

відносин в сфері батьківства не налаштовано на реалії правового режиму воєнного стану. Ситуація, коли чоловіки (батьки), які сидять в окопах на передовій, не мають можливості спілкування з дитиною, може призвести до швидкого вигорання та деформації. Тривожність кожного чоловіка за своє майбутнє, а також майбутнє своїх дітей може спричинити зниження боєздатності сил безпеки та оборони. В такі моменти важливо забезпечити правовий захист з боку держави. Але на сьогодні дієвого механізму з цього питання на користь захисника в нашій країні не існує. Це означає, що після повернення захисників з лінії фронту можуть виникнути прецеденти вирішення таких проблем не в судовому порядку, а, зокрема, в незаконний спосіб.

Виховна державна політика, спрямована на розвиток сім'ї і захист прав дитини в ній, потребує значних капіталовкладень, але забезпечує довготривалі результати, адже йдеться про молоде покоління, яке стане через десять-п'ятнадцять років рушійною силою суспільного розвитку, а отже, закладені суспільні цінності та культурні надбання, засвоєні в його світогляді, стануть мотивами активної суспільної діяльності та визначатимуть становлення та розвиток всієї держави [8, с. 123]. Звісно, можна стверджувати все що завгодно і висловлювати різні думки з цього приводу. Однак, потрібно враховувати, що мова йде про майбутнє українського суспільства та української землі. Певні рішення потрібно приймати сьогодні й зараз, так само як і вживати відповідних заходів.

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
2. Войтюк М., Тінін Д. Інтеграція гендерної складової у секторі безпеки та оборони в Україні. *Науковий простір: актуальні питання, досягнення та інновації: матеріали VIII Міжнар. наук. конф.* (м. Житомир, 29 лист. 2024 р.). Житомир, 2024. С. 259–262. URL : <https://archives.mcnd.org.ua/index.php/conference-proceeding/article/view/360>.
3. Конституція України від 28.06.1996. URL : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
4. Сімейний кодекс України : Закон України від 10 січня 2002 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#Text>.
5. Гулько К. О., Тінін Д. Г. Деструкція правовідносин у сфері батьківства: сучасний стан гендерної нерівності жінок за принципом «Батько без дитини» в умовах воєнного стану, з урахуванням обставин перебування останніх за кордоном. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія : Право*. 2023. Т. 1. Вип. 80. С. 170–175.
6. Балюх Н. У 2023 році найбільше шлюбів в Україні зареєстрували в Києві – Оpendatabot. *Суспільне Київ*. URL : <https://susplne.media/kyiv/684704-u-2023-roci-najbilsle-slubiv-v-ukraini-zareestruvali-v-kyevi-opendatabot/>.
7. Тінін Д. Дискримінація чоловіків в Україні в умовах дії правового режиму воєнного стану: як жінки демотивують військовослужбовців та правоохоронців на захист батьківщини. *Актуальні питання розвитку галузей науки : матеріали III Міжнар. наук. конф.* (м. Суми, 14 черв. 2024). Суми, 2024. С. 124–126. URL : <https://archives.mcnd.org.ua/index.php/conference-proceeding/article/view/12>.
2. Тінін Д. Г. Проблеми захисту прав та інтересів дітей в Україні. *Інновації та науковий потенціал світу : матеріали III Міжнар. наук. конф.* (м. Хмельницький, 10 лист. 2023 р.). Вінниця : ТОВ «УКРЛОГОС Груп», 2023. С. 122–123.



**Tetyana ISHCENKO**

Senior Lecturer at the Department  
of Language Studies of Dnipro State  
University of Internal Affairs  
(Dnipro, Ukraine)

<https://orcid.org/0000-0002-3103-978X>

## GENDER PARITY IN EUROPEAN UNION AUTHORITIES

Gender parity, the equal representation of women and men, is a fundamental principle of democracy and social justice. Over the past two decades, the European Union (EU) has made significant strides in promoting gender equality across various sectors, including its own institutions and authorities though progress has been uneven across different bodies.

The EU has demonstrated a commitment to gender equality through various legislative measures, policies, and initiatives aimed at increasing the representation of women in decision-

making positions within its institutions. Over the last two decades, there has been a noticeable increase in the number of women appointed to key positions within EU authorities, including the European Commission, the European Parliament, and the European Council.

The European Institute for Gender Equality (EIGE) developed Gender Equality Strategy 2020-2025 and provides a comprehensive measure of gender equality across EU member states. The Strategy presents policy objectives and actions to make significant progress by 2025 towards a gender-equal Europe. In 2019, under President Ursula von der Leyen, the European Commission achieved near gender parity, with women comprising approximately 47% of commissioners [1].

However, the 2024 Commission saw a decline in female representation, with only seven out of 27 commissioners being women—the lowest number since 2004.

This decrease highlights the challenges in maintaining gender balance, influenced by member states' nomination preferences. The latest figures show that only 6 Member States achieved a gender balance above 40 % among their members of parliament (single/lower house), with Sweden reaching 46.6 % and Finland a close second at 46 %. At the other end of the scale, women make up less than 25 % of members of parliament in 7 Member States. In descending order these are Bulgaria, Ireland, Slovakia, Greece, Romania, Cyprus, and Hungary [2, p.37–46].

The European Parliament has experienced fluctuations in gender representation. In 2019, women accounted for 39.8% of Members of the European Parliament (MEPs). This proportion slightly decreased to 38.6% in 2024, partly due to the rise of right-leaning groups where female representation is traditionally lower. Despite women holding key positions gender parity at the parliamentary level remains an ongoing challenge [3].

Gender parity within the Council of the European Union has been less pronounced. While there have been female leaders in certain roles, the overall representation of women in top positions has not achieved parity. For instance, as of 2024, the European Council continues to be led by a male president, António Costa, succeeding Charles Michel.

While the EU has made measurable progress toward gender parity over the past 20 years, recent setbacks underscore the need for sustained efforts and commitment. Achieving and maintaining gender balance within EU institutions requires continuous monitoring, proactive policy implementation, and the unwavering support of member states to nominate and support female candidates for leadership positions.

One significant milestone was the adoption of the Treaty of Amsterdam in 1999, which included provisions promoting gender equality and the integration of the gender perspective into all EU policies and activities. This treaty laid the groundwork for subsequent initiatives aimed at advancing gender parity within EU institutions [5].

In recent years, there has been a concerted effort to promote gender balance in the composition of EU bodies and agencies. For example, the European Commission has set targets for achieving gender parity among its staff, with a particular focus on increasing the representation of women in senior management positions. Similarly, the European Parliament has implemented measures to address gender imbalance among its members, including the introduction of gender quotas for candidate lists in European elections.

The contemporary situation in the leading European countries is as follows: Sweden leads the EU with a Gender Equality Index score of 82.0, maintaining its position as the most gender-equal country in the Union. Finland follows closely, with a score of 79.7, demonstrating strong performance in various dimensions of gender equality. Denmark and the Netherlands also rank highly, with scores of 77.8 and 77.3, respectively, showcasing their commitment to gender parity. Spain ranks fourth in the EU with a Gender Equality Index score of 76.7, surpassing the EU average. The country excels particularly in access to positions of power and economic decision-making, ranking third and second in these areas, respectively. However, challenges remain in the domains of work and health, where progress has been more limited. Despite overall progress, disparities persist among member states. Romania records the lowest Gender Equality Index score at 57.5, indicating significant room for improvement. Additionally, countries such as Czechia, Estonia, Croatia, Latvia, Hungary, Poland, Romania, and Slovakia are experiencing setbacks, falling further behind the EU average in gender equality [4].

While the EU has made strides in promoting gender equality, the 2024 Gender Equality Index highlights the need for continued efforts, particularly in countries lagging behind. Addressing these disparities is crucial for building a more inclusive and equitable Europe.

Despite these efforts, gender parity remains a challenge within EU authorities. Women continue to be underrepresented in leadership positions, particularly at the highest levels of decision-making. Structural barriers, including unconscious bias, gender stereotypes, and discriminatory

practices, persist within EU institutions and hinder the advancement of women in politics and governance. Additionally, there is a lack of comprehensive data on the gender composition of EU authorities, making it difficult to monitor progress and hold institutions accountable for their commitments to gender equality. Without accurate and transparent information, efforts to promote gender parity may be hampered, and inequalities may go unnoticed or unaddressed.

To achieve greater gender parity within EU authorities, concerted action is needed at both the institutional and societal levels. EU institutions must prioritize gender equality as a core value and integrate gender mainstreaming principles into all aspects of their work. This includes promoting gender-sensitive policies and practices, as well as fostering a culture of inclusion and diversity within the organization.

Moreover, there is a need for greater transparency and accountability in monitoring progress towards gender parity. EU authorities should collect and publish data on the gender composition of their staff and decision-making bodies, allowing for regular assessment of gender balance and the identification of areas for improvement.

At the societal level, efforts to promote gender equality must extend beyond EU institutions to encompass broader social norms and attitudes towards gender roles and stereotypes. Education and awareness-raising campaigns can play a crucial role in challenging traditional gender norms and empowering women to pursue leadership roles in politics and governance.

In conclusion, achieving gender parity within EU authorities requires sustained commitment, concerted action, and collaboration between governments, civil society, and the private sector. While progress has been made over the last 20 years, there is still much work to be done to realize the vision of a truly equal and inclusive European Union.

1. Gender Equality Strategy 2020–2025. *European Commission*. URL : [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en).

2. 2024 Report on Gender Equality in the EU. *European Commission*. URL : [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en#annual-report-on-gender-equality](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en#annual-report-on-gender-equality).

3. Gender equality in the European Parliament and in national parliaments in the European Union ahead of the 2024 election year. *European Institute for Gender Equality*. URL : <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/gender-equality-in-the-european-parliament-and-in-national-parliaments-in-the-european-union-ahead-of-the-2024-election-year.pdf>.

4. Gender Equality Index. *European Institute for Gender Equality*. URL : [https://eige.europa.eu/gender-equality-index/compare-countries?utm\\_source=chatgpt.com](https://eige.europa.eu/gender-equality-index/compare-countries?utm_source=chatgpt.com).

5. Treaty of Amsterdam amending the Treaty on European Union, the Treaties establishing the European Communities and certain related acts. *European Union*. URL : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A11997D%2FTXT>.



#### Катерина МІТЧЕНКО

старший викладач кафедри психології, соціології та педагогіки Дніпровського державного університету внутрішніх справ (м. Дніпро, Україна); здобувач ступеня доктора філософії кафедри практичної психології Криворізького державного педагогічного університету (м. Кривий Ріг Дніпропетровської обл., Україна)

<https://orcid.org/0000-0003-0609-3423>

### ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ЗРІЛОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ В УМОВАХ ВІЙНИ

В умовах повномасштабної війни професія поліцейського вимагає від фахівця високого рівня стресостійкості, відповідальності та психологічної стійкості. Гендерний аспект в цій сфері актуальний не лише тому, що жінки все частіше обирають професію поліцейського, а й тому, що чоловіки та жінки зараз стикаються з різними викликами у своїй професійній діяльності з огляду на виконувани ними службові завдання. Наразі поліцейські