

## ІНСТИТУЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ВИМІРІВ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМУНІКАЦІЇ В ОРГАНАХ ВЛАДИ

*Аналізуються інституційні механізми забезпечення гендерних аспектів управлінської комунікації в органах державної влади, що передбачає складний вплив гендеру на моделі та стратегії комунікації. Розглядається вплив гендерної перспективи на прийняття управлінських рішень, лідерство та організаційну культуру. З'ясовано виклики та бар'єри, що перешкоджають ефективному впровадженню гендерних вимірів в управлінську комунікацію, включаючи глибоко вкорінені стереотипи, організаційні упередження та структурну нерівність. Запропоновано підходи до формування інституційних механізмів та стратегічні рекомендації щодо розробки гендерно-інклюзивної комунікаційної політики, рівного представництва в органах, що приймають рішення, та використання гендерно-нейтральної комунікації. Підкреслюється важливість інтеграції гендерних аспектів в управлінську комунікацію, наголошується на просуванні рівності, підвищенні якості прийняття рішень, організаційної ефективності та дотриманні правових і соціальних зобов'язань. Зроблено висновок про необхідність постійного оцінювання та вдосконалення політики, вивчення інтеграції нових технологій для просування комунікації, побудови більш демократичних та ефективних органів державної влади.*

**Ключові слова:** інституційні механізми, гендерні виміри, державне управління, органи державної влади, управлінські комунікації.

### **Bryniuk Kateryna. Institutional Mechanisms for ensuring gender dimensions of management communication in government**

*The study is aimed at analyzing institutional mechanisms for ensuring gender aspects of management communication in state authorities, which involves the complex influence of gender on communication models and strategies. The study examines the impact of a gender perspective on management decision-making, leadership and organizational culture, identifying challenges and barriers that prevent the effective implementation of gender dimensions in management communication, including deep-rooted stereotypes, organizational biases and structural inequality. Approaches to the formation of*

*institutional mechanisms and strategic recommendations are proposed to overcome existing research barriers, emphasizing the development of gender-inclusive communication policies, equal representation in decision-making bodies, and the use of gender-neutral communication.*

**Key words:** *institutional mechanisms, gender dimensions, public administration, public authorities, management communications.*

У сучасному суспільстві питання гендерної рівності виникає у багатьох сферах, спонукаючи до переоцінки структур, політик і практик задля створення більш справедливого та інклюзивного світу. В сфері державного управління досягнення гендерного паритету та сприяння створенню середовища інклюзивної комунікації є першочерговими завданнями. Гендерні аспекти не повинні залишатися периферійними в дискурсі та діях органів державної влади, а мають бути вбудовані в саму сутність управлінських комунікаційних стратегій. Це вимагає поглибленого вивчення інституційних механізмів, які підтримують та сприяють включенню гендерних аспектів у сферу управлінської комунікації в органах державної влади.

Гендерна рівність визнана в усьому світі як фундаментальне право людини, і просування цього принципу є життєво важливим для досягнення сталого розвитку, зміцнення соціальної згуртованості та забезпечення демократичного представництва. У контексті управлінської комунікації гендер відіграє вирішальну роль щодо впливу на прийняття рішень, формулювання політики та загальної організаційної культури. Інклюзивний підхід до комунікації передбачає визнання та повагу до різноманітних поглядів, досвіду та знань, які привносять у процес обговорення як чоловіки, так і жінки. Розуміння того, як інституційні структури підтримують і просувають цей інклюзивний підхід, є ключовим у гарантуванні гендерної рівності в операційній діяльності органів державної влади.

Таке бачення передбачає дослідження норм, політик і практик, які або гальмують, або каталізують гендерні виміри, що в кінцевому підсумку впливає на організаційну ефективність і суспільний добробут. Визнання важливості гендерно чутливої комунікації в органах державної влади – це не лише питання відповідності соціальним очікуванням, а імператив для зміцнення легітимності, довіри та підзвітності в управлінні.

Вивчаючи організаційні основи, політику та ініціативи, доцільним є з'ясування факторів, які впливають на успішну інтеграцію гендерної перспективи в комунікаційні стратегії. Крім того, важливо виокремити виклики та можливості, які виникають у процесі впровадження гендерно інклюзивної комунікації в контексті державного управління, виступаючи за об'єднання зусиль, спрямованих на зміну комунікаційних практик задля побудови більш рівноправного та справедливого суспільства.

Метою статті є дослідження інституційних механізмів забезпечення гендерних вимірів в управлінській комунікації органів державної влади.

Сфера гендерних вимірів в управлінській комунікації в органах державної влади привернула значну увагу науковців та практиків. Вивчення тематики набуло більшої популярності завдяки визнанню важливості гендерної рівності та інклюзивності в різних аспектах життя суспільства, зокрема в державному управлінні та організаційній комунікації.

Дослідження в цій сфері зазвичай охоплюють широкий спектр проблеми, які розглядали О. Безбородова, Ю. Біла-Тюріна, І. Грицай, Я. Дигал, С. Кругова, Л. Наливайко, Я. Полянська, Н. Щербак та ін. Виходячи з важливості тематики, актуальним є аналіз інституційних механізмів забезпечення гендерних вимірів в управлінській комунікації органів державної влади, який не був предметом попередніх досліджень.

Основні методологічні підходи та інструменти, використані у статті, включають компаративний, системний, міждисциплінарний методи, аналіз і синтез. Вказані методичні підходи дали змогу виокремити та оцінити гендерні аспекти управлінської комунікації в органах державної влади, сприяючи глибшому розумінню та розробці ефективних стратегій для забезпечення гендерної рівності у зазначеному контексті.

Гендерні виміри в управлінській комунікації – це способи, якими гендер впливає на комунікаційні процеси та практики в межах управлінських ролей та організаційних умов. Вони охоплюють те, як гендерні ідентичності, ролі та очікування формують стилі та моделі комунікації, динаміку державної влади, прийняття управлінських рішень та лідерство. Важливість розуміння гендерних аспектів полягає у сприянні створенню інклюзивного та спра-

ведливого організаційного середовища, яке враховує різноманітні перспективи, сильні сторони та внесок представників усіх статей. Ефективна управлінська комунікація, яка враховує гендерні аспекти, може підвищити ефективність органу державної влади, задоволеність державних службовців та загальну згуртованість колективу.

Створення та реалізація єдиних для всіх суб'єктів суспільних відносин правових і адміністративних механізмів, гарантування організаційно-процесуальними засобами прав та обов'язків незалежно від статі мають стати запорукою гендерної рівності. Спрямування суспільного розвитку на забезпечення гендерних вимірів в Україні повинно вирішувати завдання щодо модернізації засад гендерної політики; впровадження принципів та основ гендерної рівності в діяльності органів державної влади. З огляду на це механізм імплементації гендерних вимірів має базуватися на функціональному змісті; стабільності; цілепокладанні та досягненні мети; правових нормах; системному та постійному характері; ефективності; гарантованості [1].

Реалізація функцій та вирішення завдань у системі державного управління передбачає постійні внутрішні та зовнішні комунікації органів державної влади. В державному управлінні комунікаційна діяльність розглядається в якості інформаційного потоку; інструмента вербальної взаємодії між учасниками управлінських процесів; компонент діалогу між громадянським суспільством і владними інституціями; модель взаємодії суб'єктно-об'єктного складу в різнорівневих системах управління. Вказані комунікаційні дії реалізуються на різних ієрархічних напрямках, спрямовуються як внутрішньо, так і зовнішньо; опосередковано та контактено [2].

Дослідження вказують на постійний гендерний розрив на керівних посадах в органах державної влади та організаційних контекстах. Жінки часто недостатньо представлені на посадах, пов'язаних з прийняттям рішень, що суттєво впливає на динаміку комунікації на управлінському рівні. У літературі підкреслюється важливість комунікаційної політики та практик, які підтримують гендерну інклюзивність, вирішуючи такі питання, як рівна оплата праці, політика, дружня до сім'ї, та антидискримінаційні заходи. Ці політики мають значний вплив на комунікаційні практики в органах державної влади. [3; 4].

Розуміння гендерних вимірів в управлінській комунікації потребує ґрунтування на різних теоретичних засадах, які проливають світло на те, як гендер впливає на комунікаційні процеси в організаційному контексті. З'ясування динаміки влади є критично важливим для розуміння того, як гендерна комунікація функціонує в межах управлінських ролей. Визнання та усунення владних дисбалансів є фундаментальним для створення більш інклюзивного та справедливого комунікаційного середовища. Огляд окремих досліджень забезпечує основу для розуміння гендерних аспектів в управлінській комунікації, підкреслюючи її актуальність, теоретичне підґрунтя, сфери, які потребують подальшого вивчення та дослідження.

Суттєвим підходом в українському законодавстві щодо гарантування гендерних вимірів стало визначення інституційного механізму впровадження рівних прав і можливостей жінок і чоловіків (Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків») [5]. Механізмом забезпечення гендерної рівності можна визначити інституційні структури (урядову та парламентську), які мають за мету сприяти посиленню повноцінної реалізації жінкою своїх прав. До основних завдань механізму реалізації гендерної рівності слід віднести гарантії застосування законодавчого акту та контроль за його виконанням, зокрема принципу недискримінації та рівності між чоловіками та жінками. Основою для формування інституційного механізму є нормативно-правова база, спрямована на забезпечення їх політичної легітимності [6].

Один із підходів до інституційного механізму забезпечення гендерних вимірів розглядає останній як систему органів, уповноважених на забезпечення гендерної рівності та підтримку інтеграції гендерних підходів у державні політики усіх сфер діяльності (центрального орган державної влади, координаційний орган з питань гендерної політики, представники міністерств, що мають функції впровадження гендерного підходу) [7].

На національному рівні до інституційного механізму входить система органів державної влади, установ та закладів, що реалізують політику рівних прав та можливостей чоловіків і жінок. В Україні сформувалися основні складові зазначеного інституційного механізму державного управління. В подальшому, виходячи з реформування системи державного управління, важливим є забез-

печення належних умов рівних можливостей для прийняття державно-управлінських рішень жінками та чоловіками, паритетного представлення в усіх органах державної влади інтересів різних соціальних груп, забезпечення ефективної взаємодії та співпраці між органами державної влади та громадянами щодо впровадження стандартів гендерної рівності [8].

Під механізмом забезпечення гендерної рівності розуміється інституційна урядову та парламентську структуру, яка створюється з метою сприяння посиленню ролі жінок та повноцінної реалізації жіночою своїх прав. Дослідники інституційного механізму гендерної політики розглядають його як урядові та парламентські структури, які створюються з метою сприяння посиленню ролі жінок та повноцінної реалізації жіночою своїх прав. Їхнім основним завданням є простежити і забезпечити застосування закону, зокрема принципу недискримінації та рівності між жінками і чоловіками. Існує думка, що інституційний механізм гендерної політики в Україні – це створення органів, державних установ або окремих відділів в органах місцевого самоврядування, які формують та реалізують державну гендерну політику; взаємодія органів влади та громадянського суспільства [9].

Розуміння та врахування гендерних аспектів у державно-управлінській комунікації необхідні для створення більш інклюзивного та ефективного середовища, забезпечення справедливого процесу прийняття державно-управлінських рішень та формування культури, яка цінує внесок усіх людей незалежно від статі.

Виходячи із загального розуміння проблематики дотримання гендерної політики, можна запропонувати підходи до реалізації інституційних механізмів забезпечення гендерних вимірів у комунікації (*табл. 1*).

Інституційні механізми гендерних вимірів у комунікації органів державної влади мають важливе значення для створення функціонального середовища. Організаційна політика, нормативно-правові акти демонструють ефективність впровадження гендерно-інклюзивних комунікаційних стратегій у системі органів державної влади. Застосовуючи вказані механізми та постійно вдосконалюючи їх, органи державної влади можуть створити середовище, в якому державні службовці, незалежно від статі, можуть робити ефективний внесок, що в кінцевому підсумку

приведе до більшого управлінського результату та суспільного прогресу.

Таблиця 1

### Інституційні механізми забезпечення гендерних вимірів у комунікації органів державної влади

Механізм	Інструмент	Змістове наповнення
Політика, керівні принципи та рамки для забезпечення гендерних вимірів в управлінській комунікації	Організаційна політика	Впровадження гендерних вимірів комунікаційної політики, яка охоплює рекомендації щодо використання мови, недискримінації та створення інклюзивного управлінського середовища. Наголос на справедливому ставленні, рівних можливостях та нульовій толерантності до гендерної дискримінації у комунікаціях.
	Ініціативи щодо різноманіття та інклюзії	Комплексні програми різноманітності та інклюзивності, зосереджені на гендерному балансі та представництві на керівних посадах. Програми наставництва, тренінги з лідерства та семінари, які навчають працівників та керівників про важливість гендерних вимірів у комунікації.
Вплив органів державної влади на формування та впровадження гендерно-чутливих комунікаційних стратегій	Законодавство та правові рамки	Формування гендерно-інклюзивної комунікації через законодавство, що стосується питань дискримінації на робочому місці, гендерних упереджень та домагань. Законодавче зобов'язання впроваджувати гендерно-чутливі комунікаційні стратегії та покладати на них відповідальність за створення інклюзивного робочого середовища.
	Державні ініціативи з гендерної рівності	Просування гендерної рівності через конкретні ініціативи та заходи, заохочуючи органи державної влади впроваджувати гендерні виміри комунікаційних практик. Партнерство з бізнесом, адвокаційними групами та освітніми установами для просування порядку денного гендерної рівності.

Сформовано на основі: [1; 10-13]

Ефективна реалізація інституційних механізмів гендерних вимірів потребує узгоджених стратегічних підходів щодо посилення гендерної політики відповідно до основних напрямів функціональної та організаційної діяльності (табл. 2).

Систематично вирішуючи адміністративні, правові, організаційні та структурні проблеми, органи державної влади можуть створити інклюзивне комунікаційне середовище, яке охоплює різноманітні гендерні перспективи. Ці стратегії, коли вони впроваджуються узгоджено, дозволяють покращити гендерні виміри, сприяючи кращій комунікації та співпраці між усіма посадовцями органу державної влади.

Впровадження гендерно-інклюзивних комунікаційних стратегій позиціонує орган державної влади як демократичний, прогресивний та відданий ідеї просування різноманітності та рівності. Позитивний публічний імідж приваблює фахівців та сприяє зміцненню довіри серед електорального середовища, зацікавлених сторін та широкої громадськості. Різноманітні гендерні перспективи призводять до ширшого спектра ідей, поглядів та підходів у процесах прийняття управлінських рішень, що сприяє вирішенню проблем та інноваціям. Інклюзивний процес прийняття рішень відображає потреби та прагнення різних верств населення, що сприяє більш комплексній та ефективній політиці.

Таблиця 2

### Стратегії подолання викликів та посилення гендерних вимірів у комунікаційній діяльності органів державної влади

Стратегічні напрями	Завдання щодо реалізації стратегії
Освітні та інформаційні програми	Впровадження освітніх ініціатив, спрямованих на подолання гендерних стереотипів та просування культури інклюзивності, заохочуючи службовців критично оцінювати свої упередження та припущення. Програми підвищення обізнаності з метою ознайомлення з різними стилями спілкування та прийнятті більш інклюзивного підходу.
Різноманітність та інклюзивність лідерства	Прагнення до різноманітного представництва на керівних посадах, встановлюючи цілі щодо гендерного різноманіття на всіх організаційних рівнях. Сприяння створенню середовища, в якому цінуються різні точки зору, створюючи інклюзивну культуру комунікації.
Розробка та впровадження гендерної політики	Розроблення політики, яка наголошує на гендерних вимірах у комунікаційних практиках та передбачає відповідальність за дискримінаційні дії. Інформування та навчання державних службовців щодо гендерних політик, щоб забезпечити їх дотримання та створити культуру підзвітності.



Прозорість та рівні можливості	Забезпечення прозорості у розподілі ресурсів, просуванні по державній службі та проектних завданнях, щоб зменшити гендерну нерівність та забезпечити рівні можливості для зростання та розвитку. Впровадження механізмів звітування та усунення будь-яких гендерних розбіжностей.
Забезпечення гендерного представництва в органах державної влади	Встановлення квот або цілей для забезпечення справедливого представництва всіх статей у ключових органах державної влади.

Дотримання гендерних вимірів комунікаційної політики забезпечено нормами правової бази, пов'язаної з гендерною рівністю та антидискримінаційним законодавством. Демонстрація прихильності до гендерної інклюзивності відповідає етичним принципам та соціальній відповідальності, відображаючи відданість органу державної влади дотриманню фундаментальних прав людини.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (стаття 22) визначає право особи, яка була дискримінована за ознакою статі, у визначеному законом порядку звертатися зі скаргою до органів державної влади, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та судових органів [5]. Особи, що порушили вимоги законодавства щодо забезпечення гендерних принципів і протидії дискримінації, можуть понести цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність.

Гендерні виміри сприяють формуванню в усіх працівників почуття належності до колективу, задоволеності роботою та загальною продуктивності. Державні службовці, які відчувають, що їх думка важлива і цінна, з більшою ймовірністю активно братимуть участь у виконанні своїх функціональних обов'язків, посадових комунікаціях і робити позитивний внесок в органі державної влади.

Впроваджуючи вказані рекомендації та визнаючи потенційні переваги, органи державної влади можуть просуватися до ширшого комунікаційного середовища, яке поважає та включає різноманітні гендерні перспективи. Це не лише відповідає принципам рівності та прав людини, а й сприяє створенню більш ефективної, інноваційної та репрезентативної системи державного управління.

Отже, сфера гендерних вимірів управлінської комунікації в органах державної влади демонструє багатогранний вплив гендеру на моделі та стратегії комунікації. Гендерні перспективи вплива-

ють на процеси прийняття рішень та стилі лідерства, тим самим змінюючи організаційну культуру та результати діяльності. Глибоко вкорінені гендерні стереотипи, організаційні упередження та структурна нерівність створюють значні труднощі у досягненні гендерних вимірів комунікації у державних органах.

Стратегії, спрямовані на посилення гендерних вимірів в управлінській комунікації, підкреслюють необхідність інтеграції гендерних аспектів у комунікаційну структуру органів державної влади для розбудови більш справедливого та ефективного суспільства.

Впровадження інституційних механізмів забезпечення гендерних вимірів в управлінській комунікації органів державної влади надзвичайно важливе. Гендерні виміри в комунікації сприяють обґрунтованому прийняттю рішень, що охоплює ширший спектр точок зору, створенню гармонійної організаційної культури, заохочуючи співпрацю, творчість та продуктивність серед кадрового складу органів державної влади. Узгоджуючись з юридичними зобов'язаннями та соціальними очікуваннями, гендерні виміри в комунікації відображають прихильність органів державної влади до етичної поведінки та суспільного прогресу. Розробка чіткої політики, сприяння рівному представництву та заохочення інклюзивних комунікаційних практик може пом'якшити бар'єри та сприяти створенню інклюзивного комунікаційного середовища.

Визнання та оцінка ролі гендеру в управлінській комунікації є фундаментальним кроком на шляху до більш справедливого та ефективного суспільства. Прийняття різноманітності та сприяння гендерних вимірів у комунікації не лише збагачує організаційну динаміку, але й створює позитивний прецедент для світу, який цінує рівність, взаєморозуміння та співпрацю. Це інвестиція, яка приносить дивіденди у вигляді прогресу, інновацій та єдності.

1. Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія. Київ: «Хай-Тек Прес», 2018. 560 с.
2. Полянська Я. В. Комунікативний процес у системі управління економічними відносинами на місцевому рівні. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2020. № 4(47). С. 131–137.
3. Перегудова Т. В. Формування інституційного забезпечення гендерної рівності в оплаті праці в Україні. *Демографія* [HYPERLINK](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=JUJ_all&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21) “[http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?Z21ID=&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=JUJ\\_all&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=JUJ_all&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21)

P02=0&S21P03=IJ=&S21COLORTERMS=1&S21STR=%D0%9625188” та HYPERLINK “ [HYPERLINK “\[### References\]\(http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\_nbuv/cgiirbis\_64.exe?Z21ID=&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&S21STN=1&S21REF=I0&S21FMT=JUJ\_all&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=IJ=&S21COLORTERMS=1&S21STR=%D0%9625188”</a>економіка. 2021. №. 4\(46\). С. 134-150. <b>4.</b> Світовенко Д. В. <i>Форми та способи реалізації принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України: дис. докт. філософії.</i> КНУ імені Тараса Шевченка, 2023. 248 с. <b>5.</b> Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України. <i>Відомості Верховної Ради України.</i> 2005. № 52. Ст. 561. <b>6.</b> Біла-Тюріна Ю. З. Особливості адміністративно-правового забезпечення гендерної політики в Україні в контексті євроінтеграційних пріоритетів. <i>Публічне управління та митне адміністрування</i>, Спецвипуск, 2022. С. 5-9. <b>7.</b> Гендерна політика в нормативно-правових документах. Частина 1. За заг.ред. Левченко К.Б. / Г.Г. Жуковська, К.Б. Левченко, О.О. Остапенко, О.І. Суслова. Київ, 2020. 186 с. <b>8.</b> Щербак Н. В. Інституційне забезпечення реалізації державної гендерної політики в умовах реформування державного управління. <i>Право та державне управління.</i> 2020. №. 3. С. 141-149. <b>9.</b> Безбородова О. Л. Концептуальні підходи до сутності організаційно-правового механізму гендерної політики в Україні. <i>Державне будівництво.</i> 2020. №. 2. <b>10.</b> Дигал Я. Інституційні механізми забезпечення гендерної рівності у політичній сфері: європейський контекст. <i>Історико-політичні проблеми сучасного світу.</i> 2020. №. 42. С. 148-159. <b>11.</b> Гендерно орієнтоване врядування: практ. посіб. / Іваніна Т., Кисельова О., Колодій М. Київ: Видавничо-поліграфічна компанія «Юстон», 2021. 116 с. <b>12.</b> Наливайко Л. Р., Сірко Л. П. Гендерно-правова експертиза: проблеми теорії та практики: монографія. Дніпро: ДДУВС, 2023. 200 с. <b>13.</b> Кругова С. С. Конституційно-правове забезпечення гендерної рівності в Україні: дис. доктора філософії. Інститут держави і права імені ВМ Корецького НАН України. Київ, 2021. 226 с.</p>
</div>
<div data-bbox=\)](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&S21STN=1&S21REF=I0&S21FMT=JUJ_all&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=IJ=&S21COLORTERMS=1&S21STR=%D0%9625188”</a>соціальна HYPERLINK “<a href=)

1. Hrytsai I. O. *Mekhanizm zabezpechennia pryntsyphu hendernoї rıvnosti: teoriia ta praktyka: monohrafiia.* Kyiv: «Khai-Tek Pres», 2018. 560 s.
2. Polianska Ya. V. *Komunikatyvnyi protses u systemi upravlinnia ekonomichnomu vidnosynamy na mistsevomu rivni. Derzhavne upravlinnia ta mistseve samovriadvannia.* 2020. №. 4(47). S. 131–137.
3. Pehudova T. V.

Formuvannya instytuttsiinoho zabezpechennia gendernoї rovnosti v oplati pratsi v Ukraini. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika*. 2021. №. 4(46). S. 134-150.

4. Svitovenko D. V. Formy ta sposoby realizatsii pryntsyphu hendernoї rovnosti za trudovym zakonodavstvom Ukrainy: dys. dokt. filosofii. KNU imeni Tarasa Shevchenka, 2023. 248 s.

5. Pro zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv: Zakon Ukrainy. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*. 2005. № 52. St. 561.

6. Bila-Tiurina Yu. Z. Osoblyvosti administratyvno-pravovoho zabezpechennia hendernoї polityky v Ukraini v konteksti yevrointehratsiinykh pryorytetiv. *Publichne upravlinnia ta mytne administruvannia*. Spetsvypusk, 2022. C. 5-9.

7. Genderna polityka v normatyvno-pravovykh dokumentakh. Chastyna 1. Za zah.red. Levchenko K.B. / H.H. Zhukovska, K.B. Levchenko, O.O. Ostapenko, O.I. Suslova. Kyiv, 2020. 186 s.

8. Shcherbak N. V. Instytuttsiine zabezpechennia realizatsii derzhavnoi gendernoї polityky v umovakh reformuvannia derzhavnoho upravlinnia. *Pravo ta derzhavne upravlinnia*. 2020. №. 3. S. 141-149.

9. Bezborodova O. L. Kontseptualni pidkhody do sutnosti orhanizatsiino-pravovoho mekhanizmu hendernoї polityky v Ukraini. *Derzhavne budivnytstvo*. 2020. №. 2.

10. Dyhal Ya. Instytuttsiini mekhanizmy zabezpechennia gendernoї rovnosti u politychnii sferi: yevropeiskyi kontekst. *Istoryko-politychni problemy suchasnoho svitu*. 2020. №. 42. S. 148-159.

11. Henderno oriientovane vriaduvannia: prakt. posib. / Ivanina T., Kyselova O., Kolodii M. Kyiv: Vydavnycho-polihrafichna kompaniia «Iuston», 2021. 116 s.

12. Nalyvaiko L. R., Sirko L. P. Henderno-pravova ekspertyza: problemy teorii ta praktyky: monohrafiia. Dnipro: DDUVS, 2023. 200 s.

13. Kruhova S. S. Konstytuttsiino-pravove zabezpechennia gendernoї rovnosti v Ukraini: dys. doktora filosofii. Instytut derzhavy i prava imeni V.M. Koretskoho NAN Ukrainy. Kyiv, 2021. 226 s.

### ***Bryniuk Kateryna. Institutional Mechanisms for ensuring gender dimensions of management communication in government***

The study is aimed at analyzing institutional mechanisms for ensuring gender aspects of management communication in state authorities, which involves the complex influence of gender on communication models and strategies. The study examines the impact of a gender perspective on management decision-making, leadership and organizational culture, identifying challenges and barriers that prevent the effective implementation of gender dimensions in management communication, including deep-rooted stereotypes, organizational biases and structural inequality. Approaches to the formation of institutional mechanisms and strategic recommendations are proposed to overcome existing research barriers, emphasizing the development of gender-inclusive communication policies, equal representation in decision-making bodies, and the use of gender-neutral communication. The importance of integrating gender aspects into management communication is emphasized, promoting equality, improving the quality of decision-making, organizational efficiency and compliance with legal and social obligations is emphasized. This

promotes equality, inclusiveness and recognition of different points of view, which in turn improves decision-making processes, leadership effectiveness and government productivity. In addition, approaches to the implementation of institutional mechanisms for ensuring gender aspects of management communication must comply with legal norms and public expectations, reflecting commitment to ethical behavior and progress in public authorities. The study highlights the need for ongoing policy evaluation and improvement, as well as exploring the integration of new technologies to advance communication. Recognition and acceptance of gender dimensions in managerial communication is a crucial step on the way to building more democratic and effective state authorities.

**Key words:** institutional mechanisms, gender dimensions, public administration, public authorities, management communications.