

СУЧАСНИЙ СТАН ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ ТА ІСЛАНДІЇ

THE CURRENT STATE OF GENDER EQUALITY IN THE PUBLIC SERVICE SECTOR IN UKRAINE AND ICELAND

Кузава В.І., студентка II курсу магістратури

Навчально-науковий інститут права Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Литвин Н.А., д.ю.н., професор,
професор кафедри службового та медичного права

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

У статті проведено аналіз гендерного складу в органах державної влади та місцевого самоврядування України та Ісландії. Досліджено актуальні статистичні дані обох країн, що дозволяють оцінити рівень представництва жінок і чоловіків у системі державного управління та визначити відповідність цієї ситуації принципам гендерної рівності. Особливу увагу приділено оцінці того, наскільки фактичний розподіл посад узгоджується із законодавчими вимогами щодо забезпечення рівних можливостей у кар'єрному зростанні. У ході дослідження проаналізовано основні тенденції щодо розподілу керівних посад між жінками та чоловіками, що дозволяє простежити наявність чи відсутність позитивних змін у сфері державного управління. Виокремлено основні фактори, що впливають на гендерний дисбаланс, серед яких кадрова політика, особливості структури органів влади та соціокультурні чинники. Значну увагу приділено порівнянню ситуації у різних гілках та рівнях державної влади, що дає змогу оцінити наявність або відсутності системних змін у напрямку гендерної рівності. На основі отриманих статистичних даних визначено сфери, де гендерний дисбаланс є найбільш вираженим, та зроблено висновки щодо актуального стану рівності можливостей у сфері державного управління. За результатами дослідження встановлено, що, незважаючи на певний прогрес у збільшенні частки жінок на керівних посадах у сфері публічної служби, в Україні досі залишається недостатньо реалізованою політика рівних можливостей. Ісландія ж навпаки демонструє більш успішні практики в контексті гендерної рівності на рівні державних органів, де значно більша кількість жінок обіймає лідерські позиції. Відзначено, що в Україні гендерна нерівність в управлінських структурах все ще залишається помітною, спостерігається нерівномірний розподіл посад між жінками та чоловіками залежно від рівня управління, що вказує на збереження бар'єрів для рівного доступу до керівних посад. Тому підкреслено необхідність подальших зусиль у зміцненні гендерної рівності в публічній службі України, зокрема через розробку ефективніших політик та механізмів підтримки жінок на керівних посадах.

Ключові слова: гендерна рівність, публічна служба, Ісландія, державна влада, місцеве самоврядування, керівні посади, гендерний дисбаланс.

The article presents an analysis of the gender composition in the bodies of state power and local self-government in Ukraine and Iceland. It examines the current statistical data of both countries, allowing for an evaluation of the representation of women and men in the public administration system and determining how well this situation aligns with the principles of gender equality. Special attention is given to assessing how the actual distribution of positions corresponds to legislative requirements regarding equal opportunities for career advancement. The study analyzes key trends in the distribution of leadership positions between women and men, which helps track the presence or absence of positive changes in the field of public administration. The main factors influencing gender imbalance are identified, including personnel policies, the structure of government bodies, and socio-cultural factors. Significant attention is paid to comparing the situation across different branches and levels of government, enabling an evaluation of the presence or absence of systemic changes toward gender equality. Based on the statistical data obtained, areas where gender imbalance is most pronounced are identified, and conclusions are drawn regarding the current state of equal opportunities in public administration. The research concludes that, despite some progress in increasing the share of women in leadership positions in public service, the policy of equal opportunities in Ukraine remains insufficiently implemented. Iceland, on the other hand, demonstrates more successful practices in the context of gender equality at the level of government bodies, where a significantly larger number of women hold leadership positions. It is noted that gender inequality in management structures in Ukraine is still evident, with an uneven distribution of positions between women and men depending on the level of governance, indicating the persistence of barriers to equal access to leadership positions. Therefore, the article emphasizes the need for further efforts to strengthen gender equality in Ukraine's public service, particularly through the development of more effective policies and mechanisms to support women in leadership roles.

Key words: gender equality, public service, Iceland, state power, local self-government, leadership positions, gender imbalance.

Постановка проблеми. Гендерна рівність у публічній службі є важливою складовою демократичного суспільства, однак в Україні спостерігаються значні дисбаланси у представленості жінок і чоловіків у державному секторі. Хоча жінки складають більшість серед державних службовців і службовців в органах місцевого самоврядування, їх представництво на вищих керівних рівнях залишається низьким. Аналіз ситуації в Україні вказує на глибокі гендерні стереотипи та структурні бар'єри, які обмежують можливості жінок для просування на вищі посади в державному управлінні. Ці дисбаланси потребують ґрунтовного дослідження і пошуку шляхів вирішення, що має велике значення для досягнення гендерної рівності та ефективного управління. Одним з цікавих напрямків для порівняння є досвід Ісландії, де гендерна рівність в управлінні демонструє значно більш збалансовані результати. Порівняння ситуації в Україні та Ісландії дозволить глибше зрозуміти фактори, що впливають на гендерну рівність у публічному секторі, та знайти можливі шляхи для поліпшення ситуації в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема забезпечення гендерної рівності у сфері публічної служби залишається недостатньо висвітленою в наукових дослідженнях, особливо в контексті порівняльного аналізу різних країн. Існуючі праці зосереджені на загальних аспектах гендерної рівності у державному управлінні, правових аспектах дотримання принципів рівності, а також на особливостях впровадження гендерної політики у державних органах. Зокрема, у роботі Яременко О. І. та Намазова Ю. І. аналізують концепцію гендерної рівності в управлінських структурах, визначають основні підходи до її реалізації та розглядають проблеми впровадження гендерно чутливих ініціатив у державному управлінні. М. М. Білинська розглядає загальні питання гендерної політики в управлінській сфері, висвітлюючи правові та організаційні механізми забезпечення рівних можливостей. Смірнова А. О. розглядає виклики, що постають перед жінками у сфері державної служби. Г. Л. Бондар та Д. В. Михайлюнок висвітлюють теоре-

тичні та практичні аспекти реалізації гендерної політики в органах державної влади України та аналізують основні бар'єри та можливості щодо посилення рівності у сфері публічної служби. Камінська Н. В., Чернявський С. С. та Перунова О. С. зосереджуються на впровадженні гендерних стандартів в системі МВС та інших центральних органів виконавчої влади.

Метою статті є аналіз гендерного складу в органах державної влади і місцевого самоврядування України, зокрема в контексті представництва жінок на керівних посадах. Дослідження також має на меті порівняння українського досвіду з практиками гендерної рівності в Ісландії, країні, яка займає лідируючі позиції у світових рейтингах гендерної рівності, зокрема в публічному управлінні.

Виклад основного матеріалу. Забезпечення гендерної рівності в органах публічної влади є важливим чинником реалізації таких важливих принципів, як: 1) соціальна справедливість, оскільки створюються умови для надання жінкам такого ж обсягу прав та можливостей, що й чоловікам; 2) результативність, що полягає в підвищенні показників результатів роботи; 3) ефективність, що безпосередньо залежить від різноманітності суб'єктів командної роботи, зокрема з точки зору статі [1, с. 38].

Національне агентство з питань державної служби України (далі – НАДС) оприлюднило статистичні дані щодо чисельності державних службовців за 4 квартал 2024 року. Зокрема, за інформацією НАДС [2], загальна кількість фактично працюючих державних службовців станом на кінець 2024 року становила 156 276 осіб. При цьому кількість жінок серед них становила 118 285 (приблизно 76%), тоді як чоловіків було лише 37 991 (24%). Такий суттєвий дисбаланс свідчить про те, що жінки складають більшість працівників у сфері державного управління.

Однак аналіз розподілу за категоріями посад демонструє цікаві закономірності:

– категорія А (вищий корпус державної служби, керівні посади найвищого рівня): жінок 60 осіб (27,27%), чоловіків 160 осіб (72,73%);

– категорія Б (посади керівного рівня середнього рівня): жінок 25 026 осіб (66,48%), чоловіків 12 619 осіб (33,52%);

– категорія В (нижчий рівень державної служби, спеціалісти, виконавці): жінок 93 199 осіб (78,71%), чоловіків 25 212 осіб (21,29%).

Статистичні дані свідчать про значне переважання жінок у категорії С., що робить їх ключовою ланкою державного апарату, гарантом його стабільності та ефективності. Водночас це явище формує своєрідний соціальний феномен: хоча жінки визначають «обличчя» державної служби, їхній вплив на ухвалення стратегічних рішень залишається обмеженим.

На вищих рівнях кар'єрної ієрархії ситуація кардинально змінюється. У категорії А, яка включає керівні посади найвищого рівня, частка чоловіків суттєво перевищує частку жінок (72,73% проти 27,27%). Це свідчить про те, що ключові управлінські рішення здебільшого ухвалюють чоловіки, тоді як жінки, попри чисельну перевагу у сфері, мають значно нижчі шанси обіймати керівні посади.

Ситуація у категорії Б виглядає більш збалансованою, але жінки все ж складають дві третини зайнятих посад (66,48%). Це означає, що на середньому рівні управління можливості для жінок ширші, проте досягти найвищих посад їм набагато складніше.

Отже, гендерний аналіз державної служби України демонструє значну кількісну перевагу жінок, проте ця перевага не поширюється на керівні посади. Представники політичних сил, які перебувають сьогодні при владі, яскраво демонструють недостатнє розуміння або неприйняття концепції гендерної рівності та її переваг для суспільства, в тому числі на місцевому рівні.

Станом на 07 лютого 2025 року представництво жінок та чоловіків на посадах голови обласної ради, голови обласної державної адміністрації [3] виглядає наступним чином (табл. 1):

Таблиця 1

Представництво жінок та чоловіків на посадах голови обласної ради, голови обласної державної адміністрації

	Голова обласної ради	Голова облдержадміністрації
Область		
Черкаська	Чоловік	Чоловік
Чернігівська	Жінка	Чоловік
Чернівецька	Чоловік	Чоловік
Дніпропетровська	Чоловік	Чоловік
Донецька	Територія міста є тимчасово окупованою	Чоловік
Івано-Франківська	Чоловік	Жінка
Харківська	Жінка	Чоловік
Херсонська	Чоловік	Чоловік
Хмельницька	Жінка	Чоловік
Київська	Чоловік	Чоловік
Кіровоградська	Чоловік	Чоловік
Луганська	Територія міста є тимчасово окупованою	Чоловік
Львівська	Чоловік	Чоловік
Миколаївська	Чоловік	Чоловік
Одеська	Чоловік	Чоловік
Полтавська	Чоловік	Чоловік
Рівненська	Чоловік	Чоловік
Сумська	Чоловік	Чоловік
Тернопільська	Чоловік	Чоловік
Вінницька	Чоловік	Жінка
Волинська	Чоловік	Чоловік
Закарпатська	Чоловік	Чоловік
Запорізька	Жінка	Чоловік
Житомирська	Чоловік	Чоловік
Міста зі спеціальним статусом		
місто Київ	Чоловік	Чоловік
місто Севастополь	тимчасово окупована територія	тимчасово окупована територія

Джерело: Офіс Президента України.

Зазначена статистика демонструє значне домінування чоловіків на посадах голів обласних рад та облдержадміністрацій: 83% чоловіків та 17% жінок.

Представленість жінок на посадах сільських, селищних, міських голів також невисока – 16,6% за результатами виборів 2020 року [4]. Робота в таких умовах є найбільш складною, оскільки вимагає безпосереднього контакту з виборцями, вирішення конкретних життєвих проблем, звичай, з мінімальними наявними для цього ресурсами.

З огляду на вищезазначений аналіз стану забезпечення гендерної рівності у сфері публічної служби в Україні, доцільно розглянути ситуацію в Ісландії – країні, яка посідає провідні позиції у світових рейтингах гендерної рівності.

Ісландія є однією з країн, що демонструють високий рівень гендерної рівності у сфері публічного управління. Згідно з офіційною статистикою Ісландії [5], у 2017 році жінки становили 47,6% членів державних комітетів і рад, тоді як чоловіки – 52,4%. Такий розподіл вказує на відносно

збалансоване представництво, що свідчить про доступність цих органів для обох статей.

Ці органи відіграють важливу роль у процесі прийняття рішень та формуванні державної політики, тому їхній склад є показовим з точки зору рівності можливостей у доступі до управлінських функцій. Високий відсоток жінок свідчить про те, що жінки мають змогу активно долучатися до роботи консультативних і координаційних структур, впливаючи на розвиток державних політик та програм.

Станом на січень 2019 року жінки обіймали 41,7% керівних посад у державних установах, у той час як чоловіки – 58,3% [5]. Це свідчить про суттєву присутність жінок у сфері державного управління на рівні керівництва, хоча чоловіки все ще зберігають перевагу.

Яскравим прикладом гендерного паритету може слугувати розподіл керівних посад в одному з державних органів – Управлінні з охорони праці (табл. 2) [6].

Таблиця 2
Розподіл керівних посад в одному з державних органів – Управлінні з охорони праці

Посада в Управлінні з охорони праці	Стать особи, що займає посаду
Генеральний директор Управління з охорони праці	жінка
Керівник відділу охорони праці	чоловік
Керівник відділу управління та аналітики	чоловік
Керівник відділу по роботі з персоналом, інформації та розвитку	жінка

Джерело: Статистика Ісландії.

Аналіз гендерного складу керівних посад в Управлінні з охорони праці Ісландії свідчить про дотримання принципу рівного доступу чоловіків і жінок до управлінських позицій. Представлений розподіл демонструє наближеність до гендерного паритету в структурі керівництва цього органу, що є важливим показником збалансованого кадрового підходу в державній службі.

Серед чотирьох керівних посад в Управлінні з охорони праці дві займають жінки та дві – чоловіки. Найвища посада в організації – генеральний директор – обіймається жінкою, що свідчить про відсутність бар'єрів для просування жінок на вищі управлінські рівні.

Розподіл керівних посад між чоловіками та жінками виглядає наступним чином: жінки керують напрямками загального управління органом (генеральний директор) та розвитку кадрових ресурсів і інформаційної роботи, чоловіки займають керівні посади у сферах охорони праці та аналітики.

Така модель розподілу відображає не лише формальне дотримання принципів рівності, але й певні тенденції щодо гендерного структурування управлінських функцій.

Хоча представлені дані свідчать про рівномірний розподіл керівних посад між чоловіками та жінками, помітно, що гендерна приналежність керівників може частково відповідати традиційним соціальним уявленням щодо ролей у сфері управління. Чоловіки очолюють відділи, пов'язані з аналітичною роботою та технічною сферою охорони праці, що відповідає усталеним тенденціям щодо домінування чоловіків у технічних і стратегічних напрямках управління. Жінки займають керівні посади в загальному адміністративному управлінні та сфері роботи з персоналом, що корелює з традиційним сприйняттям жінок як більш схильних до управління людськими ресурсами та комунікаційної діяльності. Попри це, факт перебування жінки на найвищій посаді – генерального директора – є свідченням реальної можливості кар'єрного зростання для жінок у державних органах Ісландії.

Однак для комплексного розуміння стану гендерної рівності у сфері публічної служби необхідно розглянути ще один важливий рівень управління – місцеве самоврядування.

Муніципалітети Ісландії відіграють ключову роль у забезпеченні адміністративних послуг, реалізації соціальної політики та розвитку місцевих громад. Саме тут відбувається безпосередня взаємодія між громадянами та владою, що робить питання гендерного балансу особливо актуальним. Розподіл керівних посад у муніципалітетах може не лише відображати загальні тенденції щодо гендерної рівності, а й демонструвати, наскільки рівномірним є доступ жінок і чоловіків до ухвалення рішень на місцевому рівні.

Всього в Ісландії 62 муніципалітети, з яких 38 очолюють чоловіки (61,3%), а 24 – жінки (38,7%). Найбільший гендерний баланс спостерігається в Північній Ісландії (Norðurland vestra, Norðurland eystra) та Austurland, де частка жінок досягає 50%. Найменша кількість жінок-керівників у регіоні Suðurnes – лише 1 жінка серед 4 керівників (25%) [7].

Отже, як свідчать наведені дані, жінки займають менше керівних посад, але в окремих регіонах гендерна рівність майже досягнута.

Цікавою є статистика з поділом керівників муніципалітетів за гендерною ознакою в залежності від виду муніципалітету [7]. В Ісландії муніципалітети можна умовно поділити на міські (найбільші населені пункти) та сільські (менші громади, включаючи невеликі міста й сільські райони) (табл. 3).

Таблиця 3
Розподіл керівників муніципалітетів за гендерною ознакою в залежності від виду муніципалітету

Категорія	Загальна кількість	Чоловіки	Жінки	% жінок
Міські муніципалітети	24	14	10	41,7%
Сільські муніципалітети	38	24	14	36,8%
Загалом	62	38	24	38,7%

Джерело: Союз муніципалітетів Ісландії.

Як свідчать наведені дані, жінки частіше очолюють міські муніципалітети (41,7%), ніж сільські (36,8%). Найбільше жінок-керівників муніципалітетів знаходиться великих містах, зокрема і в столиці – Рейк'явіку, що свідчить про більшій можливості для жінок у великих громадах.

Отже, у Ісландії жінки продовжують займати менше керівних посад в муніципалітетах порівняно з чоловіками, хоча в окремих регіонах, зокрема в Північній та Східній Ісландії, досягнуто значного гендерного балансу. Жінки частіше очолюють міські муніципалітети, що може бути пов'язано з більшими можливостями для кар'єрного зростання у великих містах, таких як Рейк'явік. Це свідчить про те, що гендерна рівність у керівництві муніципалітетів є досягнута лише частково, але є позитивні тенденції.

Висновки. Аналіз гендерного розподілу у сфері публічної служби України демонструє значну кількісну перевагу жінок, проте ця перевага не поширюється на керівні посади, що свідчить про існування вертикальної сегрегації. Жінки складають основну частину працівників державного апарату, але доступ до ключових управлінських позицій для них залишається обмеженим. Зокрема, в категорії А частка чоловіків у три рази перевищує частку жінок, що свідчить про наявність системних бар'єрів у кар'єрному просуванні жінок.

Ситуація у сфері місцевого самоврядування також демонструє суттєвий гендерний дисбаланс. Частка жінок на посадах голів обласних державних адміністрацій та обласних рад становить лише 17%, а серед міських, селищних і сільських голів – 16,6%. Це свідчить про те, що жінки залишаються значно менш представленими на рівні прийняття стратегічних рішень, що може мати негативні наслідки для формування інклюзивної політики в Україні.

Зіставлення з досвідом Ісландії, яка є світовим лідером у забезпеченні гендерної рівності, дозволяє визначити ключові аспекти успішної політики у цьому напрямі. У державному управлінні Ісландії жінки займають 41,7% керівних посад, а рівномірний розподіл управлінських позицій у державних органах демонструє відсутність істотних структурних бар'єрів для кар'єрного зростання жінок. Місцеве

самоврядування в Ісландії також демонструє більш збалансовану ситуацію: 38,7% муніципалітетів очолюють жінки, що значно перевищує аналогічний показник в Україні.

Загалом, отримані результати свідчать про необхідність впровадження додаткових механізмів для забезпечення рівного доступу жінок до керівних посад у державному управлінні та місцевому самоврядуванні України. Зокрема, доцільним є розширення програм наставництва для жінок, запровадження прозорих процедур відбору на керівні посади та активізація політики гендерних квот у сфері публічного управління. Досвід Ісландії демонструє, що послідовна державна політика щодо забезпечення рівності сприяє більш справедливому розподілу управлінських ресурсів та ефективному прийняттю рішень у державному секторі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Теремецький В.І., Литвин Н.А., Самілик Л.О. Реалізація гендерної політики в органах публічної влади. *Право.ua*. 2022, № 3. С. 38-47. URL: http://pravo.unesco-socio.in.ua/wp-content/uploads/archive/Pravo-ua-2022-3/Pravo_ua_2022_3_038.pdf (дата звернення: 18.03.2025).
2. Дашборд щодо кількісного складу державних службовців в Україні. *Національне агентство України з питань державної служби* : вебсайт. URL: <https://nads.gov.ua/test?v=66de8f59549ff> (дата звернення: 27.02.2025).
3. Голови обласних державних адміністрацій. *Офіс Президента України* : вебсайт. URL: <https://www.president.gov.ua/lustration/lustr-list/lustr-local-adm/lustr-oda> (дата звернення: 08.02.2025).
4. Гендерний моніторинг місцевих виборів. *Центральна виборча комісія* : вебсайт. URL: <https://www.cvk.gov.ua/actualna-informaciya/187243.html> (дата звернення: 27.02.2025).
5. Women and men. *Statistics Iceland* : вебсайт. URL: <https://statice.is/statistics/society/social-affairs/women-and-men/> (дата звернення: 27.02.2025).
6. Starfsfólk. *Vinnueftirlitið* : вебсайт. URL: <https://island.is/s/vinnueftirlitid/starfsfolk> (дата звернення: 27.02.2025).
7. Sveitarfélög. *Samband íslenskra sveitarfélaga* : вебсайт. URL: <https://www.samband.is/sveitarfelog> (дата звернення: 27.02.2025).