

кримінальним правопорушенням, які вчиняються засудженими, котрі перебувають в установах виконання покарань.

Таким чином, основним завданням, яке має бути вирішено є створення та запровадження у практичну діяльність проактивної моделі запобігання шахрайствам. Як видається, наприклад, підставою для реагування має бути не тільки заява потерпілої особи, а й сукупність індикаторів ризику вчинення кримінального правопорушення, передбаченого ст. 190 КК України (наприклад, використання до різних осіб однакових способів обману, наявність взаємозв'язків між кримінальними провадженнями, схожість способу вчинення шахрайства із тими, що вже використовувались конкретними особами тощо). Ще одним важливим аспектом є налагодження взаємодії між правоохоронними органами та банківськими установами, виділення шахрайств, зумовлених воєнним станом як окремого об'єкту кримінологічного моніторингу (систематизація схем вчинення, способів обману та зловживання довірою, типізація жертв протиправного діяння тощо).

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-558-7-87>

INTERNATIONAL EXPERIENCE IN ENSURING GENDER EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION IN THE PUBLIC SERVICE: POSSIBILITIES FOR ADAPTATION IN UKRAINE

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА НЕДИСКРИМІНАЦІЇ У ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ: МОЖЛИВОСТІ АДАПТАЦІЇ В УКРАЇНІ

Izdebska U. I.

*Postgraduate Student at the Department
of Constitutional
and Administrative Law
Zaporizhzhia National University
Zaporizhzhia, Ukraine*

Іздебська У. І.

*аспірант кафедри конституційного
та адміністративного права
Запорізький національний
університет
м. Запоріжжя, Україна*

Гендерна рівність та недискримінація у публічній службі відображає здатність держави забезпечувати рівну участь жінок і чоловіків у здійсненні публічних функцій, професійному розвитку та прийнятті владних рішень. Його дослідження потребує виходу за межі формального зіставлення кількості представників обох статей. Важливими є також порядок набуття посади, характер повноважень, можливості кар'єрного просування, доступ до ресурсів і засоби захисту

від дискримінації. Відтак зарубіжний досвід доцільно оцінювати через взаємозв'язок правових гарантій, організаційних механізмів і практичних результатів, а не через пошук держави з найвищим окремих показником.

Порівняльний аналіз охоплює країни Європейського Союзу, Північної Америки, Центральної Америки та Карибського басейну, Західної Азії й Африки. Такий вибір дає змогу зіставити правові системи, у яких рівність забезпечується різними засобами: законодавчими квотами, добровільними партійними правилами, антидискримінаційними процедурами, спеціалізованими інституціями та інтеграцією гендерного підходу в управління. Регіональна належність у цьому випадку є способом упорядкування емпіричного матеріалу дослідження. Вона сама собою не пояснює відмінностей між державами, оскільки навіть країни зі спільною історією або участю в одному міжнародному об'єднанні можуть мати істотно різні результати.

В.А. Махно обґрунтував доцільність розмежування таких категорій, як «гендерну рівність», «гендерний баланс» і «гендерний паритет» [1]. Гендерна рівність у сфері публічної сфери означає еквівалентний правовий статус службовців, реальні можливості здійснення службових прав та задоволення публічних інтересів особи. Гендерний баланс у сфері публічної служби характеризує співвідношення представництва жінок та чоловіків, тоді як паритет орієнтує на рівноцінну участь у відповідній сфері [1]. В.А. Махно підкреслює, що кількісна наближеність до співвідношення 50 на 50 може бути індикатором паритету, але не вичерпує його змісту [1]. Однакова кількість жінок і чоловіків у певному органі публічної влади не виключає нерівномірного розподілу керівних посад, впливу на рішення або доступу до фінансування [1]. Водночас відхилення від арифметичної рівності потребує дослідження причин, а не автоматичного висновку про наявність проявів гендерної дискримінацію у сфері службових правовідносин.

Політичне представництво забезпечує врахування суспільних інтересів і визначення пріоритетів державної політики, тоді як професійна публічна служба відповідає за їх послідовне, компетентне та правомірне втілення. Їхня взаємодія має ґрунтуватися на чіткому розмежуванні політичних та адміністративних функцій, що дає змогу поєднати демократичну підзвітність із безперервністю управління. Водночас політична нейтральність публічних службовців не означає їхньої відстороненості від реалізації державної політики: вона передбачає виконання законних рішень незалежно від партійної належності політичного керівництва. Тому важливим завданням є забезпечення такого балансу, за якого зміна політичних пріоритетів не призводить до втрати інституційної пам'яті, зниження професійних

стандартів або перетворення публічної служби на інструмент партійного впливу [1; 2].

Європейський досвід має особливе значення для України через спрямованість її розвитку на європейську інтеграцію. Однак наближення до європейських стандартів не означає обов'язкового відтворення кожної національної практики держав-членів. Необхідно розрізняти спільні правові вимоги ЄС і конкретні способи їх реалізації. Саме поєднання єдиних стандартів із різноманітністю національних інструментів дозволяє оцінити, які рішення можуть бути пристосовані до української системи публічної служби, а які залежать від особливостей виборчої системи, партійної організації або тривалих суспільних змін.

Література:

1. Махно В.А. Гендерні квоти у сфері публічної служби: оцінка впливу на розвиток інститутів демократії, рівень якості життя та економічну сферу. *Правові новели*. 2024. № 23/2024. С.137-144. URL: http://www.legalnovels.in.ua/journal/23_2024/21.pdf
2. Попович Є., Попович І., Россіхін В. Співвідношення понять «державна служба» та «публічна служба»: сучасні підходи та трактування. *Dictum Factum*. 2025. №2 (18). URL: <https://doi.org/10.32703/2663-6352/2025-2-18-116-122>