УДК 342.9
DOI https://doi.org/10.32782/galician_studies/law-2025-12-23

Іздебська Уляна Ігорівна
аспірант кафедри конституційного та адміністративного права
Запорізького національного університету
ORCID ID: 0009-0001-0256-8033

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ТА МІЖНАРОДНІ ОРІЄНТИРИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ УКРАЇНИ

У статті досліджено теоретичні засади та міжнародні орієнтири забезпечення гендерної рівності у публічній службі України. Метою дослідження є визначення значення гендерного, інтерсекційного та організаційного підходів для оцінювання рівних професійних можливостей жінок і чоловіків. Правове регулювання розглянуто у взаємозв'язку міжнародних стандартів, національного закріплення принципу рівності та інституційної трансформації публічної служби. Розкрито соціокультурну зумовленість гендерних ролей. На основі підходу Л. І. Кормич наголошено, що біологічні відмінності не повинні визначати межі соціальної та професійної самореалізації. Охарактеризовано інтерсекційність як підхід до аналізу взаємодії статі з віком, інвалідністю, походженням, соціальним становищем та сімейними обов'язками. Показано, що формально однакові правила можуть створювати неоднакові можливості доступу до посад, навчання та кар'єрного просування. Розглянуто положення Р. М. Кантер про токенізм та значення чисельного представництва для організаційної культури і прийняття рішень. Визначено, що становище меншості може посилювати стереотипне оцінювання та обмежувати професійні можливості. Проаналізовано Рекомендацію Ради ОЕСР щодо гендерної рівності в публічному житті 2015 року як орієнтир розвитку кадрової політики. Розкрито значення прозорого добору за професійними якостями, справедливої оплати праці, усунення прихованих бар'єрів, підзвітності та механізмів оскарження. Уточнено, що реалізація рекомендацій залежить від їх урахування у національних правилах і службових процедурах. Обґрунтовано необхідність поєднання кількісних показників представництва з аналізом доступу до ресурсів, керівних посад та управлінських повноважень. Запропоновано доповнювати дані про кадри опитуваннями службовців та аналізом скарг із дотриманням конфіденційності. Зроблено висновок, що результативність гендерної політики слід оцінювати за фактичними можливостями різних груп реалізовувати професійний потенціал без дискримінації.

Ключові слова: *гендерна рівність; публічна служба; правове регулювання; інтерсекційність; токенізм; рівні можливості; міжнародні стандарти.*

Izdebska U. I. Theoretical Foundations and International Guidelines for Ensuring Gender Equality in the Public Service of Ukraine

The article examines the theoretical foundations and international guidelines for ensuring gender equality in Ukraine's public service. The study aims to establish the significance of gender, intersectional, and organisational approaches to assessing equal professional opportunities for women and men. Legal regulation is considered through the interrelationship between international standards, the domestic legal recognition of equality, and the institutional transformation of public service. The sociocultural construction of gender roles is explored. Drawing on L. I. Kormych's approach, the article emphasises that biological differences should not determine the limits of social and professional fulfilment. Intersectionality is characterised as an approach to analysing how sex interacts with age, disability, background, social status, and family responsibilities. The study demonstrates that formally identical rules may create unequal opportunities for access to positions, training, and career advancement. R. M. Kanter's findings on tokenism and the significance of numerical representation for organisational culture and decision-making are examined. Minority status is shown to potentially reinforce stereotypical assessments and restrict professional opportunities. The 2015 OECD Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life is analysed as a guideline for personnel policy development. The significance of transparent merit-based recruitment, fair remuneration, the removal of hidden barriers, accountability, and complaint mechanisms is outlined. The implementation of these recommendations is clarified as dependent on their incorporation into national rules and public service procedures. The need to combine quantitative representation indicators with an analysis of access to resources, managerial positions, and decision-making authority is substantiated. The article proposes supplementing personnel data with staff surveys and complaint analysis while maintaining confidentiality. It concludes that gender policy effectiveness should be assessed through the actual opportunities available to diverse groups to fulfil their professional potential without discrimination.

Key words: *gender equality; public service; legal regulation; intersectionality; tokenism; equal opportunities; international standards.*

© Іздебська У. І., 2025
Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0

Постановка проблеми. Забезпечення гендерної рівності у публічній службі потребує узгодження нормативно закріплених прав із фактичними можливостями їх реалізації. Формально однакові умови доступу до посад, професійного навчання та кар'єрного просування можуть поєднуватися з організаційними бар'єрами, стереотипним оцінюванням і нерівномірним розподілом управлінських повноважень. Тому аналіз відповідного правового регулювання має охоплювати соціокультурні та інституційні умови застосування правових норм. Особливого значення набуває врахування неоднорідності становища жінок і чоловіків. Взаємодія статі з віком, інвалідністю, соціальним походженням та сімейними обов'язками може створювати специфічні перешкоди для професійної реалізації. Водночас недостатнє представництво певних груп здатне обмежувати їхній вплив на організаційну культуру й ухвалення рішень, що зумовлює необхідність поєднання гендерного, інтерсекційного та організаційного підходів до дослідження рівності у публічній службі. Проблема полягає у визначенні того, як зазначені теоретичні підходи можуть використовуватися для оцінювання службових процедур і конкретизації міжнародних орієнтирів гендерної політики. Для України актуальним є осмислення переходу від загальної заборони дискримінації до системного виявлення й усунення перешкод, які обмежують рівні професійні можливості.

Стан наукової розробки проблеми. Теоретичну основу дослідження становлять праці, присвячені соціокультурній природі гендеру, взаємодії різних чинників нерівності та організаційним умовам професійної діяльності. Л. І. Кормич розглядає гендер через співвідношення біологічних особливостей і суспільно сформованих ролей, наголошуючи на рівності можливостей, партнерстві та недопустимості обмеження самореалізації людини через її стать. Такий підхід підхід дозволяє досліджувати вплив соціальних очікувань на професійне становище службовців. Важливе значення мають положення Р. М. Кантер щодо токенізму та наслідків чисельного дисбалансу в організаціях. Вони пояснюють, як становище символічної меншості може посилювати стереотипне сприйняття, підвищувати тиск на окремих працівників і звужувати можливості їхнього професійного розвитку. Концепція інтерсекційності доповнює цей аналіз, спрямовуючи увагу на взаємний вплив статі та інших характеристик, які визначають досвід нерівності. Прикладні орієнтири забезпечення рівності у публічному управлінні розкрито в Рекомендації Ради ОЕСР щодо гендерної рівності в публічному житті 2015 року. У розглянутому документі увагу приділено кадровим процедурам, усуненню прихованих бар'єрів, моніторингу, підзвітності та захисту прав. Водночас подальшого опрацювання потребує поєднання цих положень у межах аналізу української публічної служби, зокрема визначення критеріїв, які дозволяють оцінювати фактичні професійні можливості поряд із чисельним представництвом.

Метою наукової статті є визначення теоретичних засад забезпечення гендерної рівності у публічній службі України через поєднання гендерного, інтерсекційного та організаційного підходів, а також з'ясування значення Рекомендації Ради ОЕСР щодо гендерної рівності в публічному житті 2015 року для оцінювання кадрової політики та усунення перешкод реалізації рівних професійних можливостей.

Правове регулювання гендерної рівності у сфері публічної служби України є результатом взаємодії трьох процесів: імплементації універсальних і регіональних міжнародних стандартів, внутрішньодержавної конституціоналізації та галузевої конкретизації принципу рівності, а також інституційної трансформації самої публічної служби – від радянської моделі партійно-номенклатурного добору до професійної моделі, що ґрунтується на принципах верховенства права, доброчесності та рівного доступу. Така багатошаровість зумовлює потребу в методологічній рамці, яка поєднує історико-правовий, порівняльно-правовий та системно-функціональний підходи.

Категоріальний апарат дослідження правового регулювання гендерної рівності у сфері публічної служби України спирається на розуміння гендеру як соціально сконструйованої системи відносин, що ґрунтується на уявленнях про відмінності між статями та є одним із первинних способів вираження відносин влади [1; 2, с. 16-22].

Л. І. Кормич розглядає гендер крізь взаємодію біологічних особливостей і соціокультурних впливів. У межах цього підходу природні відмінності між жінками й чоловіками доповнюються суспільно сформованими ролями, нормами поведінки та очікуваннями. Отже, гендер характеризує не лише відмінності статей, а й особливості їхнього становища та взаємодії в конкретному соціальному середовищі. Важливою ознакою гендеру є його соціокультурна зумовленість. Уявлення про жіночність і мужність формуються під впливом виховання, культури, традицій та суспільних інститутів. Вони змінюються в часі й просторі відповідно до певного етапу розвитку суспільства. Л.І. Кормич

наголошує на необхідності розмежування біологічної та культурної складових під час дослідження, водночас розглядаючи їх як взаємодоповнювальні. Біологічні особливості не повинні перешкоджати соціальній самореалізації людини або визначати межі її участі в суспільному житті. Гендерні відносини охоплюють взаємодію жінок і чоловіків у політиці, економіці, освіті, культурі, державному управлінні та сім'ї. Вони пов'язані з розподілом ролей, правових статусів, обов'язків і можливостей. Їхньою основою, за позицією дослідниці, мають бути рівні права, рівні можливості, взаємна повага та партнерство. Врахування специфічних потреб однієї статі не повинно супроводжуватися обмеженням інтересів іншої. Практичне значення гендерного підходу полягає у виявленні дискримінації, соціальних диспропорцій і перешкод для реалізації особистості. Зокрема, репродуктивна функція жінки не має обмежувати її життя виключно сімейною сферою. Водночас забезпечення рівності передбачає спільну відповідальність жінок і чоловіків за виховання дітей та домашню працю. Таким чином, у трактуванні Л. І. Кормич гендер є категорією аналізу суспільних відносин, яка допомагає пояснити становище обох статей і визначити умови їхньої рівноправної участі в розвитку суспільства [2].

Для аналізу правових бар'єрів поширення явище дискримінації у сфері публічної служби, які не зводяться до прямої заборони, є можливим застосування концепція інтерсекційності, що пояснює кумулятивний ефект перетину кількох ознак дискримінації [3; 4]. Концепція інтерсекційності пояснює, як стать взаємодіє з віком, інвалідністю, етнічним походженням, соціальним становищем та іншими характеристиками, формуючи особливий досвід нерівності. Йдеться не про просте додавання окремих проявів дискримінації, а про їхній взаємний вплив. Тому жінок і чоловіків не можна розглядати як однорідні групи з однаковими потребами та можливостями [5].

У сфері публічної служби цей підхід дає змогу оцінювати рівність доступу до посад, професійного навчання, оплати праці та кар'єрного просування з урахуванням різних життєвих обставин. Наприклад, жінка з інвалідністю може стикатися одночасно з гендерними упередженнями та недоступністю конкурсних процедур. Працівниця із сімейними обов'язками може мати обмежений доступ до навчання через його графік. Зазначені приклади застосування інтерсекційного аналізу: однакові для всіх правила здатні створювати неоднакові фактичні можливості. Забезпечення гендерної рівності потребує не лише збільшення частки жінок серед службовців, а й усунення бар'єрів для різних груп. ОЕСР рекомендує враховувати взаємопов'язані чинники, зокрема вік, культурне походження та інвалідність, під час розроблення кадрової політики. Практичними заходами можуть бути прозорий добір за професійними компетентностями, доступні процедури оцінювання, гнучка організація праці та рівний доступ до підвищення кваліфікації [6].

Для практичного застосування цього підходу доцільно аналізувати кадрові дані за статтю та іншими характеристиками з дотриманням конфіденційності, що допоможе встановити, які групи недостатньо представлені на керівних посадах і хто стикається з перешкодами у просуванні. Кількісні показники дотримання принципу гендерної рівності у сфері публічної служби варто доповнювати опитуваннями працівників та аналізом скарг. Отже, застосування інтерсекційності спрямовує гендерну політику на досягнення фактичної рівності. Її результативність слід оцінювати за можливістю різних груп реалізувати професійний потенціал без дискримінації та брати участь у визначенні заходів подолання нерівності.

Кількісні показники представництва у сфері публічної служби інтерпретуються з урахуванням теорії «критичної маси»: від співвідношення чисельності груп у складі організації залежить, чи здатні меншість впливати на організаційну культуру й ухвалення рішень [7;8, с. 275-298].

За незначного представництва жінки у сфері публічної служби можуть опинятися в становищі символічної меншості, або «токенів». Р. М. Кантер показала, що така позиція супроводжується підвищеною увагою до їхньої діяльності, загостренням відмінностей між групами та оцінюванням крізь усталені стереотипи. Помилки окремої працівниці можуть сприйматися як підтвердження уявлень про всіх жінок, тоді як її професійні якості відступають на другий план [9]. У дослідженні генези та еволюції правового регулювання гендерної рівності важливе місце посідає осмислення організаційних бар'єрів, які зберігаються навіть за юридичного визнання рівноправності. Р.М. Кантер встановила, що за значного чисельного переважання однієї групи представниці меншості набувають становища «токенів»: їх сприймають передусім як представниць певної категорії. Така позиція супроводжується підвищеною увагою до їхньої діяльності, загостренням відмінностей між більшістю і меншістю та підпорядкуванням індивідуальних якостей усталеним стереотипам, що створює додатковий тиск і обмежує можливості виходу за межі приписаних ролей [9].

Отже, формально однакові умови вступу на службу ще не гарантують рівних можливостей професійного розвитку. Навіть після усунення прямих правових обмежень організаційна культура може підтримувати нерівність. Тому оцінювання рівноправності потребує уваги до представництва жінок на керівних посадах, практик оцінювання та доступу до ухвалення рішень.

Такий підхід допомагає пояснити логіку розвитку регулювання від заборони дискримінації до активного усунення інституційних бар'єрів. Пізніші рекомендації ОЕСР щодо гендерної рівності в публічному житті передбачають добір за професійними якостями, усунення прихованих перешкод у кадрових процедурах, моніторинг гендерного балансу та відповідальність керівництва. Отже, положення Кантер можна використати як теоретичне пояснення потреби в таких механізмах, хоча сама стаття не досліджує історію законодавства й не доводить безпосереднього впливу її висновків на конкретні правові акти [10].

У цьому контексті Рекомендацію Ради ОЕСР 2015 року можна розглядати як приклад закріплення підходу, що враховує організаційні умови реалізації рівних прав. Якщо дослідження Кантер пояснює механізми відтворення нерівності всередині організацій, то документ ОЕСР пропонує інструменти подолання таких бар'єрів у публічному управлінні.

Рекомендація Ради ОЕСР щодо гендерної рівності в публічному житті 2015 року відображає розвиток регулювання від проголошення рівноправності до створення механізмів його реалізації. Документ поєднує врахування гендерного аспекту в державній політиці та бюджетуванні зі спеціальними заходами подолання нерівності. Такий підхід дозволяє розглядати рівність як спільну відповідальність публічних установ.

Для публічної служби особливе значення мають прозорий добір за професійними якостями, усунення прихованих кадрових бар'єрів, справедлива оплата праці та збалансоване представництво на керівних посадах. Квоти й цільові показники пропонуються як можливі інструменти, застосування яких має поєднуватися з відкритими конкурсами та чіткими вимогами до кандидатів. Отже, чисельне представництво пов'язується з доступом до управлінських повноважень. Важливою рисою Рекомендації Ради ОЕСР щодо гендерної рівності є встановлення в цьому акті механізму застосування підзвітності адміністративних органів, що полягає у: визначенні відповідальних суб'єктів владних повноважнь, належному ресурсному забезпеченні, моніторингу, незалежного нагляду та механізмах оскарження, що дає у сукупності підстави оцінювати гендерну політику за результатами її впровадження [10].

За правовою природою Рекомендація Ради ОЕСР щодо гендерної рівності в публічному житті 2015 року належить до актів «м'якого права»: вона юридично необов'язкова, але виражає політичне зобов'язання держав, які до неї приєдналися. Її практична дієвість залежить від перенесення положень у національні правила та управлінські процедури. ОЕСР про статус рекомендацій.

Для України Рекомендація Ради ОЕСР щодо гендерної рівності в публічному житті 2015 року може слугувати орієнтиром оцінювання кадрової політики: чи забезпечують процедури добору, просування, оплати та захисту прав фактичні можливості для обох статей. У цьому полягає його значення для дослідження еволюції гендерної рівності у публічній службі.

Висновок. Отже, забезпечення гендерної рівності у публічній службі потребує врахування взаємозв'язку правових гарантій, соціокультурних чинників та організаційних умов службової діяльності. Гендерний підхід дозволяє виявляти вплив суспільно сформованих ролей і стереотипів на професійне становище жінок і чоловіків. Інтерсекційний аналіз конкретизує цей вплив з урахуванням віку, інвалідності, походження, соціального становища та сімейних обов'язків. Положення про токенізм пояснюють організаційні ризики, пов'язані зі становищем недостатньо представлених груп.

Тому необхідно говорити про необхідність розмежування формально-правової рівноправності та фактичної рівності професійних можливостей. Оцінювання останньої має поєднувати показники представництва з аналізом доступу до навчання, ресурсів, керівних посад і процесів ухвалення рішень. Збільшення чисельності певної групи саме по собі не є достатнім підтвердженням усунення бар'єрів.

Рекомендація Ради ОЕСР щодо гендерної рівності в публічному житті 2015 року може використовуватися як орієнтир розвитку кадрової політики, що поєднує прозорий добір, справедливу оплату праці, моніторинг, підзвітність і механізми оскарження. Її практичне значення залежить від конкретизації відповідних положень у національних правилах і службових процедурах.

Література:

1. Scott J. W. Gender: A Useful Category of Historical Analysis. The American Historical Review. 1986. Vol. 91, No. 5. P. 1053–1075
2. Кормич Л.І. Гендерні відносини: сутність та значення в суспільно-політичному розвитку. *Актуальні проблеми політики. 2013. Вип. 49. С. 16-22*
3. Crenshaw K. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics // University of Chicago Legal Forum. 1989. Vol. 1989, Iss. 1. P. 139–167
4. Водянніков О. ҐЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА В ПОРІВНЯЛЬНОМУ КОНСТИТУЦІЙНОМУ ПРАВІ. URL.: https://cdn.osce.org/sites/default/files/f/documents/3/4/502224.pdf
5. INTERSECTIONALITY RESOURCE GUIDE AND TOOLKIT An Intersectional Approach to Leave No One Behind. URL.: https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-01/Intersectionality-resource-guide-and-toolkit-en.pdf
6. Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality 2023. URL.: https://www.oecd.org/en/publications/toolkit-for-mainstreaming-and-implementing-gender-equality-2023_3ddef555-en/full-report/component-10.html
7. Kanter R. M. Men and Women of the Corporation. New York: Basic Books, 1977
8. Dahlerup D. From a Small to a Large Minority: Women in Scandinavian Politics. Scandinavian Political Studies. 1988. Vol. 11, No. 4. P. 275–298
9. Rosabeth Moss Kanter. Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. American Journal of Sociology. Volume 82, Number 5. DOI: https://doi.org/10.1086/226425
10. Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life. https://www.oecd.org/en/publications/2015-oecd-recommendation-of-the-council-on-gender-equality-in-public-life_9789264252820-en.html

References:

1. Scott, J. W. (1986). Gender: A useful category of historical analysis. The American Historical Review, 91(5), 1053–1075.
2. Kormych, L. I. (2013). Henderni vidnosyny: sutnist ta znachennia v suspilno-politychnomu rozvytku [Gender relations: Their essence and significance in sociopolitical development]. Aktualni problemy polityky – Current Problems of Politics, 49, 16–22 [in Ukrainian].
3. Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. University of Chicago Legal Forum, 1989(1), 139–167.
4. Vodiannikov, O. (2021). Genderna rivnist: teoriia i praktyka v porivnialnomu konstytutsiinomu pravi [Gender equality: Theory and practice in comparative constitutional law]. Kyiv: OSCE. Retrieved from: https://cdn.osce.org/sites/default/files/f/documents/3/4/502224.pdf [in Ukrainian].
5. UN Women & United Nations Partnership on the Rights of Persons with Disabilities. (2021). Intersectionality resource guide and toolkit: An intersectional approach to leave no one behind. Retrieved from: https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-01/Intersectionality-resource-guide-and-toolkit-en.pdf
6. OECD. (2023). Toolkit for mainstreaming and implementing gender equality 2023. Paris: OECD Publishing. Retrieved from: https://www.oecd.org/en/publications/toolkit-for-mainstreaming-and-implementing-gender-equality-2023_3ddef555-en/full-report/component-10.html
7. Kanter, R. M. (1977). Men and women of the corporation. New York: Basic Books.
8. Dahlerup, D. (1988). From a small to a large minority: Women in Scandinavian politics. Scandinavian Political Studies, 11(4), 275–298.
9. Kanter, R. M. (1977). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. American Journal of Sociology, 82(5), 965–990. https://doi.org/10.1086/226425
10. OECD. (2015). 2015 OECD Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life. Paris: OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/9789264252820-en

Дата першого надходження статті до видання: 24.11.2025
Дата прийняття статті до друку після рецензування: 16.12.2025
Дата публікації (оприлюднення) статті: 30.12.2025