ВИСНОВОК ПРО НАУКОВУ НОВИЗНУ, ТЕОРЕТИЧНЕ ТА ПРАКТИЧНЕ ЗНАЧЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЇ
Іздебської Уляни Ігорівни на тему «Гендерна рівність і недискримінація у службових правовідносинах», що подана на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – «Право» (галузь знань 08 «Право»)

Дисертація Іздебської Уляни Ігорівни на тему «Гендерна рівність і недискримінація у службових правовідносинах», що подана на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – «Право» (галузь знань 08 «Право»), виконана у Запорізькому національному університеті. Тема дисертації затверджена на засіданні науково-технічної ради Запорізького національного університету (протокол № 4 від 20.11.2026 р.).

Для підготовки висновку про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації Іздебської Уляни Ігорівни на тему «Гендерна рівність і недискримінація у службових правовідносинах», Вченою радою Запорізького національного університету визначено, що попередня експертиза дисертації проводитиметься на базі юридичного факультету Запорізького національного університету та призначено рецензента:

доктора юридичних наук, професора, професора кафедри конституційного та адміністративного права Запорізького національного університету Курінного Євгенія Володимировича;

Ступінь актуальності теми дисертації.

Здобувачкою вмотивовано обґрунтовано актуальність та важливість наукового опрацювання питань, що є предметом її дослідження, висвітлюючи зв'язок теми дисертації із сучасними дослідженнями у відповідній галузі знань шляхом критичного аналізу з визначенням сутності наукової проблеми або завдання. Забезпечення гендерної рівності та недискримінації у службових правовідносинах є необхідною умовою реалізації конституційного принципу рівності, захисту професійних прав особи та належного функціонування публічної служби. Рівний доступ до посад публічної служби, справедливі умови професійного просування, об'єктивне оцінювання результатів діяльності та ефективний захист від дискримінації впливають на спроможність органів влади використовувати професійний потенціал службовців і забезпечувати довіру суспільства до управлінських рішень, а тому належать до гарантій ефективності та легітимності останніх. В Україні сформовано нормативну основу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, проте її наявність не усуває потреби конкретизації способів реалізації відповідних гарантій у службових процедурах. Чисельне представництво жінок у загальному складі публічної служби поєднується з їх істотно нижчою представленістю у вищому корпусі адміністративних органів, що зумовлює необхідність дослідження професійних можливостей на різних рівнях управління. Оцінювання гендерної рівності має охоплювати доступ до керівних

посад, навчання, ресурсів та участі в ухваленні рішень, а також умови поєднання службових і сімейних обов'язків.

Особливої актуальності зазначена проблематика набуває в умовах воєнного стану. Спрощення кадрового добору, зміна режимів роботи, функціонування військових адміністрацій та зростання значення військових і мілітаризованих видів служби впливають на способи забезпечення рівного доступу та реалізації професійних гарантій. Потреба оперативного кадрового забезпечення органів публічної влади має узгоджуватися з вимогами недискримінації, обґрунтованості управлінських рішень і належного захисту службовців. Існує також потреба уточнення повноважень суб'єктів інституційного механізму забезпечення гендерної рівності, посилення участі координаторів у кадрових процесах, підвищення результативності гендерно-правової та антидискримінаційної експертиз і визначення стандартів розгляду повідомлень про дискримінацію та сексуальні домагання. Європейська інтеграція України й завдання повоєнного відновлення зумовлюють необхідність вивчення зарубіжного досвіду та обґрунтування способів його адаптації до національної системи публічної служби.

Теоретичні засади службових правовідносин, правового статусу службовця та співвідношення адміністративно-правових і трудоправових засобів регулювання становлять основу дослідження гендерної рівності у сфері публічної служби. Організаційно-правові аспекти гендерної політики та її інституційного забезпечення розглянуто у працях О. Безбородової, Н. Галіциної, Г. Герасименко, Л. Гонюкової, І. Грицай, Н. Грицяк, Г. Даудової, Т. Коломоєць, К. Левченко, Н. Педченко, Н. Сидоренко та інших дослідників. Поняття гендерної рівності, її нормативне закріплення та експертні інструменти висвітлено у дослідженнях Н. Романової, Н. Щербак та А. Назарчук та інших. Особливості забезпечення гендерної рівності у військовій службі й секторі безпеки і оборони досліджували Н. Бондарчук, І. Кравчук, О. Середа, Д. Тінін, О. Червякова, І. Шопіна, Є. Яригіна та ін.. Зміни правового регулювання службової діяльності в умовах воєнного стану розглянуто у працях Л. Корнути, І. Хомишина, В. Яцишина та інших.

Попри наявний науковий доробок, подальшого дослідження потребує взаємозв'язок змісту принципів гендерної рівності й недискримінації з інституційними, кадровими та захисними процедурами їх реалізації. Необхідність комплексного аналізу цих питань, урахування особливостей різних видів служби та обґрунтування узгоджених законодавчих пропозицій визначає актуальність обраної теми.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Тематична спрямованість дисертації узгоджується із завданнями забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, захисту від дискримінації та вдосконалення публічної служби, визначеними Цілями сталого розвитку України на період до 2030 року, встановленими Указом Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року», та Національною стратегією у сфері прав людини, затвердженою Указом Президента України від 24 березня 2021 р.

№ 119/2021. Дослідження відповідає пріоритетам Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, схваленої Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 р. № 752-р, та операційного плану її реалізації на 2025–2027 роки, затвердженого Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 2 травня 2025 р. № 439-р. Історико-правовий та правозахисний аспекти дослідження пов'язані також із напрямами, визначеними Державною соціальною програмою забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, затвердженою постановою Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273, та Державною соціальною програмою запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 року, затвердженою постановою Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2021 р. № 145.

Дисертацію виконано в межах планів наукових досліджень Запорізького національного університету, комплексних наукових проєктів «Дослідження проблем теорії службового права в умовах євроінтеграції» (номер державної реєстрації 0120U000374) та «Основні напрямки удосконалення адміністративного законодавства України в умовах євроінтеграції» (номер державної реєстрації 0129U000370).

Мета й задачі дослідження.

Мета дисертаційної роботи полягає у визначенні теоретико-правових засад, особливостей реалізації та механізмів забезпечення гендерної рівності й недискримінації у службових правовідносинах та обґрунтуванні пропозицій щодо вдосконалення відповідного законодавства і практики його застосування.

Для досягнення вказаної мети в дисертаційній роботі необхідно вирішити такі основні задачі:

- визначити поняття, ознаки та види службових правовідносин як сфери реалізації принципу рівності;
- розкрити поняття, зміст і співвідношення гендерної рівності та недискримінації як принципів службових правовідносин;
- охарактеризувати генезу й еволюцію правового регулювання гендерної рівності у сфері публічної служби України;
- з'ясувати особливості дотримання принципу гендерної рівності у мілітаризованих і військових видах служби;
- визначити структуру, суб'єктний склад, функції та інструменти інституційного механізму забезпечення гендерної рівності у публічній службі;
- узагальнити зарубіжний досвід забезпечення гендерної рівності та визначити можливості його імплементації в Україні;
- обґрунтувати напрями вдосконалення законодавства про гендерну рівність і недискримінацію у службових правовідносинах з урахуванням умов воєнного стану та відновлення.

Об'єкт дослідження – суспільні відносини, що виникають у процесі забезпечення гендерної рівності та недискримінації у сфері публічної служби.

Предметом дослідження є гендерна рівність і недискримінація у службових правовідносинах.

Методи дослідження. Методологічну основу дисертації становить сукупність загальнонаукових і спеціальних методів пізнання, застосування яких забезпечило комплексне дослідження гендерної рівності і недискримінації у службових правовідносинах. Діалектичний метод використано для дослідження взаємозв'язку публічного призначення служби та індивідуальних прав службовця, а також розвитку підходів до забезпечення рівності (підрозділи 1.1, 1.2). За допомогою методів аналізу й синтезу узагальнено наукові положення щодо службових правовідносин, гендерної рівності, недискримінації та інституційного забезпечення відповідних гарантій.

Історико-правовий метод застосовано для характеристики становлення та еволюції правового регулювання гендерної рівності у сфері публічної служби України (підрозділ 1.3). Формально-юридичний метод забезпечив дослідження змісту нормативних положень, компетенції відповідальних суб'єктів та процедур реалізації й захисту прав службовців (підрозділи 1.1, 1.2, 1.4, 2.1, 2.3). Системний і структурно-функціональний методи використано для визначення складових інституційного механізму та взаємозв'язку його функцій, інструментів і процедур (підрозділ 2.1).

Порівняльно-правовий метод застосовано для аналізу зарубіжного досвіду та визначення умов адаптації відповідних інструментів в Україні (підрозділ 2.2). Аналіз статистичних даних дозволив охарактеризувати представництво жінок і чоловіків за категоріями посад державної служби. Методи узагальнення та правового моделювання використано під час формулювання пропозицій щодо вдосконалення законодавства і службових процедур, зокрема під час розроблення авторського проєкту змін до Закону України «Про державну службу» (підрозділ 2.3).

Нормативну основу дослідження становлять Конституція України, міжнародні акти у сфері прав людини та гендерної рівності, закони України, акти Президента України і Кабінету Міністрів України, відомчі нормативно-правові акти та стратегічні документи. Основне значення мають закони України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про державну службу», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про запобігання та протидію домашньому насильству», а також акти, що регулюють проходження військових і мілітаризованих видів служби та особливості діяльності органів влади в умовах воєнного стану.

Емпіричну основу дослідження становлять статистичні відомості Національного агентства України з питань державної служби про кількісний та якісний склад державних службовців, матеріали опитувань щодо рівних прав і можливостей, офіційні відомості Кабінету Міністрів України про організаційне забезпечення гендерної політики, звітні й аналітичні матеріали уповноважених органів, зокрема щорічні доповіді Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, та результати досліджень, використаних у дисертації.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що робота є одним із перших у вітчизняній адміністративно-правовій науці комплексних наукових досліджень, присвячених гендерній рівності і недискримінації у службових правовідносинах. У результаті проведеного дослідження

сформульовано нові наукові положення й висновки, запропоновані особисто здобувачкою, зокрема:

уперше:

- обґрунтовано комплексну диференційовану модель забезпечення гендерної рівності та недискримінації у службових правовідносинах, яка поєднує нормативні гарантії, розподіл компетенції відповідальних суб'єктів, кадрові й захисні процедури та оцінювання фактичних професійних можливостей службовців; взаємозв'язок її складових розкрито через послідовність дій: виявлення нерівності, з'ясування її причин, застосування коригувальних заходів і перевірка результатів на всіх етапах службових правовідносин; модель ґрунтується на систематизації ознак службових правовідносин, що поєднує характеристики їхньої публічно-владної організації зі статусними, особистісними та гарантійними характеристиками;

- обґрунтовано модель оцінювання впливу спрощених процедур призначення на посади публічної служби в умовах воєнного стану на гендерну рівність, яка поєднує аналіз способу призначення, доступності інформації про посади, критеріїв добору та подальших професійних можливостей з аналізом даних, розподілених за статтю і категоріями посад;

удосконалено:

- розуміння службових правовідносин як комплексних правових зв'язків, у яких провідну роль відіграє адміністративно-правова складова: виконання публічних завдань і функцій держави поєднується в них із реалізацією професійних прав та соціально-правових гарантій службовця, що забезпечує взаємоузгодженість публічного призначення служби та захисту прав і законних інтересів особи, яка її проходить;

- підхід до інституційного та процедурного забезпечення захисту від дискримінації шляхом поєднання внутрішніх стандартів розгляду повідомлень про дискримінацію з конкретизацією повноважень координаторів з питань гендерної рівності, служб управління персоналом і керівників, з обґрунтуванням взаємозв'язку між доступністю подання повідомлення, конфіденційністю, неупередженістю розгляду, захистом від несприятливих наслідків подання повідомлення та контролем за виконанням прийнятих рішень;

дістали подальшої розробки:

- положення щодо розмежування формально-правової та фактичної гендерної рівності у службових правовідносинах через поєднання показників чисельного представництва з характеристиками професійного становища, доступу до ресурсів, керівних посад і реального впливу на ухвалення рішень;

- підхід до гендерного моніторингу службових правовідносин через розширення його предмета від обліку чисельності до оцінювання професійних можливостей на різних етапах служби та встановлення зв'язку між результатами моніторингу, коригувальними заходами й контролем за їх виконанням;

- положення про результативність гендерно-правової та антидискримінаційної експертиз через конкретизацію процедурного зв'язку

між експертним висновком і рішенням уповноваженого органу, документування врахування зауважень і пропозицій, визначення строків реагування та мотивування відхилення рекомендацій.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони становлять як науково-теоретичний, так і практичний інтерес та можуть бути використані у:

науково-дослідній діяльності – як основа подальшого дослідження гендерної рівності, недискримінації, правового статусу службовця та механізмів захисту його прав;

правотворчій діяльності – під час підготовки пропозицій щодо вдосконалення законодавства про публічну службу, гендерну рівність, кадрові процедури, моніторинг та розгляд повідомлень про дискримінацію;

правозастосовній діяльності – для вдосконалення роботи служб управління персоналом, конкурсних комісій, координаторів з питань гендерної рівності і керівників органів публічної влади;

навчальному процесі – під час викладання дисциплін «Адміністративне право», «Публічна служба», «Права людини», підготовки навчально-методичних матеріалів і програм професійного навчання публічних службовців.

Дисертація написана грамотною українською мовою, стиль викладення матеріалу відповідає прийнятому в науковій літературі (точність, логічність, лаконічність, зрозумілість, зв'язаність, цілісність, завершеність).

Наукові публікації, у яких висвітлені основні наукові результати дисертації, та повнота опублікування результатів дисертації.

В яких опубліковані основні результати дисертації:

1. Іздебська У.І. Трансформація поняття службових правовідносин як сфера реалізації принципу гендерної рівності. *Галицькі студії: Юридичні науки.* 2025. Вип. 11. С. 119–122. DOI: https://doi.org/10.32782/galician_studies/law-2025-11-18

2. Іздебська У.І. Теоретичні засади та міжнародні орієнтири забезпечення гендерної рівності у публічній службі України. *Галицькі студії: Юридичні науки.* 2025. Вип. 12. С. 158–162. DOI: https://doi.org/10.32782/galician_studies/law-2025-12-23

3. Іздебська У.І. Інституційний механізм забезпечення гендерної рівності у публічній службі. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2025. Вип. 5. С. 514–518. DOI: https://doi.org/10.32844/2618-1258.2025.5.80.

4. Іздебська У.І. Напрями вдосконалення законодавства про гендерну рівність і недискримінацію у службових правовідносинах. *Науковий вісник публічного та приватного права.* 2025. Вип. 6. С. 489–494. DOI: https://doi.org/10.32844/2618-1258.2025.6.76.

Які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

1. Іздебська У.І. Зарубіжний досвід забезпечення гендерної рівності та недискримінації у публічній службі: можливості адаптації в Україні. *Proceedings of the International scientific conference "Modern Achievements in Legal Science and Practice"*, Riga, the Republic of Latvia, March 19–20, 2025. Riga

: Publishing House "Baltija Publishing", 2025. P. 320–322. DOI: https://doi.org/10.30525/978-9934-26-558-7-87.

2. Іздебська У.І. Особливості дотримання принципу гендерної рівності у мілітаризованих та військових видах служби. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації норм права* : матеріали XI Міжнародної науково-практичної конференції, м. Кременчук, 5 грудня 2025 р. Львів – Торунь : Liha-Pres, 2025. С. 353–355. DOI: https://doi.org/10.36059/978-966-397-580-1-97.

Повнота опублікування результатів дисертації засвідчується таблицею 1.

Таблиця 1 – Повнота опублікування результатів дисертації

№	Назва	Видання	Підрозділи дисертації, що висвітлюються
Наукові фахові видання України категорії «Б»			
1.	Трансформація поняття службових правовідносин як сфера реалізації принципу гендерної рівності	*Галицькі студії: Юридичні науки.* 2025. Вип. 11. С. 119–122. DOI: https://doi.org/10.32782/galician_studies/law-2025-11-18	п. 1.1
2.	Теоретичні засади та міжнародні орієнтири забезпечення гендерної рівності у публічній службі України	*Галицькі студії: Юридичні науки*. 2025. Вип. 12. С. 158–162. DOI: https://doi.org/10.32782/galician_studies/law-2025-12-23	п. 1.2, п. 1.3
3.	Інституційний механізм забезпечення гендерної рівності у публічній службі	*Науковий вісник публічного та приватного права*. 2025. Вип. 5. С. 514–518. DOI: https://doi.org/10.32844/2618-1258.2025.5.80.	п. 2.1
4.	Напрями вдосконалення законодавства про гендерну рівність і недискримінацію у службових правовідносинах	*Науковий вісник публічного та приватного права*. 2025. Вип. 6. С. 489–494. DOI: https://doi.org/10.32844/2618-1258.2025.6.76.	п. 2.3
Матеріали науково-практичних конференцій			
5.	Зарубіжний досвід забезпечення гендерної рівності та недискримінації у публічній службі: можливості адаптації в Україні	*Proceedings of the International scientific conference "Modern Achievements in Legal Science and Practice"*, Riga, the Republic of Latvia, March 19–20, 2025. Riga : Publishing House "Baltija Publishing", 2025. P. 320–322. DOI:	п. 2.2

		https://doi.org/10.30525/978-9934-26-558-7-87.	
6.	Особливості дотримання принципу гендерної рівності у мілітаризованих та військових видах служби	*Теоретичні та практичні проблеми реалізації норм права* : матеріали XI Міжнародної науково-практичної конференції, м. Кременчук, 5 грудня 2025 р. Львів – Торунь : Liha-Pres, 2025. С. 353–355. DOI: https://doi.org/10.36059/978-966-397-580-1-97.	п. 1.4

ВИСНОВОК

Ознайомившись із дисертацією Іздебської Уляни Ігорівни на тему «Гендерна рівність і недискримінація у службових правовідносинах» та науковими публікаціями, в яких висвітлені основні наукові результати дисертації, а також взявши до уваги підсумки фахового семінару, вважаємо, що:

1. Дисертація Іздебської Уляни Ігорівни на тему «Гендерна рівність і недискримінація у службових правовідносинах» є фундаментальним науковим дослідженням з актуальних питань, характеризується єдністю змісту, містить наукові результати, яким властива наукова новизна, теоретичне та практичне значення, а отже, свідчить про істотний особистий внесок здобувачки у розвиток правової науки.

2. Дисертація Іздебської Уляни Ігорівни на тему «Гендерна рівність і недискримінація у службових правовідносинах» може бути рекомендована до захисту на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – «Право» (галузь знань 08 «Право») у разовій спеціалізованій вченій раді.

Головуючий:
д.ю.н., професор,
професор кафедри конституційного
та адміністративного права
Запорізького національного університету Наталія ВЕРЛОС

Рецензент:
Професор кафедри конституційного
та адміністративного права
Запорізького національного університету,
доктор юридичних наук, професор Євген КУРІННИЙ

Підпис Верлос Наталії
засвідчую Курінний Євген
НАЧАЛЬНИК ВІДДІЛУ КАДРІВ

ВІДДІЛ КАДРІВ

Даря Смафрєєва