

## ГЕНДЕРНА АСИМЕТРІЯ В ОРГАНІЗАЦІЙНИХ СТРУКТУРАХ ОРГАНІВ ВЛАДИ

*Розглянуто питання впливу певних факторів на процеси управління. Окрема увага приділена аналізу сучасних підходів до оптимізації управлінських рішень. Проаналізовано емпіричні результати досліджень. Описано методологічні засади дослідження, які базуються на порівняльному аналізі національного та зарубіжного досвіду, аналізі нормативно-правових актів, вторинному аналізі соціологічних даних, а також дискурсивному аналізі офіційних політичних наративів.*

*У результаті дослідження зроблено висновок, що гендерна асиметрія в системі державного управління не лише відображає структурну дискримінацію, а й обмежує потенціал людського капіталу, підриває довіру громадян до інституцій влади та знижує ефективність реалізації політик сталого розвитку.*

**Ключові слова:** *гендерна асиметрія, органи влади, державне управління, гендерна рівність, соціокультурні стереотипи, гендерна політика, дискримінація, гендерні квоти, управлінські практики, правовий захист.*

### **Brynyuk Kateryna. Gender asymmetry in organizational structures of government bodies**

*The issue of the influence of certain factors on management processes has been examined. Particular attention is given to the analysis of modern approaches to optimizing managerial decisions. Empirical research results have been analyzed. The methodological framework of the study is described, based on a comparative analysis of national and international experience, analysis of regulatory and legal acts, secondary analysis of sociological data, as well as discursive analysis of official political narratives.*

*As a result of the study, it is concluded that gender asymmetry in the public administration system not only reflects structural discrimination but also limits the potential of human capital, undermines citizens' trust in government institutions, and reduces the effectiveness of sustainable development policy implementation.*

**Key words:** *gender asymmetry, authorities, public administration, gender equality, socio-cultural stereotypes, gender policy, discrimination, gender quotas, management practices, legal protection.*

У сучасних умовах демократичного розвитку суспільства та реалізації принципів належного врядування забезпечення гендерної рівності у сфері державного управління набуває особливої актуальності. Водночас, незважаючи на декларативне закріплення гендерної рівності у національному законодавстві та міжнародно-правових актах, у практиці функціонування органів державної влади України зберігається суттєва гендерна асиметрія, що виявляється у диспропорційному представництві жінок і чоловіків на керівних посадах, нерівномірному доступі до владних ресурсів, обмежених можливостях впливу на процеси прийняття політичних і адміністративних рішень.

Актуальність дослідження посилюється в умовах реалізації реформ державного управління та процесів європейської інтеграції, які передбачають необхідність дотримання стандартів гендерної рівності не лише на рівні законодавства, а й у структурно-інституційному вимірі. Водночас наявні наукові підходи переважно зосереджені на аналізі гендерної політики, культурних стереотипів або управлінських комунікацій, тоді як проблематика структурної гендерної асиметрії в органах влади, зокрема у вимірах вертикальної та горизонтальної сегрегації, залишається фрагментарною.

Відтак виникає об'єктивна необхідність комплексного дослідження гендерної асиметрії як системного явища, що впливає на ефективність управлінських процесів, рівень демократичного представництва та соціальну справедливість у державному секторі. Вивчення чинників, механізмів та наслідків гендерного дисбалансу в організаційних структурах органів влади дасть змогу не лише ідентифікувати наявні бар'єри для реалізації принципу рівності, а й сформувані підґрунтя для розробки ефективних управлінських рішень щодо усунення дискримінаційних практик та вдосконалення кадрової політики.

Питання забезпечення гендерної рівності та формування інклюзивних комунікаційних практик у державному управлінні стали об'єктом міждисциплінарного аналізу як в українському, так і в міжнародному науковому дискурсі. Значний внесок у розвиток цієї

тематики здійснили такі вітчизняні та зарубіжні дослідники, як Н. Безрукова, Г. Блекберн, О. Бухтіяров, К. Дайнеко, І. Головащенко, Т. Кагановська, М. Колодій, Т. Коломієць, Р. Найдю, О. Пищуліна, Н. Рябушенко, Т. Семененко, О. Стрельченко, Б. Фішер, О. Цюпа та ін. Дослідницький інтерес до питань гендерної репрезентації в державному адмініструванні та реформування управлінських практик на основі принципів рівності знайшов своє відображення в працях таких учених, як Р. Б. Адамс, М. Ф. Амореллі, І. М. Гарсія-Санчес, Т. Іваніна, О. Кисельова, М. Колодій, П. Парротта, Н. Сміт, Д. Феррейра та ін.

Незважаючи на зростаючу наукову зацікавленість проблематикою гендерного виміру, питання ідентифікації та подолання гендерної асиметрії в організаційних структурах органів державної влади, зокрема щодо диспропорційного представництва жінок і чоловіків на керівних посадах, усе ще залишаються недостатньо теоретично обґрунтованими та емпірично дослідженими.

**Мета статті** – здійснити аналіз гендерної асиметрії в організаційних структурах органів влади.

Гендерна асиметрія в організаційних структурах органів державної влади залишається постійною проблемою в прагненні до рівності та представницького управління. Незважаючи на значний прогрес за останні десятиліття, недостатнє представництво жінок на керівних посадах в організаційних структурах органів влади продовжує залишатися глобальним явищем. Зазначена асиметрія не лише відображає ширшу суспільну нерівність, а й має глибокі наслідки для ефективності та легітимності державних установ.

Розуміння гендерної асиметрії потребує ретельного вивчення основних факторів, які сприяють нерівному представництву та участі статей у керівних посадах. Історичні, культурні та інституційні бар'єри продовжують перешкоджати прогресу в досягненні гендерного паритету. Крім того, вкорінені стереотипи часто впливають на сприйняття компетентності та стилів керівництва, ще більше посилюючи диспропорції у державному управлінні.

Цікавим аспектом у тривалій боротьбі з будь-якою формою гендерної нерівності є те, що незважаючи на всі зусилля, існує достатня диспропорція, яка призводить до гендерної асиметрії. Асиметрія представлена в багатьох формах, таких, як різниця в оплаті праці, домашнє насильство, нерівний доступ до освіти та

недостатнє представництво жінок на керівних посадах [1]. Аналізуючи низку відповідних досліджень щодо гендерної асиметрії та її ефективного зменшення, доходимо висновку, що досягнення гендерної рівності є не лише питанням соціальної справедливості [2]. Успіх у цій сфері може ефективно впливати на зростання популярності сталого розвитку, стабільне просування соціальної єдності та отримання потенціалу кращого людського капіталу.

Загалом слід підкреслити, що гендерну асиметрію зазвичай відносять до значної гендерної нерівності, яка включає розбіжності в соціальних нормах, культурних переконаннях та історичній спадщині. Це означає, що така асиметрія забезпечує нерівний розподіл можливостей, ресурсів і влади між особами різної статі, коли представник однієї статі отримує певні привілеї порівняно з іншою.

Очевидною ілюстрацією гендерної асиметрії є гендерна різниця в оплаті праці. Незважаючи на той факт, що більшість сучасних органів влади впроваджує політику та стандарти щодо рівної оплати праці для працівників обох статей, жінки продовжують отримувати нижчу зарплату порівняно з їхніми колегами-чоловіками, які можуть займати подібні посади та обсяг робіт. Така ситуація має місце не лише в країнах зі слабкою економікою, а й у сильних, де влада докладає багато зусиль для досягнення гендерної рівності в різних соціальних аспектах, у тому числі в робочому просторі.

Можна підкреслити, що така різниця в оплаті праці не тільки обмежує економічну незалежність жінок, а й негативно впливає на цикл фінансової залежності. Ще одним викликом є освіта, яка призводить до факту гендерної асиметрії. Наприклад, у кількох країнах жінки все ще мають проблеми з отриманням кваліфікованої освіти нарівні з чоловіками, що призводить до таких розмірів, що вони мають менше можливостей і свобод для особистого саморозвитку. Тому жінки отримують менші ролі в суспільстві, де вони не мають права голосу чи можливості говорити про себе через проблеми із самозабезпеченням. Така ж ситуація спостерігається щодо зайняття жінками керівних посад та стабільних показників насильства щодо жінок, особливо випадків домашнього насильства, коли громадянки практично не мають правового захисту.

Сучасні дослідження демонструють складність гендерної асиметрії в державних органах з огляду на її причини, наслідки та потенційні шляхи вирішення [3]. Гендерна асиметрія стосується

нерівного ставлення та представництва статей у різних контекстах, включаючи соціальну, політичну та економічну сфери. Вказана концепція має вирішальне значення для розуміння динаміки влади та впливу в організаційних структурах, зокрема в органах влади. Для аналізу гендерної асиметрії було розроблено різні теоретичні основи, кожна з яких пропонує різні погляди на основні механізми, які зберігають нерівність (табл. 1.).

Таблиця 1

### Ключові концепції гендерної асиметрії

| Дефініція         | Визначення                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Стать             | Належить до соціальних і культурних атрибутів, ролей і очікувань, пов'язаних з тим, щоб бути чоловіком або жінкою. Охоплює низку ідентичностей за межами бінарної класифікації [4].                                              |
| Гендерна рівність | Державні гарантії, за яких люди будь-якої статі мають рівні права, обов'язки та включають рівний доступ до ресурсів і процесів прийняття рішень [5].                                                                             |
| Гендерна політика | Формується відповідно до нормативно-правових актів та стратегій, спрямованих на просування гендерної рівності та вирішення проблем, пов'язаних із гендерною дискримінацією в різних секторах, включаючи державне управління [6]. |

Розглянемо основні концепції гендерної асиметрії. У соціально-му конструкціонізмі передбачається, що гендер є не біологічною даністю, а радше соціально сконструйованим феноменом. Гендерні ролі та очікування створюються та зміцнюються через соціальні взаємодії та культурні норми [7]. Підхід допомагає пояснити, як суспільні переконання щодо статі сприяють системній нерівності в організаціях.

У феміністській теорії наголошується на необхідності розуміння історичних і політичних контекстів, які формують гендерні відносини. Теорія критикує патріархальні структури, які підтримують гендерну асиметрію, і виступає за трансформаційну політику, спрямовану на досягнення рівності [8]. Феміністські погляди є важливими для аналізу бар'єрів, з якими стикаються жінки при доступі до керівних посад у державному управлінні.

Інтерсекціональність, розроблена К. Креншоу [9], досліджує, як різні соціальні ідентичності, включаючи расу, клас і сексуальність, перетинаються із статтю, створюючи унікальний досвід пригнічення та привілеїв. Розуміння взаємозв'язку має важливе значення для усвідомлення складності гендерної асиметрії та розробки інклюзивної політики.

Гендерний мейнстрімінг передбачає інтеграцію гендерної перспективи на всіх етапах розробки та впровадження політики. Гендерний мейнстрімінг має за мету гарантувати, що гендерні міркування не є непомітним явищем, а займають центральне місце в процесах прийняття рішень [10].

Теоретичні основи гендерної асиметрії забезпечують основу для розуміння складної взаємодії соціальних, культурних та інституційних факторів, які зберігають нерівність в організаційних структурах. Вирішення проблем гендерної асиметрії має важливе значення для досягнення Цілей сталого розвитку Організації Об'єднаних Націй (ЦСР), зокрема Цілі: Гендерна рівність, яка перетинається з іншими проблемами розвитку, такими, як бідність, нерівність у здоров'ї та екологічна стійкість [11].

Значним прогресом в усуненні гендерної асиметрії характеризуються Європа та США. Баркер і Джірас [12] дослідили вплив пандемії на гендерну асиметрію в Європі, оскільки жінки мали працювати та виконувати домашні обов'язки, тоді як до чоловіків ставилися краще, уникаючи більшої кількості обов'язків. Кокс-Хан і Хелдман [13] підкреслили, що Європі все ще потрібно зосередитися на першопричинах нерівності та боротися з гендерними стереотипами, які існують на робочому місці.

Боротьба жінок за існування в політичній сфері є однією з найбільш досліджуваних наукових проблем [14]. Наукові дослідження в цій галузі зазвичай зосереджуються на участі та представництві жінок у національній політиці. Однак, враховуючи, що демократична участь починається на місцевому рівні, проблема представництва та участі жінок у політиці стає ще важливішою. На гендерну асиметрію в органах державної влади впливає безліч факторів, які формують гендерні стереотипи. Крім того, вплив політики та законодавства на гендерну рівність у державному управлінні має вирішальне значення для розуміння цієї динаміки.

Представництво жінок у національній та місцевій політиці має бути збільшено, щоб запобігти ґрунтуванню політики та практики на гендерній асиметрії. У демократичних системах політичне представництво, особливо різних груп, є однією з найважливіших вимог демократії. Участь або представництво в механізмі політичного представництва груп, які піддаються різним практикам дискримінації через свою ідентичність, переконання, стать і соціальне становище, є ситуацією, яка зміцнює демократію.

Історичний контекст відіграє вирішальну роль у формуванні гендерної динаміки в політичних інститутах. Патріархальні структури протягом тривалого часу управляли суспільствами, впроваджуючи традиційні гендерні ролі, які зумовлюють участь жінок і чоловіків у суспільному житті. Як зазначають дослідники [15], суспільства із сильними патріархальними нормами часто чинять опір прогресивній гендерній політиці, зберігаючи гендерну асиметрію в управлінні.

Культурні фактори також значною мірою впливають на гендерні стереотипи. Культурні переконання щодо гендерних ролей формують очікування, які покладаються на осіб, які займають керівні посади. Наприклад, стереотипи, які пов'язують лідерські якості з маскулінністю, можуть перешкоджати просуванню жінок у державному управлінні. Ця культурна обумовленість зміцнює уявлення про те, що в управлінні, по суті, домінують чоловіки, що впливає на практику найму та просування по службі в державних органах.

Соціальні фактори, включаючи мережі та соціалізацію, ще більше закріплюють гендерну асиметрію. Доступ жінок до неформальних мереж, які часто служать платформами для наставництва та просування, зазвичай обмежений порівняно з їхніми колегами-чоловіками. Соціальна динаміка може створювати перешкоди для жінок, які шукають керівні посади в органах влади.

Роль політики та законодавства є ключовою у вирішенні гендерної асиметрії у державному управлінні. Законодавчі рамки, які сприяють гендерній рівності, такі як квоти для представництва жінок на політичних посадах, покращують участь жінок в органах влади [16]. Країни, які впроваджують такі заходи, часто мають більш справедливе гендерне представництво, демонструючи, що проактивні політичні зусилля можуть пом'якшити історичну нерівність.

І навпаки, відсутність гендерно чутливої політики може посилити наявну нерівність. У багатьох регіонах неадекватний правовий захист від дискримінації та домагань обмежує здатність жінок брати повну участь у державному управлінні. Як наголошується в аналітичних документах Організації Об'єднаних Націй, ефективна політика має важливе значення для створення середовища, у якому може процвітати гендерна рівність, наголошуючи на необхідності комплексної правової бази, яка підтримує права та представництво жінок. Наслідком виявлених проблем є реалізація певних політичних заходів з боку держави (табл. 2).

Таблиця 2

### Політичні підходи щодо впливу на гендерну асиметрію

| Політичний аспект     | Опис                                                                                                  | Вплив на гендерну асиметрію                                         |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| Гендерні квоти        | Законодавчі заходи, спрямовані на збільшення представництва жінок у політичних ролях та органах влади | Покращує видимість та участь жінок в державному управлінні          |
| Правовий захист       | Закони, які захищають від гендерної дискримінації та сприяють рівності на робочому місці              | Необхідний для створення сприятливого середовища для розвитку жінок |
| Невідповідна політика | Відсутність гендерно чутливого законодавства та політики може закріпити системну нерівність           | Зберігає перешкоди для повної участі жінок у державному управлінні  |

Розуміння факторів, що впливають на гендерну асиметрію в органах державної влади, вимагає всебічного вивчення історичних, культурних і соціальних елементів, а також критичного впливу політики та законодавства. Враховуючи ці фактори, держава може працювати над сприянням гендерній рівності в державному управлінні, більш інклюзивному та ефективному управлінню.

Вирішення гендерної асиметрії у структурах органів влади потребує багатогранного підходу, який охоплює реформу політи-

ки та впровадження ефективних практик, чутливих до гендерної динаміки. Щоб ефективно подолати гендерну асиметрію, вкрай важливо вдосконалити політику та запровадити нові заходи, спрямовані на просування гендерної рівності.

Запровадження гендерних квот може значно збільшити представництво жінок на керівних посадах. Країни з добре продуманими гендерними квотами обирали до парламенту значно більше жінок, ніж ті, у яких відповідно на 7 пунктів більше в одно- або нижніх палатах і на 17 пунктів більше у верхніх палатах [17]. Вказані квоти можуть бути адаптовані до різних рівнів влади, щоб забезпечити інклюзивність.

Гендерно чутливу політику слід оцінювати через гендерні підходи, гарантуючи, що вона враховує особливі потреби та досвід як жінок, так і чоловіків, що включає проведення оцінки гендерного впливу для всіх запропонованих законів, що може допомогти виявити потенційні відмінності та сприяти справедливим результатам. Держава повинна забезпечити надійний і ефективний правовий захист від дискримінації за ознакою статі, що передбачає не лише прийняття законів, а й надання ресурсів для їх реалізації та забезпечення відповідальності за порушення.

Вирішення гендерної асиметрії у владних структурах потребує комплексної стратегії, що охоплює як вдосконалення політики, так і впровадження ефективних методів управління. Приймаючи рекомендації, державні органи можуть сприяти інклюзивному середовищу, яке підтримує гендерну рівність і сприяє ефективній участі жінок у керівних посадах.

Усунення гендерної асиметрії в органах влади має важливе значення для забезпечення справедливого представництва та ефективного прийняття рішень. Дослідження підкреслює важливість впровадження надійної політики та практик, спрямованих на просування гендерної рівності на керівних посадах. Застосовуючи такі заходи, як гендерні квоти, гендерно чутливі оцінки політики та зміцнення нормативно-правової бази, держава може створити більш інклюзивне середовище.

Більше того, інтеграція ефективних методів управління, таких як навчання гендерній різноманітності, програми наставництва та гнучкі умови роботи, може значно підвищити участь жінок у державному управлінні. Стратегії не тільки сприяють розширенню

прав і можливостей жінок, а й покращують загальну ефективність і оперативність державних органів.

Оскільки суспільства розвиваються, державним органам вкрай необхідно прийняти гендерну рівність як фундаментальний принцип ефективного управління. Постійне оцінювання та адаптація стратегій гарантують, що гендерні питання залишатимуться пріоритетними, і це призведе до більш справедливого суспільства. Гендерна асиметрія в організаційних структурах державних органів залишається суттєвою проблемою, що має далекосяжні наслідки для державного управління, результатів політики та громадської довіри. Останні дослідження поглибили розуміння причин і наслідків цієї асиметрії, підкресливши складну взаємодію структурних, культурних та індивідуальних факторів, які зберігають гендерну нерівність в управлінні у державному секторі [3, с. 77].

Дослідження демонструють, що цілеспрямована політика та культурні зміни можуть ефективно подолати гендерну асиметрію [3; 4]. Однак прогрес залишається нерівномірним у всьому світі, й потрібні постійні зусилля для досягнення та підтримки гендерної рівності в системі державного управління. Долаючи гендерну асиметрію в органах державної влади, можна створити більш представницькі та ефективні державні органи, які краще задовольнятимуть потреби всіх громадян.

Отже, гендерна асиметрія в організаційних структурах органів влади залишається системною проблемою, яка проявляється у нерівному представництві жінок на керівних посадах, нерівному доступі до ресурсів, а також у впливі стереотипів на сприйняття лідерських якостей. Незважаючи на наявність правових механізмів і політик, спрямованих на забезпечення гендерної рівності, їх імплементація в багатьох випадках є недостатньою або неефективною.

Ключовими бар'єрами для подолання гендерної асиметрії є глибоко вкорінені соціокультурні установки, обмежений доступ жінок до політичних і управлінських процесів, а також відсутність дієвого правового захисту від дискримінації. Необхідний комплексний підхід до подолання гендерної нерівності, що передбачає поєднання нормативно-правових змін, освітніх програм та трансформації організаційної культури в органах влади.

Перспективи подальших досліджень полягають у науковому обґрунтуванні інституційних, нормативно-правових та соціокуль-

турних механізмів подолання гендерної асиметрії в організаційних структурах органів влади з урахуванням сучасних викликів демократичного врядування.

1. Breda T., Jouini E., Napp C., Thebault G. Gender stereotypes can explain the gender-equality paradox. *Social Sciences*. 2020. Vol. 117, №. 49. P. 31063-31069.
2. Foley M., Cooper R. Workplace gender equality in the post-pandemic era: where to next? *Journal of Industrial Relations*. 2021. Vol. 63, №. 4. P. 463-476.
3. Коломієць Т. В. Подолання гендерної асиметрії як механізм регулювання соціальних конфліктів українського суспільства. *Вісник НТУУ «КПІ»*. Сер. Політологія. Соціологія. Право. 2019. №3 (43). P. 74-79.
4. Morgenroth T., Ryan M. K. The effects of gender trouble: An integrative theoretical framework of the perpetuation and disruption of the gender/sex binary. *Perspectives on Psychological Science*. 2021. Vol. 16, № 6. P. 1113-1142.
5. Gender Equality and Women, Peace and Security / United Nations. 2020. URL: [https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/gewps19\\_respack\\_v7\\_eng\\_digital.pdf](https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/gewps19_respack_v7_eng_digital.pdf).
6. Hervías Parejo V., Radulović B. Public policies on gender equality. *Gender-Competent Legal Education*. Cham: Springer International Publishing, 2023. P. 405-428.
7. Cislighi B., Heise L. Gender norms and social norms: differences, similarities and why they matter in prevention science. *Sociology of Health & Illness*. 2020. Vol. 42, № 2. P. 407-422.
8. Usmani S., Ali E. H. F., Kottaparamban M., Hadi S. Role of Feminist Theories in Addressing Issues of Gender Diversity. *Kurdish Studies*. 2023. Vol. 11, № 3. P. 439-452.
9. Crenshaw K. On Intersectionality: Essential Writings. *Faculty Books*. 2017. № 255. URL: <https://scholarship.law.columbia.edu/books/255>
10. Стрельченко О. Г., Бухтіярова І. Г., Бухтіяров О. А. Гендерний мейнстримінг під час реалізації публічно-правових повноважень на шляху євроінтеграційних процесів: адміністративно-правовий аспект. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2022. № 5. С. 153-158.
11. United Nations Development Programme. 2023. URL: <https://www.undp.org/results>.
12. Barker K., Jurasz O. Online violence against women as an obstacle to gender equality a critical view from Europe. *European Equality Law Review*. 2020. № 1. P. 47-60.
13. Cox-Han L., Heldman C. Women, power, and politics: the fight for gender equality in the United States. New York: Oxford University Press, 2023. 352 s.
14. Krook M. L., Sanin J. R. The cost of doing politics? *Analyzing violence and harassment against female politicians*. 2020. Vol. 18, № 3. P. 740-755.
15. Castro P., Tascón M. T., Corral S. Can patriarchal attitudes moderate the relation between women on boards and firm economic performance? *European Research on Management and Business Economics*. 2023. Vol. 29, № 3. Article 100222.
16. Barnes T. D., Holman M. R. Gender quotas, women's representation, and legislative diversity. *The Journal of Politics*. 2020. Vol. 82, № 4. P. 1271-1286.
17. New IPU report shows well-

designed quotas lead to significantly more women MPs. Inter-Parliamentary Union. 2019. URL: <https://www.ipu.org/news/press-releases/2019-03/new-ipu-report-shows-well-designed-quotas-lead-significantly-more-women-mps>.

### References

1. Breda T., Jouini E., Napp C., Thebault G. Gender stereotypes can explain the gender-equality paradox. *Social Sciences*. 2020. Vol. 117, №. 49. P. 31063-31069.
2. Foley M., Cooper R. Workplace gender equality in the post-pandemic era: where to next? *Journal of Industrial Relations*. 2021. Vol. 63, №. 4. P. 463-476.
3. Kolomiets T. V. Podolannia hendernoi asymetrii yak mekhanizm rehuliuвання sotsialnykh konfliktiv ukrainskoho suspilstva [Overcoming gender asymmetry as a mechanism for regulating social conflicts in Ukrainian society]. *Visnyk NTUU «KPI»*. Ser. Politolohiia. Sotsiolohiia. Pravo. 2019. № 3 (43), 74-79.
4. Morgenroth T., Ryan M. K. The effects of gender trouble: An integrative theoretical framework of the perpetuation and disruption of the gender/sex binary. *Perspectives on Psychological Science*. 2021. Vol. 16, № 6. P. 1113-1142.
5. Gender Equality and Women, Peace and Security / United Nations. 2020. URL: [https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/gewps19\\_respack\\_v7\\_eng\\_digital.pdf](https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/gewps19_respack_v7_eng_digital.pdf).
6. Hervias Parejo V., Radulović B. Public policies on gender equality. *Gender-Competent Legal Education*. Cham: Springer International Publishing, 2023. P. 405-428.
7. Cislighi B., Heise L. Gender norms and social norms: differences, similarities and why they matter in prevention science. *Sociology of Health & Illness*. 2020. Vol. 42, № 2. P. 407-422.
8. Usmani S., Ali E. H. F., Kottaparamban M., Hadi S. Role of Feminist Theories in Addressing Issues of Gender Diversity. *Kurdish Studies*. 2023. Vol. 11, № 3. P. 439-452.
9. Crenshaw K. On Intersectionality: Essential Writings. *Faculty Books*. 2017. № 255. URL: <https://scholarship.law.columbia.edu/books/255>
10. Strelchenko O. H., Bukhtiiarova I. H., Bukhtiiarov O. A. Hendernyi meinstryminh pid chas realizatsii publichno-pravovykh povnovazhen na shliakhu yevrointehratsiinykh protsesiv: administrativno-pravovyi aspekt [Gender mainstreaming during the implementation of public-legal powers on the path of European integration processes: administrative-legal aspect]. *Aktualni problemy vitchyznianoï yurysprudentsii*. 2022. №5. S. 153-158.
11. United Nations Development Programme. 2023. URL: <https://www.undp.org/results>.
12. Barker K., Jurasz O. Online violence against women as an obstacle to gender equality a critical view from Europe. *European Equality Law Review*. 2020. № 1. P. 47-60.
13. Cox-Han L., Heldman C. Women, power, and politics: the fight for gender equality in the United States. New York: Oxford University Press, 2023. 352 s.
14. Krook M. L., Sanin J. R. The cost of doing politics? Analyzing violence and harassment against female politicians. *Perspective on Politics*. 2020. Vol. 18, № 3. P. 740-755.
15. Castro P., Tascón M. T., Corral S. Can patriarchal attitudes moderate the relation between women on boards and firm economic performance? *European Research on Management and Business Economics*. 2023. Vol. 29, № 3. Article 100222.
16. Barnes T. D., Holman M. R. Gender quotas, women's representation, and legislative diversity.

*The Journal of Politics*. 2020. Vol. 82, № 4. P. 1271-1286. 17. New IPU report shows well-designed quotas lead to significantly more women MPs. Inter-Parliamentary Union. 2019. URL: <https://www.ipu.org/news/press-releases/2019-03/new-ipu-report-shows-well-designed-quotas-lead-significantly-more-women-mps>.

***Bryniuk Kateryna. Gender asymmetry in organizational structures of government bodies***

The article examines the problem of gender asymmetry in the organizational structures of government bodies as a key challenge of modern democratic governance. The factors that determine the unequal representation of women in the public administration system are analyzed, in particular socio-cultural stereotypes, institutional barriers and regulatory and legal restrictions. It is found that, despite the existence of internationally recognized strategies and legal mechanisms to ensure gender equality, the real state of affairs indicates a persistent gender disparity in access to power. The main forms of gender asymmetry are characterized, including the difference in wages, limited access to quality education, underrepresentation of women in management and legal vulnerability to discrimination. It is substantiated that the persistent presence of asymmetry negatively affects the efficiency, inclusiveness and legitimacy of state institutions. Theoretical approaches to understanding gender issues are identified, in particular social constructionism, feminist theory, the concept of intersectionality and gender mainstreaming, which allow identifying deep mechanisms of inequality reproduction. Conclusions are drawn regarding the need for a comprehensive and systemic approach to overcoming gender asymmetry, which should include reforming legislation, implementing gender-sensitive policies, ensuring equal access to resources, as well as transforming management practices based on the principles of inclusiveness and gender justice.

The study pays special attention to the analysis of the international experience of the European Union and the USA in implementing gender quotas, equality indicators and monitoring mechanisms, which proves the effectiveness of systemic state intervention in overcoming gender imbalance. The comparative generalization carried out showed that successful models should be based on intersectoral interaction, political will and sustained support from civil society.

***Key words:*** gender asymmetry, authorities, public administration, gender equality, socio-cultural stereotypes, gender policy, discrimination, gender quotas, management practices, legal protection.