосування гендерних квот в Україні	13
Висновки до розділу 1	19
РОЗДІЛ II. Світовий досвід впровадження гендерних квот	20
2.1. Скандинавська модель: успіхи Швеції, Норвегії та Фінляндії у створенні гендерно збалансованої політики	20
2.2. Європейський досвід: гендерні квоти у Франції, Німеччині	23
2.3. Впровадження гендерних квот у США: особливості та вплив на політичну систему	31
Висновки до розділу 2	36
РОЗДІЛ III. ГЕНДЕРНЕ КВОТУВАННЯ ТА ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНО РІВНОСТІ	37
3.1. Проблематика гендерної дискримінації в Україні: законодавчі новації й нові виклики	
3.2. Проблеми та перспективи подальшого розвитку гендерного квотування	37
Висновки до розділу 3	59
ВИСНОВОК	61
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	63

ВСТУП

Гендерне квотування є одним із ключових механізмів забезпечення рівного представництва чоловіків і жінок у політичній, економічній та соціальній сферах. У сучасному світі питання гендерної рівності набуває дедалі більшої значущості, адже воно безпосередньо впливає на демократичність суспільства, його економічний розвиток та соціальну стабільність. Багато країн уже впровадили ефективні моделі гендерного квотування, що сприяло збільшенню участі жінок у процесах ухвалення рішень, зокрема в політичних і корпоративних структурах. Для України ця тема є особливо актуальною, оскільки, попри наявність законодавчих норм, що гарантують рівні права для чоловіків і жінок, реальна участь жінок у політичному житті залишається недостатньою. За даними останніх виборів, частка жінок у Верховній Раді становить близько 20%, що є суттєво нижчим показником порівняно з багатьма європейськими країнами, де діють ефективні квотні механізми. Водночас, на рівні місцевого самоврядування ситуація ще більш критична, що свідчить про необхідність додаткових інструментів для забезпечення рівного представництва. Аналіз світового досвіду гендерного квотування дозволяє оцінити ефективність різних моделей і виявити оптимальні шляхи їх адаптації до українського контексту. Досвід таких країн, як Швеція, Норвегія, Німеччина, Франція, показує, що впровадження квотних механізмів сприяє не лише зростанню кількості жінок у владі, а й підвищенню загальної ефективності управління. Таким чином, дослідження світового досвіду гендерного квотування та можливостей його імплементації в Україні є надзвичайно важливим для розвитку справедливого суспільства, заснованого на рівності можливостей. Ця тема набуває особливої значущості в умовах євроінтеграційного курсу України та прагнення до відповідності міжнародним стандартам у сфері гендерної політики.

Об'єкт дослідження є процес гендерного квотування як інструмент забезпечення рівного представництва чоловіків і жінок у політичній, соціальній та економічній сферах у світовій практиці та в Україні.

Предметом дослідження є світовий досвід впровадження гендерного квотування та перспективи його застосування в Україні.

Метою даного дослідження є аналіз світового досвіду впровадження гендерного квотування та оцінка можливостей його адаптації в Україні з метою підвищення рівня гендерної рівності в політичній і соціально-економічній сферах.

Відповідно до поставленої мети, необхідно вирішити такі завдання:

- охарактеризувати теоретичні засади гендерного квотування як механізму забезпечення рівного представництва чоловіків і жінок;
- проаналізувати міжнародні практики впровадження гендерних квот, їх ефективність та наслідків для суспільства;
- дослідити українське законодавство та політичний контекст щодо гендерної рівності та квотування;
- розкрити проблематику гендерної дискримінації в Україні: законодавчі новації й нові виклики;
- окреслити виклики та перспективи реалізації гендерного квотування в Україні, враховуючи міжнародний досвід та національні особливості.

Методи дослідження. У процесі дослідження використовувалися такі наукові методи:

- Аналіз і синтез – для вивчення наукових підходів до гендерного квотування, узагальнення теоретичних основ та світового досвіду його впровадження.
- Порівняльний метод – для зіставлення моделей гендерного квотування в різних країнах, їх ефективності та адаптації до українських реалій.

- Системний підхід – для комплексного розгляду гендерного квотування як механізму, що охоплює політичні, економічні та соціальні аспекти.
- Статистичний аналіз – для оцінки кількісних показників участі жінок у політичних і соціально-економічних процесах у світі та в Україні.
- Документальний аналіз – для вивчення міжнародних правових актів, українського законодавства та програм щодо гендерного квотування.

Методологічну основу дослідження складає комплекс взаємопов'язаних загальнонаукових та спеціальних методів наукового пізнання, застосування яких забезпечує обґрунтованість і достовірність результатів дослідження. Використано діалектичний метод – для розгляду гендерної проблематики у її історичному розвитку та взаємозв'язку з соціально-політичними процесами, а також для виявлення суперечностей у впровадженні гендерних квот та шляхів їх подолання. Історико-правовий метод – для дослідження генези становлення системи гендерного квотування в Україні та світі, еволюції відповідних правових норм та інститутів.

Теоретичну основу бакалаврської роботи становлять наукові праці вітчизняних дослідників у галузі гендерної політики, політології, юриспруденції, соціології та міжнародних відносин. Зокрема, використано праці таких дослідників як Т. Марценюк, Л. Наливайко, І. Грицай, Т. Мельник та інших.

Джерельну базу бакалаврської роботи складають різноманітні за своїм характером та змістом джерела, які можна класифікувати за наступними групами: **Міжнародні правові документи:** Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.), Пекінська декларація та Платформа дій (1995 р.), Цілі сталого розвитку ООН, Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 "Жінки, мир, безпека" та інші міжнародні документи, що закріплюють принципи гендерної рівності. **Законодавство України:** Конституція України, Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і

чоловіків", Закон України "Про місцеві вибори", Виборчий кодекс України та інші нормативно-правові акти, що регулюють питання гендерного паритету.

Практичне значення отриманих результатів дослідження полягає у тому, що висновки та пропозиції, можуть бути використані у:

- науковій роботі (для подальших наукових пошуків та проведення наукової роботи студентів);
- освітньому процесі (при вивченні таких навчальних дисциплін, як «Політичні системи та режими», «Прикладна політологія», «Виборчі системи держав світу» тощо);

Апробація отриманих результатів. Тема дослідження була апробована на Звітній науково-практичній конференції викладачів і студентів РДГУ та на VIII Всеукраїнській науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених “Наука, освіта, суспільство очима молодих” (Рівне, 14 травня 2025 р.).

Структура та зміст основної частини дослідження складається із вступу, трьох розділів, восьми підрозділів, висновків, списку використаних джерел і літератури.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ КВОТ

1.1. Основні теоретичні підходи до вивчення гендерного квотування

Концепція гендеру стала важливим звершенням неоефеміністського руху, що розгорнувся в 60–70-х роках на Заході. Цей рух кардинально трансформував розуміння демократичних принципів та допомогло виявити багатогранність соціального середовища. Усвідомлення мультиаспектності суспільних процесів та їхніх протиріч створило підґрунтя для формування нового дискурсу ставлення до та виявленого поєднання різноманітних форм суб'єктивності. Неоефемінізм почав розглядатися через призму нових критеріїв – свободи особистості, чия ідеологічна спрямованість полягала у виявленні сутності несправедливого ставлення до жінок у суспільному устрої та пошуку шляхів його подолання. До обговорення природи маскулінності та фемінності долучилися фахівці з усіх галузей гуманітарного знання – біологи, психологи, антропологи, етнографи, філософи, соціологи та інші науковці.

Починаючи з середини 70-х років у західних університетах почали масово створюватися спеціалізовані центри, присвячені жіночим, феміністичним та гендерним студіям. Основною метою таких центрів було дослідження та вивчення особливостей жіночої природи, жіночого світогляду та системи цінностей. У розвитку цих досліджень науковці почали базувати свій аналіз, керуючись порівняльними характеристиками чоловічого та жіночого. Термін “гендер”, використання якого передбачало перехід досліджень з біологічного рівня на соціальний та відмову від постулату про природне призначення статей, стало ключовим.

Основні теоретичні підходи до вивчення гендерного квотування:

Цей підхід розглядає гендер як соціальний конструкт, сформований під впливом суспільних норм і традицій. Гендерні ролі та відносини вважаються результатом соціалізації, а не біологічних відмінностей. Відповідно, гендерне

квотування сприймається як механізм зміни усталених соціальних структур та подолання дискримінації.

Загалом, теорія соціального конструювання гендеру протиставляється біологічному детермінізму, який обстоює теорію есенціалізму (обов'язковий поділ на «жіноче» та «чоловіче»). Гендерний есенціалізм розглядає гендер як основоположну сутність соціального індивіду, як таку що «констатує хто ми є» [50].

Феміністський підхід до гендерного квотування орієнтується на більш глибоке переосмислення гендерних відносин у суспільстві, розглядаючи квоти як один із способів розриву традиційних гендерних ролей та боротьби за справжню рівність. У рамках феміністської теорії гендерне квотування розглядається не лише як технічний інструмент для досягнення кількісного паритету, але і як частина ширшого руху за трансформацію суспільних відносин. Феміністичний підхід акцентує увагу на систематичній нерівності між чоловіками та жінками, зумовленій патріархальними структурами суспільства. Гендерне квотування розглядається як тимчасовий захід, необхідний для подолання історичної дискримінації та забезпечення рівного доступу жінок до політичних та управлінських позицій. Феміністки стверджують, що гендерні квоти дозволяють змінити структуру влади та політичні процеси, надаючи жінкам більше можливостей для участі в управлінні та прийнятті рішень. Це також дозволяє боротися з патріархальними структурними бар'єрами, які часто обмежують роль жінок у суспільстві.

1. Ліберально-феміністський підхід. Цей підхід базується на ідеї рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків у публічній сфері. Гендерні квоти розглядаються як тимчасовий інструмент для компенсації історичної нерівності доступу жінок до політичної влади. Представники цього підходу вважають, що після досягнення певного рівня рівності квоти стануть непотрібними .

2. Радикально-феміністський підхід. У рамках цього підходу квоти розглядаються як необхідна форма боротьби з глибоко вкоріненою

патріархальною структурою суспільства. Акцент робиться не лише на представництві, але й на перетворенні самої системи влади, яка традиційно виключала жінок [9].

3. Інституціональний підхід. Зосереджується на впливі політичних інституцій і виборчих систем на ефективність квот. Наприклад, квоти у пропорційних виборчих системах є значно результативнішими, ніж у мажоритарних. Цей підхід особливо важливий для аналізу практичного функціонування квот у різних країнах. Вивчення жіночої проблематики спочатку сформувалося в межах класичних академічних дисциплін соціально-гуманітарного циклу: головним чином у літературознавстві, історичній науці, філософії, соціології та психології. Викладання численних курсів, різноманітних за тематичною спрямованістю та змістовим наповненням, починалося як у рамках офіційних програм, так і в неформальному порядку.

Перші феміністські вимоги були пов'язані з “додаванням жінки” до навчальних планів, посібників, підручників, видавничих каталогів. Досить швидко стало очевидним, що стратегія «включення жіночого фактору» в соціально-філософське знання виявляється неповноцінною, проте жодна із застарілих наукових галузей не була здатна забезпечити всебічний аналіз жіночих питань. Унаслідок цього виникло розуміння критичної потреби у більш цілеспрямованому формуванні автономних програм з вивчення жіночої проблематики, які комплексно відображали та досліджували жіночий життєвий досвід, спираючись на специфічно «жіночий», а не узагальнений маскулінний підхід. Таке концептуальне переосмислення поклало початок інституціоналізації жіночих студій та їх інтеграції в університетські курси, де стало можливим отримання знань про світ та людство через міждисциплінарні та феміністські підходи, з фемінної позиції та відповідної теоретичної платформи. Найголовнішою ідеєю цих наукових пошуків стало наголошування на тому, що світ можна дослідити не лише з чоловічої перспективи, а й, власне, з позиції жіночого досвіду. Коли пізнавальний досвід жіноцтва опинився в

центрі процесу пізнання, це дало змогу порушити нові аналітичні питання, розвинути оригінальні теорії та здійснити суттєвий внесок у розуміння світу та людини в ньому. Особливою віхою в еволюції жіночих студій став період середини 1980-х років. Цей етап характеризувався застосуванням мультикультурних принципів та був пов'язаний з подальшою трансформацією освітніх програм у бік інкорпорації досвіду меншинних груп, підвищення рівня толерантності та чутливості до мультикультурних особливостей різних спільнот.

Академічні програми жіночих досліджень критикували ті науковці-жінки, що належали до різних меншин – расових, етнічних, сексуальних тощо. Відбулися серйозні перетворення теоретичної феміністської думки, що стала на позиції заперечення есенціалізму, характерного для визначення категорії “жінка”, та концептуалізувала множинні ідентичності жінок. Ці ідентичності неможливо було звести до виконання до расових, етнічних, економічних і професійних характеристик, трудової діяльності, вікових особливостей, сексуальних уподобань, релігійних переконань, національної приналежності та культурної специфіки. Починаючи з цього етапу, університетський фемінізм продовжує розвивати дедалі інклюзивнішу мультикультурну візію, прагнучи інтегрувати життєвий досвід представників усіх расових, етнічних, соціальних груп та різних сексуальних орієнтацій. Розвиток мультикультурного гендерного підходу в аналітичних дослідженнях сприяв якісному прогресу у сфері вивчення жіночої проблематики. Науковці почали враховувати різноманітність жіночого досвіду через призму расових, етнічних, соціально-економічних, релігійних, національних характеристик, а також особливостей сексуальної ідентичності, вікових відмінностей та специфіки людей з інвалідністю. Освітні курси починають реалізовувати дослідницькі концепції, що сформувалися на стику гендерних, етнічних та мультикультурних підходів. Це сприяло реформуванню академічного середовища на принципах толерантності, уваги до питань різноманітності та індивідуальних особливостей людей. [33, с .84-85]

Ідеї та проблеми різних груп жінок суттєво розширили теоретичні межі академічного фемінізму, сприяли розвиткові мультикультуральних теорій у цілому та практики вивільнення людей. Паралельно з формуванням цих теоретичних напрямків утверджувалося усвідомлення того факту, що всі науковці немінуче є носіями різних расових, культурних та соціально-класових ідентичностей. Представляючи ці відмінні соціальні страти, етнічні спільноти, професійні кола та вікові категорії, дослідники приватні різноспрямовані інтереси та світоглядні позиції, що можуть ускладнити взаєморозуміння, трансформувати дискурсивні практики та створювати бар'єри для досягнення спільної згоди. Унаслідок такої диференціації та індивідуалізації інтересів, академічний “фемінізм переосмислюється як ринок самопомоги індивідуалізованих користувачів”; при цьому “політики боротьби за рівність відправляються на дно” [35].

У межах дослідження політичних процесів та інституцій ключовими поняттями виступають «гендерна нерівність» – суспільний устрій, за якого різні соціальні групи, зокрема жінки та чоловіки, мають закріплені відмінності й нерівний доступ до можливостей у різних сферах життя, а також «гендерна рівність» – забезпечення рівних стартових умов, справедливого розподілу ресурсів і рівноправної участі обох статей у прийнятті суспільно значущих рішень [38].

О. Клімашевська та О. Крутов пропонують визначати поняття «державна гендерна політика» як послідовну систему заходів, що спрямована на створення, розвиток, підтримку та захист рівноправності між чоловіками й жінками, і має знаходити своє втілення у конкретних практичних результатах [38].

Питання гендерного квотування є об'єктом активного дослідження в сучасній політичній науці, що зумовлено його значущістю для забезпечення гендерної рівності в представницьких органах влади. Основні теоретичні підходи до вивчення цього явища охоплюють як нормативні, так і емпіричні

аспекти, розглядаючи квотування як механізм підвищення ефективності демократичних процесів.

Дослідниця Т.М. Мельник зазначає, що «гендерні квоти – спосіб забезпечення представництва жінок у владних структурах, відповідно до якого правовим чином відводиться певна частина, наприклад, депутатських місць у парламенті для обрання жінок депутатками» [33, с.244].

Гендерне квотування є ключовим інструментом для забезпечення рівних прав і можливостей для жінок та чоловіків, особливо в політичних, економічних і соціальних сферах. Це стратегія державної гендерної політики у формі позитивної дискримінації, що має на меті збільшення кількості жінок на владних позиціях для достатнього представництва у владі. Вивчення цього явища потребує застосування різних теоретичних підходів, оскільки цей феномен стосується не тільки юридичних та політичних аспектів, але й соціальних, культурних та економічних контекстів. Різні теоретичні підходи допомагають осмислити практичне застосування гендерних квот, як вони впливають на суспільство, а також які проблеми і виклики виникають у процесі їх впровадження.

Аналіз основних теоретичних підходів до вивчення гендерного квотування дозволяє зробити висновок, що це явище має складну й багатовимірну природу. Феміністська теорія акцентує на подоланні історичної несправедливості та дискримінації, соціально-конструктивістський підхід – на зміні уявлень про гендерні ролі, а інституціональний та неоінституціональний – на ролі формальних і неформальних правил у реалізації квот. У свою чергу, теорія критичної маси пояснює, чому саме кількість жінок у політиці має значення, а концепція соціальної справедливості підкреслює моральне та правове підґрунтя квотування як необхідного механізму для досягнення фактичної рівності. Застосування цих підходів у комплексі дає змогу не лише глибше осмислити проблему гендерного представництва, але й сформулювати

науково обґрунтовані стратегії подальшого розвитку політики квотування в Україні та за її межами.

1.2 Правові засади застосування гендерних квот в Україні

В Україні правове регулювання гендерного квотування базується на основі національного законодавства та міжнародних зобов'язань держави у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків [24]. Ці норми спрямовані на подолання гендерної нерівності в політичному, економічному та соціальному житті країни. У сучасному демократичному суспільстві питання забезпечення гендерної рівності є не лише ознакою правової держави, а й необхідною умовою для сталого розвитку країни. Одним з ключових інструментів, що сприяють досягненню реальної рівності між жінками та чоловіками у політичному, економічному та соціальному житті, виступає механізм гендерного квотування. Його сутність полягає у запровадженні певного мінімального відсотка представників однієї статі – зазвичай жінок – у складі виборних органів влади, державного управління, корпоративного сектору тощо.

Перший кардинальний крок у впровадженні гендерної квоти до електорального законодавства України здійснила Верховна Рада 2015 року через прийняття Закону «Про місцеві вибори» (14 липня 2015 р.). Четверта стаття нормативного документа закріпила принципове положення: “частка представників однієї статі серед кандидатів до місцевих рад у багатомандатних округах повинна становити щонайменше 30% від сукупної кількості кандидатів у виборчому списку. Усі локальні партійні організації – учасники виборчого процесу мають рівноправні можливості для участі у відповідних електоральних перегонах” відповідно до встановлених процедур та визначених законодавчих меж (Закон України “Про місцеві вибори” 2020 р.) [30, с. 75]. Водночас цей законодавчий акт мав суттєві обмеження: він не визначав конкретні правила розміщення кандидатів за гендерною ознакою та не передбачав штрафних санкцій за недотримання квотного принципу. Подальшим важливим кроком стало прийняття 2019 року Виборчого кодексу, який набрав чинності на початку 2020 року. Стаття 219 документа встановила чіткіше регулювання: згідно з

положеннями Виборчого кодексу України (2019), під час складання загального та територіальних виборчих переліків політична організація повинна гарантувати присутність у кожній групі з п'яти кандидатів (місця з першого по п'яте, з шостого по десяте і так далі) кожного виборчого переліку осіб жіночої та чоловічої статі - щонайменше по два представники від кожної статі. [30, с. 75]. Аналізуючи виборче право та юридичну практику його реалізації, особливо стосовно гендерного квотування, слід зазначити, що чинний Виборчий кодекс України не гарантує збереження квоти після реєстрації списків, тому існує потреба у модифікації Виборчого кодексу для забезпечення гендерної пропорційності навіть після офіційної реєстрації кандидатських переліків. Доцільно також закріпити законодавчу норму, яка забезпечуватиме у разі відкликання заяв щодо відмови від депутатства, отримання мандату людиною тієї ж статевої належності, що й відмовник. Існуюча у сфері гендерної рівності нормативно-правова база виборчого процесу не забезпечує перетворення законодавчої обов'язкової 40 % гендерної квоти у виборчих списках партій на реальне представництво жінок у 40 % у виборних органах [30, с. 75].

Основні законодавчі акти:

1. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005, №2866-IV)

Цей основоположний закон окреслює засади державної політики щодо гендерної рівності. У ньому описане поняття «позитивних дій» — спеціальних тимчасових заходів, метою яких є подолання диспропорцій між можливостями жінок і чоловіків у реалізації їхніх рівних прав [31]. Закон дозволяє застосування таких дій, зокрема, у сфері державної служби та місцевого самоврядування.

2. Закон України «Про політичні партії в Україні» (2013 р., зміни)

У 2013 році до цього закону було внесено зміни, які передбачають добровільну 30% гендерну квоту у виборчих списках політичних партій [23]. Партії, які дотримуються цієї квоти, мають право на додаткове державне

фінансування. Проте відсутність санкцій за недотримання цієї норми зменшує її ефективність [14].

3. Закон України «Про місцеві вибори» (2015 р.)

Цей закон запровадив обов'язкову 30% гендерну квоту у виборчих списках кандидатів у депутати місцевих рад. Однак, як і в попередньому випадку, відсутність механізмів контролю та санкцій за недотримання цієї норми обмежує її практичну реалізацію.

4. Виборчий кодекс України (2019 р.)

Прийнятий у 2019 році Виборчий кодекс передбачає, що у кожній п'ятірці виборчого списку партії має бути не менше двох кандидатів кожної статі. Ця норма набрала чинності і є обов'язковою для всіх рівнів виборів [14].

5. Законопроект №9528 (2025 р.)

У 2025 році у Верховній Раді було зареєстровано законопроект №9528, який передбачає запровадження гендерних квот у наглядових радах державних підприємств. Зокрема, пропонується встановити обов'язкове представництво кожної статі на рівні не менше 40% у таких органах управління. Цей крок спрямований на підвищення ефективності державних підприємств та наближення України до європейських стандартів корпоративного управління [4].

Таким чином, Виборчий кодекс України офіційно запровадив гендерні квоти для партійних структур на етапі оформлення виборчих списків. У сучасних міжнародних форумах різного масштабу інтенсивно дискутується тематика квотування та концепції паритетної демократії як найбільших інструментів становлення гендерного балансу в політичному просторі. Паритетна демократія забезпечує такий формат суспільних взаємин у політико-правовому секторі, при якому жінкам забезпечується еквівалентний з чоловіками статус через реальне представництво на всіх щаблях та в усіх владних інституціях. Прихильники паритетного підходу визнають наявність фактичної нерівності між жінками та чоловіками в суспільстві. Вони вважають

перевіреним часом механізм – застосування спеціальних прав. Це включає різні варіанти квотування присутності жінок в управлінських структурах. За квотуванням функціонують й інші методи забезпечення пропорційного представництва держави у парламентських органах. Серед них – система резервування місць. Цей підхід, аналогічний до квотування, визначений на створення умов для проходження жінок до парламенту через демократичні вибори, а також через призначення до парламентського складу (що може впливати і поза квотною системою).

Таким чином, Виборчий кодекс України офіційно запровадив гендерні квоти для партійних структур на етапі оформлення виборчих списків. Існують два основних типи квотування: внутрішньопартійне, коли політична сила самостійно визначає баланс позицій між представниками різних держав у власних списках; та законодавче, спрямоване на формування кінцевих результатів виборчого процесу, що є обов'язковим для всіх політичних об'єднань, забезпечуючи обрання до законодавчого органу жінок різноманітних політичних переконань. У сучасних міжнародних зібраннях різного масштабу інтенсивно дискутується тематика квотування та концепції паритетної демократії як найбільших інструментів встановлення гендерного балансу в політичному просторі. Паритетна демократія забезпечує такий формат суспільних взаємин у політико-правовому секторі, при якому жінкам забезпечується еквівалентний з чоловіками статус через реальне представництво на всіх щаблях та в усіх владних інституціях. Прихильники паритетного підходу визнають наявність фактичної нерівності між жінками та чоловіками в суспільстві. Вони вважають перевіреним часом механізм – застосування спеціальних прав. Це включає різні варіанти квотування присутності жінок в управлінських структурах. За квотуванням функціонують й інші методи забезпечення пропорційного представництва держави у парламентських органах. Серед них – система резервування місць. Цей підхід, аналогічний до квотування, визначений на створення умов для проходження

жінок до парламенту через демократичні вибори, а також через призначення до парламентського складу (що може впливати і поза квотною системою) [29].

Найяскравішою ілюстрацією застосування гендерних квот для масштабного включення жінок до управлінських структур вважаються скандинавські держави. У цьому регіоні гендерні квоти стали невід'ємним елементом не лише партійних програм, але й загальнодержавної стратегії. Успішному входженню скандинавських жінок до політичної сфери сприяло їхнє звільнення від матеріальної та емоційної підпорядкованості в родинному середовищі. Достатній рівень фінансового забезпечення обох сторін, комплексна система соціального забезпечення, державні програми підтримки материнства – це сформувало економічне та психологічне підґрунтя для посилення участі жінок в управлінських процесах. Аналізуючи різноманітні теоретичні підходи до взаємодії жіноцтва з політичною сферою, варто відзначити, що у 80-х роках минулого століття було розроблено концепцію здобуття/усвідомлення владного потенціалу, відповідно до якої люди розглядають владу як інструмент впливу, тоді як жінки сприймають її як ресурс для конструктивної діяльності. Ця теорія додатково засвідчує, що представниці жіночої статі трактують і застосовують владні повноваження відмінно від чоловіків. Виділяють також інші характеристики, які вирізняють жінку-політику від її колеги-чоловіка: підвищений рівень відповідальності, здатність до пошуку компромісних рішень у конфліктних ситуаціях, прагматичність, конкретизоване мислення [29].

аким чином, запровадження квотування демонструє позитивні результати, проте необхідним залишається подальший розвиток і зміцнення принципів гендерної рівності у політичній, оскільки формальна наявність сфери квот не забезпечує автоматичних якісних трансформацій ні в політичному середовищі, ні в загальносуспільному сприйнятті щодо неупередженого та рівноправного ставлення до жінки. Нормативно-правове підтвердження впровадження гендерного квотування в Україні стає суттєвим поступом у напрямку забезпечення паритетної участі

представників обох держав у політичному процесі країни. Включення механізмів гендерного квотування до Виборчого кодексу України та інших законодавчих документів показує намір державних інституцій гармонізувати національні практики з європейськими критеріями демократичного управління та захисту прав людини. Разом із тим, ефективність правових норм залежить не лише від їхнього формального впровадження, а й від політичної волі, рівня правосвідомості суспільства та реальної підтримки жінок у політичному процесі. Надалі важливо не лише зберігати чинні квотні механізми, а й забезпечити їх повноцінне функціонування через контроль, моніторинг та просвітницьку роботу. Лише за таких умов правові інструменти квотування можуть стати реальним чинником утвердження гендерної рівності в Україні.

Висновки до розділу 1

Проведене дослідження теоретичних підходів до вивчення гендерного квотування та правових засад його застосування в Україні дозволяє сформулювати низку важливих висновків.

На теоретичному рівні встановлено, що гендерне квотування як інструмент забезпечення рівності представництва жінок і чоловіків у політичних та управлінських структурах має комплексний характер. Виявлено різноманітність концептуальних підходів до розуміння гендерних квот: від ліберального, що розглядає квотування як тимчасовий механізм подолання історичної нерівності, до критичного, що вбачає в цьому інструменті спосіб структурної трансформації політичної системи. Особливо значущим є розуміння того, що гендерне квотування виступає не лише як правовий, але й як соціально-політичний інструмент, який сприяє поступовій зміні суспільних стереотипів та ціннісних установок щодо ролі жінок у публічній сфері. Теоретичний аналіз засвідчив, що позитивний вплив квотування поширюється на межі кількасот представництва та якісним змінам у політичному дискурсі та порядку денному.

Дослідження правових засад застосування гендерних квот в Україні виявило процесуальний розвиток нормативно-правової бази в цій сфері. Прийняття Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” у 2005 році заклало фундамент для подальших законодавчих ініціатив, а зміни до виборчого законодавства у 2019 році запровадили 40% квоту для партійних списків, що стало значним прогресом у напрямку гендерної рівності. У підсумку можна стверджувати, що гендерне квотування в Україні переходить на етапі становлення, що характеризується поступовим формуванням нормативно-правової бази та механізмів її реалізації.

РОЗДІЛ 2. СВІТОВИЙ ДОСВІД ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ КВОТ

2.1. Скандинавська модель: успіхи Швеції, Норвегії та Фінляндії у створенні гендерно збалансованої політики

Скандинавські країни досягли значного успіху завдяки активному жіночому руху, що бере свій початок в Норвегії, Швеції та Фінляндії. Ці держави запровадили реформи щодо інтеграції жінок до суспільного життя раніше за більшість інших країн. Зокрема, фінські жінки першими у світі отримали повне виборче право – як голосувати, так і бути обраним – у 1906 році. У Норвегії жінки здобули право голосу у 1913 році – ставши четвертою країною у світі після Нової Зеландії, Австралії та Фінляндії. У Швеції жінки отримали можливість голосувати у 1919 році. Найбільш поширеною формою для Скандинавських країн є співвідношення 40/60, що означає представництво в кожному інституті на кожному рівні влади не менше 40, але не більше 60% представників обох статей. Існує також інший варіант – так звана «подвійна номінація», тобто висунення на посаду будь-якого рівня та будь-якої форми власності кандидатів обох статей у співвідношенні 1/1 (або 50/50) [1, с. 222].

Значну роль у політичній активізації жінок у Скандинавських країнах відіграли політичні партії, які були центральним елементом суспільно-політичного життя цих держав. Саме політичні партії під впливом своїх активних членкинь, включили розроблені ними програмні вимоги до своїх політичних заяв і зробили їх офіційною партійною політикою. Політична активність жінок енергія була спрямована в русло вже існуючих партій, а в організаційному плані вона прийняла форму жіночих партійних секцій. Проте до початку 70-х років політичні партії Скандинавських країн, як і більшості інших країн Європи залишались переважно «чоловічими» за складом [42]. Прихильники гендерних квот вважають, що цей механізм є тимчасовим засобом, спрямованим на підготовку громадської думки щодо усвідомлення

необхідності ширшого представництва жінок. У країнах із високим рівнем представництва жінок на всіх рівнях влади спостерігається підвищена увага до сімейного законодавства, поліпшення становища дітей та найбільш вразливих груп населення, а державна політика стає більш гуманною в цілому. Прослідковується певна закономірність, що термін «гендерні квоти» у політичному контексті часто фактично означає «квоти для жінок». Це не є суперечністю, оскільки для багатьох країн світу актуальною залишається проблема недостатнього представництва жінок в органах влади. Скандинавські країни демонструють вдалий досвід застосування гендерних квот. Практика показує, що за умови 10% представництва можна лише порушувати певні питання, тоді як за рівня 40% – приймати рішення та впроваджувати зміни. Впровадження квот не відразу отримало схвальну оцінку суспільства. Противники цього підходу висловлювали побоювання, що це може призвести до зниження професійного рівня політиків, коли вибір визначатиметься статтю, а не компетентністю. Однак активна інформаційна кампанія проведена жіночим рухом допомогла суспільству краще зрозуміти масштаби та специфіку дискримінації за гендерною ознакою [42].

У 1978 р. у Норвегії прийнято Закон про гендерну рівність, у 1979 р. у Швеції, а у 1986 р. у Фінляндії прийнято Закон про рівність між статями. У різних скандинавських державах спостерігається різне ставлення до обов'язкових гендерних квот, проте Норвегія демонструє найбільш прогресивний підхід. Норвезькі політичні партії тривалий час успішно та ефективно застосовують квотування як при внутрішньопартійних виборах і призначеннях, так і при висуванні кандидатів до парламенту. У Норвегії функціонує посада омбудсмена з питань рівності жінок і чоловіків та Апеляційна комісія з рівноправності, до завдань якої входить сприяння виконанню Закону, розгляд скарг щодо питань дискримінації за статтю [42].

У Швеції інститут омбудсмена з питань правосуддя було запроваджено ще протягом XIX століття, а до завершення XX століття в державі функціонувало п'ять омбудсменських посад різного спрямування: представник з гендерної рівності, захисник етнічної недискримінації, уповноважений з захисту споживчих інтересів, омбудсмен з дитячих прав та представник з прав осіб з обмеженими можливостями. Установу парламентського уповноваженого з питань гендерного паритету було створено в 1980 році [42]. Швеція запропонувала політику гендерного квотування наприкінці 60-х років XX століття. Сьогодні частка жінок у парламенті цієї країни становить 47,3% від їх загальної кількості. Також варто відзначити, що у Швеції доволі висока частка жінок, які мають міністерські портфелі – 52%. Керівництву Лейбористської партії вдалося забезпечити збільшення частки жінок у складі органах управління політичної сили до 40%. Сьогодні всі партії в країні застосовують гендерно нейтральні квоти, тобто забезпечують представництво обох статей у своєму складі за пропорцією 50/50. Міжнародна практики пропонує низку дієвих рішень для утвердження гендерної рівності, включаючи модернізацію законодавства, ухвалення спеціалізованих нормативних актів, спрямованих на гарантування рівних прав жінок і чоловіків. Скандинавські держави демонструють, що політика, спрямована на досягнення гендерного балансу, сприяє соціальній справедливості, зміцненню демократії та загальному добробуту. Досвід Скандинавії може слугувати цінним досвідом для держав, які прагнуть створити відкриту, рівноправну і стійку політичну систему.

2.2. Європейський досвід: гендерні квоти у Франції, Німеччині

Гендерні квоти стали важливим інструментом у боротьбі за гендерну рівноправність на політичному та економічному рівнях в Європі. Вони встановлюють мінімальні вимоги щодо представництва жінок та чоловіків у органах влади на керівних посадах. Франція та Німеччина належать до європейських країн, які запровадили законодавчі норми щодо гендерних квот.

У Франції впровадження гендерних квот відбувалося поступово. У 2000 році Франція, прийнявши Закон про рівний доступ жінок та чоловіків до виборних посад, забезпечила ефективний механізм, який змушує партії дотримуватися принципу гендерної рівності. Його суть полягає в тому, що якщо політична сила не дотримується принципу гендерного паритету, то її державне фінансування зменшується. Допустиме відхилення від законодавчо встановленої квоти становить 2% [25].

Франція також ввела квоти для місцевих рад, а також для керівних посад в державних органах та підприємствах. У 2011 році було прийнято закон, який зобов'язує державні підприємства та великі компанії мати не менше 40% жінок на керівних посадах. У 2021 році прийнято закон Ріксена, що розширює квотування і на керівні посади (не лише ради директорів). Сучасні глобальні виклики, зокрема пандемія COVID-19, переконливо демонструють потребу в системних заходах для забезпечення гендерної рівності та захисту прав жіноцтва по всьому світу. Забезпечення гендерної рівності становить один із ключових напрямків державної політики Франції як на внутрішній, так і на міжнародній арені. Варто згадати, що вже під час Великої Французької революції здійснювались перші намагання досягти повного соціального та політичного зрівняння прав жінок і чоловіків, чому свідчить подання до Національних зборів “Декларації прав жінки і громадянки” у 1791 році. Однак революційне суспільство відхилило концепцію жіночої рівноправності, і лише через майже століття, у 1882 році, було засновано Французьку лігу прав жінок.

Справді ефективний рух за розширення жіночих прав розвинувся на французьких теренах тільки у двадцятому столітті [43].

У контексті сучасних світових викликів Франція активно розширює спектр ініціатив, спрямованих на утвердження базових цінностей – прав людини, свободи та справедливості для всіх шарів населення. Особливе місце в цій діяльності посідає активна участь Франції у формуванні та практичній імплементації положень Резолюцій Ради Безпеки ООН з тематики «Жінки, мир і безпека». На міжнародній арені французька республіка зарекомендувала себе як один з провідних промоутерів гендерної рівності. Підтвердженням цього є підтримка ініціативи «ООН Жінки», де вона стабільно входить до двадцятки найвагоміших фінансових контрибуторів. Принциповою позицією Франції є необхідність впровадження принципів гендерного балансу в усі виміри міжнародної взаємодії - від подолання соціально-економічних диспропорцій до сприяння сталому розвитку, зміцнення безпекового середовища екологічної стабільності. Ще у жовтні 2010 року Франція на національному рівні затвердила першу стратегію дій, спрямовану на реалізацію Резолюції ООН «Жінки, мир і безпека» у повсякденне життя країни. Французька дипломатія також демонструє систематичну залученість до функціонування Комісії зі становища жінок ООН, що працює під егідою Економічної і Соціальної Ради Організації Об'єднаних Націй. Ця структура фокусується на питаннях рівноправності та захисті прав жінок у всьому світі.

У сучасному контексті Франція активно посилює ефективність та узгодженість заходів у сфері гендерної рівності, впроваджуючи положення Третьої міжнародної стратегії гендерної рівності (2018-2022 рр.). Основними пріоритетами цього документа визначено політичну підтримку гендерного паритету, з особливим акцентом на освітню галузь, професійну підготовку, економічну інтеграцію, а також розв'язання проблем, пов'язаних з кліматичними трансформаціями та репродуктивним здоров'ям і правами кожного індивіда. Статистичні дані Національного інституту статистики та

економічних досліджень (INSEE) демонструють суттєву динаміку зайнятості жіноцтва. Якщо у 1990 році лише 59% французенок були економічно активними, то до 2010 року цей показник зріс до 66%, що становить значний поступ порівняно з 75-відсотковою часткою зайнятості чоловіків. Ця статистика відображає поступову трансформацію гендерних співвідношень у французькому суспільстві та професійній сфері [10]. Французький ринок праці продовжує зберігати гендерну сегрегацію - жіноча зайнятість концентрується переважно в низькокваліфікованих галузях та в режимі часткової зайнятості. Незважаючи на традиційну вразливість жінок щодо безробіття, за два десятиліття ситуація покращилася: у 2010 році диференціація рівня безробіття між статями становила мінімальні 0,7%. Протягом попереднього десятиліття розбіжність в оплаті праці між чоловіками та жінками скоротилася з 29% до 25%. Як зазначив Паскаль Брей, очільник демографічних досліджень INSEE, “економічна винагорода жінок залишається нижчою через їхню обмежену представленість на керівних та відповідальних посадах”. Трансформація гендерної нерівності на ринку праці демонструє поступові позитивні зрушення, хоча структурні диспропорції все ще зберігаються в professionally-посадовій площині [10].

Статистичні показники щодо гендерної нерівності у фінансовій сфері демонструють значні відмінності між Францією та загальноєвропейськими тенденціями. Зокрема, професійні жінки в Європі отримують на 22% менше порівняно з чоловіками, тоді як середньоєвропейський показник, за даними Європейської комісії, становить 14%. Європейський Союз активно розробляє стратегії подолання економічного дисбалансу, зокрема через впровадження квотних механізмів у сферах нарахування пенсій та заробітних плат. Вівіан Редінг, комісар ЄС з питань юстиції, наразі проводить відповідні консультації в Брюсселі щодо вирівнювання економічних можливостей. Окремі держави, включаючи Францію, намагаються реалізовувати власні механізми подолання нерівності. Особливо показовою є ситуація з пенсійним забезпеченням: з 2008

року зберігається суттєва диференціація, де середній розмір пенсії для жінок становить 833 євро, а для чоловіків – 1743 євро [10].

Країна входить до когорти європейських держав, які першими впровадили антидискримінаційне законодавство задля досягнення гендерного паритету у політичній сфері. Зокрема, у 2000 році було прийнято Закон про гарантування рівноправного доступу жінок і чоловіків до депутатських мандатів та виборчих повноважень. Попри створення Міністерства з прав жінок ще 1981 року, комплексний закон про реальну гендерну рівність було остаточно затверджено лише 2014 року. Французька держава послідовно демонструє прагнення до покращення гендерної ситуації в країні, зокрема у політичному просторі. Яскравим підтвердженням цього стало призначення наприкінці травня Елізабет Борн на посаду прем'єр-міністра, яка стала другою жінкою в історії країни після Едіт Крессон (перебувала на цій посаді у 1991-1992 роках) на такій високій державній позиції [43]. У сфері національної безпеки Франція також досягла значного прогресу у забезпеченні гендерної рівності. Жінки у французькій армії мають рівні права з чоловіками, несуть службу нарівні з ними та входять до складу військових підрозділів. Французькі збройні сили керуються принципом, що солдат – це насамперед фахівець із відповідними навичками та компетенціями, незалежно від статі. З 2017 року для жінок розширили можливості кар'єрного зростання в армії, зокрема, вони отримали право служити на атомних підводних човнах. Французьке міністерство збройних сил продовжує роботу над забезпеченням рівного ставлення до військових незалежно від статі, запобіганням дискримінації та створенням рівних умов для професійної реалізації. У 2015 році Німеччина запровадила закон, який вимагав від великих компаній (зокрема, тих, що котуються на біржі) заповнити не менше 30% місць у керівних органах жінками. Закон діє для наглядових рад, і його основною метою є збільшення числа жінок у вищому управлінні.

Німеччина також активно підтримує гендерну рівність у політиці, але тут квоти не є обов'язковими, як у Франції. Проте, політичні партії намагаються дотримуватися принципів паритету, особливо на виборах, щоб задовольнити вимоги громадської думки.

У Німеччині немає єдиного загальнодержавного закону про гендерні квоти у політиці, але їх активно впроваджують окремі партії, зокрема:

- Соціал-демократична партія Німеччини (СДПН) запровадила квоту у 40% ще в 1988 році.

- Партія «Союз 90/Зелені» має 50% квоту для жінок.

- Християнсько-демократичний союз (ХДС) встановив мету досягти 50% жінок серед кандидатів до 2030 року.

- 2015 рік – ухвалено закон про гендерні квоти для наглядових рад найбільших німецьких компаній. Вимога – 30% жінок у наглядових радах державних та приватних компаній, що котируються на біржі.

- 2021 рік – законодавство розширено: У компаніях, де в правлінні більше трьох осіб, щонайменше одне місце має бути для жінки. Для державних підприємств діє ще жорсткіша квота – 50% жінок у керівних органах [52].

У Німеччині ще з 1970-х років проводиться так звана політика рівноправності, головною метою якої є забезпечення повного втілення проголошеної на законодавчому рівні рівності між чоловіками і жінками в реальне життя [36]. Слід зазначити, що німецькі жінки здобули виборче право понад століття тому – у листопаді 1918 року. За цим показником Німеччина випередила численні західноєвропейські держави, де право жінок голосувати та висуватися кандидатками з'явилося значно пізніше. Так, у Франції, яка є партнером Берліна в НАТО та ЄС, жінки отримали повноцінні електоральні права лише 1944 року. Ще показовіший приклад – Швейцарія, країна з репутацією демократичної та економічно розвиненої держави, де жіноче виборче право було запроваджено тільки 1971 року. У чинному кабінеті міністрів під керівництвом Олафа Шольца гендерний баланс майже

витриманий: вісім міністерських портфелів належать жінкам, дев'ять – чоловікам.

Це відображає загальну практику гендерних квот у німецькому політичному просторі. Показовим є приклад Партії зелених, де від самого заснування діє принцип рівного представництва чоловіків та жінок у виборчих списках. Промовистим втіленням принципів гендерного паритету та рівних можливостей стала постать Ангели Меркель, яка керувала урядом Німеччини з 2005 до 2021 року. Вона увійшла в історію як перша жінка на посаді Федерального канцлера Німеччини. Протягом свого урядування Меркель справедливо вважалась не просто лідеркою Європейського Союзу, але й однією з найвпливовіших політичних фігур жіночої статі на глобальній арені.

2020 рік ознаменувався прийняттям першої національної стратегії, спрямованої на досягнення гендерної рівності в країні. Серед пріоритетних напрямків стратегії особлива увага приділяється імплементації стандартів гендерної рівності в цифровому середовищі, що стосується як професійної діяльності, так і приватного життя. Документ також акцентує на підтримці соціально значущих професій як перспективного кар'єрного шляху та забезпеченні збалансованої участі представників обох статей у культурній та науковій діяльності. Загалом стратегія визначає дев'ять фундаментальних позицій для досягнення паритету між чоловіками та жінками. Німеччина виступає активним прихильником проєктів, орієнтованих на зміцнення прав жінок та забезпечення гендерної рівності.

Наприклад, під час останньої берлінської конференції міністрів з питань гендерної рівності країн G7 у жовтні основними темами стали розширення економічних перспектив для жінок, рівноправний доступ до освіти, а також попередження гендерно обумовленого насильства та захист постраждалих. Німецький уряд наголошує, що забезпечення правової, економічної та культурної рівності чоловіків і жінок є одним із центральних пріоритетів зовнішньополітичного курсу держави. Незважаючи на досягнення, Німеччина

продовжує стикатися з проблемою недостатньої представленості жінок на керівних позиціях у бізнес-секторі – їхня частка залишається нижчою порівняно з США, Францією чи Іспанією. Державні органи впроваджують заходи для виправлення цього дисбалансу. Зокрема, ще 2006 року було запроваджено закон про рівноправне ставлення, спрямований на запобігання дискримінації за статевою ознакою при працевлаштуванні. Додатково, з 2017 року функціонує закон про подолання розриву в оплаті праці, який забороняє статево дискримінацію в питаннях оплати та надає працівникам можливість дізнатися, як їхня заробітна плата співвідноситься із середньою винагородою колег протилежної статі на аналогічних посадах [36].

Проте соціологічні дослідження виявляють стійкість певних стереотипів: кожен п'ятий мешканець Німеччини дотримується думки, що за умов дефіциту робочих вакансій пріоритет повинен надаватися чоловікам. Однак у німецьких збройних силах такий принцип не діє – з 2001 року жінкам відкрито доступ до всіх військових посад, включно з бойовими підрозділами, морськими та повітряними силами. У 2005 році було затверджено законодавство, що гарантує рівні права військовослужбовцям незалежно від статі, паралельно з цим впроваджено численні ініціативи для балансування професійних та родинних обов'язків. Наразі у Бундесвері частка жінок у військовій формі становить приблизно 12% від загальної кількості військовослужбовців. Серед цивільного персоналу німецької армії цей показник сягає майже 40%. Варто зазначити, що військова служба чи робота в Бундесвері забезпечує жінкам привабливі кар'єрні перспективи та можливості для подальшого розвитку. Симптоматично, що сьогодні майже кожна п'ята заявка на військову службу надходить від представниць жіночої статі [36].

Хоча обидві країни використовують гендерні квоти, їх підходи мають різні характеристики. Франція покладається на законодавчі зобов'язання з покаранням у разі невиконання квот, тоді як Німеччина застосовує більш м'які механізми, де квоти є лише рекомендацією або частково обов'язковими. У

Франції квоти поширюються на всі рівні політики та бізнесу, в той час як у Німеччині основна увага зосереджена на вищих посадових місцях у корпоративному секторі та наглядових радах. Проте обидві країни демонструють, що квоти є дієвим інструментом збільшення представництва жінок у владі та бізнесі. Досвід Франції та Німеччини у впровадженні гендерних квот свідчить про те, що правові та політичні механізми можуть суттєво змінювати баланс участі жінок у публічному житті. У Франції реалізація суворого законодавства щодо гендерного паритету в політиці та корпоративному управлінні дала змогу значно підвищити рівень представництва жінок, а система санкцій забезпечила ефективне дотримання норм. У Німеччині, де діє більш гнучкий, але системний підхід, гендерні квоти стали частиною внутрішньопартійної політики та державного регулювання бізнесу.

Обидві країни демонструють, що гендерне квотування може бути результативним за умови належної законодавчої бази, політичної волі та підтримки суспільства.

2.3. Впровадження гендерних квот у США: особливості та вплив на політичну систему

На відміну від багатьох європейських країн, у США немає загальнонаціонального законодавства, що обов'язково вимагає впровадження гендерних квот у політиці чи бізнесі. Однак питання гендерної рівності та представництва жінок у політичних органах стає важливим аспектом суспільної та політичної дискусії. Застосування гендерних квот у США, хоча і не є обов'язковим, розглядається на рівні окремих штатів, партій і деяких організацій.

Розвиток гендерної політики у Сполучених Штатах Америки представляє особливий інтерес, передусім через призму впливу жіночого руху. На відміну від європейського континенту, американський шлях до гендерної рівності мав

свою унікальну траєкторію, що зумовлювалася специфікою політичної системи та соціокультурними особливостями країни. Шістдесяті й сімдесяті роки минулого століття ознаменувалися становленням "нейтрального щодо гендеру" політичного підходу, коли принципи рівності було юридично закріплено. Пізніше, протягом вісімдесятих-дев'яностих років, відбувся поступовий перехід до більш прогресивної стратегії забезпечення рівних можливостей. Ця стратегія характеризувалася впровадженням "позитивних дій" та встановленням специфічних прав для жінок, що загалом формувало "гендерно чутливу" політичну парадигму [39].

Національна організація жінок, заснована 1966 року, відіграла визначальну функцію у процесі досягнення фактичної гендерної рівності. Ця інституція зосередила свої зусилля на подоланні конституційно закріплених відмінностей у правовому статусі представників різних статей, що існували в американській правовій системі. У США боротьба з упередженнями та дискримінацією відбувається по 5 основним напрямам: 1) законодавчий (розробка державних федеральних законів та законів штатів); 2) організаційний (через активну діяльність організацій); 3) громадський рух (петиції, демонстрації, масові громадські заходи); 4) через освіту (уроки толерантності в школах і вищих навчальних закладах; 5) ЗМІ (соціальна реклама, статті, інтерв'ю, ток-шоу, кінематограф) [8, с. 459].

Спроби інтегрувати принцип рівних прав до основного закону країни розпочалися ще 1923 року з ініціативи представниць ліберального спрямування жіночого руху, які сформулювали відповідну поправку. Хоча в 1972 році ця поправка успішно пройшла схвалення в обох палатах Конгресу, за наступне десятиліття, визначене для її ратифікації, вона не здобула підтримки достатньої кількості штатів. Як наслідок, ця важлива законодавча ініціатива так і не була інкорпорована до конституційної системи Сполучених Штатів [39]. Представниці Національної організації жінок разом із учасницями інших жіночих спільнот запровадили нестандартний метод розв'язання проблеми

гендерної нерівності, концентруючи увагу на конкретних галузях суспільного функціонування. Ця стратегія продемонструвала значну результативність. Від початку шістдесятих років минулого століття у вищих законодавчих органах США – Сенаті та Палаті представників – функціонувало потужне жіноче представництво, завдяки наполегливості якого було схвалено серію засадничих законодавчих актів:

- 1963 рік – Закон про рівну оплату праці, що забороняв дискримінацію за статтю у заробітній платі.
- 1968 рік – Закон про рівність у житловому будівництві, який гарантував рівні права чоловікам і жінкам у доступі до житла.
- 1970-ті роки – забезпечення рівних можливостей у сфері підприємництва.
- 1972 рік – поправка до Закону про вищу освіту, що забороняє дискримінацію, зокрема за гендерною ознакою [39].

Важливим етапом у формуванні гендерно чутливої політики стало запровадження у 1965 році системи «позитивних дій». Президентський указ зобов'язував компанії, що укладають контракти з федеральним урядом, забезпечувати рівне ставлення до працівників незалежно від раси, кольору шкіри, релігії або національного походження. Через два роки, під тиском жіночих організацій, до цього переліку була додана й статева ознака.

Система «позитивних дій» сприяла забезпеченню рівності у сфері працевлаштування, освіти та загальному підвищенню статусу жінок у суспільстві. З 1970-х років у США активно порушували питання про спеціальні права жінок, зокрема: забезпечення оплачуваного періоду відсутності на роботі для матерів у передпологовий та післяпологовий періоди; системне фінансування державою установ дошкільної освіти та догляду; запровадження механізмів протидії поширенню матеріалів порнографічного характеру та випадкам фізичного й психологічного насильства як у домашньому середовищі, так і в публічному просторі; розробка ефективних заходів запобігання та

реагування на прояви небажаної сексуальної уваги та тиску в професійному середовищі [39].

Таким чином, поступове впровадження правових норм та активна діяльність жіночих організацій значно посилили гендерну рівність у США.

У 1966 році була створена Національна організація жінок (National Organization for Women, NOW) під керівництвом Бетті Фрідан. Ця організація відіграла ключову роль у боротьбі за рівні права жінок, зокрема за подолання правових відмінностей між чоловіками та жінками в конституції США [9].

Хоча спроби внести поправку про рівні права до конституції США не були успішними, завдяки зусиллям жіночих організацій було прийнято низку законів, спрямованих на забезпечення гендерної рівності. Наприклад, у 1963 році був ухвалений Закон про рівну оплату праці, який забороняв дискримінацію в оплаті праці за ознакою статі [9].

У США діє організація «EMILY's List» (Early Money Is Like Yeast), яка надає фінансову підтримку жінкам на початкових етапах їхніх виборчих кампаній. Це допомагає жінкам подолати фінансові бар'єри та збільшити їхню представленість у політиці [32].

Поступовий розвиток державного механізму гендерної політики, що охопив законодавчу, виконавчу та судову гілки влади, став результатом систематичного впливу та наполегливого адвокаційного тиску з боку жіночих громадських об'єднань. Запроваджена антидискримінаційна законодавча база отримала інституційне підкріплення через формування спеціалізованих структур у межах виконавчої вертикалі влади, серед яких помітну роль відігравала Президентська комісія з питань статусу жінок. Саме ці інституції забезпечували практичну імплементацію принципу гендерного паритету.

Американська політична система тривалий час була ареною напруженої боротьби жінок за паритетне трактування – від змагань за виборче право до відстоювання повноцінної участі в процесах прийняття політичних рішень. Донині триває прагнення подолати найвищу символічну перешкоду в

політичній ієрархії – доступ до президентської посади. Незважаючи на наявність нормативно-правової бази, що декларує гендерну рівність, випадки дискримінації за статевою ознакою залишаються поширеними у політичному середовищі США. Електоральний цикл 2008 року вивів питання жіночого представництва в політиці на передній план американського суспільного дискурсу. Під час праймеріз сенаторка від штату Нью-Йорк Гілларі Клінтон конкурувала за номінацію від Демократичної партії з майбутнім президентом Бараком Обамою. Хоча в історії США вона стала двадцять п'ятою жінкою, яка висунула свою кандидатуру на президентську посаду, саме Клінтон вперше продемонструвала реальні перспективи здобуття як партійної номінації, так і перемоги на загальнонаціональних виборах. Попри зростаюче представництво жінок на політичній арені США, гендерні упередження залишаються впливовим фактором.

Аналітичні дані Американських національних електоральних досліджень 2006 року засвідчили, що електорат обох статей, незалежно від політичних пререференцій, схильний приписувати чоловікам вищу політичну ефективність порівняно з жінками. Статистика демонструє суттєвий гендерний дисбаланс у вищих законодавчих органах країни: з усього складу Сенату (100 посад) лише п'яту частину обіймають жінки. У загальній структурі Конгресу жіноче представництво становить тільки 104 місця з 535 можливих. На загальнонаціональному рівні частка жінок на керівних державних посадах не перевищує 24% [12].

Таким чином, хоча в США відсутні законодавчі гендерні квоти, активна діяльність жіночих організацій та впровадження політики рівних можливостей сприяли поступовому збільшенню представництва жінок у політичній системі. На відміну від багатьох європейських країн, у США гендерні квоти не закріплені законодавчо, проте країна демонструє поступове зростання політичної участі жінок завдяки іншим інструментам. Важливу роль у цьому процесі відіграють громадські ініціативи, жіночі організації, а також політика

«позитивних дій», що сприяє подоланню дискримінації у сфері працевлаштування, освіти та державного управління.

Особливістю американського підходу є зосередженість не стільки на квотуванні, скільки на створенні умов для розширення можливостей жінок через підтримку кандидаток, гендерно орієнтовані програми та активну адвокацію. Хоча США ще не досягли рівня гендерної збалансованості у представницьких органах влади, напрацьовані механізми вказують на стабільну тенденцію до змін. Таким чином, досвід США підкреслює, що гендерна рівність у політиці можлива не лише завдяки квотам, а й через сталу підтримку участі жінок у суспільному житті, побудову відповідної культури та системну боротьбу з упередженнями.

Висновки до розділу 2

Порівняльний аналіз міжнародного досвіду впровадження гендерного квотування засвідчує, що ефективність цього механізму значною мірою залежить від політичної культури, типу виборчої системи, інституційної підтримки та рівня соціального розвитку країни. Скандинавські держави – Швеція, Норвегія та Фінляндія – продемонстрували найуспішніші приклади досягнення гендерної рівності у політичному представництві. Їхній досвід свідчить про важливість поєднання законодавчих ініціатив з сильною політичною волею, традицією соціальної демократії та активною громадською підтримкою. Ключовими чинниками успіху стали добровільне квотування всередині політичних партій, підтримка жінок у кар'єрному зростанні та послідовна державна політика у сфері гендерної рівності.

Європейський досвід Франції та Німеччини підтверджує важливість запровадження обов'язкових законодавчих квот і закріплення принципу гендерного паритету в національному праві. У Франції ефективність підвищили суворі фінансові санкції за недотримання квот, тоді як у Німеччині ключову роль відіграла система змішаного виборчого представництва та міжпартійна

конкуренція за дотримання рівності. Досвід США має іншу специфіку: у цій країні відсутнє загальнодержавне законодавче квотування, однак спостерігається активна діяльність громадських організацій та рухів, спрямованих на підтримку жінок у політиці. Американський підхід ґрунтується на принципах саморегуляції та політичної мотивації, а не на формальному квотуванні. Це дозволило досягти значного прогресу на рівні окремих штатів та партій, але водночас зберігає нерівномірність представництва на загальнодержавному рівні. Таким чином, міжнародний досвід свідчить про те, що гендерні квоти є ефективним, але не універсальним інструментом, успішність якого залежить від контексту. Найкращі результати досягаються за умов поєднання правових норм, політичної волі, громадського тиску та цілеспрямованих заходів підтримки жінок.

РОЗДІЛ 3. ГЕНДЕРНЕ КВОТУВАННЯ ТА ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНО РІВНОСТІ

3.1. Проблематика гендерної дискримінації в Україні: законодавчі новації й нові виклики

Головною категорією гендерної проблематики виступає категорія гендеру, яка з ґносеологічної перспективи має етимологічний зв'язок із давньогрецьким терміном «генос» - що означає походження та матеріальний носій спадковості. Гендерна проблематика - міждисциплінарне питання, яке вивчається соціологами, філософами, психологами, але воно виникло відносно нещодавно і наразі недостатньо вивчене. Україна, яка відпочатку незалежності балансувала між різними зовнішньополітичними орієнтаціями в останнє десятиліття чітко визначила свій курс на євроінтеграцію, що передбачає адаптацію не лише економічних і безпекових стандартів, а й загальноєвропейських соціальних цінностей, серед яких питання гендерної рівності посідають важливе місце.

На сучасному етапі розвитку українського суспільства гендерна дискримінація залишається є однією з найгостріших соціальних проблем, що проявляється в нерівному доступі представників різних статей до прав та можливостей у багатьох сферах життєдіяльності від політики та економіки до освіти та сімейних відносин. Незважаючи на законодавчі ініціативи та міжнародні зобов'язання, суспільні уявлення про гендерні ролі все ще залишаються значною перешкодою на шляху до забезпечення рівного доступу чоловіків і жінок до політичних та управлінських процесів. Стереотипи, що закріпилися у свідомості громадян протягом десятиліть, підкріплені традиційними культурними наративами та історичною нерівністю у розподіл і владних повноважень, створюють ситуацію, за якої навіть за наявності формальних механізмів забезпечення рівності жінки не мають реальних можливостей для активної участі у політичному житті [2].

В Україні існує низка законодавчих ініціатив, спрямованих на боротьбу з гендерною дискримінацією. Однак впровадження цих змін не завжди супроводжується ефективними результатами, оскільки феномен гендерної нерівності має складну природу з глибоким укоріненням культурних, соціальних та економічних структурах суспільства. У цьому контексті важливо оцінити не тільки існуюче законодавство, а й нові виклики, з якими стикається Україна.

Питання прав особи як елемента правового статусу займає значне місце у вітчизняній юридичній науці. У правовому контексті Україна долучилася до ключових міжнародних документів, спрямованих на протидію з гендерною дискримінацією, через ратифікацію визначальних документів, серед яких Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) та Стамбульська конвенція. Аналітичні матеріали, представлені у звіті «Global Gender Gap Report 2022» опубліковані Світовим економічним форумом, демонструють тривожні показники гендерного розрив в Україні, який становить 29% і відображає диспропорцію в економічній платі за працю між чоловіками та жінками [13]. Практичний вимір цього дисбалансу проявляється в тому, що за умов отримання чоловіком заробітної плати в розмірі 100 гривень, то жінка з аналогічним професійним рівнем та кваліфікацією, виконуючи еквівалентні функції, отримує винагороду лише в розмірі 71 гривні. У загальному рейтингу за індексом гендерного розриву Україна посідає 81 позицію серед 147 країн. Дослідження також демонструють негативну динаміку цього індикатора, який протягом попереднього звітного періоду погіршився 0,7 % [46].

Таким чином, вищезазначені показники свідчать про збереження гостроти проблеми гендерної нерівності в українському суспільстві. Концептуальну гендерну нерівність можна трактувати як специфічну ознаку соціального устрою, в умовах якого соціальні спільноти, диференційовані за статевою ознакою, характеризуються стійкими відмінностями у соціальному становищі

та нерівноцінними можливостями в різних сферах суспільного життя. Серед ключових причин, що зумовлюють збереження гендерного дисбалансу, варто виокремити нерівномірний розподіл домашніх обов'язків, який часто спонукає жінок обирати менш оплачувані професійні траєкторії, які надають більшу гнучкість робочого графіку та можливість приділяти увагу домашній сфері. Таку ситуацію підтримує поширений у суспільній свідомості гендерний стереотип, згідно з яким саме жінкам належить виконувати домашні функції та здійснювати догляд за дітьми.

Економічні диспропорції між жінками та чоловіками демонструються нижчими заробітками жінок, які водночас витрачають вдвічі більше часу на домашні клопоти порівняно з чоловіками. Військові дії суттєво погіршили цю ситуацію, адже численні побутові труднощі, зокрема перебої з електропостачанням, водою, зв'язком, пошкодженням житла змушують жінок зосередитись на виживанні домогосподарства, часто відмовляючись від власного професійного розвитку та самореалізації.

Особливо гостро ця проблема постає в родинах, що залишились в Україні, де чоловіки були мобілізованими, загинули чи отримали серйозні поранення. Розглядаючи оплату праці, варто відзначити, що згідно з даними Державної служби статистики, упродовж 2022 р. середньомісячна зарплата в Україні зросла на 6,1% порівняно з 2021 роком - з 14 016 грн до 14 859 грн. Найвищий показник було зафіксовано в IV кварталі – 16 477 гривень. Через бойові дії Державна служба статистики втратила можливості повноцінно проводити статистичні дослідження, проте дані за 2021 рік свідчать, що середньомісячна заробітна плата жінок була на 18,4 % нижчою, ніж у чоловіків (13802 грн – у жінок і 16912 грн). Ця тенденція простежується у більшості сфер економічної діяльності [22].

Сучасною характерною рисою прагнень України наслідувати провідний світовий досвід у сфері гендерної політики виступає забезпечення паритету між чоловіками та жінками у збройних силах, правоохоронних органах та інших

традиційно «маскулінних» сферах діяльності. Очевидно, що даний процес становить особливий аспект об'єктивної тенденції посилення позицій та авторитету жіноцтва у соціумі. Суттєвими факторами, що зумовлюють описане явище, виступають здатність представниць жіночої статі створювати більш сприятливий морально-етичний клімат, їхній стримуючий вплив на керівний склад щодо демонстрації деструктивних емоційних реакцій, а також підвищення рівня культури міжособистісного спілкування у трудових колективах. Деякі дослідники серед переваг цього процесу відзначають також вищі освітні показники жінок-службовців порівняно з чоловіками, втім, безумовно, ключовим фактором залишається міра втілення індивідуальних можливостей кожної особистості [37, с. 82].

Фундаментальні засади гендерної рівності в українському суспільстві закріплені на найвищому законодавчому рівні – в Основному законі держави. Конституційні положення, зокрема статті 3, 21, 23, а також стаття 24, що безпосередньо спрямована на усунення дискримінаційних практик щодо жінок, встановлюють паритетність прав та можливостей для всіх громадян незалежно від статі в різноманітних суспільних сферах. Додатково правові гарантії рівності закріплені у статті 17 спеціального Закону України "Про забезпечення прав та можливостей жінок та чоловіків", де чітко проголошується рівноправність у працевлаштуванні, кар'єрному зростанні та професійному розвитку. Незважаючи на наявну нормативно-правову базу, фактична нерівність на трудовому ринку залишається істотною перешкодою для економічного прогресу та соціальної справедливості в країні [15].

У 2017 році був прийнятий Закон про запобігання та протидію домашньому насильству, що став значним кроком уперед у боротьбі з насильством за ознакою статі. Закон передбачає жорсткіші покарання за домашнє насильство, а також механізми підтримки жертв, зокрема жінок.

Введення гендерних квот для політичних партій сприяє активному залученню жінок до процесів прийняття державних рішень [3]. Варто

відзначити прогресивні законодавчі ініціативи у трудовій сфері, орієнтовані на покращення становища жінок на ринку праці. Серед них – заборона статевої дискримінації в умовах праці та системі оплати, а також запровадження модифікованих трудових режимів для працівниць, зайнятих у несприятливих умовах [11].

Попри певний прогрес, українське суспільство зберігає патріархальні риси. Професійне зростання жінок часто стримується невидимими бар'єрами ("скляна стеля"), а повсякденне життя досі перенасичене гендерними стереотипами, що обмежують особистісний розвиток.

Насильство над жінками залишається критичною проблемою. Статистичні дані Національної поліції свідчать про понад 250 тисяч зареєстрованих випадків домашнього насильства у 2023 році. Значна кількість постраждалих утримується від звернення до правоохоронних органів через страх суспільного осуду та стигматизацію.

Впровадження програм гендерної рівності ускладнюється недостатнім фінансуванням. Зокрема, ініціативи, спрямовані на підтримку жіночого підприємництва, кар'єрного розвитку та соціального захисту, зазвичай отримують обмежене ресурсне забезпечення.

Гендерна рівність в Україні є динамічним процесом, який триває, і хоча вже досягнуто значного прогресу, ще залишається багато викликів. Подолання цих перешкод вимагає узгоджених зусиль на рівні державної політики, суспільних ініціатив та міжнародної співпраці.

Лише через спільну роботу, руйнування застарілих стереотипів та впровадження сучасних підходів до рівноправності Україна зможе створити суспільство, в якому кожна людина незалежно від статі, матиме однакові можливості для здобуття освіти, кар'єри та особистого розвитку.

Справжня рівність – це не лише про права, а й про культуру взаємоповаги, що стане фундаментом сильної та демократичної країни. Важливо створювати

спеціалізовані органи, які б моніторили та забезпечували виконання законодавства.

Гендерна дискримінація в Україні залишається складною проблемою, яка потребує системного підходу до її вирішення. Розв'язання зазначеної проблеми сприятиме не лише підвищенню рівня життя окремих громадян, але й стане основою для сталого розвитку всього суспільства. Таким чином законодавчі новації в Україні значно посилили боротьбу з гендерною дискримінацією. Прийняття нових законів і змін до існуючих, зокрема Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», а також посилення протидії насильству за ознакою статі, є важливими кроками на шляху до досягнення гендерної рівності. Водночас, фактична ефективність цих змін часто залежить від належної імплементації та контролю за дотриманням законодавчих норм. Загалом, проблематика гендерної дискримінації в Україні вимагає комплексного підходу, що поєднує законодавчі зміни, ефективне їх виконання, соціальну підтримку та роботу зі зміною культурних і суспільних уявлень про гендерну рівність.

Україна зробила помітні кроки у сфері протидії гендерній дискримінації, запровадивши низку важливих законодавчих ініціатив, серед яких Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», а також гендерні квоти у виборчому законодавстві. Ці нововведення заклали правову основу для просування гендерної рівності у політичній, економічній та освітній сферах.

Однак, попри ці досягнення, гендерна дискримінація залишається поширеним явищем, особливо в умовах воєнного стану, який посилив соціальні й економічні виклики для жінок. Додатковими бар'єрами є стереотипи, нерівний доступ до ресурсів, відсутність ефективного контролю за дотриманням законодавства та недостатній рівень громадської обізнаності. Отже, для ефективної боротьби з гендерною дискримінацією в Україні необхідно не лише вдосконалювати законодавчу базу, а й забезпечувати її практичне застосування

через освітні програми, інституційну підтримку, суспільний діалог та постійний моніторинг. Лише комплексний підхід дозволить досягти справжньої, а не формальної гендерної рівності.

3.2. Проблеми та перспективи подальшого розвитку гендерного квотування

Впровадження квот стало важливим кроком до подолання системної нерівності та створення умов для активнішої участі жінок у прийнятті рішень. Гендерне квотування в Україні було запроваджено як механізм забезпечення рівного представництва жінок і чоловіків у політичному та суспільному житті. Гендерне квотування як інструмент забезпечення рівного представництва жінок і чоловіків у політичній та професійній сферах продемонструвало свою ефективність у багатьох країнах світу.

Проте його подальший розвиток супроводжується низкою викликів, які знижують результативність цієї політики або сповільнюють її впровадження. Наявність квот сама по собі не гарантує реальної рівності – вона потребує системного підходу, політичної волі, підтримки громадськості та чіткого механізму реалізації. Навколо механізму гендерних квот точаться активні дискусії, породжуючи численні міфи та протилежні погляди навіть серед прихильників феміністичного руху. Спостерігається широкий спектр позицій щодо доцільності їх застосування та оптимального кількісного вираження. Попри дискусійність, світова практика демонструє, що держави, які серйозно налаштовані на досягнення гендерного балансу в публічній сфері, здебільшого обирають саме квотування як ефективний інструмент. Кількість країн, що впровадили подібні механізми, невпинно зростає і сьогодні сягає 130 держав. Така тенденція виглядає цілком логічною з історичної перспективи, враховуючи, що повноцінні виборчі права жінок з'явились у світовій практиці відносно нещодавно – трохи більше століття тому. Визначальним етапом стало 1948 року включення цього права до Загальної декларації прав людини ООН, що надало йому міжнародно-правового статусу. Подальше закріплення жіночих виборчих прав відбулось у документах ООН 1952 та 1979 років, зокрема в Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, що остаточно

утвердило принцип рівноправної політичної участі жінок на міжнародному рівні [16].

Багато політичних партій формально дотримуються вимог щодо гендерного квотування, включаючи жінок до виборчих списків. Однак часто ці кандидатки займають непрохідні позиції, що мінімізує їхні шанси на обрання. Такий підхід перетворює квотування на формальність без реального впливу на представництво жінок у владі [31].

Жінки-кандидатки часто стикаються з обмеженим доступом до фінансових, інформаційних та організаційних ресурсів, необхідних для ефективної передвиборчої кампанії. Це ставить їх у нерівне становище порівняно з чоловіками та знижує їхні шанси на успіх [31].

У сучасному українському суспільстві продовжують циркулювати упереджені погляди щодо жіночої участі в політичних та управлінських процесах. Нерідко можна почути скептичні висловлювання про квотування як неефективний інструмент для розширення жіночої присутності в центрах прийняття рішень різних владних рівнів. Опоненти квот наполягають на пріоритетності боротьби з упередженнями, які перешкоджають рівноправній конкуренції жінок і чоловіків у політичному середовищі.

Важливо наголосити, що гендерні квоти не є інструментом монополізації влади чи отримання особливих преференцій. Це тимчасовий компенсаторний механізм, спрямований на подолання стереотипного сприйняття жіночих можливостей через створення додаткових каналів самореалізації та формування нової політичної культури, яка враховує інтереси більшості населення – жінок, як в Україні, так і у світовому масштабі. Існуючі гендерні упередження спричиняють зниження рівня виборчої довіри до жінок-кандидаток, особливо в консервативних спільнотах із сильними патріархальними традиціями [16].

Неефективність контролю та відсутність дієвих санкцій за недотримання квот призводить до їх ігнорування. Наразі відсутні ефективні механізми контролю за дотриманням гендерних квот та відповідальності за їх порушення.

Це дозволяє політичним силам обходити вимоги законодавства без наслідків. Для ефективного розвитку гендерного квотування в Україні необхідно не лише формально дотримуватися законодавчих вимог, але й забезпечити реальне представництво жінок у політичному та суспільному житті. Подальший розвиток гендерного квотування в Україні є важливим кроком на шляху до забезпечення реальної гендерної рівності у політичній та управлінській сферах. Однак, для досягнення відчутних результатів необхідно подолати низку серйозних проблем. Насамперед, існуючі механізми квотування часто є формальними та не забезпечують якісного представництва жінок на всіх владних щаблях. Важливим є також зміна суспільних уявлень про роль жінок у політиці та підвищення їхньої власної політичної активності. Успішний подальший розвиток гендерного квотування сприятиме не лише справедливому представництву жінок, але й збагаченню політичного процесу різноманітними поглядами та досвідом, що є важливим для сталого розвитку українського суспільства [16].

Перспективи квотування пов'язані не лише з удосконаленням законодавства, а й із трансформацією суспільної свідомості, посиленням інституційної підтримки та реальним включенням жінок у процеси прийняття рішень. У теперішньому світі утвердження рівноправності статей є не просто етичним і соціальним викликом, а й важливим чинником демократичного розвитку держав. Україна, як країна, що впевнено рухається в напрямку європейської інтеграції, активно впроваджує політику, спрямовану на забезпечення рівних прав і можливостей для жінок та чоловіків у різних сферах життя – від політики до бізнесу, від освіти до громадської діяльності. Одним із ключових інструментів для реалізації цієї політики є гендерне квотування – система, яка передбачає запровадження мінімального відсотка представників певної статі (зазвичай жінок) у виборних чи управлінських органах. Такий підхід дає змогу усунути багаторічну структурну нерівність і залучити до прийняття рішень більше різноманітних голосів і перспектив.

З моменту впровадження гендерних квот у виборчому законодавстві України, країна зробила важливі кроки у напрямку збалансованішого представництва жінок, особливо на місцевому рівні. Проте цього ще недостатньо для стійкого зламу патріархальних структур, що закріпилися в політичній та суспільній культурі. Аби перетворити квотування на справді ефективний механізм, потрібно не лише вдосконалювати законодавство, а й працювати зі свідомістю громадян, долати гендерні стереотипи, а також створювати умови для активної участі жінок у суспільному житті. У цьому контексті особливо важливо звертатися до міжнародного досвіду, проводити оцінку результатів уже здійснених ініціатив та шукати нові підходи до реалізації квотної політики.

Таким чином, подальший розвиток гендерного квотування в Україні – це не лише правове чи політичне питання, а й виклик культурного, соціального та освітнього рівнів. Він потребує глибокої міждисциплінарної взаємодії та об'єднання зусиль як державних органів, так і громадянського суспільства.

Гендерне квотування в Україні наразі зосереджене переважно на виборчому процесі, де законодавство передбачає мінімальне представництво жінок у виборчих списках. Однак для досягнення справжньої гендерної рівності необхідно розширити застосування квот на інші сфери суспільного життя.

Хоча жінки становлять значну частину працівників державної служби, їх представництво на керівних посадах залишається недостатнім. Впровадження гендерних квот на рівні керівництва може сприяти більш збалансованому прийняттю рішень та ефективнішому управлінню. Верховна Рада України розглядає можливість поширення гендерних квот на посади державної служби. Це передбачає встановлення обов'язкових квот для жінок при призначенні на керівні посади в органах виконавчої влади, що сприятиме більш збалансованому представництву обох статей у державному управлінні. За словами першого заступника Голови Верховної Ради Олександра Корнієнка, в Україні спостерігається "перевернута піраміда" у співвідношенні жінок і

чоловіків на державній службі: жінки переважають на нижчих посадах, але їх представництво на вищих керівних посадах залишається низьким. Зокрема, серед посад категорії "В" жінки складають 65%, тоді як серед 150 посад категорії "А" лише 2-3 жінки [5].

Питання гендерної рівності продовжує бути в центрі уваги країн Європейського Союзу. Розмови про нього актуалізувались з початком пандемії, коли виявилось, що жінки загалом більше страждають від криз, ніж чоловіки, й вони в середньому все ще вразливіші за колег-чоловіків. Науковці виокремлюють два взаємодоповнюючі підходи до вирішення проблематики гендерної рівності з правової та законодавчої перспективи. Перший підхід передбачає послідовне впровадження концепції рівних можливостей через систематичну інтеграцію гендерного компоненту (мейнстримінгу) в усі законодавчі сфери та повсякденні практики. Другий зосереджується на цілеспрямованому юридичному закріпленні специфічних прав жіноцтва та активній підтримці різноманітних ініціатив, що мають на меті подолання наявних дисбалансів. Ці принципи були офіційно закріплені в статтях Амстердамської угоди 1997 року та згодом деталізовані в численних Директивах Європейського Союзу. Відповідно до взятих зобов'язань, країни-учасниці ЄС повинні імплементувати зазначені положення у свої національні правові системи. У країнах Європейського Союзу впровадження гендерних квот на державній службі є поширеною практикою. Наприклад, у Швеції та Норвегії діють законодавчі норми, які зобов'язують органи влади забезпечувати певний відсоток представництва жінок на керівних посадах. Це сприяє формуванню більш інклюзивного та ефективного державного управління [17].

Попри позитивні тенденції, впровадження гендерних квот на державній службі стикається з низкою викликів: традиційні уявлення про роль жінок у суспільстві можуть перешкоджати їх просуванню на керівні посади; відсутність чітких механізмів контролю та санкцій за недотримання квот може знизити ефективність їх впровадження. Необхідно забезпечити жінкам доступ до

програм професійного розвитку та лідерських тренінгів для підвищення їх конкурентоспроможності.

В управлінському сегменті українського корпоративного сектору спостерігається помітний брак жіночого представництва на вищих щаблях. Аналітичні дослідження демонструють, що лише п'яту частину (приблизно 21%) керівних позицій у великих бізнес-структурах займають представниці жіночої статі. Примітно, що бізнес-організації, які впроваджують принципи гендерної збалансованості у складі топ-менеджменту, демонструють вищу операційну ефективність та кращі економічні результати. Проведені дослідження виявили закономірність: підприємства з найвищими індикаторами гендерної інклюзивності перевершують конкурентів за показником прибутковості в середньому на 28%. Ще більш різючу різницю демонструють корпорації, де жінки складають понад чверть виконавчого комітету – їхня прибутковість у десять разів перевищує показники компаній з виключно чоловічим складом ради директорів. За даними українського бізнес-середовища, протягом 2021-2022 років частка жінок на керівних посадах у найбільших за оборотом компаніях країни становила 21,3%. У 2021 році ця тематика стала предметом спеціального аналітичного дослідження "Вокс Україна"[18].

Аналітичні дані свідчать, що лише 26,7% українських підприємств мають жіноче представництво на керівних посадах. Особливо помітний дисбаланс спостерігається у вищих ешелонах корпоративного управління великих компаній, де частка жінок складає лише 15,9%. Таким чином прослідковується чітка тенденція: із зростанням масштабу бізнесу відбувається пропорційне зменшення жіночої присутності в керівному складі. Емпірично підтверджено, що організації з вищими показниками гендерної інклюзивності демонструють розширену науково-дослідницьку активність, кращі індикатори загального інноваційного розвитку та значно продуктивнішу патентну діяльність. Показово, що статус інноваційних лідерів здебільшого отримують саме ті

бізнес-структури, де спостерігається більше жіноче представництво на директорських позиціях [49].

Розширення жіночої участі в управлінських структурах суттєво посилює інноваційний та креативний потенціал компаній, що безпосередньо відображається на покращенні їхніх фінансових результатів. Гендерно диверсифіковане правління, що акумулює різноманітний досвід та множинні перспективи, здатне розглядати ширший спектр ідей, генеруючи багатоваріантні підходи до вирішення корпоративних викликів. Управлінські команди з високим рівнем різноманітності демонструють більшу схильність до впровадження альтернативних та нестандартних методологій подолання проблемних ситуацій. Науково підтверджено, що інтеграція жіночого погляду істотно підвищує якісний рівень колегіальних обговорень у правлінні. Множинність перспектив та підходів значно розширює інформаційну базу для аналізу та вирішення комплексних стратегічних питань, що постають перед бізнес-організаціями [49]. Дослідження підтверджують, що команди з гендерно збалансованим складом демонструють на 15% вищу ймовірність випередити конкурентів за показниками прибутковості. Аналогічні висновки представлені експертами Інституту світової економіки Петерсона, які провели масштабний аналіз економічних індикаторів діяльності 21980 компаній з 91 країни світу та виявили закономірність між гендерною різноманітністю та фінансовою успішністю бізнес-структур [47].

Дослідження виявило значущу закономірність: організації, де жінки складають понад третину керівного складу, демонструють чисту рентабельність на 15% вищу порівняно з компаніями без жіночого представництва в топ-менеджменті. Примітно, що навіть мінімальне включення – присутність хоча б однієї жінки в правлінні – достатнє для створення помітного позитивного ефекту на фінансові результати. Попри емпірично підтверджені переваги гендерно збалансованого складу директорських рад, проблема недостатнього жіночого представництва у вищих управлінських ланках залишається

актуальною: жінки продовжують обіймати непропорційно малу частку позицій у корпоративному керівництві [51].

Освіта та підвищення обізнаності є фундаментальними складовими у впровадженні та ефективному функціонуванні гендерного квотування. Без належного розуміння суспільством сутності та мети гендерних квот, їх впровадження може стикатися з опором або бути сприйняте як формальність.

Досвід розвинених демократичних країн свідчить, що успішна реалізація державної гендерної політики в різних суспільних сферах потребує суттєвого посилення освітнього потенціалу з питань гендерної рівності. Ефективність цього процесу залежить від двох ключових компонентів: забезпечення комплексного доступу до знань з гендерної проблематики та поширення інформації, спрямованої на руйнування гендерних бар'єрів і стереотипів, з урахуванням особливостей цільової аудиторії. В контексті євроінтеграційних прагнень України, яка отримала статус кандидата на членство в ЄС та продовжує реалізацію євроатлантичного курсу, особливого значення набуває впровадження реформ, необхідних для виконання відповідних критеріїв вступу. Значна частина цих критеріїв стосується фундаментальних трансформацій гендерних аспектів суспільного життя, зокрема в освітньому середовищі.

Слід відзначити, що сучасна Україна характеризується високим рівнем освіченості населення та досягла відносного паритету в забезпеченні рівного доступу до освіти для представників обох статей. Основними проблемами, що гальмують прогрес у сфері гендерної рівності, є недостатня обізнаність з гендерної проблематики та відсутність інтеграції гендерних підходів у програми підготовки педагогічних працівників. Водночас зберігається високий рівень поширення гендерних стереотипів серед освітянської спільноти. Оскільки освіта є одним із визначальних факторів формування суспільної свідомості, її розвиток повинен базуватися на принципах рівності, справедливості, толерантності та недискримінації. Освітня політика має фокусуватися на подоланні гендерних стереотипів через впровадження

спеціалізованих навчально-просвітницьких курсів для педагогів і студентів, а також заохочення молоді до вибору нестереотипних освітніх і професійних траєкторій.

Слід визнати, що на сучасному етапі спостерігається дисонанс між декларованими цілями та фактичним станом імплементації гендерних підходів у систему вищої освіти. Одним із ключових факторів цього розриву є периферійне позиціонування гендерних програм в освітньому процесі, їх сприйняття як другорядних напрямків. Важливо підкреслити, що впровадження гендерного компоненту в освітні програми має відбуватися на фундаменті правозахисних принципів. Гендерна рівність є важливим компонентом цього підходу, тому в процесі навчання доцільно включати матеріали, що містять добірку законодавчих актів, підзаконних нормативних документів і державних політик, спрямованих на запобігання та протидію дискримінації за ознакою статі [19].

Одним із ключових способів боротьби з усталеними гендерними стереотипами є реформа освітньої системи. Гендерна культура формується ще на етапі шкільної освіти, і саме в цей період відбувається закладання основних уявлень про соціальні ролі чоловіків і жінок. Відсутність гендерно чутливого підходу в навчальних програмах призводить до відтворення застарілих моделей поведінки, що згодом закріплюються на рівні суспільних інституцій. В Україні проблема полягає в тому, що питання рівності прав і можливостей висвітлюються переважно у вузькому академічному середовищі, тоді як на рівні загальної освіти вони не набули належного поширення [7].

Дослідницькі матеріали демонструють, що педагоги подекуди несвідомо відтворюють усталені гендерні стереотипи стосовно зовнішнього вигляду, моделей поведінки та соціальних ролей представників різних статей. Проблема гендерної асиметрії зберігає свою актуальність і в площині організаційної структури навчальних закладів. Згідно з аналітичними даними, представленими Інститутом освітньої аналітики [34]. Статистика 2019/2020 навчального року

демонструє значний гендерний дисбаланс у педагогічному середовищі шкіл: лише 13% вчителів становлять чоловіки, що свідчить про яскраво виражену фемінізацію освітньої галузі.

Освітня система повинна зосередитись на руйнуванні гендерних упереджень починаючи з раннього віку, підвищувати рівень компетентності викладацького складу та стимулювати молодь обох статей до прийняття рішень поза межами усталених стереотипів. Варто зазначити, що стереотипне сприйняття гендерних ролей залишається поширеним у суспільній свідомості, що підтверджують результати дослідження, проведеного соціологічною групою "Рейтинг" у 2021 році [20], аналізуючи сімейний та партнерський побут, опитування виявило, що більшість респондентів відносять приготування їжі (64%) та домашні обов'язки (56%) до жіночої сфери відповідальності. Лише 30-40% учасників дослідження визнають рівний розподіл цих обов'язків, а мізерні 3% вважають такі справи чоловічою прерогативою.

Для просування суспільства шляхом рівноправ'я необхідно, щоб педагогічна спільнота усвідомлювала значущість гендерного паритету та передавала ці цінності підростаючому поколінню. Питання рівності в освітньому середовищі має в Україні певну історію розвитку. Прагнучи досягти успіху в реалізації рівноправності представників жіночої та чоловічої статі у різноманітних суспільних сферах, наша держава долучилася до ключових міжнародних угод щодо гендерної рівності, серед яких особливе місце займає Міжнародна ініціатива "Партнерство Біарріц", спрямована на утвердження принципів гендерної рівності [26]; Конвенції ООН щодо ліквідації всіх видів дискримінації стосовно жінок [27]; Конвенція Ради Європи про запобігання та протидію насильству щодо жінок і домашньому насильству (Стамбульська Конвенція) [28].

У 2022 році Кабінетом Міністрів України було прийнято Стратегію забезпечення гендерної рівності в освітній галузі до 2030 року та визначив план її практичного впровадження на 2022-2024 роки [40].

Імплементація Стратегії забезпечить досягнення чотирьох ключових стратегічних напрямів: Всебічне застосування засад, програм і механізмів щодо забезпечення рівних прав та можливостей для осіб різної статі, шанування людської гідності та боротьби з дискримінацією в освітньому законодавстві як фундаментальне питання базових прав і пріоритетних завдань у євроінтеграційному процесі.

Для трансформації шкільного середовища у комфортний гендерночутливий простір для педагогічного колективу та учнівського загалу необхідно зосередитись на забезпеченні гендерного балансу в освітньому процесі та просвітницькій роботі з гендерних питань, акцентуючи увагу на розвитку гендерної компетентності педагогів [21].

Ефективність гендерного квотування в Україні значною мірою залежить від систематичного моніторингу та оцінки його впровадження. Ці процеси дозволяють виявити досягнення, визначити проблемні аспекти та розробити рекомендації для подальшого вдосконалення політики гендерної рівності. Регулярний аналіз впливу гендерного квотування на представництво жінок у різних сферах дозволить коригувати політику та виявляти найефективніші підходи.

Згідно з дослідженням, проведеним Щигельською Г. О. та колегами, після запровадження обов'язкових гендерних квот у виборчому законодавстві України спостерігається позитивна динаміка збільшення представництва жінок у місцевих радах [45]. Зокрема, частка жінок в обласних та районних радах у 2020 році зросла більш ніж на 10% порівняно з 2015 роком. Однак у селищних та сільських радах спостерігається зниження частки жінок, що свідчить про необхідність додаткових заходів для підтримки гендерної рівності на всіх рівнях місцевого самоврядування [6].

Для підвищення ефективності гендерного квотування необхідно: розробити чіткі індикатори для оцінки впливу квот на представництво жінок у політиці; забезпечити регулярний збір та аналіз даних щодо участі жінок у

виборчих процесах та органах влади; проводити соціологічні дослідження для виявлення ставлення суспільства до гендерного квотування та виявлення потенційних перешкод.

Європейський інститут гендерної рівності (EIGE) підкреслює важливість систематичного моніторингу та оцінки політик гендерної рівності. Він рекомендує країнам-членам ЄС впроваджувати механізми збору даних та аналізу ефективності заходів, спрямованих на забезпечення рівного представництва жінок і чоловіків у політичному та економічному житті [41].

Отже, гендерне квотування в Україні – це не лише механізм подолання нерівності, а й важлива стратегія для формування справедливого й демократичного суспільства. Попри вже досягнутий прогрес у законодавстві та виборчому процесі, подальший розвиток цієї політики потребує комплексного підходу. Важливу роль у зміцненні цього процесу відіграє освіта та просвітницька діяльність, що формують позитивне суспільне ставлення до гендерної рівності. Не менш значущим є систематичний моніторинг і оцінка впроваджених змін, які мають ґрунтуватися на об'єктивних даних та міжнародному досвіді. Отже, подальні кроки гендерного квотування в Україні полягають у поєднанні політичної волі, науково-обґрунтованої політики та активної участі громадянського суспільства. Лише так можна досягти реальної рівності та ефективної інклюзії жінок у всі сфери суспільного життя.

Висновки до розділу 3

Проблематика гендерної дискримінації в Україні залишається однією з найактуальніших тем у контексті формування демократичного суспільства. Попри значні законодавчі новації останніх років – ратифікацію Стамбульської конвенції, внесення змін до Виборчого кодексу та ухвалення законодавчих актів, спрямованих на забезпечення гендерної рівності, – практика засвідчує наявність суттєвих викликів. Серед них: низький рівень фактичної реалізації норм, збереження стійких патріархальних стереотипів, нерівність у сфері працевлаштування та кар'єрного зростання, недостатня представленість жінок у

вищих ешелонах влади. Однак проблеми його розвитку в Україні свідчать про необхідність вдосконалення існуючої системи. Основні виклики пов'язані з формальним підходом до впровадження квот, відсутністю чітких механізмів контролю, нерозумінням сутності квотування у суспільстві та недостатньою підтримкою жінок у політичній кар'єрі. Крім того, політичні партії не завжди зацікавлені у реальному забезпеченні гендерного балансу, обмежуючись виконанням мінімальних формальних вимог.

Перспективи подальшого розвитку гендерного квотування в Україні полягають у розширенні його сфери на різні галузі суспільного життя – зокрема, державну службу, корпоративний сектор, освітню та наукову сфери. Важливим є запровадження ефективних санкцій за порушення квот, підтримка програм лідерства для жінок, активізація громадських ініціатив та інформаційних кампаній для подолання суспільних упереджень. Також необхідно брати до уваги кращі міжнародні практики та адаптувати їх до національного контексту. У підсумку варто зазначити, що досягнення реальної гендерної рівності в Україні можливе лише за умови комплексного підходу: поєднання законодавчих гарантій, ефективних механізмів їх реалізації, підтримки громадянського суспільства та зміни суспільної свідомості.

ВИСНОВКИ

У процесі дослідження було з'ясовано, що гендерне квотування є одним із провідних інструментів сучасної політики щодо забезпечення рівності прав і можливостей жінок та чоловіків у сфері політичного представництва.

Гендерне квотування інтерпретується не лише як механізм компенсації історичної дискримінації жінок, а й як засіб структурної перебудови політичної системи, спрямованої на створення інклюзивного середовища. У фокусі перебуває не тільки кількісне представництво жінок, а й якісна трансформація політичної культури, що покликана подолати стереотипи, гендерні упередження та асиметрії у доступі до ресурсів.

В Україні правові засади гендерного квотування закладено в низці нормативно-правових актів, зокрема у Законі України «Про політичні партії в Україні» та Законі «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». У виборчому законодавстві закріплено 40% гендерну квоту у виборчих списках. Проте на практиці існують значні виклики у реалізації цих норм, зокрема через формалізм підходів, відсутність механізмів примусу до виконання вимог та обхід квот шляхом «технічних» включень кандидаток, які згодом знімаються з перегонів.

Суттєву роль відіграє і загальний соціокультурний контекст, який часто відтворює патріархальні моделі поведінки, не сприймає жінок як легітимних учасниць політичного процесу, а також ігнорує питання гендерної рівності як другорядні. Таким чином, формальна наявність квот у законодавстві не гарантує їх ефективності без підтримки з боку державних інституцій, політичних еліт і громадянського суспільства.

Зіставлення міжнародного досвіду свідчить про істотну варіативність моделей реалізації гендерного квотування. Найбільш успішними прикладами вважаються Швеція, Норвегія, Фінляндія, де поєднуються законодавчі квоти, сильні політичні традиції рівності, широка підтримка суспільства та високий

рівень політичної культури. Тут квотування стало не лише формальним інструментом, а невід'ємною частиною демократичної практики.

Скандинавська модель вирізняється комплексністю підходів, де гендерна рівність підтримується через розвинену систему соціального захисту, рівний доступ до освіти, гендерно-чутливу кадрову політику та активну участь жінок у громадському житті. Також важливим є механізм «soft law» – політичних зобов'язань партій та організацій, які самостійно ініціюють заходи на підтримку рівного представництва.

Європейські країни, зокрема Франція та Німеччина, застосовують різні підходи до квотування. У Франції діє принцип паритету, що передбачає рівну кількість жінок і чоловіків у списках кандидатів. У Німеччині ж активну роль відіграють партійні квоти, які добровільно впроваджуються політичними силами. Обидві моделі демонструють поступове підвищення представництва жінок, водночас наголошуючи на потребі поєднання юридичних норм і політичної волі.

Модель США значно відрізняється від європейських практик. Там гендерне квотування на національному рівні не закріплене в законодавстві, однак активно функціонують інституції підтримки гендерної рівності: жіночі лобі, громадські організації, освітні ініціативи та партійні програми з залучення жінок у політику. Американський досвід свідчить про дієвість м'яких інструментів впливу, особливо у поєднанні з культурною легітимацією жіночого лідерства.

Загальна тенденція показує, що успішність квотування прямо залежить від якості демократичних інститутів, рівня довіри до державних механізмів, громадянської активності та здатності суспільства долати традиційні уявлення. Водночас запровадження квот без належного соціального підґрунтя може викликати відторгнення або опір.

В Україні проблематика гендерної дискримінації залишається значущою, зокрема у сфері політичного представництва, доступу до ресурсів, участі у

прийнятті рішень. Законодавчі новації, хоч і націлені на подолання нерівності, часто залишаються декларативними. У багатьох випадках жінки зіштовхуються з подвійною дискримінацією – як за статтю, так і за віком, соціальним статусом, регіональною приналежністю.

Ключовим викликом для подальшого розвитку системи квотування в Україні є брак системної державної політики у сфері гендерної рівності, а також недостатній рівень політичної освіти, що не дозволяє сформулювати критичне ставлення до гендерної несправедливості та мобілізувати підтримку серед населення.

Перспективи ефективного впровадження квотування в Україні залежать від політичної волі еліт, розширення публічного дискурсу щодо ролі жінок у владі, зміцнення інституцій громадянського суспільства, а також впровадження моніторингових механізмів оцінки ефективності квот.

Зміна гендерної ситуації у сфері представництва вимагає комплексного підходу – поєднання правових, організаційних, культурних і освітніх інструментів. Важливо не лише закріпити квоти у законодавстві, але й забезпечити реальні умови для участі жінок: прозорість процедур, фінансову підтримку, боротьбу зі стереотипами, створення мереж солідарності.

Гендерне квотування, за належного впровадження, може стати не лише інструментом вирівнювання шансів, а й чинником глибшої трансформації політичної системи, стимулом до формування більш справедливого та репрезентативного суспільства. Його роль полягає не лише у зміні статистики, а у створенні нових моделей лідерства, політичної участі де принципи рівності стають не лише гаслом, а реальністю.

Таким чином, дослідження підтвердило важливість гендерного квотування як дієвого елементу сучасної політичної практики та показало, що лише системна, багатовекторна політика в цій сфері здатна забезпечити глибокі й стійкі зміни у напрямку гендерної рівності в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аніщук Н. В. Гендерне квотування як засіб реалізації політичних прав жінок. Наукові праці Одеської національної юридичної академії. Одеса : Юридична література, 2004. Т. 3. С 222.
2. Василенко, Л. (2023). Гендерна політика в Україні: виклики та перспективи. Український соціологічний журнал, 29(1), С. 45-58.
3. Виборчий кодекс, гендерна рівність і культурна екосистема: експерти продовжили дискутувати про реформи. URL: <https://surl.li/fbtxdc> (дата: зверення 29.04.2025).
4. Верховна Рада зареєструвала законопроект щодо гендерних квот у наглядових радах державних підприємств. URL: <https://surl.li/ldrgsp> (дата звернення: 05.03.2025).
5. ВР може поширити гендерні квоти на посади держслужби-Корнієнко. URL: <https://surl.lu/coqypp> (дата звернення: 04.04.2025).
6. Веб-відображення інформаційно-аналітичної системи “Місцеві вибори”. URL: <https://www.cvk.gov.ua/pls/vm2020/wm001.html>. (дата: зверення 28.04.2025).
7. Гончарук, О. (2022). Вплив європейських інтеграційних процесів на гендерну політику України. Європейські перспективи, 12(3), 112-126.
8. Грицяк Д.І. Політико-правові основи протидії дискримінації в США / Д.І. Грицяк // Держава і право. – 2013. – Вип. 61. – С. 455–460.
9. Гендерна політика як основа паритетної демократії: зарубіжний досвід. URL: <https://surl.li/mpfhxe> (дата звернення: 26.02.2025)
10. Гендерна нерівність у Франції еволюціонує, але не зникає – INSEE. УКРІНФОРМ . (2012, 9 березня). URL: <https://surli.cc/vdrqki> (дата звернення: 12.03.2025).
11. Гендерна рівність в Україні: успіхи та виклики. URL: <https://surl.li/udgcyn> (дата: зверення 28.04.2025).

12. Гендерна нерівність у Сполучених Штатах. URL: <https://surl.lu/yzxhmm> (дата звернення: 14.03.2025).

13. Гендерні диспропорції в Україні під час війни. Національний інститут стратегічних досліджень. URL: <https://surl.li/zjhosi> (дата: звернення 26.04.2025).

14. Гендерні квоти у новому Виборчому кодексі. URL: <https://surl.li/bvpkbd> (дата звернення: 05.03.2025).

15. Гендерна нерівність на ринку праці в Україні: виклики та шляхи вирішення. Південно-Східне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці (16 серпня 2024). URL: <https://surl.li/qznobx> (дата: звернення 28.04.2025).

16. ГЕНДЕРНІ КВОТИ НЕ ПРАЦЮЮТЬ? URL: <https://surl.lu/agdbuj> (дата: звернення 28.04.2025).

17. Гендерна рівність на державній службі. Досвід країн ЄС. URL: <https://surl.li/ozksua> (дата звернення: 16.04.2025).

18. Гендерна рівність: жінки, які керують. URL: <https://surl.li/qvgvgg> (дата звернення 02.04.2025).

19. Гендерна рівність та освіта. URL: <https://surli.cc/bhcawn> (дата звернення 02.04.2025).

20. Гендерні ролі і стереотипи. URL: <https://surl.li/bamxhq> (дата звернення 02.04.2025).

21. Гендерна компетентність вчительства. URL: <https://surl.li/mwichj> (дата звернення 04.04.2025).

22. Державна служба статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата: звернення 28.04.2025).

23. Жінки в політиці. Рада схвалила гендерні квоти - як вони змінять парламент? URL: <https://surl.li/oepepl> (дата звернення: 05.03.2025).

24. ЗАКОН УКРАЇНИ №2866-IV. URL: <https://surl.li/pxkxys> (дата звернення: 28.02.2025).

25. Ковриженко Д.С. Вибори в Європейському Союзі / Д.С. Ковриженко. К. :Лабораторія законодавчих ініціатив, 2006. 475 с.

26. КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ РОЗПОРЯДЖЕННЯ. Київ URL: <https://surl.li/jjbuxy> (дата звернення: 15.03.2025).

27. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. URL: <https://surli.cc/bipqmk> (дата звернення: 15.03.2025).

28. КОНВЕНЦІЯ Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами. URL: <https://surl.li/hiirky> (дата звернення: 12.04.2025).

29. Лесько Н. В. Правові засади застосування гендерних квот в Україні. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: Юридичні науки. 2023. № 4 (40). С. 113.

30. Левченко Ю. В. (2021). Гендерні квоти та представленість жінок в органах місцевого самоврядування в умовах реформи децентралізації. Актуальні проблеми політики. Вип. 67. С. 75-81.

31. Марценюк, Т. (2019, 11 лютого). Міжнародний досвід запровадження гендерних квот та українські реалії. Гендер в деталях. URL: <https://surl.lu/chnrms> (дата звернення: 03.03.2025).

32. Марценюк Т.(2019). Механізми збільшення кількості жінок у політиці. URL: <https://surl.li/yxptko> (дата звернення: 14.03.2025).

33. Мельник Т.М. Гендер у політиці. Основи теорії гендеру: Навчальний посібник. Київ: “К.І.С.”, 2004. 536 с.

34. Моніторингове дослідження щодо забезпечення педагогічними працівниками впровадження реформи НУШ. URL: <https://surl.li/qpbigu> (дата звернення: 02.04.2025).

35. Марцеляк О. В. Правова природа й види цензів у виборчому праві / О.В. Марцеляк // Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2015. Вип. 33. С. 79-93.

36. Німеччина та гендерна рівність. Україна до НАТО. URL: <https://surl.li/iijxmm> (дата звернення: 12.03.2025).

37. Надурак В., Савайда О. Гендерна рівність в українській армії. Правові гарантії гендерної рівності в секторі безпеки і оборони України: збірник доповідей учасників круглого столу (Львів, 17 червня 2021) / Упор. І.М. Євхуніч. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. С. 80-83.

38. Наливайко, Л. Р., Грицай, І. О. (ред.). (2018). Основи теорії гендеру: юридичні, політологічні, філософські, педагогічні, лінгвістичні та культурологічні засади : монографія. Київ : Хай-Тек Прес. 348 с. URL: <https://surl.li/egymas> (дата звернення: 26.02.2025).

39. Провідні моделі гендерної політики, вироблені світовою спільнотою. URL: <https://surl.li/plloodd> (дата звернення: 12.03.2025).

40. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації. URL: <https://surl.li/qofsle> (дата звернення: 03.04.2025).

41. Правове регулювання гендерної політики в Україні: сучасний стан і перспективи розвитку. URL: <https://surl.li/pitlre> (дата звернення: 08.04.2025).

42. Скандинавська модель гендерної політики: загальна характеристика URL: <https://surl.li/zxhpcv> (дата звернення: 10.03.2025).

43. Франція та гендерна рівність. URL: <https://surl.li/ewxfwo> (дата звернення: 10.03.2025).

44. Чи спрацює гендерна квота на місцевих виборах 2015 року? URL: <https://surl.li/dknvcd> (дата звернення: 28.03.2025).

45. Щигельська Г. О., Потіка О. Б., Чон Т. О. Легітимація та ефективність гендерних квот в Україні. Тернопільський національний технічний університет ім. Івана Пулюя. URL: <https://surl.li/ptsjye> (дата звернення: 15.03.2025).

46. Global Gender Gap Report 2022. URL: <https://surl.li/ycbtyj> (дата зверення 16.03.2025).
47. Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey. URL: <https://surl.li/ulxjto> (дата: зверення 16.03.2025).
48. Praud, J. (2012). Introduction: Gender parity and quotas in European politics. *West European Politics*, 35(2), 286-300.
49. Research: When Women Are on Boards, Male CEOs Are Less Overconfident. URL : <https://surl.li/dvkrdl> (дата зверення: 14.04.2025).
50. Stanford Encyclopedia of Philosophy/ Feminist Perspectives on Sex and Gender// substantive revision – Fri Jan 29, 2016. URL: <https://plato.stanford.edu/entries/feminism-gender/> (дата звернення: 26.02.2025).
51. Women in the boardroom, eighth edition. URL: <https://surl.li/dcpazr> (дата звернення: 14.04.2025).
52. Xydias, C. (2014). Women's rights in Germany: generations and gender quotas. *Politics & Gender*, 10(1), 4-32.