

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ГЕНДЕРНУ РІВНІСТЬ І НЕДИСКРИМІНАЦІЮ У СЛУЖБОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ**DIRECTIONS FOR IMPROVING LEGISLATION ON GENDER EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT-RELATED LEGAL RELATIONS**

У статті досліджено напрями вдосконалення законодавства про гендерну рівність і недискримінацію у службових правовідносинах. Обґрунтовано необхідність узгодження нормативних, процедурних, організаційних та інформаційних засобів забезпечення рівних можливостей під час добору, призначення, просування, професійного навчання й припинення служби. Визначено, що кількісні показники представництва жінок і чоловіків мають доповнюватися аналізом доступу до кар'єрних можливостей, оплати праці та поєднання службових і сімейних обов'язків.

Запропоновано запровадити щорічне оцінювання гендерної рівності на основі наявної кадрової звітності, розширити склад показників моніторингу та оприлюднювати узагальнені результати з дотриманням вимог захисту персональних даних. Розкрито значення розвитку інформаційної інфраструктури публічної служби для прозорості вакансій, критеріїв добору, програм навчання й професійного розвитку. Обґрунтовано застосування тимчасових позитивних дій за умови підтвердження дисбалансу, пропорційності заходів і збереження вимог професійної компетентності. Розмежовано цільові показники представництва та обов'язкові квоти.

Визначено напрями вдосконалення гарантій поєднання служби з сімейними обов'язками, розвитку гендерної компетентності керівників і працівників кадрових служб, а також участі координаторів із гендерних питань у кадрових процедурах. Запропоновано посилити врахування результатів гендерно-правової та антидискримінаційної експертизи, установити стандарти внутрішнього розгляду скарг із гарантіями конфіденційності, неупередженості й захисту від переслідування. Окреслено потребу обліку призначень без конкурсу в умовах воєнного стану та подальшого перегляду відповідних актів щодо їхнього гендерного впливу. Сформульовано підхід до вдосконалення правового регулювання як послідовного циклу збирання даних, виявлення бар'єрів, оцінювання їхніх причин, ухвалення коригувальних рішень і повторного моніторингу. Ефективність заходів потребує емпіричної перевірки.

Ключові слова: *гендерна рівність, недискримінація, службові правовідносини, публічна служба, гендерний моніторинг, позитивні дії, кадрові процедури.*

The article examines directions for improving legislation on gender equality and non-discrimination in public service relationships. It substantiates the need to coordinate regulatory, procedural, organisational and informational measures to ensure equal opportunities in recruitment, appointment, promotion, professional training and termination of service. It establishes that quantitative indicators of women's and men's representation should be complemented by an analysis of access to career opportunities, remuneration and the reconciliation of professional and family responsibilities.

The article proposes introducing an annual gender equality assessment based on existing personnel reporting, expanding monitoring indicators and publishing aggregate results in compliance with personal data protection requirements. It explains the importance of developing public service information infrastructure to ensure transparency regarding

vacancies, selection criteria, training programmes and professional development. The application of temporary positive action is substantiated, subject to evidence of imbalance, proportionality of measures and the maintenance of professional competence requirements. Representation targets are distinguished from mandatory quotas.

The article identifies directions for improving safeguards for reconciling service with family responsibilities, developing gender competence among managers and human resources personnel, and involving gender coordinators in personnel procedures. It proposes giving greater consideration to the findings of gender-based legal review and anti-discrimination review, and establishing standards for internal complaint handling that ensure confidentiality, impartiality and protection against retaliation. It outlines the need to record appointments made without competitive selection under martial law and subsequently review the relevant legal acts for their gender impact. An approach to improving legal regulation is formulated as a sequential cycle of data collection, identification of barriers, assessment of their causes, adoption of corrective decisions and follow-up monitoring. The effectiveness of these measures requires empirical verification.

Key words: *gender equality, non-discrimination, public service relationships, public service, gender monitoring, positive action, personnel procedures.*

Постановка проблеми. Забезпечення гендерної рівності та недискримінації у службових правовідносинах потребує узгодження законодавчо закріплених принципів із процедурами ухвалення кадрових рішень. Формальне визнання рівних прав жінок і чоловіків саме по собі не забезпечує однакових можливостей доступу до служби, професійного навчання, просування та зайняття керівних посад. Для реалізації цих принципів необхідні правові засоби виявлення дискримінаційних бар'єрів, запобігання упередженим рішенням і відновлення порушених прав.

Особливого значення набуває взаємозв'язок між кадровим моніторингом, прозорістю службових процедур, інституційною відповідальністю та доступністю механізмів захисту. Облік кількісного співвідношення жінок і чоловіків дозволяє встановити особливості їх представництва, проте потребує доповнення показниками фактичного доступу до професійних можливостей. Водночас запровадження позитивних дій має ґрунтуватися на підтверджених даних про нерівність, відповідати вимогам пропорційності та враховувати професійну компетентність кандидатів.

Додаткової актуальності проблема набуває в умовах воєнного стану, коли застосування спрощених процедур призначення посилює значення обґрунтованості кадрових рішень і можливості оцінювання їхніх наслідків. Це зумовлює потребу в комплексному визначенні напрямів удосконалення законодавства, які поєднують інформаційне забезпечення, процедурні гарантії, інституційний контроль та ефективний захист від дискримінації.

Стан наукової розробки проблеми. Наукове підґрунтя дослідження становлять праці, присвячені правовому забезпеченню гендерної рівності, організації публічної служби та управління кадровими процесами. У дослідженнях Є. В. Болотіної, І. П. Фоміченко та В. О. Шашко розглядається значення системного контролю кадрових процесів для підтримання інституційної спроможності. Положення праць Л. С. Лісогор щодо доступності інформації та мотивації працівників є важливими для обґрунтування прозорості вакансій, умов добору й можливостей професійного розвитку.

Для визначення правових та організаційних засобів забезпечення рівності значення мають також дослідження Н. Галіцини та І. Грицай, у яких розглядаються механізми й інструменти реалізації гендерної політики. Праці О. Безбородової дозволяють окреслити проблеми інституційної координації та контролю, а висновки Н. Сидоренко – обґрунтувати необхідність статистичного забезпечення й моніторингу відповідної політики.

Нааявні дослідження створюють основу для вдосконалення правового регулювання, однак подальшої конкретизації потребує взаємозв'язок між моніторингом нерівності та юридичними наслідками виявлених порушень. Окремого опрацювання потребують розмежування цільових показників і обов'язкових квот, стандарти внутрішнього розгляду скарг, участь гендерних координаторів у кадрових процедурах та оцінювання призначень без конкурсу. Перспективним є об'єднання цих напрямів у послідовну систему виявлення бар'єрів, ухвалення коригувальних рішень і перевірки їх результативності.

Метою статті є обґрунтування комплексних напрямів удосконалення законодавства про гендерну рівність і недискримінацію у службових правовідносинах шляхом узгодження

кадрового моніторингу, прозорості службових процедур, тимчасових позитивних дій, інституційної координації та механізмів захисту з урахуванням особливостей проходження публічної служби в умовах воєнного стану.

Виклад основного матеріалу. Розвиток службових правовідносин, зміна умов діяльності органів публічної влади та необхідність виконання міжнародних зобов'язань зумовлюють потребу подальшого вдосконалення законодавства про гендерну рівність і недискримінацію. Основним завданням такого вдосконалення є конкретизація способів реалізації принципу рівності під час добору, призначення, професійного просування, оцінювання та припинення служби. На основі проведеного аналізу доцільно запропонувати комплекс взаємопов'язаних нормативних, процедурних, організаційних та інформаційних заходів.

Передусім потребує розвитку правове регулювання гендерного моніторингу кадрових процесів. Доцільно доповнити Закон України «Про державну службу» положеннями про обов'язкове щорічне оцінювання стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у державних органах. Відповідна пропозиція узгоджується з підходом щодо необхідності звітування про співвідношення жінок і чоловіків на різних рівнях посад [1, с. 89]. Як зазначають Є.В. Болотіна, І.П. Фоміченко, В.О. Шашко системний контроль за кадровими процесами підтримує інституційну спроможність [2, с. 212-219]. При цьому щорічне оцінювання має доповнювати наявне збирання відомостей про кількісний та якісний склад державних службовців, а не створювати паралельну систему звітності. Нормативною основою такого збирання є Наказ Національного агентства України з питань державної служби «Про затвердження форми звітності “Звіт про кількісний та якісний склад державних службовців” та Інструкції щодо її заповнення» від 21 березня 2023 р. № 40-23 [3].

Зміст моніторингу доцільно розширити від обліку загальної чисельності службовців до аналізу професійних можливостей для реалізації у сфері публічної служби представниками різних статей. Він має охоплювати результати добору, призначення за конкурсною та спрощеною процедурами, просування, доступ до навчання, складові оплати праці, використання відпусток для догляду за дитиною та припинення служби. Виявлені відмінності необхідно оцінювати з урахуванням категорії посади, характеру обов'язків та інших об'єктивних чинників. Узагальнені результати доцільно оприлюднювати на офіційних вебсайтах органів із дотриманням вимог захисту персональних даних, а встановлені проблеми – відображати у планах коригувальних заходів.

Наступним напрямом є вдосконалення інформаційного забезпечення рівного доступу до служби. Пропозиція щодо єдиного електронного ресурсу з відомостями про вакансії та програми професійного розвитку спрямована на зменшення непрозорості кадрової політики [4, с. 37]. Л. С. Лісогор пов'язує доступність інформації з підвищенням мотивації працівників [5]. Оскільки Положення про Єдиний портал вакансій державної служби вже затверджено наказом Національного агентства України з питань державної служби від 15 листопада 2022 р. № 114-22, доцільно розвивати функціональні можливості наявної інфраструктури [6]. Такий розвиток може передбачати доступ до інформації про критерії добору, строки подання документів, можливості навчання, наставництва та професійного просування. Менторські програми для жінок доцільно застосовувати там, де встановлено їх недостатнє представництво на керівних посадах або перешкоди кар'єрному розвитку. При цьому цифровізація має супроводжуватися доступністю інформації для осіб з інвалідністю та альтернативними способами звернення для кандидатів, які мають обмежений доступ до цифрових засобів.

Подолання вертикальної гендерної асиметрії потребує обґрунтованого застосування позитивних дій. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» пов'язує їх зі спеціальними тимчасовими заходами, спрямованими на усунення юридичної або фактичної нерівності можливостей. Законодавче визначення позитивних дій у цьому контексті можна розглядати цільовий показник представництва недостатньо представленої статі на керівних посадах на рівні 40 %. Проте його запровадження має спиратися на встановлений дисбаланс, оцінювання причин нерівності та визначення строків перегляду. Такий показник доцільно використовувати як орієнтир кадрового планування, зберігаючи вимоги до професійної компетентності кандидатів. Якщо пропонується обов'язкова квота, необхідно окремо визначити її правові підстави, сферу застосування, пропорційність та умови припинення. Важливим напрямом є вдосконалення гарантій поєднання службових і сімейних обов'язків. Програми гнучкого робочого часу, підтримки використання відпусток обома батьками та доступу до послуг догляду за дітьми можуть зменшувати перерви у професійному розвитку, пов'язані із сімейними обов'язками [7, с. 7-9]. Доцільно конкретизувати критерії погодження гнучкого або дистанційного режиму

роботи, порядок мотивування відмови та можливості її оскарження. Такі гарантії мають бути доступними жінкам і чоловікам, а їх застосування – враховувати характер службових завдань і безпекові обмеження. Додаткової уваги потребують програми повернення до роботи після тривалої відпустки, які забезпечують оновлення професійних знань та рівний доступ до подальшого просування.

Освітня складова вдосконалення законодавства передбачає закріплення вимог до гендерної та антидискримінаційної компетентності керівників, працівників служб управління персоналом і членів конкурсних комісій. Тренінги з гендерної чутливості розглядаються як засіб запобігання упередженому ставленню [8, с. 13-15]. Їх зміст доцільно пов'язувати з практичними ситуаціями: формулюванням вимог до кандидатів, проведенням співбесід, оцінюванням результатів роботи, розподілом навчальних можливостей та реагуванням на сексуальні домагання. Результативність навчання слід оцінювати за здатністю застосовувати набуті знання у службових процедурах.

Додаткового вдосконалення потребує механізм урахування результатів гендерно-правової та антидискримінаційної експертизи у сфері публічної служби. У наданому аналізі експертиза розглядається як діяльність, результат якої має забезпечувати обґрунтованість подальших юридичних рішень [9]. Відповідні процедури врегульовано постановами Кабінету Міністрів України «Питання проведення гендерно-правової експертизи» від 28 листопада 2018 р. № 997 [10] та «Питання проведення антидискримінаційної експертизи та громадської антидискримінаційної експертизи проектів нормативно-правових актів» від 30 січня 2013 р. № 61 [11]. Для підвищення їх результативності доцільно конкретизувати строки реагування на зауваження, відповідалних виконавців та порядок документування внесених змін. Відхилення рекомендацій має супроводжуватися мотивованим поясненням. При цьому наслідки експертизи чинного акта та його проєкту необхідно розмежовувати: виявлення недоліків чинного акта потребує встановленої процедури його зміни, тоді як зауваження до проєкту можуть бути враховані до прийняття. У законотворчому процесі доцільно розглянути уточнення Закону України «Про Регламент Верховної Ради України» щодо повторного оцінювання гендерного впливу законопроектів після внесення істотних поправок. Такий підхід дозволить враховувати зміни змісту проєкту між читаннями та забезпечить зв'язок експертних висновків із рішеннями головного комітету. У підзаконній нормотворчості відповідні процедури необхідно узгоджувати з етапами інтеграції гендерного підходу, розглянутими у наданому аналізі [12].

Окремим напрямом забезпечення гендерної рівності у сфері публічної служби пропонується визначення мінімальних стандартів внутрішнього розгляду повідомлень про дискримінацію та сексуальні домагання у службових правовідносинах. Такі стандарти мають охоплювати доступні канали звернення, конфіденційність, строки розгляду, неупередженість відповідальних осіб, запобігання конфлікту інтересів і захист від несприятливих наслідків подання скарги. Внутрішня процедура повинна доповнювати можливості звернення до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та судовий захист, правові засади яких розглянуто у наданому матеріалі [13; 14].

Посилення інституційного забезпечення потребує конкретизації повноважень координаторів і гендерних радників. Доцільно визначити їхню участь в оцінюванні кадрових процедур, доступ до необхідної узагальненої інформації, порядок подання рекомендацій керівникові та контролю за їх розглядом, що має поєднуватися з чітким розмежуванням компетенції служб управління персоналом, юридичних служб та уповноважених осіб, щоб уникнути дублювання функцій. Координацію на рівні державної політики доцільно узгоджувати з функціями Урядового уповноваженого з питань гендерної політики [15]. Запропоновані заходи мають утворювати послідовний механізм: збирання даних забезпечує виявлення проблем, експертиза та оцінювання – визначення їхніх причин, коригувальні рішення – усунення перешкод, а повторний моніторинг – перевірку результатів. Очікуваний вплив на мотивацію, плинність кадрів та якість виконання службових завдань необхідно перевіряти емпірично. Перспективними напрямками подальших досліджень є оцінювання гендерного впливу цифровізації кадрового управління, результативності програм підтримки службовців із сімейними обов'язками та зв'язку рівних професійних можливостей із якістю публічного управління.

Удосконалення інституційного механізму забезпечення гендерної рівності у сфері публічної служби доцільно пов'язувати з уточненням порядку призначення на посади в умовах воєнного стану. Зокрема, необхідно передбачити у звітності Національного агентства України з питань державної служби облік осіб, призначених без конкурсного відбору, з розподілом за статтю

та категоріями посад, а також установити вимоги щодо забезпечення гендерно збалансованого представництва у складі конкурсних комісій.

Окремого нормативного врегулювання потребує участь уповноважених осіб (координаторів) у кадрових процедурах. Доцільно передбачити можливість їх залучення як спостерігачів до роботи конкурсних комісій, підготовку висновків щодо потенційного гендерного впливу кадрових рішень та обов'язкове проходження відповідного навчання. З огляду на те, що у 2025 р. наявність гендерних радників підтвердили лише 5 із 59 опитаних центральних органів [16], варто визначити мінімальні організаційні стандарти забезпечення цієї функції з урахуванням структури та кадрової спроможності відповідного органу. Посилення контрольної складової механізму передбачає запровадження щорічного звітування органів публічної влади про забезпечення гендерної рівності у кадровій політиці. З урахуванням зауважень щодо недостатності контролю та санкцій необхідно конкретизувати обов'язки керівників органів публічної служби, порядок оцінювання виконання цих обов'язків і підстави відповідальності за порушення встановлених вимог. Таке звітування має спиратися на систему показників, які дозволяють оцінювати фактичні результати діяльності.

Розвиток статистичного моніторингу потребує доповнення звітності Національного агентства України з питань державної служби відомостями про призначення за спрощеною процедурою, застосування дистанційної роботи, використання відпусток для догляду за дитиною та звільнення з розподілом за статтю. Наявність таких даних створить основу для виявлення гендерних дисбалансів, оцінювання наслідків змін у проходженні служби та коригування кадрової політики.

Освітній напрям удосконалення механізму має охоплювати інтеграцію гендерної компетентності у професійне навчання публічних службовців і професійні стандарти військових спеціальностей [17, с. 367-369]. При цьому доцільно визначити організаційний статус міжвідомчих платформ відновлення [18], їхні функції та порядок взаємодії із суб'єктами, передбаченими Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV.

Висновок. Після припинення або скасування воєнного стану необхідно здійснити перегляд нормативно-правових актів воєнного періоду з погляду їхнього впливу на рівні права та можливості жінок і чоловіків. Такий перегляд доцільно поєднати з гендерно-правовою експертизою проєктів актів, що регулюватимуть проходження публічної служби, щоб урахувати виявлені ризики та забезпечити належні гарантії рівного доступу і професійного просування.

Список використаних джерел:

1. Action Plan for the Implementation of the NATO/EAPC Policy on Women, Peace and Security 2021-2025. URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_187485.htm?selectedLocale=en
2. Болотіна Є.В., Фоміченко І.П., Шашко В.О. Питання кадрової політики: актуальність та перспективи. Бізнес Інформ. 2018. № 9. С. 212–219
3. Про затвердження форми звітності “Звіт про кількісний та якісний склад державних службовців” та Інструкції щодо її заповнення: Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 21 березня 2023 р. № 40-23 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0533-23>
4. Уряд запустив цифрову екосистему ринку праці «Обрій» URL: <https://news.dtki.ua/labor/labor-relations/113141-urid-zapustiv-cifrovu-ekosistemu-rinku-praci-obrii>
5. Лісогор Л.С. Трансформація ринку праці: можливості реалізації інноваційних змін в сучасних умовах. Вісник Прикарпатського університету. Економіка. 2015. Вип. XI. С.177-183.
6. Про затвердження Положення про Єдиний портал вакансій державної служби : наказ Національного агентства України з питань державної служби від 15 листопада 2022 р. № 114-22. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/z1496-22>
7. ДОСТУП ДО ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ Й ДОГЛЯДУ ТА РОЗШИРЕННЯ ЕКОНОМІЧНИХ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК В УКРАЇНІ. Національне дослідження. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-07/ILO-UNICEF_ECEC%26WEE_Study_Full_Report_UA.pdf
8. Акбаш К.С., Пасічник Н.О., Різняк Р.Я. Методичні рекомендації до проведення літньої школи «Тренінг з гендерної рівності» для здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня освіти галузі знань 01 Освіта / Педагогіка. – Кропивницький: ЦДУ імені В. Винниченка, 2023. – 67 с.

9. Кругова С.С. Конституційно-правове забезпечення гендерної рівності в Україні: дис. ... доктора. філософії: спеціальність 081- право/ Інститут держави і права імені В.М. Корецького НАН України, Київ, 2021.

10. Питання проведення гендерно-правової експертизи : Постанова Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 р. № 997 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/997-2018-p>

11. Питання проведення антидискримінаційної експертизи та громадської антидискримінаційної експертизи проектів нормативно-правових актів: Постанова Кабінету Міністрів України від 30 січня 2013 р. № 61 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/61-2013-p>

12. Про Регламент Верховної Ради України : Закон України від 10 лютого 2010 року № 1861-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1861-17>

13. Gender Quotas Database. Georgia. IDEA. URL: <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database/country?country=82>

14. Литвин Н., Кузава В. Сучасний стан забезпечення гендерної рівності у сфері публічної служби в Україні та Ісландії. Юридичний науковий електронний журнал. 2025. № 2. С. 295–298. URL: http://www.lsej.org.ua/3_2025/70.pdf

15. Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики: Постанова Кабінету Міністрів України від 07.06.2017 р. № 390. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-%D0%BF#Text>

16. Double I., College S. Women and their Roles in Early Christianity. Sites at Smith College. URL: <https://sites.smith.edu/dies-legibiles/wp-content/uploads/sites/602/2022/05/DLVOLUME2-Women-and-their-Roles-in-Early-Christianity.docx.pdf>

17. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні у 2025 році <https://www.ombudsman.gov.ua/storage/app/media/uploaded-files/2-22042026-0951-shchorichna-dopovid-upovnovazhenogo-2025.pdf>

18. Founding treaty. URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/declassified_137725.htm

Дата першого надходження статті до видання: 09.10.2025

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 10.11.2025

Дата публікації (оприлюднення) статті: 24.11.2025