УДК 342.9
DOI https://doi.org/10.32844/2618-1258.2025.5.80

ІЗДЕБСЬКА У. І.

ІНСТИТУЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ

INSTITUTIONAL MECHANISM FOR ENSURING GENDER EQUALITY IN THE PUBLIC SERVICE

У статті досліджено поняття та структуру інституційного механізму забезпечення гендерної рівності у публічній службі України. Метою дослідження є узагальнення наукових підходів до розуміння цього механізму та визначення його змісту. Розглянуто інституційний, множинний та структурно-процедурний підходи. З'ясовано, що зведення механізму до переліку органів і організацій не розкриває способів реалізації принципу рівності, а виокремлення різних механізмів потребує пояснення їхнього взаємозв'язку. Обґрунтовано доцільність структурно-процедурного підходу, який поєднує нормативні засади, систему відповідальних суб'єктів, правові інструменти та порядок їх застосування. Показано значення такого підходу для добору, призначення, професійного просування, оцінювання та припинення служби. Запропоновано визначення інституційного механізму як сукупності суб'єктів різного рівня, взаємодія яких у межах установлених повноважень і форм участі спрямована на формування та реалізацію політики рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у службових правовідносинах. Розмежовано підсистеми формування гендерної політики та її реалізації. Визначено значення міжсекторальної співпраці, участі громадянського суспільства та узгодженості діяльності відповідальних інституцій. Наголошено на відмінності між формальним закріпленням рівноправності та забезпеченням фактичних професійних можливостей. Уточнено, що гендерна політика має враховувати становище обох статей і не зводитися виключно до поліпшення статусу жінок. Окреслено проблеми контролю, відповідальності й підзвітності. Зміни умов функціонування публічної служби внаслідок воєнного стану розглянуто як чинник необхідності адаптації інституційного забезпечення. Зроблено висновок, що результативність механізму залежить від взаємозв'язку компетенції суб'єктів, інструментів та службових процедур. Запропонований підхід створює теоретичну основу для подальшого дослідження гарантій рівного доступу та недискримінації у сфері публічної служби.

Ключові слова: *гендерна рівність; публічна служба; інституційний механізм; службові правовідносини; рівні можливості; недискримінація; гендерна політика.*

The article examines the concept and structure of the institutional mechanism for ensuring gender equality in Ukraine's public service. The study aims to synthesise scholarly approaches to understanding this mechanism and clarify its content. Institutional, multiple-mechanism, and structural-procedural approaches are considered. The study establishes that reducing the mechanism to a list of bodies and organisations does not explain how the principle of equality is implemented, while distinguishing separate mechanisms requires clarification of their interrelationship. The relevance of a structural-procedural approach combining legal foundations, responsible actors, legal instruments, and procedures for their application is substantiated. Its significance for recruitment, appointment, career advancement, performance appraisal, and termination of service is demonstrated. The institutional mechanism is defined as a set of actors

© ІЗДЕБСЬКА У. І. – аспірант кафедри конституційного та адміністративного права (Запорізький національний університет) https://orcid.org/0009-0001-0256-8033
Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0

operating at different levels whose interaction, within their established powers and forms of participation, is directed towards developing and implementing a policy of equal rights and opportunities for women and men in public service legal relations. The subsystems of gender policy formulation and implementation are distinguished. The significance of cross-sectoral cooperation, civil society participation, and coordinated institutional activity is identified. The distinction between the formal legal recognition of equality and the provision of actual professional opportunities is emphasised. Gender policy is clarified as requiring consideration of the position of both sexes, rather than being confined to improving women's status. Issues of oversight, responsibility, and accountability are outlined. Changes in public service functioning resulting from martial law are considered as a factor necessitating the adaptation of institutional arrangements. The article concludes that the mechanism's effectiveness depends on the interrelationship between actors' powers, instruments, and public service procedures. The proposed approach provides a theoretical foundation for further research into safeguards for equal access and non-discrimination in public service.

Key words: *gender equality; public service; institutional mechanism; public service legal relations; equal opportunities; non-discrimination; gender policy.*

Постановка проблеми. Забезпечення гендерної рівності у публічній службі потребує дієвого інституційного механізму, який поєднує нормативні гарантії з діяльністю відповідальних суб'єктів та процедурами реалізації рівних професійних можливостей. Закріплення принципу рівності у законодавстві створює правову основу, проте його практичне втілення залежить від визначеності повноважень, узгодженості управлінських дій і доступності засобів захисту. Особливого значення ці питання набувають під час добору, призначення, професійного просування, оцінювання та припинення служби. У наукових дослідженнях відсутня єдність щодо змісту й структури відповідного механізму. Його розглядають як систему органів та організацій, сукупність окремих напрямів забезпечення рівності або комплекс нормативних, інституційних і процедурних складових. Відмінності між цими підходами ускладнюють визначення взаємозв'язку суб'єктів, їхньої компетенції та правових інструментів. Потребує уточнення також співвідношення формування гендерної політики та її реалізації у кадровій практиці. Зміна умов функціонування публічної служби внаслідок воєнного стану посилює необхідність адаптації інституційного забезпечення. Дослідницька проблема полягає у визначенні такого розуміння механізму, яке дозволяє пояснити перехід від нормативного визнання рівноправності до забезпечення фактичних можливостей жінок і чоловіків у службових правовідносинах.

Стан наукової розробки проблеми. Інституційні засади забезпечення гендерної рівності розглянуто у працях Г. Герасименко, Л. Гонюкової, Н. Педченко та К. Левченко. У наведених у дослідженні підходах основну увагу приділено системі державних, громадських, міжнародних та інших організаційних структур, які беруть участь у формуванні й реалізації гендерної політики. Г. Даудова, А. Слатвицька та І. Лазар розкривають різні рівні й напрями відповідного забезпечення, зокрема правовий, організаційний, кадровий, фінансовий та інформаційний.

Комплексне розуміння механізму представлено у дослідженнях І. Грицай та Н. Галіциної. І. Грицай виокремлює нормативно-правову та інституційну складові, тоді як Н. Галіцина доповнює їх процедурною, акцентуючи на інструментах і порядку практичного втілення принципу рівності. О. Безбородова досліджує організаційно-правові засади гендерної політики, міжсекторальну співпрацю та проблеми розмежування її формування і реалізації. С. Ушаков наголошує на взаємодії нормативних, інституційних і соціокультурних засобів забезпечення рівності.

Зміст гендерної рівності як цінності, права та принципу організації публічної влади розкривається у працях Н. Романової. Д. Тінін розглядає особливості її реалізації у військовій службі, а А. Назарчук звертає увагу на необхідність адаптації відповідного правового інституту до сучасних умов.

При цьому водночас подальшої конкретизації потребує зв'язок між організаційною структурою механізму та службовими процедурами, через які забезпечуються рівні професійні можливості, що зумовлює необхідність узагальнення наукових підходів, уточнення поняття інституційного механізму та визначення взаємодії його суб'єктів у сфері публічної служби.

Метою наукової статті є узагальнення наукових підходів до розуміння інституційного механізму забезпечення гендерної рівності у публічній службі, уточнення його поняття та структури, а також визначення взаємозв'язку суб'єктів, їхніх повноважень, правових інструментів

і службових процедур у формуванні та реалізації політики рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Виклад основного матеріалу. Гендерна рівність у публічній службі є не лише складовою конституційного принципу рівності, а й умовою якості здійснення функцій публічного управління, адже збалансоване представництво жінок і чоловіків у процесах ухвалення рішень, рівний доступ до посад і кар'єрного просування, відсутність дискримінаційних практик відбору та оцінювання є чинниками легітимності та результативності діяльності органів публічної влади [1;2]. Проте, як слушно наголошує Н. Галіцина, декларування принципу рівності в Конституції України й навіть у спеціалізованому законі не гарантує фактичної рівності незалежно від статі [3, с. 115–116]. Перехід від декларації до практики забезпечується механізмом, ключовим елементом якого є система суб'єктів, наділених повноваженнями у цій сфері, та сукупністю правових інструментів, якими вони послуговуються, тобто інституційний механізм, актуальність дослідження якого в публічній службі зумовлена такими обставинами. Передусім, необхідно підкреслити, що у вітчизняній науці немає усталеного розуміння змісту самого механізму забезпечення гендерної рівності. Зокрема, О. Безбородова констатує неузгодженість розробок і необхідність комплексного, науково обґрунтованого погляду [4]. Крім того інституційна конструкція, закладена Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV, стикається з проблемами її реалізації, адже гендерна нерівність зберігається насамперед на керівних посадах публічної служби [5]. Врешті-решт, повномасштабне вторгнення та запровадження воєнного стану згідно із Указом Президента України від 24.02.2022 року № 64/2022 [6]) істотно змінили умови функціонування публічної служби, а отже, й умови дії самого інституційного механізму забезпечення гендерної рівності у публічній службі [7;8 ;9].

Розкриття змісту категорії інституційного механізму забезпечення гендерної рівності у публічній службі є можливим через встановлення тлумачення «механізму» як внутрішньої будови, системи чого-небудь, пропонує поняття «механізм забезпечення гендерної рівності», яке відображає не лише наявність норм і органів, а й спосіб, у який принцип впроваджується в діяльність суб'єктів публічної адміністрації [3, с. 114]. Цей напрям – від структури до процедури – є найбільш продуктивним для публічної служби, де принцип рівності реалізується через адміністративні процедури добору, призначення, просування, оцінювання та припинення служби. Необхідно говорити про декілька підходів до визначення структури інституційного механізму забезпечення гендерної рівності у публічній службі. Вузьке розуміння інституційного механізму забезпечення гендерної рівності у публічній службі полягає у його зведенні до системи органів і організацій. Г. Герасименко ототожнює державний механізм сприяння гендерній рівності з його інституційною складовою; Л. Гонюкова та Н. Педченко розглядають його як систему міжнародних, регіональних і національних організаційних структур державного та громадського характеру; К. Левченко визначає організаційно-правовий механізм як сукупність органів державної влади, міжнародних, неурядових, науково-дослідних організацій (цит. за: [3, с. 114; 4]). Н. Галіцина вважає цей підхід надто вузьким, оскільки він не відображає реального змісту механізму [3, с. 114].

Другий підхід до інституційного забезпечення гендерної рівності у публічній службі передбачає розподіл відповідних функцій між кількома органами та установами, кожен із яких діє в межах своєї компетенції. Г. Даудова виокремлює організаційний, правовий, економічний і політичний механізми [10]; А. Слатвицька – міжнародний, регіональний, національний державний і недержавний [11]; І. Лазар – правові, інституційні, кадрові, фінансово-економічні та науково-інформаційні [12]. Слабкість такого підходу, на думку Н.В. Галіциної, полягає в тому, що перелічені форми не складають єдиного механізму, а лише класифікують його аспекти [3].

Третій підхід до розуміння інституційного забезпечення гендерної рівності у публічній службі є структурно-процедурним (комплексним) підходом. І. Грицай у докторській дисертації розробила теорію механізму забезпечення принципу гендерної рівності та виділила дві його складові: нормативно-правову та інституційну (організаційно-правову) [13]. Н. Галіцина, вважаючи, що за такого підходу не з'ясовано, за допомогою яких інструментів і в якому порядку принцип втілюється в діяльність суб'єкта, пропонує три складові: нормативно-правову, інституційну та процедурну; механізм визначається як складна, структурована, динамічна система, через яку за допомогою правових інструментів цілеспрямовано забезпечується принцип гендерної рівності [3]. Серед його ознак вона називає правову регламентованість, системність, динамізм і стабільність, цілеспрямованість, гарантованість, процедурний характер, постійність та ефективність [3, с. 114–115]. Хоча положення сформульовано на прикладі Національної поліції, вони мають загальнотеоретичне значення для публічної служби.

О. Безбородова розрізняє інституційний та функціонально-структурний підходи до організаційно-правового механізму гендерної політики (цит. за: [4]) і пропонує розуміти його як сукупність органів державного управління та місцевого самоврядування, що діють у підпорядкованості, використовуючи міжсекторальну співпрацю з інститутами громадянського суспільства на підставі гендерно чутливого законодавства [4]. Важливим є висновок вченої, що в українській науці майже не розмежовуються механізм формування та механізм реалізації гендерної політики: формуванням опікуються переважно Верховна Рада України та Кабінет Міністрів України, тоді як при його реалізації бракує санкцій за недотримання законодавства та структур контролю [4]. С. Ушаков підкреслює синергію нормативно-правових, інституційних та соціокультурних механізмів, які разом формують стійку й адаптивну систему забезпечення гендерної рівності [14].

Н. Романова обґрунтовує, що гендерна рівність може розглядатися як загальнолюдська цінність, принцип міжгалузевого значення, що стосується організації та функціонування органів публічної влади, самостійне право людини, основа паритетної демократії та комплексний соціально-правовий інститут [15]. Від того, як розуміється рівність – як формально однакове ставлення чи як забезпечення рівних можливостей із урахуванням соціальних ролей, – залежить конструкція інструментів, зокрема допустимість позитивних дій. Д. Тінін, говорячи про військову службу, наголошує, що гендерну рівність слід розуміти не як механічне ототожнення чоловіків і жінок, а як урахування специфіки можливостей кожної статі ефективно виконувати службові обов'язки на відповідних посадах [16]. А. Назарчук підкреслює, що розвиток інституту гендерної рівності у державній службі потребує адаптації до сучасних реалій та доктринального переосмислення [17].

Принципове значення має й розмежування «жіночої» та «гендерної» політики, що не є тотожними [18], і не можуть зводитися виключно до поліпшення виключно статусу жінок у сфері публічної служби [4]. Ефективність механізму забезпечення гендерної рівності у публічній службі визначається здатністю забезпечувати рівність можливостей для обох статей, зокрема й там, де уваги потребує становище чоловіків (наприклад, використання відпусток для догляду за дитиною, облік яких НАДС почало збирати з 2020 р. [19]).

У публічній службі принцип гендерної рівності має чіткі нормативні вираження: ст. 24 Конституції України [20] та ст. 4 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 року № 889-VIII, що серед принципів називає забезпечення рівного доступу до державної служби, зокрема заборону всіх форм дискримінації [21], що формують нормативний базис функціонування інституційного механізму забезпечення гендерної рівності у публічній службі.

Висновок. Узагальнення зазначених вище підходів дозволяє запропонувати таке розуміння інституційного механізму забезпечення гендерної рівності у публічній службі як сукупності спеціально уповноважених суб'єктів різного рівня (органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових осіб, консультативно-дорадчих органів та інститутів громадянського суспільства), взаємодія яких на підставі закріплених у чинному законодавстві повноважень і з використанням визначених правових інструментів спрямована на формування й реалізацію державної політики рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у відносинах публічної служби – від доступу до публічної служби до її припинення. Зазначена дефініція ґрунтується на таких положеннях. Зокрема, інституційний механізм є «носієм» нормативної та процедурної складових, що полягає в тому, що суб'єкти ініціюють, приймають і застосовують норми та процедури. В інституційного механізму забезпечення гендерної рівності у публічній службі слід розрізняти підсистеми формування політики (законодавчі й урядові суб'єкти) та її реалізації (відомчі, місцеві суб'єкти, координатори). Інституційний механізм забезпечення гендерної рівності у публічній службі має бути відкритим до участі громадянського суспільства.

Список використаних джерел:

1. Сидоренко Н. С. Перспективи розвитку гендерної політики в системі публічного управління. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права.* 2022. № 3. С. 67–70. DOI: https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2022.3.11

2. Шевченко Н. Гендерна рівність як складова доброчесності публічної служби. *Публічне управління та адміністрування.* 2025. Т. 36 (75), № 4. URL: https://pubadm.vernadskyjournals.in.ua/journals/2025/4_2025/12.pdf

3. Галіцина Н. В. Механізм забезпечення гендерної рівності в органах Національної поліції України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 5. С. 113–120. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0374/2020-5/25

4. Безбородова О. Л. Концептуальні підходи до сутності організаційно-правового механізму гендерної політики в Україні. *Державне будівництво*. 2020. № 2. DOI: https://doi.org/10.34213/db.20.02.02

5. Honcharenko I., Shyshpanova N. Gender equality policy in public sector human resource management. The Actual Problems of Regional Economy Development. 2025. Vol. 2, No. 21. P. 123–134. DOI: https://doi.org/10.15330/apred.2.21.123-134

6. Про введення воєнного стану в Україні : Указ Президента України від 24.02.2022 № 64/2022. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022

7. Хомишин І. Ю. Публічна служба в умовах війни. *Аналітично-порівняльне правознавство.* 2023. № 3. С. 308–312. DOI: https://doi.org/10.24144/2788-6018.2023.03.56

8. Червякова О. В., Середа О. Г., Яригіна Є. П. Рівність прав чоловіків та жінок на військовій службі в Україні: виклики воєнного часу. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2022. Вип. 72, ч. 2. С. 108–115. DOI: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.72.50

9. Бондарчук Н. В., Кравчук І. І. Правове забезпечення гендерної рівності у Збройних Силах України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2024. Вип. 82, т. 2. С. 15–20. DOI: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.82.2.2

10. Даудова Г.В. Формування та реалізація державної гендерної політики в Україні : дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.02. Харків, 2008. 203 с.

11. Слатвицька А.В. Міжнародний захист економічних прав жінок : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.11. Київ, 2010. 277 с.

12. Лазар І.Г. Вдосконалення механізмів формування та реалізації гендерної політики в Україні : дис... канд. наук з держ. управл. : 25.00.02. Львів, 2007. 217 с.

13. Грицай І. О. Принцип гендерної рівності та механізм його забезпечення: теоретико-правовий аспект : дис. … д-ра юрид. наук : 12.00.01. Дніпро, 2018. (Облікова картка дисертації № 0519U000052). URL: https://dir.ukrintei.ua/view/okd/6a6610feab86a1f294dbbf5855c74af9

14. Ушаков С. Механізми забезпечення гендерної рівності: глобальний та національний виміри. Науково-теоретичний альманах «Грані». 2025. Т. 28, № 1. С. 127–134. DOI: https://doi.org/10.15421/172516

15. Романова Н. В. Забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки і оборони: імплементація міжнародно-правових стандартів у законодавство України : дис. … д-ра філософії : 081 Право. Київ : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2024. (Облікова картка дисертації № 0824U003299). URL: https://dir.ukrintei.ua/view/okd/3946c057766c5b889c2cda7c2b606323

16. Тінін Д. Г. Гендерна рівність у воєнний час: як війна змінює роль жінок у суспільстві. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2023. Вип. 80, т. 2. DOI: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2023.80.2.69

17. Назарчук А. В. Змістовно-понятійна характеристика гендерної рівності у державній службі. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2024. Вип. 83, т. 2. DOI: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.83.2.45

18. Левченко К. Б. До визначення понять «жіноча» та «гендерна» політика. Право і Безпека . Київ, 2002. No 4. С. 102 –105

19. Глава НАДС не виключає впровадження гендерних квот на держслужбі. Інтерфакс-Україна. 2020. URL: https://interfax.com.ua/news/general/727066.html

20. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80

21. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19

Дата першого надходження рукопису до видання: 19.08.2025
Дата прийнятого до друку рукопису після рецензування: 10.09.2025
Дата публікації: 25.09.2025