



e-ISSN 3083-6018

SOCIAL DEVELOPMENT: Economic and Legal Issues

<https://www.eu-scientists.com/index.php/sdel>



Administrative and Legal Foundations for the Implementation of the Principle of Gender Equality in the System of Public Administration

Tetiana Kononenko ^{1*} • Vasyl Kovtash ² • Tetiana Pluhatar ³

¹ Odesa State University of Internal Affairs (Ukraine). Professor at the Department of State and Legal Disciplines, Doctor of Sciences in Philosophy, Professor.

² Law Firm "lawyers' Office Vasyl Kovtash" (Ukraine). Lawyer, Managing Law Firm.

³ National Academy of Internal Affairs (Ukraine). Chief Research Fellow of the Department of the Organization of Scientific Activities, PhD in Law, Senior Research Fellow.

* **Corresponding Author**, e-mail: tatiankononenko@gmail.com

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Research Article

DOI:

[10.70651/3083-6018/2026.5.01](https://doi.org/10.70651/3083-6018/2026.5.01)

Received:

20 March 2025

Accepted:

24 April 2026

Published online:

1 May 2026

Copyright © 2026
by authors



This is an open access journal and all published articles are licensed under a Creative Commons Attribution—NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0)



The article provides a comprehensive study of the administrative and legal foundations for the implementation of the principle of gender equality in the system of public administration in Ukraine. It is determined that under modern conditions, the principle of gender equality acts as one of the fundamental democratic principles of state functioning, protection of human rights, and formation of an effective system of public administration. Modern scientific approaches to understanding the essence of the principle of gender equality are analyzed, and it is established that most scholars associate it with the categories of non-discrimination, social justice, democratic governance, and ensuring equal opportunities in the exercise of public authority. It is substantiated that the administrative and legal support for the implementation of the principle of gender equality involves the formation of a system of legal, organizational, and institutional mechanisms aimed at ensuring equal access of women and men to participation in public administration processes, preventing discrimination, and developing an inclusive model of governance. The normative and legal basis for the implementation of the principle of gender equality in Ukraine is examined, including the provisions of the Constitution of Ukraine, special gender and anti-discrimination legislation, as well as international legal acts in the field of human rights protection. It is established that international standards of the United Nations, the Council of Europe, and the European Union in the field of non-discrimination and gender-sensitive governance are of particular importance for the development of the national mechanism for ensuring gender equality. The article identifies current problems in the implementation of the principle of gender equality in the system of public administration, including gender asymmetry in managerial representation, the existence of structural barriers to professional advancement, the formal nature of the implementation of state gender policy, insufficient integration of the gender approach into the public administration system, and the imperfection of monitoring and control mechanisms. The author proposes directions for improving the administrative and legal support for the implementation of the principle of gender equality, including strengthening institutional guarantees, developing gender-sensitive procedures in the field of public service, improving monitoring mechanisms, adapting national legislation to international standards, and forming a more inclusive system of public administration.

KEYWORDS

gender equality, public administration, administrative and legal support, state gender policy, non-discrimination, public service, gender-sensitive governance, administrative and legal mechanisms, international standards, administrative and legal regulation.



e-ISSN 3083-6018

СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК: економіко-правові проблеми

<https://www.eu-scientists.com/index.php/sdel>



АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Тетяна В. Кононенко ^{1*} • Василь Д. Ковташ ² • Тетяна А. Плугата ³

¹ Одеський державний університет внутрішніх справ (Україна). Професор кафедри державно-правових дисциплін, д-р філос. наук, професор.

² Адвокатське бюро «Офіс Адвокатів Василя Ковташа» (Україна). Адвокат. Керуючий бюро.

³ Національна академія внутрішніх справ (Україна). Головний науковий співробітник відділу організації наукової діяльності, канд. юрид. наук, старший науковий співробітник.

* Автор-кореспондент, e-mail: tatiankononenko@gmail.com

СТАТТЯ

АНОТАЦІЯ

Дослідницька

DOI:

[10.70651/3083-6018/2026.5.01](https://doi.org/10.70651/3083-6018/2026.5.01)

Отримана:

20.03.2026 р.

Прийнята:

24.04.2026 р.

Опублікована:

01.05.2026 р.

Авторське право

© 2026 авторів



Цей твір ліцензовано
на умовах Ліцензії
Creative Commons
«Із Зазначенням
Авторства –
Некомерційна 4.0
Міжнародна»
(CC BY-NC 4.0).

У статті здійснено комплексне дослідження адміністративно-правових засад реалізації принципу гендерної рівності у системі публічного управління України. Визначено, що у сучасних умовах принцип гендерної рівності виступає однією з базових демократичних засад функціонування держави, забезпечення прав людини та формування ефективної системи публічного управління. Проаналізовано сучасні наукові підходи до розуміння сутності принципу гендерної рівності та встановлено, що більшість учених пов'язує його із категоріями недискримінації, соціальної справедливості, демократичного врядування та забезпечення рівних можливостей у сфері реалізації владних повноважень. Обґрунтовано, що адміністративно-правове забезпечення реалізації принципу гендерної рівності передбачає формування системи правових, організаційних та інституційних механізмів, спрямованих на забезпечення рівного доступу жінок і чоловіків до участі у процесах публічного управління, недопущення дискримінації та розвиток інклюзивної моделі врядування. Досліджено нормативно-правову основу реалізації принципу гендерної рівності в Україні, зокрема положення Конституції України, спеціального гендерного та антидискримінаційного законодавства, а також міжнародно-правових актів у сфері захисту прав людини. Встановлено, що важливе значення для розвитку національного механізму забезпечення гендерної рівності мають міжнародні стандарти ООН, Ради Європи та Європейського Союзу у сфері недискримінації та гендерно-чутливого врядування. У статті виокремлено сучасні проблеми реалізації принципу гендерної рівності у системі публічного управління, серед яких: гендерна асиметрія у сфері управлінського представництва, наявність структурних бар'єрів професійного просування, формальний характер реалізації державної гендерної політики, недостатня інтеграція гендерного підходу у систему публічного управління та недосконалість механізмів моніторингу й контролю. Запропоновано авторські напрями вдосконалення адміністративно-правового забезпечення реалізації принципу гендерної рівності, що передбачають посилення інституційних гарантій, розвиток гендерно-чутливих процедур у сфері публічної служби, удосконалення механізмів моніторингу, адаптацію національного законодавства до міжнародних стандартів та формування більш інклюзивної системи публічного управління.

КЛЮЧОВІ СЛОВА

гендерна рівність, публічне управління, адміністративно-правове забезпечення, державна гендерна політика, недискримінація, публічна служба, гендерно-чутливе врядування, адміністративно-правові механізми, міжнародні стандарти, публічна адміністрація, адміністративно-правове регулювання.



1. Introduction

Сучасний етап розвитку системи публічного управління України характеризується активними трансформаційними процесами, спрямованими на утвердження демократичних цінностей, забезпечення прав і свобод людини, а також адаптацію національного законодавства до європейських стандартів. Відтак, враховуючи зазначені умови, принцип гендерної рівності набуває особливої актуальності як один із ключових елементів формування ефективної, відкритої та людиноцентричної системи публічного управління.

В умовах сучасних суспільно-політичних викликів, реформування державного управління та функціонування державних інституцій в умовах воєнного стану забезпечення гендерної рівності є важливим чинником підвищення ефективності управлінських процесів, забезпечення соціальної справедливості та недопущення дискримінаційних практик у діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування. Водночас зберігаються проблеми недостатнього рівня представництва жінок на керівних посадах, існування гендерних стереотипів, нерівного доступу до окремих управлінських можливостей та недостатньої ефективності механізмів реалізації державної гендерної політики.

Актуальність дослідження зумовлюється необхідністю комплексного вивчення адміністративно-правових засад реалізації принципу гендерної рівності в системі публічного управління, а також оцінки ефективності існуючих механізмів правового та інституційного забезпечення гендерної політики. Попри наявність наукових напрацювань, недостатньо дослідженими залишаються питання практичної реалізації гендерно орієнтованого врядування, удосконалення адміністративно-правових механізмів забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, а також адаптації міжнародних стандартів гендерної рівності до сучасних умов функціонування публічної адміністрації.

Отже, дослідження адміністративно-правових засад реалізації принципу гендерної рівності є важливим напрямом наукових досліджень, спрямованих на вдосконалення системи публічного управління, забезпечення належного врядування та формування ефективної державної політики у сфері утвердження рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

2. Literature Review

Питання адміністративно-правового забезпечення реалізації принципу гендерної рівності у системі публічного управління є предметом активного наукового дослідження як у вітчизняній, так і в зарубіжній науковій літературі. Значний внесок у дослідження гендерної політики у сфері публічного управління зробили Г. Л. Бондар та Д. В. Михайлюнок [2], які розглядають гендерну рівність як важливу ознаку демократичної держави та необхідну умову формування ефективної системи публічного управління. Автори акцентують на необхідності забезпечення збалансованої участі жінок і чоловіків у процесах прийняття управлінських рішень.

О. І. Яременко та Ю. І. Намазова [20] досліджують теоретичні підходи до формування гендерної політики у сфері публічного управління, наголошуючи на необхідності подолання гендерних стереотипів і дискримінаційних практик у діяльності органів публічної влади. У свою чергу, Н. С. Сидоренко [12] розглядає гендерну рівність як необхідну умову формування ефективної системи публічного управління та прийняття збалансованих управлінських рішень, акцентуючи на негативному впливі гендерної асиметрії на функціонування органів публічної влади.

Окремі аспекти забезпечення гендерної рівності у системі публічної служби досліджують А. В. Матченко та Н. І. Шевченко [8], які аналізують гендерну рівність як складову доброчесності публічної служби та підкреслюють важливість інтеграції принципу рівності у кадрову політику та управлінські процедури. М. В. Іоффе [6] приділяє увагу особливостям розвитку жіночого лідерства у сфері публічного управління в умовах децентралізації, тоді як К. Пантілеєнко [10] досліджує сучасні механізми формування гендерної рівності у системі публічного управління.

Зарубіжні дослідники розглядають забезпечення гендерної рівності як важливий елемент демократичного врядування та інклюзивного розвитку публічної адміністрації. Так, Т. Klenk,

D. Antonowicz, L. Geschwind, R. Pinheiro та A. Pokorska [7] аналізують механізми забезпечення представництва жінок у системі управління та акцентують на необхідності вдосконалення державної політики у сфері забезпечення рівних можливостей. J. Xu [19] досліджує проблему гендерного дисбалансу у сфері управлінського просування та виокремлює структурні бар'єри професійного розвитку жінок у системі управління.

Проблематику гендерних бар'єрів та особливостей професійної реалізації жінок у публічному секторі також досліджують Н. Gaikwad, S. Pandey та N. Sharma [5], які аналізують кар'єрні траєкторії жінок у системі державної служби Індії. R. Naguib та M. Madeeha [9] розглядають вплив гендерних упереджень і феномену «скляної стелі» у системі публічного сектору, акцентуючи на існуванні прихованих дискримінаційних механізмів у процесах професійного просування.

Важливий внесок у дослідження адміністративно-правових механізмів забезпечення гендерної рівності зробили О. Антонова та В. Ковальов [1], які розглядають гендерну рівність як складову доброчесності публічної служби та аналізують сучасні підходи до формування гендерно-чутливого управлінського середовища. У свою чергу, R. Shahzady [11] досліджує сучасні правові механізми забезпечення гендерної рівності у сфері врядування та обґрунтовує необхідність удосконалення інституційних і правових гарантій реалізації принципу недискримінації.

Попри значну кількість наукових праць, присвячених окремим аспектам гендерної політики та забезпечення гендерної рівності, у сучасній науці все ще недостатньо комплексних досліджень, які б системно поєднували аналіз адміністративно-правових механізмів реалізації принципу гендерної рівності, проблем функціонування системи публічного управління та перспектив її подальшого вдосконалення в умовах сучасних суспільно-політичних трансформацій та євроінтеграційних процесів. У зв'язку з цим наявні наукові підходи були узагальнені, систематизовані та покладені в основу даного дослідження.

3. Problem Statement

Метою статті є комплексне дослідження адміністративно-правових засад реалізації принципу гендерної рівності в системі публічного управління, визначення сучасних проблем правового та організаційного забезпечення гендерної політики, а також формування пропозицій щодо вдосконалення механізмів забезпечення гендерної рівності у діяльності суб'єктів публічної адміністрації.

4. Methods and Materials

Методологічну основу дослідження становить система загальнонаукових і спеціальних методів наукового пізнання, застосування яких зумовлено комплексним характером дослідження адміністративно-правових засад реалізації принципу гендерної рівності у системі публічного управління. Зокрема, методи аналізу та синтезу використано для узагальнення наукових підходів до розуміння сутності принципу гендерної рівності, визначення його змісту та ролі у функціонуванні сучасної системи публічного управління. Порівняльно-правовий метод застосовано для аналізу національного законодавства України та міжнародно-правових стандартів у сфері забезпечення гендерної рівності, а також для зіставлення сучасних підходів до реалізації державної гендерної політики. Метод узагальнення використано під час систематизації сучасних проблем реалізації принципу гендерної рівності та формування перспективних напрямів удосконалення адміністративно-правового забезпечення у зазначеній сфері.

Системний підхід застосовано з метою розгляду механізму забезпечення гендерної рівності як цілісної системи правових, організаційних та інституційних елементів, що функціонують у взаємозв'язку з процесами демократизації, реформування публічного управління та забезпечення прав людини. Структурно-функціональний метод дозволив виокремити основні складові адміністративно-правового механізму реалізації принципу гендерної рівності, визначити їх функціональне призначення та взаємодію у системі публічного управління. Формально-юридичний метод використано для аналізу положень Конституції

України, спеціального гендерного та антидискримінаційного законодавства, а також міжнародно-правових актів у сфері забезпечення рівності та недискримінації.

Матеріалами дослідження стали наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених у сфері адміністративного права, публічного управління та гендерної політики, положення національного законодавства України, міжнародно-правові стандарти у сфері захисту прав людини, а також сучасні аналітичні та наукові дослідження, присвячені проблемам забезпечення гендерної рівності у системі публічного управління.

5. Results and Discussion

У сучасній науці публічного управління принцип гендерної рівності розглядається як одна з базових демократичних засад функціонування держави та реалізації прав людини. Його зміст охоплює забезпечення рівних прав, свобод, можливостей та умов участі жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя, зокрема у сфері публічного управління. Водночас гендерна рівність не обмежується лише формальним закріпленням рівноправності, а передбачає створення реальних організаційних, правових та соціальних механізмів для усунення дискримінаційних практик і забезпечення паритетної участі жінок та чоловіків у процесах прийняття управлінських рішень.

Аналіз наукових підходів свідчить про відсутність єдиного підходу до визначення сутності принципу гендерної рівності, однак більшість учених пов'язують його із категоріями недискримінації, соціальної справедливості, демократичного врядування та забезпечення рівних можливостей у сфері реалізації владних повноважень.

Так, Г. Л. Бондар та Д. В. Михайлюнок визначають гендерну рівність як процес справедливого ставлення до жінок і чоловіків, що виступає важливою ознакою правової держави, показником рівня розвитку відкритого суспільства та необхідною умовою розвитку демократії. На думку авторів, гендерна політика у сфері публічного управління повинна бути спрямована на забезпечення збалансованої участі жінок і чоловіків у прийнятті управлінських рішень, що сприятиме формуванню нової моделі публічного управління, заснованої на принципах рівності та інклюзивності [2].

Водночас О. І. Яременко та Ю. І. Намазова наголошують, що реалізація громадянами своїх прав і свобод у сфері публічного управління нерідко супроводжується гендерними стереотипами та дискримінаційними підходами, які формують систему гендерних дискримінантів і створюють обмеження щодо участі жінок у владно-управлінських процесах. Учені підкреслюють, що публічне управління має базуватися на принципах верховенства права, поваги до людської гідності, недискримінації, рівності та справедливості, а рівень представництва жінок в органах публічної влади слід розглядати як один із показників демократичності держави [20].

Заслуговує на увагу й позиція Н. С. Сидоренко, яка розглядає гендерну рівність як необхідну умову формування ефективної системи публічного управління та прийняття збалансованих управлінських рішень. Авторка зазначає, що гендерна асиметрія в органах публічної влади негативно впливає на ефективність управлінської діяльності, оскільки обмежує різноманітність підходів у процесі вироблення та реалізації державної політики. На її думку, більш широке представництво жінок у системі публічного управління сприяє посиленню соціальної спрямованості діяльності органів публічної влади та формуванню більш інклюзивної моделі врядування [12].

Окрему увагу у контексті дослідження заслуговує підхід А. В. Матченко та Н. І. Шевченко, які визначають гендерну рівність як рівні права, обов'язки та можливості жінок і чоловіків із урахуванням їхніх специфічних потреб у всіх сферах суспільного життя. Науковці підкреслюють, що інтеграція принципу гендерної рівності в систему публічного управління створює передумови для інклюзивного прийняття рішень, підвищення рівня довіри до державних інституцій та забезпечення доброчесності публічної служби [8].

Таким чином, у сучасній вітчизняній науці принцип гендерної рівності розглядається не лише як елемент правового статусу особи, а й як фундаментальна засада функціонування системи публічного управління, спрямована на забезпечення рівного доступу жінок і чоловіків

до участі в управлінських процесах, недопущення дискримінації та формування демократичної, людиноцентричної та інклюзивної моделі врядування.

Доцільно зазначити, що в сучасних умовах принцип гендерної рівності поступово трансформується із суто соціального або правозахисного концепту у комплексний адміністративно-правовий механізм забезпечення ефективності публічного управління. Забезпечення гендерного балансу в органах публічної влади сприяє не лише реалізації принципу справедливості, але й підвищує якість управлінських рішень, рівень суспільної довіри та адаптивність державних інституцій до сучасних соціальних викликів.

Враховуючи зазначене, важливого значення набуває адміністративно-правове забезпечення реалізації принципу гендерної рівності, оскільки саме через систему нормативно-правових актів, діяльність суб'єктів публічної адміністрації та відповідні організаційно-правові механізми забезпечується практична імплементація зазначеного принципу у сфері публічного управління. На відміну від доктринального розуміння гендерної рівності, яке переважно зосереджується на її ціннісному та концептуальному змісті, адміністративно-правовий аспект передбачає закріплення конкретних гарантій, процедур, повноважень та інструментів реалізації державної гендерної політики.

Правову основу реалізації принципу гендерної рівності в Україні формують положення Конституції України, відповідно до статті 24 якої громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом, а рівність прав жінки і чоловіка забезпечується шляхом надання жінкам рівних із чоловіками можливостей у громадсько-політичній, професійній, освітній та інших сферах суспільного життя [15]. Саме ця конституційна норма закріплює базовий принцип недискримінації за ознакою статі та визначає загальний вектор державної політики у сфері забезпечення гендерної рівності.

Подальший розвиток зазначених конституційних положень здійснюється у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який визначає організаційно-правові засади забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, механізми запобігання дискримінації за ознакою статі, а також основні напрями державної гендерної політики [16]. Особливого значення для сфери публічного управління набувають положення цього Закону щодо обов'язку органів державної влади та органів місцевого самоврядування забезпечувати рівні можливості жінок і чоловіків під час проходження публічної служби, участі у прийнятті управлінських рішень та реалізації кадрової політики.

Водночас адміністративно-правовий механізм забезпечення гендерної рівності не обмежується лише спеціальним гендерним законодавством. Важливу роль у цій сфері відіграє Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», який закріплює загальні принципи недискримінації та встановлює правові гарантії рівності у діяльності суб'єктів владних повноважень. Його положення спрямовані на формування єдиного антидискримінаційного правового простору, у межах якого забезпечення гендерної рівності виступає складовою належного врядування та дотримання прав людини [17].

Окремий напрям правового регулювання пов'язаний із забезпеченням гендерної рівності у сфері публічної служби. У цьому аспекті принцип рівності реалізується через механізми рівного доступу до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, конкурсні процедури, заборону дискримінації під час проходження служби, просування по службі та професійного розвитку. З огляду на це гендерна рівність у системі публічного управління має розглядатися не лише як загальносоціальна цінність, а і як складовий елемент ефективної кадрової політики, доброчесності публічної служби та прозорості управлінських процедур.

Важливе значення для формування національного механізму забезпечення гендерної рівності мають і міжнародно-правові стандарти, учасницею яких є Україна. Насамперед йдеться про Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року, яка покладає на держави-учасниці обов'язок вживати належних законодавчих, адміністративних та організаційних заходів для усунення дискримінації щодо жінок у політичному, соціальному, економічному та управлінському житті [14].

Крім того, Україна дотримується положень Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, стаття 14 якої закріплює заборону дискримінації за ознакою статі під час реалізації гарантованих прав і свобод [3], а також Міжнародного пакту про громадянські і

політичні права, який гарантує рівність усіх перед законом та право рівного доступу до державної служби [13].

Додаткове значення у сфері реалізації гендерної політики має Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція), ратифікована Україною у 2022 році. Її положення орієнтовані не лише на протидію насильству, а й на усунення дискримінаційних практик, гендерних стереотипів та структурної нерівності, що безпосередньо впливає на формування сучасної державної гендерної політики та діяльність органів публічної влади [4].

Важливе значення для розвитку національного механізму забезпечення гендерної рівності мають також стандарти Європейського Союзу у сфері недискримінації, гендерно-чутливого врядування та забезпечення рівного доступу до публічної служби, які поступово імплементуються у національну систему публічного управління в умовах євроінтеграційних процесів.

Отже, адміністративно-правове забезпечення реалізації принципу гендерної рівності в Україні ґрунтується на поєднанні конституційних гарантій, спеціального гендерного та антидискримінаційного законодавства, норм про публічну службу та міжнародно-правових стандартів у сфері прав людини. Його зміст полягає у створенні системи правових, організаційних та інституційних механізмів, спрямованих на забезпечення реальної рівності жінок і чоловіків у системі публічного управління, недопущення дискримінації та формування інклюзивної моделі демократичного врядування.

Водночас наявність розвиненої нормативно-правової бази та міжнародних стандартів сама по собі не гарантує повноцінної реалізації принципу гендерної рівності у сфері публічного управління. Практика функціонування органів державної влади та органів місцевого самоврядування свідчить про збереження низки системних проблем, пов'язаних із недостатнім рівнем представництва жінок у процесах прийняття управлінських рішень, існуванням гендерних стереотипів, формальним характером окремих механізмів реалізації державної гендерної політики та недостатньою інтеграцією гендерного підходу у систему публічного управління. У зв'язку з цим виникає необхідність комплексного аналізу сучасних проблем адміністративно-правового забезпечення реалізації принципу гендерної рівності у системі публічного управління, які впливають на ефективність функціонування органів публічної влади та потребують подальшого нормативного й інституційного вдосконалення (табл. 1).

Таблиця 1. Сучасні проблеми реалізації принципу гендерної рівності в системі публічного управління

Сучасні виклики реалізації принципу гендерної рівності	Особливості прояву у системі публічного управління	Системні причини та передумови	Наслідки для функціонування системи публічного управління
Гендерна асиметрія у системі управлінського представництва	Недостатнє представництво жінок на керівних та стратегічних посадах у системі органів державної влади та місцевого самоврядування	Історично сформовані патріархальні моделі врядування; домінування традиційної управлінської культури; обмежений доступ до неформальних управлінських мереж	Зниження рівня інклюзивності управлінських рішень; дисбаланс інтересів під час формування державної політики; обмеження кадрового потенціалу публічної служби
Наявність структурних бар'єрів професійного просування	Формальні та неформальні обмеження кар'єрного зростання жінок у системі публічної служби	Гендерні стереотипи щодо лідерських якостей; упереджені кадрові практики; недостатність механізмів професійної підтримки та кар'єрного супроводу	Збереження вертикальної гендерної сегрегації; уповільнення формування збалансованого кадрового складу органів публічної влади
Гендерні стереотипи та дискримінаційні управлінські практики	Сприйняття чоловіків як більш ефективних керівників; недовіра до управлінських можливостей жінок; наявність прихованих дискримінаційних практик	Соціокультурні установки; традиційні моделі розподілу соціальних ролей; недостатній рівень гендерної культури у сфері управління	Формування дискримінаційного середовища; обмеження рівного доступу до управлінських процесів; зниження мотивації до професійної реалізації
Дисбаланс між професійною діяльністю та сімейними обов'язками	Поєднання жінками професійної діяльності із непропорційним обсягом сімейного та побутового навантаження	Нерівномірний розподіл сімейних обов'язків; недостатня адаптивність умов публічної служби; стереотипізація соціальних ролей	Зниження кар'єрної мобільності; професійне вигорання; обмеження участі жінок у процесах прийняття управлінських рішень

Сучасні виклики реалізації принципу гендерної рівності	Особливості прояву у системі публічного управління	Системні причини та передумови	Наслідки для функціонування системи публічного управління
Формальний характер імплементації гендерної політики	Наявність законодавчого закріплення принципу гендерної рівності без належного практичного механізму реалізації	Недостатність інституційного забезпечення; слабкість механізмів контролю та моніторингу; декларативний характер окремих управлінських рішень	Зниження ефективності державної гендерної політики; формалізація принципу рівності; уповільнення демократичних трансформацій
Недостатній рівень інтеграції гендерного підходу у систему публічного управління	Гендерний компонент часто не враховується під час формування державної політики, кадрових процедур та управлінських рішень	Відсутність системного впровадження гендерного підходу; недостатній рівень професійної підготовки; слабка міжвідомча координація	Зниження якості управлінських рішень; неврахування потреб різних соціальних груп; обмеження інклюзивності врядування
Недосконалість системи гендерного моніторингу та аналітичного забезпечення	Відсутність повної системи гендерно-дезагрегованої статистики та механізмів оцінки ефективності гендерної політики	Недостатній рівень цифровізації аналітичних процесів; фрагментарність статистичних даних; слабкість системи оцінювання	Ускладнення стратегічного планування; зниження ефективності управлінського прогнозування та оцінювання
Вплив кризових і воєнних умов на стан гендерної рівності	Посилення соціального навантаження на жінок та загострення нерівності в умовах воєнного стану й кризових процесів	Безпекові ризики; економічна нестабільність; трансформація соціальних ролей у кризових умовах	Поглиблення соціальної нерівності; звуження можливостей професійної реалізації та участі у процесах публічного управління

Джерело: авторська систематизація та узагальнення сучасних наукових підходів у сфері забезпечення гендерної рівності в системі публічного управління на основі [5–7; 9; 10; 19].

Наведені у табл. 1 проблеми свідчать про те, що сучасний механізм адміністративно-правового забезпечення реалізації принципу гендерної рівності у сфері публічного управління все ще характеризується наявністю низки нормативних, інституційних та організаційно-правових недоліків. Попри формування відповідної законодавчої бази та імплементацію міжнародно-правових стандартів, у практичній діяльності органів публічної влади зберігаються проблеми належної реалізації принципів рівності, недискримінації та рівного доступу до участі в управлінських процесах. Це свідчить про необхідність подальшого вдосконалення адміністративно-правових механізмів реалізації державної гендерної політики, посилення інституційних гарантій забезпечення гендерної рівності, розвитку гендерно-чутливих процедур у сфері публічної служби та підвищення ефективності механізмів контролю й моніторингу у сфері дотримання антидискримінаційного законодавства. У цьому контексті забезпечення гендерної рівності набуває значення не лише складової правового статусу особи, а й одного з ключових критеріїв ефективності та демократичності системи публічного управління.

Враховуючи виявлені нормативно-правові та інституційні проблеми реалізації принципу гендерної рівності у сфері публічного управління, особливого значення набуває необхідність формування комплексних напрямів удосконалення адміністративно-правового механізму забезпечення гендерної рівності в Україні. У сучасних умовах розвиток державної гендерної політики повинен бути спрямований не лише на подальше вдосконалення законодавчої бази, але й на посилення інституційних гарантій, підвищення ефективності механізмів контролю, розвиток гендерно-чутливих процедур у сфері публічної служби та адаптацію національної системи публічного управління до сучасних міжнародних і європейських стандартів. У зв'язку з цим пропонується комплекс перспективних напрямів удосконалення адміністративно-правового забезпечення реалізації принципу гендерної рівності, які враховують сучасні виклики функціонування системи публічного управління, особливості правового регулювання в умовах воєнного стану та необхідність подальшої демократизації управлінських процесів (табл. 2).

Узагальнюючи наведені напрями вдосконалення адміністративно-правового забезпечення реалізації принципу гендерної рівності, доцільно зазначити, що їх практична реалізація повинна здійснюватися комплексно та послідовно. У цьому контексті перспективним видається алгоритм удосконалення адміністративно-правового забезпечення реалізації принципу гендерної рівності у системі публічного управління, який передбачає:

- 1) удосконалення нормативно-правової бази у сфері забезпечення гендерної рівності та недискримінації;
- 2) посилення інституційного механізму реалізації державної гендерної політики та системи міжвідомчої координації;

Таблиця 2. Напрями вдосконалення адміністративно-правового забезпечення реалізації принципу гендерної рівності у системі публічного управління

Виявлена проблема	Напрямок адміністративно-правового вдосконалення	Запропоновані зміни до законодавства та інституційного механізму	Очікуваний результат для системи публічного управління
Недостатній рівень представництва жінок у системі публічного управління та наявність структурних бар'єрів професійного просування	Посилення механізмів забезпечення гендерного балансу у системі публічної служби	Доповнення законодавства про державну службу положеннями щодо обов'язкового гендерного моніторингу кадрових рішень, оприлюднення статистики представництва жінок і чоловіків на керівних посадах, а також розроблення державних програм підтримки жіночого лідерства та професійного розвитку	Формування збалансованого представництва у процесах прийняття управлінських рішень; підвищення кадрового потенціалу та інклюзивності системи публічного управління
Формальний характер реалізації державної гендерної політики та недостатній рівень інституційного контролю	Удосконалення системи державного управління у сфері забезпечення гендерної рівності	Створення спеціалізованого центрального органу виконавчої влади або урядового координаційного центру з питань гендерної політики та моніторингу дотримання принципу гендерної рівності у діяльності органів публічної влади	Підвищення ефективності реалізації державної гендерної політики; посилення міжвідомчої координації та контролю
Недостатня інтеграція принципу гендерної рівності у процес формування державної політики	Запровадження системного гендерного підходу у нормотворчу та управлінську діяльність	Закріплення на законодавчому рівні обов'язкової гендерно-правової експертизи проєктів нормативно-правових актів, державних програм і управлінських рішень	Підвищення якості державної політики; запобігання формуванню дискримінаційних правових механізмів
Наявність дискримінаційних практик та недостатня ефективність правових гарантій захисту	Посилення адміністративно-правових гарантій недискримінації	Удосконалення антидискримінаційного законодавства шляхом конкретизації механізмів адміністративної відповідальності за прояви гендерної дискримінації у сфері публічної служби та кадрових процедур	Підвищення рівня правового захисту; зниження проявів прихованої дискримінації у діяльності органів публічної влади
Недостатній рівень гендерної культури та професійної підготовки публічних службовців	Формування системи гендерно-чутливої професійної підготовки кадрів	Закріплення у законодавстві про публічну службу обов'язкового проходження спеціалізованого навчання з питань гендерної рівності та недискримінації	Підвищення рівня професійної компетентності публічних службовців; формування інклюзивного управлінського середовища
Недосконалість системи гендерного моніторингу та аналітичного забезпечення	Розвиток цифрових механізмів аналізу та оцінювання гендерної політики	Створення єдиної державної системи збору та аналізу гендерно-дезагрегованих статистичних даних у сфері публічного управління	Підвищення ефективності стратегічного планування та оцінювання результативності державної гендерної політики
Недостатня адаптація національного законодавства до сучасних міжнародних стандартів	Гармонізація адміністративного законодавства із міжнародними та європейськими стандартами	Імплементация міжнародних стандартів забезпечення гендерної рівності та рекомендацій міжнародних організацій у систему публічного управління України	Підвищення відповідності національного законодавства європейським стандартам демократичного врядування
Низький рівень фінансового забезпечення гендерної політики та вплив кризових умов на стан гендерної рівності	Удосконалення фінансових та кризових механізмів реалізації державної гендерної політики	Запровадження гендерно-чутливого бюджетування, а також розроблення державних програм забезпечення гендерної рівності в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення	Підвищення ефективності використання бюджетних ресурсів; мінімізація гендерних дисбалансів у кризових умовах

Джерело: авторська систематизація та узагальнення сучасних наукових підходів у сфері забезпечення гендерної рівності в системі публічного управління на основі [1–20].

3) запровадження гендерно-чутливих процедур у сфері публічної служби, кадрової політики та прийняття управлінських рішень;

4) розвиток механізмів моніторингу, контролю та оцінювання ефективності реалізації принципу гендерної рівності;

5) адаптація національної системи публічного управління до сучасних міжнародних та європейських стандартів забезпечення рівності, недискримінації та інклюзивного врядування.

Таким чином, сучасний механізм адміністративно-правового забезпечення реалізації принципу гендерної рівності повинен розглядатися як складова демократизації системи публічного управління, забезпечення належного врядування та підвищення ефективності діяльності органів публічної влади в умовах сучасних суспільно-політичних трансформацій.

6. Conclusions

Отже, у сучасних умовах принцип гендерної рівності набуває значення однієї з ключових засад функціонування демократичної держави та ефективної системи публічного управління. Його реалізація не обмежується лише формальним закріпленням рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, а передбачає формування комплексного адміністративно-правового механізму, спрямованого на забезпечення реальної рівності, недопущення дискримінації та створення умов для рівноправної участі у процесах прийняття управлінських рішень.

У результаті проведеного дослідження встановлено, що сучасне адміністративно-правове забезпечення реалізації принципу гендерної рівності в Україні ґрунтується на поєднанні конституційних гарантій, спеціального гендерного та антидискримінаційного законодавства, норм про публічну службу, а також міжнародно-правових стандартів у сфері прав людини. Водночас аналіз практики функціонування системи публічного управління свідчить про наявність низки системних проблем, пов'язаних із гендерною асиметрією у сфері управлінського представництва, існуванням структурних бар'єрів професійного просування, формальним характером реалізації окремих механізмів державної гендерної політики, недостатньою інтеграцією гендерного підходу у нормотворчу та управлінську діяльність, а також недосконалістю механізмів моніторингу й контролю у сфері забезпечення рівності.

Обґрунтовано, що забезпечення гендерної рівності у сфері публічного управління повинно розглядатися не лише як складова реалізації прав людини, а і як важливий елемент підвищення ефективності діяльності органів публічної влади, розвитку доброчесної публічної служби, забезпечення прозорості управлінських процедур та формування інклюзивної моделі демократичного врядування. У цьому контексті особливого значення набуває вдосконалення адміністративно-правових механізмів реалізації державної гендерної політики, розвиток інституційних гарантій, запровадження гендерно-чутливих процедур у сфері публічної служби та адаптація національної системи публічного управління до сучасних міжнародних і європейських стандартів.

За результатами дослідження авторами запропоновано комплекс перспективних напрямів удосконалення адміністративно-правового забезпечення реалізації принципу гендерної рівності, які передбачають: посилення механізмів гендерного моніторингу у системі публічної служби; удосконалення антидискримінаційного законодавства; запровадження гендерно-правової експертизи управлінських рішень; розвиток спеціалізованого інституційного механізму координації державної гендерної політики; удосконалення системи професійної підготовки публічних службовців; розвиток цифрових механізмів аналітичного забезпечення та впровадження гендерно-чутливого бюджетування. Запропоновані напрями спрямовані на формування більш ефективної, інклюзивної та людиноцентричної системи публічного управління в умовах сучасних суспільно-політичних трансформацій та євроінтеграційних процесів України.

References

1. Antonova, O., & Kovalov, V. (2025). Henderna rivnist yak komponent dobrochesnosti publichnoi sluzhby Ukrainy [Gender equality as a component of integrity in the public service of Ukraine]. *Koordynaty publichnoho upravlinnia*, 2(5), 14–35. <https://doi.org/10.62664/cpa.2025.02.01> (in Ukrainian)
2. Bondar, H. L., & Mykhailonok, D. V. (2019). Henderna polityka v systemi publichnoho upravlinnia Ukrainy [Gender policy in the system of public administration of Ukraine]. *Publichne upravlinnia ta mytne administruvannia*, 4(23), 34–41. <https://doi.org/10.32836/2310-9653-2019-4-34-41> (in Ukrainian)
3. Council of Europe. (1950). *Konventsiiia pro zakhyst prav liudyny i osnovopolozhnykh svobod* [Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms]. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004/conv#n356
4. Council of Europe. (2011). *Konventsiiia Rady Yevropy pro zapobihannia nasyilstvu stosovno zhinok i domashnomu nasyilstvu ta borotbu iz tsymy yavyschchamy* [Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence]. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text

5. Gaikwad, H., Pandey, S., & Sharma, N. (2025). Breaking barriers – Exploring the leadership trajectories of women in Indian Civil Services. *Social Sciences & Humanities Open*, (11), Article 101449. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101449>
6. Ioffe, M. V. (2024). Henderni osoblyvosti rozvytku liderstva v sferi publicznego upravlinnia v suchasnykh detsentralizatsiynykh umovakh [Gender features of leadership development in public administration under modern decentralization conditions]. *Problemy suchasnykh transformatsii. Seriya: pravo, publichne upravlinnia ta administruvannia*, (13). <https://doi.org/10.54929/2786-5746-2024-13-02-04> (in Ukrainian)
7. Klenk, T., Antonowicz, D., Geschwind, L., Pinheiro, R., & Pokorska, A. (2022). Taking women on boards: A comparative analysis of public policies in higher education. *Policy Reviews in Higher Education*, 6(2), 128–152. <https://doi.org/10.1080/23322969.2022.2066014>
8. Matchenko, A. V., & Shevchenko, N. I. (2025). Henderna rivnist yak skladova dobrochesnosti publichnoi sluzhby [Gender equality as a component of integrity in the public service]. *Vcheni zapysky Tavriiskoho natsionalnoho universytetu imeni V. I. Vernadskoho. Seriya: Publichne upravlinnia ta administruvannia*, 36(75)(4), 52–57. <https://doi.org/10.32782/TNU-2663-6468/2025.4/10> (in Ukrainian)
9. Naguib, R., & Madeeha, M. (2023). “Making visible the invisible”: Exploring the role of gender biases on the glass ceiling in Qatar's public sector. *Women's Studies International Forum*, (98), Article 102723. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2023.102723>
10. Pantileienko, K. (2024). Formuvannia hendernoi rivnosti u publichnomu upravlinni [Formation of gender equality in public administration]. *Visnyk Dniprovskoi akademii neperervnoi osvity “Publichne upravlinnia ta administruvannia”*, 2(7), 44–51. <https://dspace.dsau.dp.ua/items/82808609-09bb-4c4d-be32-4ebc923d70db> (in Ukrainian)
11. Shahzady, R. (2024). Challenges to gender equality in governance: Legal mechanisms and barriers. *International Journal of Law and Policy*, (2), 1–12. <https://doi.org/10.59022/ijlp.228>
12. Sydorenko, N. S. (2022). Perspektyvy rozvytku hendernoi polityky v systemi publicznego upravlinnia [Prospects for the development of gender policy in the system of public administration]. *Dniprovskiyi naukovyi chasopys publichnoho upravlinnia, psykholohii, prava*, (3), 67–70. <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2022.3.11> (in Ukrainian)
13. United Nations. (1966). *Mizhnarodnyi pakt pro hromadianski i politychni prava* [International Covenant on Civil and Political Rights]. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text
14. United Nations. (1979). *Konventsiiia Orhanizatsii Obiednanykh Natsii pro likvidatsiiu vsikh form dyskryminatsii shchodo zhink* [Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women]. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text
15. Verkhovna Rada Ukrainy. (1996). *Konstytutsiia Ukrainy* [Constitution of Ukraine] (Law of Ukraine No. 254k/96-VR of June 28, 1996). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-bp#Text> (in Ukrainian)
16. Verkhovna Rada Ukrainy. (2005). *Pro zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhink i cholovikiv* [On ensuring equal rights and opportunities for women and men] (Law of Ukraine No. 2866-IV of September 8, 2005). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (in Ukrainian)
17. Verkhovna Rada Ukrainy. (2012). *Pro zasady zapobihannia ta protydii dyskryminatsii v Ukraini* [On the principles of preventing and combating discrimination in Ukraine] (Law of Ukraine No. 5207-VI of September 6, 2012). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (in Ukrainian)
18. Verkhovna Rada Ukrainy. (2015). *Pro derzhavnu sluzhbu* [On Civil Service] (Law of Ukraine No. 889-VIII of December 10, 2015). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (in Ukrainian)
19. Xu, J. (2024). The gender gap in executive promotions. *Journal of Corporate Finance*, (89), Article 102680. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2024.102680>
20. Yaremenko, O. I., & Namazova, Yu. I. (2022). Teoretychni pidkhody do formuvannia gendernoi polityky v publichnomu upravlinni [Theoretical approaches to the formation of gender policy in public administration]. *Dniprovskiyi naukovyi chasopys publichnoho upravlinnia, psykholohii, prava*, (2), 70–75. <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2022.2.11> (in Ukrainian)