

DOI: <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2026-58-6>

УДК 005:338.2:305-055.2(477)

Корицька Ольга Іванівна

кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту організацій,
Національний університет «Львівська політехніка»
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4852-188X>

Наконечна Анна Юріївна

здобувачка вищої освіти першого (бакалаврського) рівня,
Національний університет «Львівська політехніка»
ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-9024-3249>

Olha Korytska, Anna Nakonechna

Lviv Polytechnic National University

**ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ МЕНЕДЖМЕНТУ
ТА ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ:
РЕГІОНАЛЬНИЙ АНАЛІЗ У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ****GENDER ASPECTS OF MANAGEMENT
AND ENTREPRENEURSHIP IN UKRAINE:
A REGIONAL ANALYSIS DURING MARTIAL LAW**

Анотація. У статті досліджено трансформацію ринку праці України в умовах воєнного стану (2022–2025 рр.) крізь призму гендерних аспектів менеджменту та підприємництва. На прикладі Львівської області проаналізовано динаміку реєстрації суб'єктів господарювання. Виявлено стійку тенденцію до зростання частки жінок-керівниць бізнесу. Особливу увагу звернено на фактор війни, всупереч якому у 2024 році жінки зареєстрували 60% від усіх нових фізичних-осіб підприємців у країні. Проаналізовано регіональні особливості підприємницької активності жінок в Україні. Виявлено гендерний розрив в оплаті праці та обґрунтовано причини створення жінками власного бізнесу як способу самостійного встановлення рівня доходів. Запропоновано системні заходи щодо урівноваження гендерного балансу, включаючи підвищення прозорості оплати праці та гендерно-збалансовану корпоративну політику.

Ключові слова: бізнес, гендерні аспекти, гендерна рівність, жіноче лідерство, менеджмент, ринок праці.

Summary. The transformation of the Ukrainian labor market during 2022–2025 is fundamentally characterized by deep shifts in gender aspects in the professional management and business, specifically the rising role and share of women in these economic spheres. The research provides a detailed analysis of gender proportions using the Lviv region as a primary example based on business registrations. The statistics show that among the heads of legal entities, men continue to occupy the dominant position in a ratio of 70% to 30%. However, the number of women leaders is growing; by 2025, this figure increased by 2,959 ones compared to 2022. Regarding individual entrepreneurs, the Lviv region exhibits a situation that is very close to full gender parity, where women account for 51.12% and men for 48.88%. The number of female individual entrepreneurs grew by 15,445 units (+3.26 percentage points) between 2022 and 2025. National trends demonstrate a significant recovery in entrepreneurial activity following the initial decline in 2022 caused by the full-scale war against Ukraine. In 2025, women registered over 153,000 new individual entrepreneurs nationwide. Regional analysis highlights that the highest concentration of female-led businesses is found in Kyiv, which accounts for 13.6% of all new individual entrepreneurs, followed by the Dnipropetrovsk, Lviv, and Odesa regions. This evolution now reflects the destruction of stereotypes regarding male dominance. Gender equality is recognized as a social value and a crucial factor for economic growth, management efficiency, and regional competitiveness. Despite these gains, a persistent gender pay gap remains a systemic challenge caused by factors ranging from industry differences to social prejudices affecting trust in women as high-level specialists. This gap acts as a causal factor for women to start their own businesses during the war. To foster a fair and stable labor market, systemic solutions are required, including pay transparency, state support for women in high-tech sectors and management, and the implementation of gender-balanced corporate policies to ensure gender equality across levels internally as well.

Keywords: business, gender aspects, gender equality, female leadership, management, labor market.

Постановка проблеми. Питання гендеру в менеджменті та підприємстві є актуальним і важливим для сучасного суспільства та ринку праці. Це не просто етична чи соціальна проблема, а один із ключових факторів, який впливає на ефективність, інноваційність та конкурентоспроможність підприємств та організацій в умовах стрімкого розвитку світового ринку та глобалізації. Унаслідок цього, ігнорування гендерних аспектів праці може призвести до значних фінансових втрат як і для бізнесу, так і спричинити обмеження кадрового потенціалу населення через постійні непорозуміння та дискримінацію, або ж негативним чином проявитися у, так званій, соціальній відповідальності бізнесу. Окрім попередніх впливів, це, безперечно, спричинить репутаційні втрати, які можуть в подальшому не підлягати виправленню, і зведуть нанівець репутацію підприємства чи організації, яка вибудовувалася та підтримувалася роками та потребувала багато зусиль. У такому контексті, актуальності набуває питання: чи дійсно присутнє дане явище у сучасному підприємстві в Україні, чи впливає фактор війни і, за підтвердження цього, якими є шляхи вирішення даної ситуації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Гендерна проблематика в менеджменті та підприємстві активно вивчається як вітчизняними, так і закордонними науковцями. Зосередимо наш пошук на тих авторах, які досліджують питання саме вітчизняних гендерних проблем і рішень. Комплексний аналіз гендерних аспектів у бізнес-адмініструванні та управлінні підприємствами провели Гук О.В., Мохонько Г.А., Артеменко Л.П. [1], та виокремили групи заходів щодо забезпечення гендерної рівності на основі аналізу нормативно-правових актів та емпіричних даних про гендерні нерівності в Україні. Теоретико-методологічні основи гендерного підходу в управлінні персоналом розкрито у дослідженні [2], де автори обґрунтували переваги впровадження гендерного підходу та охарактеризували етапи його імплементації через систему гендерних індикаторів на прикладі конкретної організації. Питання забезпечення гендерного балансу на керівних позиціях проаналізувала О. Другова у роботі [3]. Авторка окреслює перешкоди та успішні практики просування жінок до топ-менеджменту. Специфіку жіночого підприємництва як напряму економічної активності висвітлено у праці [4], де констатовано скорочення гендерного розриву та потенціал розвитку жіночого бізнесу в умовах війни. Інституційні механізми формування гендерно-збалансованого бізнесу через державну політику систематизувала Д. Тюріна у дослідженні [5].

Міжнародний контекст представлено аналітичними звітами UN Women Ukraine [6], що документують імплементацію Національної стратегії

подолання гендерного розриву в оплаті праці до 2030 року з метою його скорочення з 18,6% до 13,6% [7], та European Commission [8], яка зафіксувала показник гендерної рівності в Україні на рівні 0,714. Дослідження Міжнародної організації праці (ILO) [9] охоплює участь України у міжнародній коаліції EPIC та роль гендерної рівності у постконфліктній реконструкції економіки. Із найновіших досліджень 2025 року, наприклад, у [10] досліджено парадоксальний ефект війни на економічну інклюзію жінок через програми перекваліфікації. Автором доведено, що війна може стимулювати економічну інтеграцію жінок, саме на успішних прикладах залучення жінок в бізнес в Україні у часі війни. В аналітичному звіті World Economic Forum [11] Україна у 2024 році посіла 63 позицію із 146 країн у Global Gender Gap Index, відзначаючи поліпшення з 81 позиції у 2022 році.

Зважаючи на вищенаведені публікації та дослідження, проблематика наукового вивчення ролі та ефективності жінок у менеджменті та підприємстві є завжди затребуваною. Невирішеним питанням є визначення актуальних гендерних змін на ринку праці в Україні, зумовлених війною та структурними диспропорціями серед чоловічого населення, у зв'язку із мобілізацією. Активність жінок на економічному фронті та підприємстві в Україні, їх лідерські якості, уміння керувати бізнесом – це все є напрями досліджень, які потребують додаткового ґрунтовного вивчення.

Метою дослідження є аналіз динаміки та трансформації гендерних пропорцій у сфері управління та бізнесу України (зокрема на прикладі Львівської області) упродовж 2022–2025 років, виявлення чинників впливу на підприємницьку активність жінок та розробка рекомендацій щодо посилення гендерної рівності як фактору економічного зростання.

Методи дослідження. У межах даного дослідження застосовано абстрактно-логічний метод, як один із основних, задля формування узагальнень теоретичних та практичних даних, висунення власних припущень стосовно гендерної ситуації серед керівників підприємств і фізичних осіб-підприємців та заключення вичерпних та доречних висновків, які відповідають темі статті. Використано статистичний аналіз для збирання, узагальнення та систематизації даних, узятих із Державної служби статистики України з розділів «Економічна статистика», «Багатогалузєва статистична інформація», «Реєстр респондентів статистичних спостережень». Застосовано порівняльний аналіз, результати якого візуалізовано у таблицях і діаграмах, для подачі інформації у структурованому вигляді із попереднім сортуванням і ранжуванням вхідних даних.

Виклад основного матеріалу дослідження. Трансформація ринку праці в Україні у період

2022–2025 років характеризується змінами гендерних аспектів в менеджменті і бізнесі, а саме – зростанням ролі і частки жінок у цих сферах.

Розглянемо статистику гендерних пропорцій на прикладі Львівської області. У таблиці 1 систематизовано основні кількісні показники реєстрації суб'єктів господарювання у часі війни за 2022–2025 роки.

Як бачимо, серед страті керівника юридичних осіб переважають чоловіки, у пропорції: 70% – чоловіки-керівники бізнесу, 30% – жінки. Але кількість жінок-керівниць щороку зростає. Так, станом на 01.01.2025 року кількість жінок-керівниць зросла на 2959 од. порівняно із 2022 роком.

Що стосується співвідношення серед власників фізичних осіб-підприємців (ФОП), то тут спостерігаємо ситуацію наближену до гендерної рівності: 48,88% чоловіків та 51,12% жінок. Кількість і частка жінок щороку зростає. Станом на 01.01.2025 року кількість жінок-ФОП зросла на 15445 од. порівняно із 2022 роком (+3,26 в. п.).

На рис. 1 візуалізовано зміну кількості жінок-ФОП у Львівській області за 2021–2025 роки.

Можемо констатувати помітну тенденцію до зростання підприємницької активності після тимчасового спаду у 2022 році, що було зумовлено початком повномасштабної війни проти України. За даними Forbes Ukraine [14] упродовж восьми місяців 2024 року кількість нових ФОП в Україні практично не змінилася порівняно з аналогічним періодом 2023 року, адже тоді їх зареєстрували 193521. Для порівняння, у 2021 році цей показник був нижчим на 7048 од. Серед регіонів найбільшу підприємницьку активність демонструють: Київ (13,6% від усіх нових ФОП), Дніпропетровська область (9,3%), Львівська та Київська області (по 7,5%) і Харківщина (6,7%). У 2024 році зафіксовано максимум участі жінок у підприємстві, оскільки вони відкрили 60% усіх нових ФОП. Для порівняння у 2023 році їхня частка становила 55,6%, а у 2022 – лише 47%. За найновішими даними від Opendatabot [15], понад 153 тис. новостворених ФОП за січень-листопад 2025 року в Україні відкрили жінки. На рис. 2 представлено регіональні особливості гендерних аспектів менеджменту та ведення бізнесу жінками.

Таблиця 1 – Кількість зареєстрованих суб'єктів господарювання у Львівській області за 2022–2025 роки, на 1.01 кожного року, од.

	2022	2023	2024	2025
Кількість зареєстрованих юридичних осіб, де керівники:				
Чоловіки	55384	57606	59232	60486
Жінки	22091	22850	23740	25050
Кількість зареєстрованих фізичних осіб-підприємців, де керівники:				
Чоловіки	41612	46009	54774	62200
Жінки	49587	55706	61861	65032

Джерело: систематизовано авторами за [12]

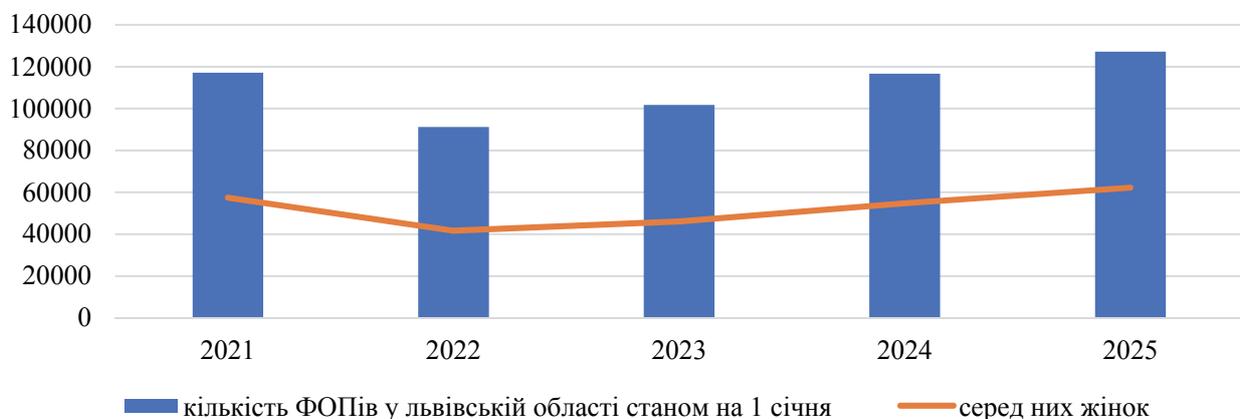


Рисунок 1 – Кількість жінок-ФОП у Львівській області, серед загальної кількості ФОП у Львівській області, од., за 2021–2025 роки

Джерело: побудовано авторами за [13]

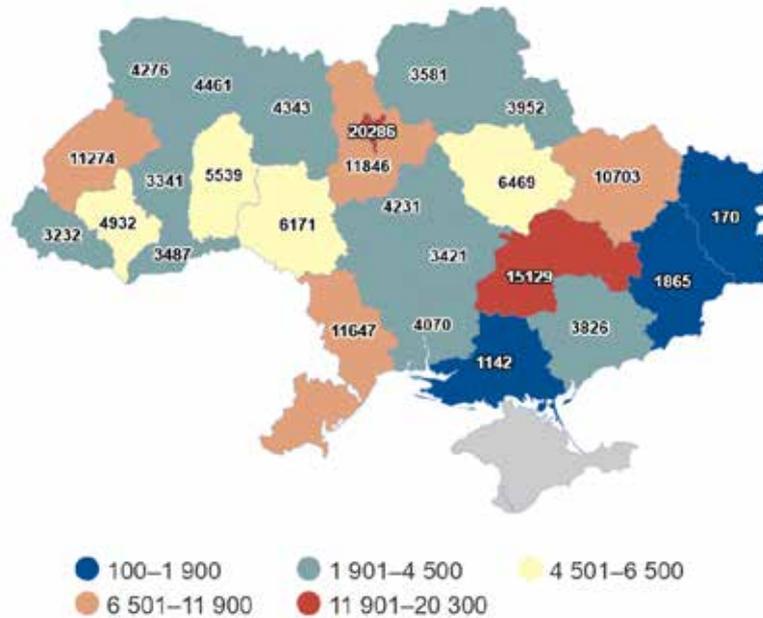


Рисунок 2 – Картосхема кількості відкритих ФОП жінками за регіонами в Україні, станом на 01.11.2025

Джерело: [15]

Із картосхеми можна виснувати про домінуючу кількість відкритих ФОП жінками, серед інших регіонів України, у Києві, на Дніпропетровщині, Одещині та Львівщині.

На рис. 3 візуалізовано зміну кількості жінок-керівниць активних підприємств у Львівській області за 2021–2024 роки.

Гендерні аспекти активного керівництва підприємствами характеризують стабільність, що, у т. ч., зумовлена фактором війни, який стримує розвиток підприємництва жінками, і, однозначно, потребує додаткових наукових пошуків.

Проведене дослідження демонструє поступову трансформацію гендерного балансу у сфері підприємництва та менеджменту, що відображає

тенденції до зростання ролі жінок у бізнесі. На прикладі Львівської області простежується стабільне збільшення частки жінок серед фізичних осіб-підприємців, що вказує на поступове руйнування стереотипів щодо «чоловічого» домінування у підприємницькій діяльності. Таким чином, результати аналізу вказують на формування якісно нового етапу у розвитку українського підприємництва – етапу, де гендерна рівність стає не лише соціальною цінністю, а й важливим чинником економічного зростання, підвищення ефективності управління та конкурентоспроможності регіонів.

Окремо варто наголосити на гендерних аспектах в оплаті праці, що має причинно-наслідковий зв'язок із створенням суб'єктів господарювання,

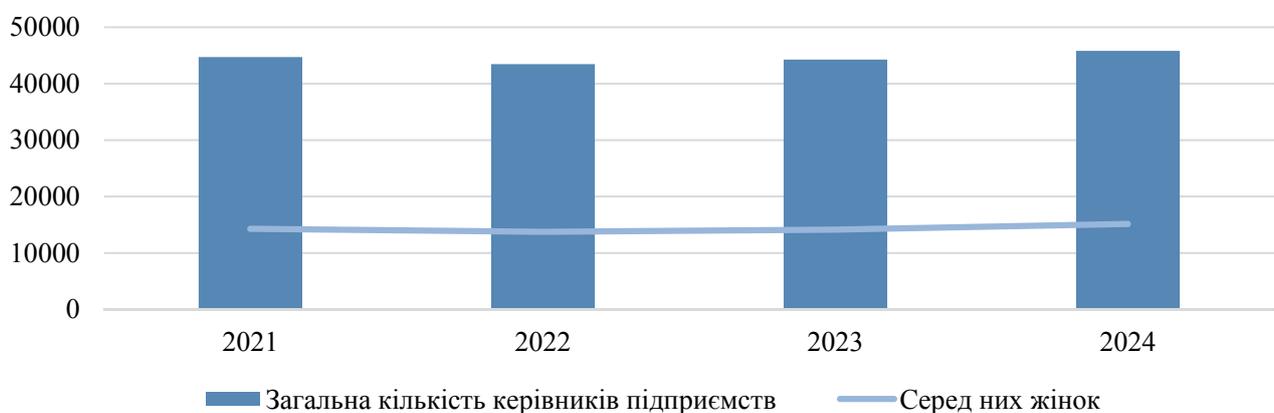


Рисунок 3 – Кількість активних підприємств у Львівській області за 2021–2024 роки, од.

Джерело: побудовано авторами за [16]

адже однією із причин створення власного бізнесу серед жінок є саме можливість самостійного встановлення оплати праці. На рис. 4 подано графічну інформацію про динаміку середньомісячної зарплати за ознакою статі у Львівській області за 2017–2021 роки. Часовий період обмежений 2021 роком, оскільки під час дії воєнного стану в Україні оновлені дані відсутні у відкритому доступі.

Отримані результати аналізу середньомісячної заробітної плати у Львівській області за ознакою статі за 2017–2021 роки демонструють наявність стійкого гендерного розриву в оплаті праці, що залишається актуальною проблемою сучасного ринку праці. Хоча упродовж досліджуваного періоду спостерігається поступове зростання доходів як у чоловіків, так і у жінок, темпи цього зростання є нерівномірними: чоловіки мають стабільно вищий рівень заробітку. Такий дисбаланс пояснюється низкою системних чинників – від різниці у займаних посадах та видах діяльності до соціальних упереджень, які продовжують впливати на рівень довіри до жінок як до керівниць і фахівчинь високої кваліфікації. Разом із тим, варто відзначити тенденцію до скорочення розриву між рівнем оплати праці, що свідчить про поступове посилення ролі жінок у професійній ієрархії та зміну суспільних підходів до оцінювання їхнього внеску в економічний розвиток регіону.

Заходи щодо урівноваження гендерних аспектів у менеджменті та бізнесі мають становити системний підхід, бути закріплені законодавчо і реалізовуватися на усіх рівнях економічного та соціального життя країни.

До них відносимо:

- підвищення прозорості системи оплати праці;
- державна і соціальна підтримка жінок у працевлаштуванні та створенні високотехнологічних видів діяльності і керівних посадах;

– популяризація гендерно-збалансованих корпоративних політик на підприємствах та організаціях.

Такі заходи здатні стати основою для зменшення нерівності та формування більш рівномірного і справедливого ринку праці як у Львівській області так і в Україні загалом.

Висновки. Проведене дослідження підтверджує, що гендерні диспропорції у менеджменті та бізнесі залишаються суттєвими, проте демонструють поступову позитивну динаміку. Аналіз даних Львівської області за 2022–2025 роки вказує на зростання підприємницької активності серед жінок: 29,28% зареєстрованих жінками підприємств та 51,11% зареєстрованих ФОП на 1 січня 2025 року. І ці частки поступово зростають, не зважаючи на воєнний стан в Україні через повномасштабне вторгнення росії, яке не припиняється дотепер. Така динаміка вказує на зміцнення економічної ролі жінок, усупереч фактору війни та загальноекономічним труднощам в країні. Аналіз оплати праці у Львівській області за 2017–2021 роки підтвердив стабільний гендерний розрив в оплаті праці, коли чоловіки отримували вищі доходи, незважаючи на загальне зростання середньомісячних заробітків для обох статей.

Отже, результати дослідження вказують на те, що жінки в Україні дедалі активніше інтегруються у підприємницьку діяльність та управлінські структури, однак системні бар'єри у вигляді різниці в оплаті праці, нерівномірності доступу до керівних посад та стереотипних уявлень про їх лідерські якості все ще залишаються значущими. Подолання цих бар'єрів можливе лише за умови впровадження прозорих механізмів оплати праці, розвитку корпоративної відповідальності, зменшення асиметричності ринку праці. Це сприятиме підвищенню ефективності господарської діяльності та зміцненню конкурентоспроможності як регіональних, так і національних економічних систем.

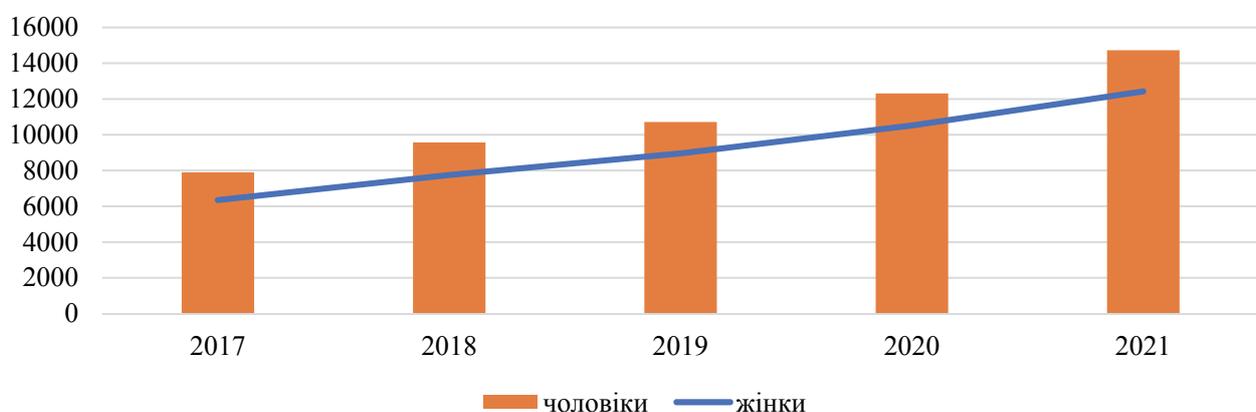


Рисунок 4 – Середньомісячна зарплата за ознакою статі у Львівській області за 2017–2021 роки, грн

Джерело: побудовано авторами за [17]

Список використаних джерел:

1. Гук О. В., Мохонько Г. А., Артеменко Л. П. Гендерні аспекти в контексті бізнес-адміністрування і управління підприємствами. *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. 2024. № 29. С. 118–122.
2. Мартинець В. В., Шеремет М. Д. Гендерний підхід в управлінні персоналом організації. *Економіка та держава*. 2021. № 7. С. 90–94. DOI: <https://orcid.org/10.32702/2306-6806.2021.7.90>
3. Другова О. Гендерна рівність у лідерстві. *Економіка та суспільство*, 2024. (65). DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-64-10>
4. Коробка С. В. Тенденції розвитку жіночого підприємництва: нові горизонти та можливості. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія : економіка та управління*. 2024. № 11. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-11-04-09>
5. Тюріна Д. Державна гендерна політика як фактор формування та розвитку гендерно-збалансованого бізнесу. *Аспекти публічного управління*. 2024. Т. 12. № 2. С. 21–28. DOI: <https://doi.org/10.15421/152421>
6. ООН Жінки в Україні. Головна сторінка. *ООН Жінки в Україні*. 2025. URL: <https://ukraine.unwomen.org/uk> (дата звернення: 11.01.2026).
7. Про схвалення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації [...]. Розпорядження Кабінету Міністрів України. Стратегія. План. Заходи від 15.09.2023 № 815-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-%D1%80#Text> (дата звернення: 11.01.2026).
8. European Commission. Country Gender Profile Ukraine (EU4GenderEquality Reform Helpdesk). *EU Neighbours East Programme*. 2023. URL: https://euneighbourseast.eu/wp-content/uploads/2023/09/eu4genderhelpdesk_ukraine-genderprofile_2023-cgp_v3.pdf (дата звернення: 11.01.2026).
9. International Labour Organization. Despite the war Ukraine keeps up the reform process: addressing the gender pay gap is high on agenda. *International Labour Organization*. 2023. URL: <https://www.ilo.org/resource/news/despite-war-ukraine-keeps-reform-process-addressing-gender-pay-gap-high> (дата звернення: 10.01.2026).
10. Shevchenko S. Ukraine's workforce gap: How can war spur women's economic inclusion? *Global Workplace Law & Policy*. 2025. URL: <https://legalblogs.wolterskluwer.com/global-workplace-law-and-policy/ukraines-workforce-gap-how-can-war-spur-womens-economic-inclusion/> (дата звернення: 10.01.2026).
11. World Economic Forum. Global Gender Gap Report 2024. *World Economic Forum*. 2024. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024 (дата звернення: 10.01.2026).
12. Державна служба статистики України. Реєстр респондентів статистичних спостережень (річна). *Державна служба статистики України*. 2024. URL: <https://stat.gov.ua/uk/publications/reestr-responderiv-statystychnykh-sposterezen-richna> (дата звернення: 12.01.2026).
13. Державна служба статистики України. Кількість фізичних осіб-підприємців за регіонами. *Державна служба статистики України*. 2024. URL: https://ukrstat.gov.ua/edrpu/ukr/EDRPU_2024/kfor_reg/arh_kfor_reg_24_u.html (дата звернення: 12.01.2026).
14. Forbes Ukraine. У 2024-му українці відкрили 193 000 ФОПів. Серед нових підприємців рекордна кількість жінок – 60%. *Forbes Ukraine*. 2024. URL: <https://forbes.ua/news/u-2024-mu-ukraintsi-vidkrili-193-000-fopiv-sered-novykh-pidpriemstiv-rekordna-kilkist-zhinok-60-02092024-23360> (дата звернення: 12.01.2026).
15. Opendatabot. Жінки-підприємці 2025: частка жінок у новому бізнесі зросла до рекордних показників. *Opendatabot*. 2025. URL: <https://opendatabot.ua/analytics/women-entrepreneurs-2025> (дата звернення: 12.01.2026).
16. Державна статистика України. Кількість активних підприємств за регіонами України за ознакою статі керівника. *Державна статистика України*. 2025. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2022/kap/arh_kap_reg_osk_u.html (дата звернення: 12.01.2026)
17. Державна статистика України. Середньомісячна заробітна плата за статтю та регіонами за квартал. *Державна статистика України*. 2025. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/gdn/smzp_zs/smzp_zs_reg/smzp_zs_reg_u.htm (дата звернення: 12.01.2026).

References:

1. Huk O. V., Mokhonko H. A., Artemenko L. P. (2024). Gender aspects in the context of business administration and business management. *Economic Bulletin of National Technical University of Ukraine "Kyiv Polytechnic Institute"*, no. 29, pp. 118–122. (in Ukrainian).
2. Martynets, V. and Sheremet, M. (2021). Gender approach in personnel management of the organization. *Economika ta derzhava – Economy and state*, vol. 7, pp. 90–94. DOI: <https://orcid.org/10.32702/2306-6806.2021.7.90> (in Ukrainian)
3. Druhova O. (2024). Gender equality in leadership. *Economika ta suspilstvo – Economy and Society*, no. 65. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-64-10> (in Ukrainian)
4. Korobka S. V. (2024). Trends in the development of women's entrepreneurship: new horizons and opportunities. *Problemy suchasnykh transformatsii. Seriya: ekonomika ta upravlinnia – Problems of Modern Transformations. Series: Economics and Management*, no. 11. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-11-04-09> (in Ukrainian)

5. Tyurina D. (2024). Derzhavna genderna polityka yak faktor formuvannia ta rozvytku genderno zbalansovanoho biznesu [State gender policy as a factor in the formation and development of gender-balanced business]. *Aspekty publichnoho upravlinnia – Aspects of Public Administration*, vol. 12(2), pp. 21–28. DOI: <https://doi.org/10.15421/152421> (in Ukrainian)
6. UN Women Ukraine (2025). Home page. *UN Women Ukraine*. Available at: <https://ukraine.unwomen.org/uk>
7. Kabinet Ministriv Ukrainy (2023). Pro skhvalennia Natsionalnoi stratehii podolannia hendernoho rozryvu v oplati pratsi na period do 2030 roku ta zatverdzhennia operatsiinoho planu zakhodiv z ii realizatsii [On approval of the National strategy for overcoming the gender pay gap for the period up to 2030 and approval of the operational action plan for its implementation]. *Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy*, no. 815-r. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-%D1%80#Text> (in Ukrainian)
8. European Commission (2023). Country Gender Profile Ukraine (EU4GenderEquality Reform Helpdesk). *EU Neighbours East Programme*. July 2023. Available at: https://euneighbourseast.eu/wp-content/uploads/2023/09/eu4genderhelpdesk_ukrainegenderprofile_2023-cgp_v3.pdf
9. International Labour Organization (2023). Despite the war Ukraine keeps up the reform process: addressing the gender pay gap is high on agenda. *International Labour Organization*. Available at: <https://www.ilo.org/resource/news/despite-war-ukraine-keeps-reform-process-addressing-gender-pay-gap-high>
10. Shevchenko, S. (2025). Ukraine's workforce gap: How can war spur women's economic inclusion? *Global Workplace Law & Policy*. Available at: <https://legalblogs.wolterskluwer.com/global-workplace-law-and-policy/ukraines-workforce-gap-how-can-war-spur-womens-economic-inclusion/>
11. World Economic Forum (2024). Global Gender Gap Report 2024. *World Economic Forum*. Available at: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024
12. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy (2024). Reiestr respondentiv statystychnykh sposterezhen (richna) [Register of respondents of statistical observations (annual)]. *Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy*. Available at: <https://stat.gov.ua/uk/publications/reiestr-respondentiv-statystychnykh-sposterezhen-richna> (in Ukrainian)
13. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy (2024). Kilkist fizychnykh osib-pidpriansiv za rehionamy [Number of individual entrepreneurs by regions]. *Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy*. Available at: https://ukrstat.gov.ua/edrpoi/ukr/EDRPU_2024/kfop_reg/arh_kfop_reg_24_u.html (in Ukrainian)
14. Forbes Ukraine (2024). U 2024-mu ukraintsi vidkryly 193 000 FOPiv. Sered novykh pidpriansiv rekordna kilkist zhinok – 60% [In 2024, Ukrainians opened 193,000 individual entrepreneurs. Among new entrepreneurs, a record number of women – 60%]. *Forbes Ukraine*. Available at: <https://forbes.ua/news/u-2024-mu-ukraintsi-vidkrili-193-000-fopiv-sered-novykh-pidpriansiv-rekordna-kilkist-zhinok-60-02092024-23360> (in Ukrainian)
15. Opendatabot (2025). Zhinky-pidpriansiv 2025: chastka zhinok u novomu biznesi zrosla do rekordnykh pokaznykiv [Women entrepreneurs 2025: the share of women in new business has grown to record levels]. *Opendatabot*. Available at: <https://opendatabot.ua/analytics/women-entrepreneurs-2025> (in Ukrainian)
16. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy (2025). Kilkist aktyvnykh pidpriansiv za rehionamy Ukrainy za oznakoiu stati kerivnyka [Number of active enterprises by regions of Ukraine by gender of the head]. *Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy*. Available at: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2022/kap/arh_kap_reg_osk_u.html (in Ukrainian)
17. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy (2025). Seredniomisjachna zarobitna plata za statti ta rehionamy za kvartal [Average monthly wages by gender and regions by quarter]. *Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy*. Available at: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/gdn/smpz_zs/smpz_zs_reg/smpz_zs_reg_u.htm (in Ukrainian)

Дата надходження статті: 14.01.2026

Дата прийняття статті: 26.01.2026

Дата публікації статті: 10.02.2026