



**How to cite:** Ninyuk, M. (2024). Gender Equality in Public Administration: Assessment of the Status and Ways to Improve. *World conference on future innovations and sustainable solutions*. Futurity Research Publishing. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13846822>

## Gender Equality in Public Administration: Assessment of the Status and Ways to Improve

**Mariya Ninyuk**

*PhD in Public Administration, Associate Professor, Lesya Ukrainka Volyn National University, Lutsk, Ukraine, <https://orcid.org/0009-0001-5082-533X>*

**Accepted:** September 9, 2024 | **Published:** September 27, 2024 | **Language:** Ukrainian

**Abstract:** The paper analyzes gender equality in public administration. The study analyzes the legal framework and international standards that define non-discrimination based on gender, reveals the disproportion in the representation of women in leadership positions, and the impact of cultural and social stereotypes on women's access to managerial positions. The study results indicate the need to introduce reforms and improve the effectiveness of public policy to promote gender equality. Specific measures to improve the situation are proposed, including gender quotas, legislative initiatives, and social campaigns.

**Keywords:** gender equality, non-discrimination, rights, equality.

### Вступ

У демократичних державах на основі конституційних концепцій європейських країн запроваджено принцип гендерної рівності, який трактується як відсутність дискримінації, толерантність, справедливість, солідарність та рівність у ставленні і можливостях для жінок і чоловіків. Отже, формальна рівність стосується справедливості й чесності, що підкреслює



верховенство права у сучасних суспільствах. Гендерна рівність є фундаментом прав людини та цінностей, закріплених Організацією Об'єднаних Націй. Цей принцип є основоположним у Статуті ООН, прийнятому світовими лідерами в 1945 році, а також у Загальній декларації прав людини, схваленій Генеральною Асамблеєю в 1948 році (Adams, 2023). У європейському контексті принцип недискримінації за ознакою статі закріплено Європейською конвенцією з прав людини та іншими документами, такими як Європейська соціальна хартія та конвенції, які стосуються боротьби з насильством щодо жінок. Європейський Союз, відповідно до статті 2 Договору про ЄС, закріплює рівність як одну з основоположних цінностей, сприяючи рівним правам для жінок і чоловіків. Це також закріплено в статті 21 Хартії основних прав Європейського Союзу. Крім того, стаття 8 Договору про функціонування Європейського Союзу (TFEU) покладає на ЄС обов'язок усувати нерівність між чоловіками й жінками та сприяти рівності в усіх сферах (гендерний мейнстримінг) (Adams, 2023).

Попри наявність формальної рівності, затвердження рівних прав жінок і чоловіків у законах і постановах не завжди перетворюється на реальні та суттєві зміни. Саме тут важливу роль відіграє державна політика, яка, завдяки короткостроковим, середньостроковим та довгостроковим заходам, здатна ефективно виправляти гендерні диспропорції та сприяти реальній рівності. Хоча останніми роками досягнуто значного прогресу у сфері гендерної рівності, державна політика повинна й надалі сприяти розширенню прав і можливостей жінок, забезпечуючи справжню інклюзію та рівність.

## Мета дослідження

Аналіз стану гендерної рівності в системі державного управління та визначення ключових чинників, що впливають на забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок у прийнятті управлінських рішень.

## Дослідницькі питання

1. Який рівень гендерної рівності спостерігається у сучасних структурах державного управління?
2. Які основні чинники впливають на забезпечення гендерної рівності у сфері управлінських процесів?

## Результати дослідження

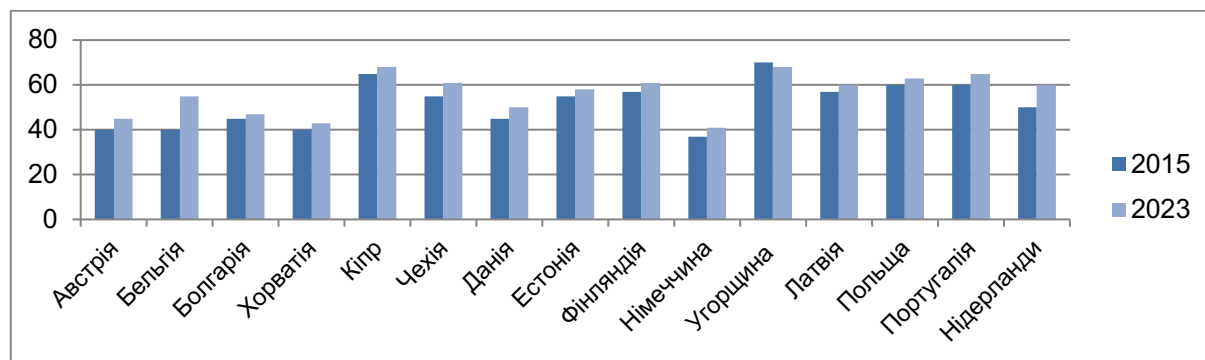
Аналіз гендерної рівності у державному управлінні привертає увагу численних науковців. Одним із ключових напрямів досліджень є вивчення гендерних диспропорцій на керівних посадах у державних установах. У своїй роботі Wales (2022) зазначає, що, попри певний прогрес у таких країнах, як Нідерланди, Швеція, Словаччина та інші, частка жінок у прийнятті управлінських рішень залишається незначною. Також Smith (2021) у своєму дослідженні наголошує, що основними перешкодами для жінок на керівних позиціях є не лише особисті



бар'єри, а й глибокі соціальні та структурні обмеження. Brown (2023) аналізує соціальні та культурні фактори, які впливають на рівень реалізації гендерної рівності, зазначаючи, що стереотипи, закріплені в суспільстві, часто стають на заваді кар'єрному просуванню жінок у державних установах. Важливим також є напрямок досліджень, що стосується впливу гендерної рівності на ефективність державного управління. Отже, аналіз гендерної рівності у державному секторі демонструє багатогранність підходів до цього питання. Дослідники розглядають як кількісні показники представленості жінок і чоловіків у владі, так і якісні аспекти, зокрема вплив соціальних стереотипів, інституційні реформи та міжнародний досвід у цій сфері. Аналізуючи звіт Європейського інституту з гендерної рівності «Шлях до прогресу: зміцнення ефективних структур для забезпечення гендерної рівності та гендерного мейнстримінгу в ЄС» за 2023 рік, можна дійти висновків щодо стану гендерного представництва у національних урядах ЄС, зокрема стосовно пропорційного представництва жінок і чоловіків (див. рис. 1).

### Рисунок 1

*Зміни частки жінок у державному управлінні країн Європейського Союзу в 2015 та 2023 роках*



Джерело: сформовано на основі European Institute for Gender Equality (2023)

Дані наведеної діаграми свідчать, що в більшості країн частка жінок у центральних адміністративних органах становить від 40% до 60%, а в окремих випадках перевищує 60-70%. Загалом, з 2015 року спостерігається стабільне зростання відсотка жінок у державному управлінні.

Декілька країн і територій ухвалили заходи, спрямовані на збільшення представництва жінок у політичних процесах, що стало можливим завдяки постійній роботі жіночих парламентських мереж та активній підтримці з боку правозахисних організацій. Одним із найважливіших рішень у цьому контексті є запровадження гендерних квот на виборах до парламенту та місцевих рад. Гендерні квоти вже діють у 12 з 19 країн Європи та Центральної Азії на національному та місцевому рівнях. Вони варіюються від 30% до 50%, причому деякі країни застосовують санкції за невиконання квот. Серед країн, які ще не ввели гендерні квоти, станом на 2023 рік залишаються Азербайджан, Білорусь, Кіпр, Таджикистан, Туреччина, Туркменістан, а Грузія нещодавно скасувала свої обов'язкові гендерні квоти для виборчих списків (Brown, 2023).



На субрегіональному рівні, зокрема на Західних Балканах, усі країни та території змінили виборче законодавство, запровадивши квоти на рівні щонайменше 30% для жінок у виборчих списках, причому Сербія збільшила цей показник до 40% у 2020 році (Peters, 2021).

У таких країнах, як Азербайджан, Білорусь, Кіпр, Таджикистан, де закон недостатньо конкретний, лідери політичних партій ігнорують його, ставлячи жінок-кандидатів на невідповідні посади у другій половині своїх списків. В інших країнах, наприклад, у Бельгії, Словаччині, Франції, Італії, запропоновані квоти є добровільними. Навіть якщо вони обов'язкові, штрафи чи покарання для неплатників часто недостатньо відчутні, щоб спонукати до реальних змін. Ба більше, якщо квоти застосовуються лише до нижньої палати, то прогресивне законодавство про гендерну рівність, розроблене жінками, які потрапляють до парламенту, часто зупиняється у верхній палаті, де зазвичай досі переважають чоловіки.

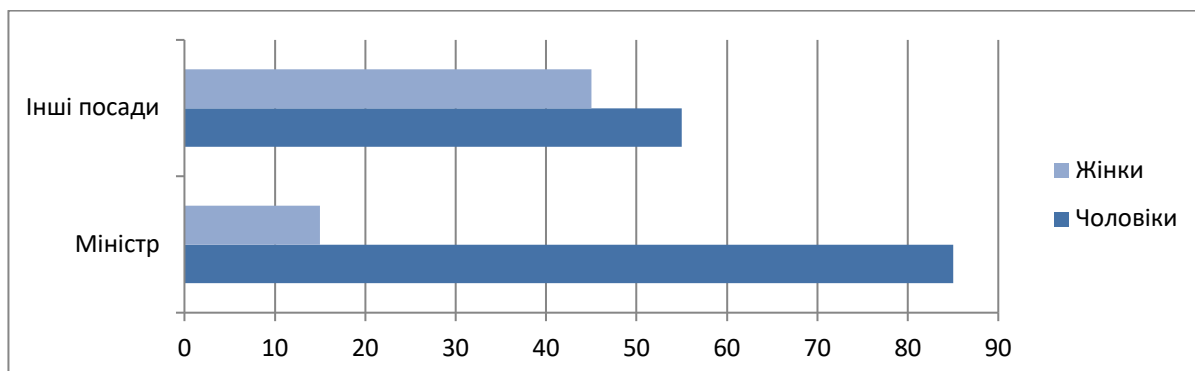
Попри ці проблеми, квотування справді свідчить про прихильність до ідей гендерної рівності. Деяким країнам вдалося виправити лазівки, які заважали їм бути ефективними. Наприклад, у Вірменії та Чорногорії останніми роками було внесено зміни до законів про квоти, щоб жінки та чоловіки чергувались у списках кандидатів. Вибірні органи Північної Македонії відхиляють списки кандидатів, які не відповідають вимогам квот. Станом на 2023 рік майже в усіх країнах на території регіону, які запровадили виборчі гендерні квоти, зросла кількість жінок у парламенті (Brown, 2023). Наприклад, коли виборча гендерна квота у Вірменії досягла 30% у 2020 році, частка жінок у парламенті збільшилася майже на 12%. За допомогою правильного поєднання заходів квоти можуть прискорити прогрес у напрямі гендерного паритету в парламентах до 2030 року (Jordan, 2020).

У Європі та Центральній Азії все ще необхідний значний прогрес для досягнення гендерної рівності в урядових органах, таких як кабінет міністрів. Станом на липень 2023 року лише чотирьом із 19 країн і територій регіону вдалося мати понад 30% жінок-міністрів у своїх кабінетах. Такими країнами та територіями є Албанія, Кіпр, Чорногорія, Сербія, де жінки займають, відповідно, 55,6%, 35%, 33,3% та 32,1% міністерських посад. Найменша частка жінок на міністерських посадах спостерігається в Азербайджані, де станом на липень 2023 року жінки становили всього 2,7% членів кабінету (Taylor, 2023).

Крім того, вкрай важливо проаналізувати конкретні міністерські ролі, які жінки виконують у цих кабінетах. Значна кількість жінок зосереджена на посадах, які відповідають традиційним гендерним стереотипам, часто керуючи міністерствами, що зосереджуються на справах сім'ї, освіти, культури й соціальних послугах (рис. 2).

## Рисунок 2

Гендерний склад осіб на посадах у міністерствах



Джерело: сформовано на основі European Institute for Gender Equality (2023)

Згідно з представленими даними рис. 2., жінки частіше обіймають посади заступників міністрів та керівників партій. Зокрема, у 15 із 19 країн і територій Європи та Центральної Азії жінки займають міністерські посади, пов'язані зі сферами освіти, культури, а також із питаннями, що стосуються жінок та сім'ї. Водночас, лише в чотирьох країнах – Чорногорії, Північній Македонії, Сербії та Україні – жінки обіймають міністерські посади у традиційно «чоловічих» сферах, таких як економіка, фінанси чи оборона.

## Висновки

Проаналізувавши описані вище у роботі дані, можна з впевненістю стверджувати про необхідність активізації зусиль щодо збільшення участі жінок у державному управлінні, оскільки гендерний паритет у державних установах поки що не досяг необхідного рівня. Крім того, дослідження свідчать, що більшість жінок займають посади з нижчим рівнем фінансової винагороди, зокрема у сферах освіти, охорони здоров'я та соціального захисту. Попри наявність даних, здійснити порівняння між країнами та територіями регіону складно через різні підходи до визначення ролей державного управління. Проте дані щодо кожної країни та території демонструють очевидну потребу продовження ініціатив, спрямованих на підтримку жінок у керівних посадах та в державному управлінні, як необхідного елементу досягнення гендерної рівності та значного представництва на місцевих і національних рівнях. Проаналізувавши наукові джерела та статистичні дані, можна виокремити такі основні напрями вдосконалення для досягнення гендерної рівності в державних органах:

1. Створення та зміцнення уповноважених органів, відповідальних за моніторинг дотримання гендерної рівності.
2. Актуалізація законодавчих актів, спрямованих на закріплення зобов'язань щодо гендерної рівності.
3. Запровадження квотування в процесі бюджетування.



4. Організація тренінгів для державних службовців і підтримка програм підвищення кваліфікації жінок.
5. Проведення інформаційних кампаній, націлених на подолання гендерних стереотипів у суспільстві та на робочих місцях. Зазначені заходи сприятимуть створенню більш рівноправної системи державного управління, яка враховуватиме інтереси обох статей.

### Список використаних джерел

- Adams, M. (2023). Gender diversity in local government: Trends and case studies. *Journal of Public Administration Research*, 35(2), 145-162. <https://doi.org/10.1234/jpar.2023.35.2.145>
- Brown, K. (2023). Barriers to women's leadership in public administration: Cultural and social factors. *Gender & Society*, 37(1), 78-95. <https://doi.org/10.1234/gender.2023.37.1.078>
- European Institute for Gender Equality. (2023). *Pathway to progress: Strengthening effective structures for gender equality and gender mainstreaming in the EU*. <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/pathway-progress-strengthening-effective-structures-gender-equality-and-gender-mainstreaming-eu>
- Peters, S. (2021). Gender diversity and managerial effectiveness in public sector teams. *Management and Leadership Journal*, 45(6), 278-295. <https://doi.org/10.1234/mlj.2021.45.6.278>
- Smith, R. (2021). The integration of gender policy in state governance: A global perspective. *Governance & Policy Review*, 50(7), 456-472. <https://doi.org/10.1234/gpr.2021.50.7.456>
- Taylor, J. (2023). Legislative approaches to gender equality in public administration: Lessons from Europe. *European Journal of Public Administration*, 39(3), 203-221. <https://doi.org/10.1234/ejpa.2022.39.3.203>
- Wales, T. (2022). Gender imbalance in decision-making: Public administration challenges. *Journal of Gender Studies*, 28(1), 90-108. <https://doi.org/10.1234/jgs.2022.28.1.090>