

УДК 351:304.4-055.2](075)

DOI [https://doi.org/10.32689/2618-0065-2025-2\(18\)-07](https://doi.org/10.32689/2618-0065-2025-2(18)-07)**СЕМЕНЕНКО Катерина Олександрівна,**

здобувачка кафедри публічного адміністрування
ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»,
вул. Фрометівська, 2, м. Київ, 03039, Україна
semenenko1409@gmail.com,
ORCID: 0009-0000-6740-7866

ГЕНДЕРНІ ВИМІРИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Анотація. Стаття присвячена комплексному дослідженню механізмів забезпечення гендерної рівності та подолання дискримінації за ознакою статі в системі державного управління та місцевого самоврядування України. У роботі проаналізовано сучасний стан та перспективи впровадження гендерної політики, охоплюючи законодавчі, соціальні та економічні аспекти. Особливу увагу приділено трансформації гендерних підходів в умовах повномасштабного вторгнення РФ, коли питання рівності стали інструментом кризового реагування та основою для майбутньої відбудови.

На основі даних «Звіту про глобальний гендерний розрив 2025», де Україна посіла 62 місце, висвітлено динаміку закриття гендерних розривів та вплив війни на ці процеси. У статті здійснено критичний аналіз ефективності гендерних квот у виборчих процесах, зокрема впровадження 40% квоти згідно з Виборчим кодексом. Досліджено явище «скляної стелі» та вертикальної сегрегації: встановлено, що попри домінування жінок на державній службі загалом, їхня частка на посадах категорії «А» становить лише 26%, а в парламенті – 21%.

Практична цінність дослідження підкріплена аналізом представленості жінок в органах державної влади та місцевого самоврядування Київської області, на основі якого розроблено інфографіку «Гендерний портрет Київської області». Обґрунтовано необхідність використання новітніх інструментів, таких як гендерні аудити та гендерні профілі громад, для формування інклюзивних планів відновлення. Автор доводить, що паритетна участь жінок у політиці та переговорах є стратегічною вимогою для підвищення ефективності управління та досягнення сталого миру.

Ключові слова: гендерна рівність, державне управління, місцеве самоврядування, гендерні розриви, гендерні квоти, гендерно відповідальне відновлення, вертикальна сегрегація.

SEMENENKO Kateryna,

Postgraduate student at the Department of Public Administration,
PJSC «Higher education institution «Interregional Academy of Personnel Management»,
2, Frometivska Str, Kyiv, 03039, Ukraine
semenenko1409@gmail.com,
ORCID: 0009-0000-6740-7866

GENDER DIMENSIONS OF PUBLIC ADMINISTRATION AND LOCAL SELF-GOVERNMENT

Abstract. The article is devoted to a comprehensive study of the mechanisms for ensuring gender equality and overcoming gender discrimination within the system of public administration and local self-government in Ukraine. The paper analyzes the current state and prospects of gender policy implementation, covering legislative, social, and economic aspects. Particular attention is paid to the transformation of gender approaches in the context of the full-scale Russian invasion, where equality issues have become a tool for crisis response and a foundation for future reconstruction.

Based on the “Global Gender Gap Report 2025” data, where Ukraine ranked 62nd, the dynamics of closing gender gaps and the war’s impact on these processes are highlighted. The article provides a critical analysis of the effectiveness of gender quotas in electoral processes, specifically the implementation of the 40% quota under the Electoral Code. The phenomena of the “glass ceiling” and vertical segregation are investigated: it was found that despite the general dominance of women in the civil service, their share in Category “A” positions is only 26%, and in parliament—21%.

The practical value of the study is supported by an analysis of women’s representation in the authorities of the Kyiv region, based on which the “Gender Portrait of the Region” infographic was developed. The necessity of using modern tools, such as gender audits and gender community profiles, to form inclusive recovery plans is substantiated. The author argues that the parity participation of women in politics and negotiations is a strategic requirement for improving administrative efficiency and achieving sustainable peace.

Keywords: gender equality, public administration, local self-government, gender gaps, gender quotas, gender-responsive recovery, vertical segregation.

Постановка проблеми. Україна має здобути протягом останніх років потужну нормативну базу для забезпечення гендерної рівності. Завдання полягає в ефективній імplementації та посиленні існуючих механізмів для відповіді на актуальні виклики воєнного часу. Тема гендерно відповідального відновлення є ключовою у контексті подолання наслідків повномасштабної війни та реформування місцевого самоврядування. Місцеве самоврядування має формувати щоденний контекст забезпечення гендерної рівності в громаді – громади вирішують питання землекористування, відновлення територій та розвитку інфраструктури, покращення умов доступності, взаємодії з суспільством, соціального діалогу тощо. Місцеве самоврядування фактично впливає на рівень поваги до прав людини на місцях не менш, ніж держава на національному рівні. Гендерно відповідальне відновлення – це підхід, який вимагає інтеграції гендерної перспективи в усі етапи планування та реалізації проєктів відбудови, забезпечуючи, щоб відновлення не тільки повертало Україну до стану до війни, але й виправляло існуючу гендерну нерівність.

Незважаючи на наявність законодавчої бази та міжнародні зобов'язання існують серйозні бар'єри для практичного застосування гендерних підходів. Процес реформи децентралізації в цілому залишається гендерно-нейтральними й не враховує можливості для впровадження гендерного підходу. Наприклад, законопроект «Про службу в органах місцевого самоврядування» [4] був повністю «гендерно сліпим», але це стосується тільки попередньої редакції закону 2021 року. У поточній редакції Закону № 3077-IX (із змінами, внесеними згідно із Законом № 4240-IX від 12.02.2025) [4] надається загальна гарантія рівного доступу до служби (недопущення дискримінації за статтю та іншими ознаками), але не містить окремих спеціальних гендерних механізмів чи положень таких, як квотування чи гендерно-спрямованих заходів. Можна зазначити, що Закон передбачає загальні недискримінаційні принципи. Представники органів місцевого самоврядування часто мають низький рівень компетенції щодо питань гендерної рівності. Більшість представників органів місцевого самоврядування демонструють нестачу досвіду проведення гендерного аналізу чи інтеграції гендерних підходів. Ідеї гендерної рівності найбільше охопили вищі шари керівництва, але поступово зменшуються на нижчих ланках прийняття рішень. Представники малих територіальних громад, переважно ігнору-

ють ці питання, зосереджуючись на нагальних потребах та викликах, які постали перед ними під час війни.

Війна справила вплив на інституційну структуру на місцях. У багатьох регіонах, керівництво наразі здійснюється місцевими військовими адміністраціями. Це обмежило можливість жіночих організацій повноцінно впливати на прийняття рішень на місцевому рівні, оскільки жінки недостатньо представлені в цих органах. Більшість представників місцевої влади досі мають обмежене розуміння або брак досвіду проведення гендерного аналізу чи інтеграції гендерних підходів.

Аналіз останніх тематичних досліджень. Слід відзначити велику кількість наукових досліджень та праць щодо висвітлення питання гендерної рівності вітчизняних та зарубіжних дослідників, що зумовлено популяризацією питання на світовому рівні. Багатоваріантність розкриття зазначеного питання підтверджує необхідність подальшого ретельного вивчення, дослідження та розроблення методологічних засад із подолання чи мінімізації гендерних розривів у суспільстві.

За даними Звіту про глобальний гендерний розрив 2025 року (Gender Gap Report 2025) [1], Україна посіла 62 місце серед 148 країн. Україна закрила гендерний розрив на 73%, що перевищує середньосвітовий показник, але залишається нижчим за середньоєвропейський рівень (75,1%), при цьому війна суттєво впливає на гендерну ситуацію. В 2025 році в Україні вперше презентовано Індекс гендерної рівності за методологією ЄС [2]. Розроблення українського Індeksu гендерної рівності (ІГР) за стандартами ЄС тривало півтора року. Фінальні результати презентували 4 березня 2025 року. Україна стала першою державою, що розробила Індекс гендерної рівності в умовах війни. За загальним балом Україна посідає в цьому рейтингу 20-те місце серед 27 країн Європейського Союзу. Наступними кроками стане посилення державних органів у застосуванні методології ЄС у збиранні та аналітиці даних щодо гендерної рівності.

Рівність жінок і чоловіків, забезпечення принципів недискримінації за ознакою статті є одним з основних прав громадян будь якої демократичної держави. Україна наразі знаходиться у турбулентному періоді внаслідок військової агресії РФ. Повномасштабна війна суттєво трансформувала та ускладнила, але не зупинила, механізми забезпечення гендерної рівності в територіальних громадах. Відбуваються

такі явища, як глибокі міграційні процеси, мобілізація чоловіків, економічна криза, втрата виробничого потенціалу, знищення інфраструктури. Економіка перебудовується скорочуючись в одних секторах, адаптується в інших, налаштовується під воєнні умови, намагаючись інтегруватися в європейські ринки. Все це, тим чи іншим чином впливає на становище чоловіків та жінок в Україні. Хоча гендерна рівність залишається одним із пріоритетів уряду України, воєнні виклики поглибили існуючу нерівність та вимагають локалізації існуючих механізмів.

Метою статті є дослідження механізмів подолання дискримінації за статтю (забезпечення гендерної рівності) та аналіз стану та перспектив забезпечення гендерної рівності в Україні, охоплюючи законодавчі, соціальні та економічні аспекти в державному управлінні та місцевому самоврядуванні. Здійснено аналіз впливу впровадження гендерних квот у виборчі процеси України, трансформацію гендерної політики під час вторгнення РФ в Україну, аналіз ефективності заходів у сфері забезпечення гендерної політики в Україні. Розкрито перспективні інструменти підвищення результативності гендерної політики в Україні такі як: гендерні профілі та гендерні аудити. Здійснено дослідження статистичних даних щодо представленості жінок в органах державного управління і місцевого самоврядування на прикладі Київської області. Створено інфографіку «Гендерний портрет Київської області щодо представленості чоловіків та жінок в органах державної влади та місцевого самоврядування».

Виклад основного матеріалу. Механізми стратегічного планування, незважаючи на війну, були збережені та актуалізовані, наприклад було суттєво оновлено Національний план дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир та безпека» [5] (далі – План) на 2021-2025 роки для відображення контексту повномасштабної війни та нових викликів. Війна підкреслила важливість ефективної локалізації НПД 1325 на рівні областей та громад. Обласні плани дій часто копіюють національні завдання і не завжди відображають проблеми й реальні потреби різних груп населення регіону, що свідчить про обмежені ресурси та брак досвіду на місцях. Перший проєкт Плану відновлення (червень 2022) був «гендерно-сліпим», пізніше «Гендерну рівність та інклюзію» було проголошено одним із семи принципів відновлення України. Це створило підґрунтя для інтеграції гендерних аспектів у місцеві та регіональні плани відновлення.

Гендерно-орієнтоване бюджетування (далі – ГОБ): Незважаючи на війну, Міністерство фінансів та головні розпорядники бюджетних коштів продовжують впроваджувати ГОБ на національному та місцевому рівнях. ГОБ став особливо необхідним в умовах обмежених бюджетних ресурсів для врахування становища різних груп жінок і чоловіків. Однак відстежити кількість гендерно чутливих програм на місцевому рівні наразі складно.

Потреба у підтримці економічної незалежності жінок зростає, особливо для внутрішньо переміщених осіб (ВПО), дружин та матерів мобілізованих та загиблих героїв. Громади, за підтримки донорів, створюють центри життєстійкості, групи соціального згуртування для жінок, що можуть стати базою для розвитку підприємництва та психологічної підтримки. Міжнародними донорами підтримуються ініціативи щодо навчання жінок новим компетенціям, включаючи політичну участь, фінансову грамотність та підприємництво.

Методологія дослідження. Для вивчення та розкриття теми застосовано системний підхід, що дало можливість розглянути проблематику гендерної рівності комплексно і всебічно. Для узагальнення теоретичних засад та формування висновків було використано абстрактно логічний метод. Структурно функціональний аналіз застосовано для дослідження статистичних даних щодо представленості жінок в органах державного управління і місцевого самоврядування. Інформаційною базою дослідження стали ключові законодавчо-нормативні акти України, дослідження та праці вітчизняних та зарубіжних науковців, міжнародні стратегічні документи з вивчення питань гендерної рівності, відкриті публічні статистичні дані, які характеризують зазначену проблематику. Комплексні статистичні дослідження даних щодо представленості жінок в органах державного управління і місцевого самоврядування протягом останніх років не проводились. Останні офіційні дані статистичної звітності з розподілом за статтю датуються початком 2022 року або більш ранніми періодами. Війна підірвала один із фундаментальних механізмів забезпечення гендерної рівності – надійну статистичну базу для прийняття рішень. Після повномасштабного вторгнення Державна служба статистики України припинила публікувати нові офіційні статистичні дані з розподілом за статтю, що створює значні складнощі для впровадження ініціатив у сфері гендерної рівності на всіх

рівнях, включаючи громади. Нестача актуальних даних призвела до посилення ролі міжнародних партнерів та ГО у проведенні швидких гендерних аналізів та досліджень для визначення потреб громад і вразливих груп (наприклад, ВПО). Так наприклад, у 2023 році у рамках Проекту «Європейський Союз за гендерну рівність: Служба допомоги реформам» було підготовлено оновлений Гендерний профіль України [6]. В ньому викладено загальний опис ситуації з питань гендерної рівності в Україні станом на липень 2023 року, де узагальнено досягнення та перепони на шляху до гендерної рівності, а також гендерні дисбаланси, які досі існують. Таким чином, війна змусила громади, міжнародних партнерів та донорів перетворити гендерні механізми на інструменти кризового реагування та відновлення. Формально інституційна база збереглася, але її ефективність на місцях залежить від здатності місцевого самоврядування подолати власні стереотипи, отримати експертизу та, що важливо, використовувати новостворені інструменти (гендерні профілі, паспорти громад) для забезпечення того, щоб плани відновлення були гендерно чутливими та інклюзивними.

«Гендерну рівність та інклюзію» було проголошено одним із семи принципів відновлення України. Це створило необхідне підґрунтя для інтеграції гендерних аспектів у місцеві та регіональні плани відновлення. Для забезпечення гендерно відповідального відновлення критично важливо залучати гендерну експертизу на регіональному та місцевому рівнях. Ця експертиза потрібна для збору інформації про гендерні розриви та розробки конкретних заходів, спрямованих на їх подолання, які повинні бути інтегровані в плани відновлення.

Попри важливість гендерної перспективи, жіночі організації та жінки загалом залишаються недостатньо представленими на керівних посадах на місцевому рівні, що обмежує їхню можливість повноцінно впливати на хід реформи децентралізації та процеси планування відновлення.

Таким чином, гендерно відповідальне відновлення є механізмом, який має забезпечити, щоб обмежені ресурси, що виділяються на відбудову, розподілялися ефективно та справедливо, враховуючи становище різних груп жінок і чоловіків, що особливо важливо в умовах, коли органи місцевого самоврядування мають обмежене розуміння або брак досвіду проведення гендерного аналізу чи інтеграції гендерних підходів.

Міністерство соціальної політики ще у 2022 році затвердило Методичні рекомендації щодо реалізації гендерного підходу на рівні територіальних громад (Наказ № 359 від 27.12.2022 [7]). Гендерний профіль (паспорт) громади став офіційним інструментом для виявлення гендерних розривів (у доступі до ресурсів, участі, реалізації прав) та їх використання при розробці гендерно чутливих програм розвитку та формуванні бюджетних програм. Це один з небагатьох визначених шляхів для побудови майбутнього гендерно чутливого суспільства держави. Групою національних консультантів ООН Жінки, за підтримки уряду Канади, також був розроблений «Посібник з розробки та використання гендерного профілю громади при формуванні публічної політики на місцевому рівні» [8]. Відповідно до Наказу Міністерства розвитку громад та територій України N 265 від 21 грудня 2022 року «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо порядку розроблення, затвердження, реалізації, проведення моніторингу та оцінювання реалізації стратегій розвитку територіальних громад» [9] така інформація повинна включатися в єдиний стратегічний планувальний цикл. При проведенні аналізу необхідно звертати увагу на наступні питання: демографічну ситуацію громади з розбивкою по статі та вікових групах; соціально економічне становище жінок, чоловіків та/або їх груп; запити про потреби жінок, чоловіків та /або їх груп, в тому числі вразливих; доступ до базових публічних послуг, таких як соціальний захист, освіта, охорона здоров'я жінок та чоловіків; які відмінності досвіду при реалізації своїх прав, забезпеченні потреб та отримання послуг існують у жінок, чоловіків та їх груп; які культурні та релігійні традиції практикуються у різних соціальних групах громади і як вони впливають на реалізацію прав та задоволення потреб жінками і чоловіками різних соціальних груп громади. Відповідно до п. 2.2.4. наказу Міністерства соціальної політики України № 359 гендерний профіль територіальної громади рекомендується готувати не рідше ніж раз на три роки (з урахуванням специфіки територіальної громади та її розміру). На жаль, в переважній більшості громади сьогодні не використовують, або дуже рідко використовують, гендерну статистику при формуванні та реалізації місцевої політики. Однією з причин є відсутність ресурсів (часових, людських, фінансових) на процедури акумулювання статистичних даних та їх збір в громаді, особливо розподілених за статтю, їх порівняння та аналітичне узагальнення.

Гендерний підхід у виборчих процесах України. Рівність жінок і чоловіків передбачає однакові можливості для участі в усіх сферах життя суспільства. Закріпивши цей принцип, Конституція України [10] політично і юридично визначила гендерну стратегію розвитку українського суспільства. Державна політика забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків впродовж останніх років будується на основі принципу, що в кожній сфері державного управління мають застосовуватися гендерні підходи – в соціальній політиці, освіті, культурі, секторі безпеки та оборони, міжнародній діяльності та економіці, охороні здоров'я, інформаційній сфері та в інших.

Оскільки чергові вибори не проводилися у зв'язку із військовим станом, інформація щодо представництва жінок у виборних органах прийняття рішень у 2021 році наразі залишається переважно актуальною (питання виникає тільки у кількості депутатів, повноваження яких припинено/складено). Серед індикаторів рівня політичної участі жінок використовуються наступні: співвідношення жінок і чоловіків в національних парламентах, виборних органах регіонального та місцевого рівнів; відсоток жінок серед членів Уряду, керівників та членів наглядових рад державних підприємств, керівників/керівниць органів місцевого самоврядування.

За даними Глобального звіту про гендерний розрив за 2025 рік, найбільша нерівність між жінками та чоловіками спостерігається саме в політиці (Political Empowerment)[1].

Лише 17 зі 149 країн очолюють жінки.

Жінки становлять лише 18% міністрів у світі.

Лише 24% місць у парламентах світу займають жінки.

За даними Inter-Parliamentary Union [3] на початок 2025 року жінки займають близько 27% парламентів. Ці дані свідчать про те, що недостатнє представництво жінок у політиці є глобальною проблемою, яка стосується й України. За результатами дострокових парламентських виборів 2019 року, народними депутатами України IX скликання стали 336 чоловіків (79,5%) та 87 жінок (20,5%). Для України це найвищий рівень представництва жінок з 1991 року. Така тенденція є позитивним результатом зусиль різних організацій та рухів за рівні права. Історична динаміка представництва жінок у Верховній Раді України:

I скликання (1990–1994): лише 3% депутатів були жінками.

VIII скликання (2014–2019): жінки становили 12% від загальної кількості парламентарів.

IX скликання (з 2019): відсоток жінок у парламенті досяг майже 21%.

На місцевому рівні система квот 30/70 діяла з 2015 року для виборчих списків. З 1 січня 2020 року набув чинності новий Виборчий кодекс України [11], який встановив сувору гендерну квоту 40/60 для партійних списків. Це означає, що партії не зможуть зареєструвати свої списки, якщо в них не буде щонайменше двох кандидатів однієї статі на кожні п'ять кандидатів.

Гендерні квоти є поширеною практикою у понад 55 країнах світу, варіюючи від 30% до 50%. Вони можуть бути закріплені законодавчо або ж добровільно запроваджуватися політичними партіями. Фінляндія стала першою країною, де жінки потрапили до парламенту ще у 1907 році. Тоді 19 жінок (9,5% від загальної кількості) були обрані до парламенту. Україна змогла лише трохи перевищити цей показник у 2014 році. Наразі у фінському парламенті жінки становлять 41,5%, тоді як в Україні цей показник складає близько 21%.

Після Другої світової війни у Норвегії суспільство вимагало змін у державі. Хоча вони були дуже консервативними, однією із змін були гендерні квоти, після чого, приблизно половину парламенту займали жінки. Тому квоти – це дієво, половину світу – жінки, тому треба забезпечити половину місць при владі для жінок; а також жінки дозволяють принести інший погляд, а інший погляд дозволяє створити кращу політику. Частка жінок в парламенті країн: Руанда – 61,3%, Болівія – 53,1%, Мексика – 48,2%, Коста-Рика – 45,6%, Нікарагуа – 44,6%, Південна Африка – 42,8%, це країни в яких запроваджено законодавчо гендерні квоти.

У 2018 році великого поступу в цьому питанні досягла Італія, де частка жінок у парламенті зросла до 35,7%. Це сталося завдяки новому виборчому закону 2017 року, за яким у партіях для жінок запровадили квоту у 50% і кожне друге місце у списках, а також 40% за мажоритарною системою.

Відповідно до норм Виборчого кодексу України [11], для реєстрації партійних списків на місцевих виборах у громадах з понад 10 тис. виборців обов'язковою є 40%-ва гендерна квота. Ця вимога, закріплена у частині 9 статті 219 Кодексу, має на меті забезпечити рівні можливості для кандидатів обох статей та зменшити гендерний дисбаланс у місцевих радах. Під час формування єдиного та територіальних виборчих списків партійні організації зобов'язані включати не менше двох кандидатів кожної статі у кожній «п'ятірці».

Якщо кількість кандидатів у списку партії не кратна п'яти, до останніх місць застосовується вимога щодо почергового включення кандидатів різної статі. Під час формування єдиного та територіальних виборчих списків партійні організації мають забезпечити присутність у кожній п'ятірці (місцях з першого по п'яте, з шостого по десяте і так далі) кожного виборчого списку чоловіків і жінок (не менше двох кандидатів кожної статі). А якщо кількість кандидатів у списку не кратна п'яти, до останніх у списку (від 1 до 4) застосовується вимога щодо почергового включення кандидатів різної статі.

Запровадження 40% гендерної квоти з відповідальністю у вигляді відмови в реєстрації партійних списків є значним досягненням порівняно з виборчою кампанією 2015 року. Однак, введення гендерних квот для виборчих списків на місцевих виборах зовсім не гарантує автоматичного досягнення гендерного балансу у новообраних місцевих радах. Існує декілька нюансів:

– 40%-ні квоти введені лише для виборчих списків партій, а до складу місцевих рад у чинному законодавстві така норма не встановлена. Через це дотримання партіями гендерних квот може стати формальним, а жінки – потрапити на «непрохідні» місця у партійних списках;

– партії можуть «обходити» гендерні квоти, включивши до списків номінальних кандидаток і домовившись з ними про подальшу відмову від балотування або від депутатського мандату в разі обрання.

Партії часто демонстрували лише формальний підхід до виконання гендерних квот. Це особливо помітно у територіальних виборчих списках, де жінкам, як правило, надавалися «непрохідні» останні місця. Натомість, «топові» позиції здебільшого займали чоловіки. Така ж тенденція спостерігалася і серед «перших кандидатів» у загальних виборчих списках партій. Введення 40%-ї гендерної квоти хоч і не призвело до 40%-ї представленості жінок у новообраних радах, тим не менш, сприяло зростанню їх кількості у порівнянні з попереднім складом.

Як наслідок, частка жінок у новообраних місцевих радах може зовсім не збільшитися у порівнянні з попереднім складом рад, або збільшитися незначно. У жовтні 2020 року в Україні відбулися місцеві вибори, на яких застосовувалася 40% гендерна квота (квота 40/60 застосовується до парламентських виборів, а також до виборів в обласні, районні ради, та ради в громадах, де зареєстровано 10 000 виборців і більше. На виборах у ради

в громадах, де зареєстровано менше 10 000 виборців, застосовується 30/70 квота).

Значний гендерний дисбаланс спостерігається на вищих рівнях регіонального керівництва України – тільки у 4 з 24 (17%) обласних рад, а також 2 із 24 (8%) у обласних державних (військових) адміністраціях головуючими є жінки. [12]

Адміністративно-територіальна реформа в Україні – адміністративна реформа, що полягає у наданні більших повноважень органам місцевого самоврядування (децентралізації) відбувалася з 2015 до 2019 року. Замість понад 11 000 місцевих рад було сформовано 1469 територіальних громад. Кількість 490 районів зменшилась до 136 нових районів. Основні повноваження районних рад перейшли на нижчий рівень – ради громад і вищий рівень – обласні ради. Всі наведені фактори стали передумовою щодо суттєво зростаючої конкуренції серед кандидатів у депутати серед чоловіків, і суттєво позначилось на участі жінок [13].

В Україні наразі існує 1469 територіальних громад, зокрема 623 сільських громад. Зазначимо, саме у сільських радах суттєво зменшення присутності жінок. Зафіксовано помітне скорочення рівня представництва жінок серед депутатського корпусу в сільських і селищних радах. Зокрема, у селищних радах частка жінок-депутаток знизилася з 46% у попередньому виборчому циклі до 38% у 2020 році, що в абсолютних показниках становить спад з 5734 до 3811 осіб. Така тенденція викликає занепокоєння, оскільки свідчить про зменшення участі жінок у місцевому самоврядуванні на рівні, де їхня присутність традиційно була більшою. На місцевих виборах 25 жовтня 2020 року було зафіксовано суттєве зниження частки жінок, які обіймають посади голів сільських, селищних та міських рад – з показника 31,36% до 16,5% [13]. Така динаміка свідчить про те, що процес децентралізації, попри позитивні аспекти, мав негативний вплив на рівень представництва жінок у місцевому самоврядуванні. Як приклад, досліджено статистичні дані Київської області і створено «Гендерний портрет Київської області щодо представленості чоловіків та жінок в органах державної влади та місцевого самоврядування» <https://koda.gov.ua/wp-content/uploads/2025/10/gendernyj-portret-kuivskoyi-oblasti.pdf> [14] Відповідно даних дослідження на всіх рівнях місцевих рад переважають чоловіки у складі. Гендерний розподіл депутатів місцевих рад Київської області станом на 01.01.2025 року має вигляд у розрізі міських, сільських, селищних рад.

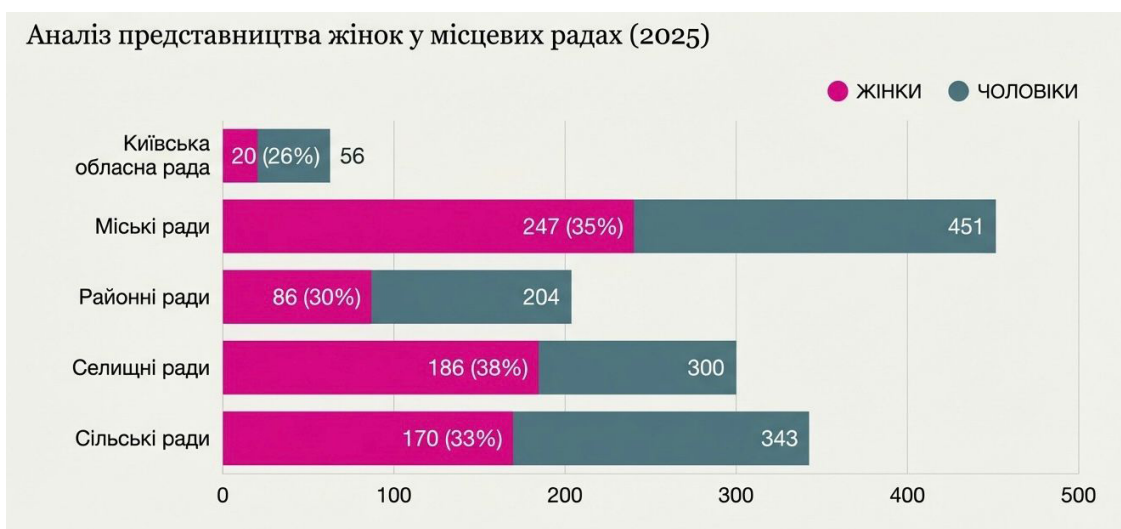


Рис. 1. Аналіз представництва жінок у місцевих радах

Джерело: розробка автора на основі [14].

Однією з обнадійливих тенденцій є те, що 21 територіальна громада Київської області демонструє високий рівень участі жінок у місцевому самоврядуванні – понад 40% депутатського складу становлять жінки. Це свідчить про поступове формування більш інклюзивного та збалансованого політичного середовища на місцевому рівні. Особливої поваги заслуговують 8 громад-лідерів, у яких жінки становлять половину та більше депутатського корпусу. Ці громади демонструють приклад ефективного залучення жінок до процесів ухвалення рішень, що є важливим кроком у напрямку забезпечення гендерної рівності та сталого розвитку місцевих спільнот.

У Київській області у 14 з 69 територіальних громад головує жінка, у декількох громадах повноваження здійснює жінка – секретар ради.

Статистичні дані розглядаються, як інструмент розуміння та стимулювання змін, та як підстава генерації нової політики, програм і проектів, а також моніторингу й оцінки конкретних дій. Відсутність статистичних даних не може бути аргументом на користь того, що проблеми не існують, бо є лише свідченням її недослідженості. Чому ж наявність статистичної інформації настільки важлива? Вона є необхідною складовою аналізу будь-якої суспільної проблеми, зокрема тієї, що потребує законодавчого регу-



Рис. 2. Громади-лідери гендерного балансу

Джерело: розробка автора на основі [14].



Рис. 3. Жінки-голови громад Київщини

Джерело: розробка автора на основі [14].

лювання проблем у досягненні гендерної рівності та розширенні їх прав і можливостей; як наслідок, жінки мають обмежені можливості впливати на прийняття рішень, що стосуються їхнього життя, життя їхніх громад і всієї країни. Будемо сподіватись, що застосування гендерних квот виявиться тимчасовим заходом для залучення жінок до політичного життя країни, і далі партії самостійно застосовуватимуть добровільні партійні квоти, як в Канаді, Австралії, Німеччині, Франції, Великобританії, Іспанії, Швеції. Після якогосупільство зрозуміє, що жінки-політики також вміють якісно керувати країною.

Тенденції розвитку та роль громадських організацій у становленні гендерної рівності та інклюзії

У 2022–2025 роках спостерігається посилення зв'язків між громадськими організаціями, зростання співпраці та прагнення до консолідації в єдиний громадянський рух. Водночас для досягнення стійких результатів необхідно розширити інвестиції в мережування, адвокацію гендерної рівності та захист прав жінок. Гендерна рівність та інклюзія були визначені серед ключових принципів післявоєнного відновлення на міжнародних конференціях у Лугано, Лондоні та Берліні. На основі рішень, прийнятих у рамках цих заходів, було створено Платформу забезпечення гендерного мейнстримінгу та інклюзії у процесах відновлення, яку очолили віце прем'єр-міністерка Ольга Стефанишина та Урядова уповноважена з питань гендерної політики Катерина Левченко. Для забезпечення участі громадянського суспільства

в роботі Платформи функціонує Консультативна панель неурядових організацій, що відкриває можливості для залучення широкого спектра експертних голосів. Позитивною тенденцією є активне навчання жіночих організацій – як у межах тренінгів, організованих міжнародними партнерами, так і через обмін власним досвідом.

Для багатьох жінок участь у громадському секторі стає стартовим майданчиком для політичної діяльності. Політичні партії, як інституційні представники інтересів різних соціальних груп, відіграють ключову роль у забезпеченні інклюзивного представництва в системі публічної влади. Через виборчі процеси, парламентську діяльність та механізми контролю за ухваленням рішень вони впливають на формування державної політики та стратегічних напрямів розвитку.

Створення обласних мереж громадських організацій з виконання резолюції ООН 1325 стало рушійною силою у сприянні реалізації її положень на місцевому рівні, шляхом посилення координації між громадськими організаціями та місцевою владою, а також підвищення обізнаності про права жінок у сфері безпеки та миру. Розвиток регіональних мереж громадських організацій у контексті реалізації Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека». Формування обласних мереж жіночих громадських організацій, орієнтованих на імплементацію положень Резолюції 1325 на місцевому рівні, стало важливим кроком у зміцненні експертного потенціалу у сфері гендерно чутливого та інклюзивного відновлення і безпеки. Ця ініціатива отримала підтримку з боку міжна-

родних партнерів, зокрема урядів Нідерландів, Канади та Великобританії. Регіональні мережі об'єднують організації, що працюють у сфері захисту прав жінок, протидії домашньому та сексуальному насильству, надання психологічної допомоги тощо. Вони сприяють обміну досвідом, проведенню інформаційних кампаній, навчальних заходів і встановленню партнерств із міжнародними структурами, які підтримують права жінок і миротворчі ініціативи. Важливим досягненням стало також посилення інституційної спроможності жіночих правозахисних організацій у питаннях гендерно чутливого відновлення, а саме аудити безпеки територій. Діяльність сприяла впровадженню комплексного підходу до включення гендерного компонента до процесів відновлення. Апаратом Урядової уповноваженої з питань гендерної політики Катерини Левченко представлено аналітичний звіт «Здобутки та виклики обласних, Київської міської державних адміністрацій у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у 2024 році. Плани на 2025 рік» [15] це інформація, отримана від обласних військових адміністрацій та Київської міської військової адміністрації, про здобутки у 2024 році, виклики у сфері забезпечення гендерної рівності та плани на 2025 рік. У 2022–2025 роках обласні державні адміністрації та Київська міська військова адміністрація продемонстрували послідовну та цілеспрямовану діяльність у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, незважаючи на складні умови. Серед основних здобутків варто виокремити: розширення інфраструктури для підтримки постраждалих осіб, зокрема жінок, які зазнали домашнього насильства; активізацію заходів з реалізації положень Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», з акцентом на локальні ініціативи; сприяння розвитку жіночого підприємництва та лідерства, як інструменту економічного відновлення та соціальної згуртованості.

Висновки та напрями подальших досліджень. Жіноче лідерство стало більш помітним, однак у публічному дискурсі воно все одно демонструється через призму стереотипів – як виняткове, вимушене або «так сталося», на противагу чоловічому лідерству, яке подається суспільству як стандартна управлінська норма «так має бути». У критичних ситуаціях саме жінки забезпечували ключові критичні функції – координували

евакуацію, запускали гуманітарні штаби, підтримували безперервність надання базових послуг. Водночас діяльність жінок залишалася малопомітною у формальних процесах прийняття рішень. Не дивлячись на це, станом на січень 2025 року в ЗСУ служать понад 70 000 жінок (на 20% більше, ніж у 2022 році), з них понад 5 500 – на передовій. Попри те, що жінки становлять більшість серед державних службовців загалом, на найвищих посадах (категорія «А») їх лише 26% [16]. Станом кінця 2025 року, в уряді України працювали 3 жінки-міністри серед 18 членів Кабінету Міністрів України. Жінки становлять 58% загального суддівського складу, але в керівних структурах судових установ їхня частка падає до 39%, тоді як чоловіки займають 61% керівних посад [17]. У Верховній Раді України IX скликання жінки становлять лише 21% [13]. Глобально у світі лише 18% міністрів – жінки, також лише 17 зі 149 країн світу очолюють жінки.

Паритетна участь жінок у політиці – це не лише питання справедливості, а й питання підвищення ефективності державного управління. Жінки наразі становлять лише 21% в українському парламенті, при цільовому показнику 40%. Жінки представлені вдвічі менше від мінімального рекомендованого рівня для збалансованих рішень. Це означає, що рішення ухвалюються рівно у половину необхідного суспільного досвіду. Дисбаланс не є кадровою проблемою, це є системний бар'єр для доступу жінок до прийняття рішень. Залучення жінок у перемовинах та процесах підтримання миру – нагальне і гостре питання. За останні роки участь жінок у перемовинах та миротворчих процесах залишається обмеженою, хоча спостерігається значна їх активність у сферах гуманітарної дипломатії та міжнародної адвокації. Справжній глобальний прогрес вимагає рівного представництва у прийнятті рішень, політиці та лідерстві, впровадження гендерних квот та гендерних аудитів для подолання бар'єрів. Рівність це шлях до ефективності. Наразі на регіональному рівні компетентність та пріоритетність гендерних питань знижується. На рівні громад фіксується низький рівень розуміння та ігнорування гендерних підходів. Подальші дослідження будуть спрямовані на вивчення ролі жінок у процесах політичної участі, повоєнного відновлення та відбудови України, що є стратегічною необхідністю для подолання наслідків повномасштабної війни.

Література:

1. Звіт про глобальний гендерний розрив 2025 року (Gender Gap Report 2025). Всесвітній економічний форум. URL: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2025>.
2. Індекс гендерної рівності України за стандартами ЄС. Кабінет Міністрів України. 04.03.2025. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/u-kyievi-vpershe-prezentuvaly-indeks-gendernoi-rivnosti-ukrainy-za-standartamy-ies>.
3. Yavorska, V., Rega, I., Kyselova, O., Goncharova, A., & Nehoda, Y. (2024). Contemporary issues in upholding women's rights and gender equality. *Multidisciplinary Reviews*, 8. DOI:10.31893/multirev.2024spe050
4. Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 12.02.2025 р. № 4240-IX (поточна редакція).
5. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року» від 28.10.2020 р. № 1544-р (зі змінами від 16.12.2022).
6. Гендерний профіль України 2023. Аналітичний звіт. «Європейський Союз за гендерну рівність: Служба допомоги реформам». URL: https://euneighbourseast.eu/wp-content/uploads/2024/03/eu4genderhelpdesk_ukrainegenderprofile_2023-cgp_ukr_v5.pdf.
7. Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо реалізації гендерного підходу на рівні територіальних громад» від 27.12.2022 р. № 359.
8. Посібник з розробки та використання гендерного профілю громади при формуванні публічної політики на місцевому рівні. ООН Жінки, 2022.
9. Наказ Міністерства розвитку громад та територій України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо порядку розроблення, затвердження, реалізації, проведення моніторингу та оцінювання реалізації стратегій розвитку територіальних громад» від 21.12.2022 р. № 265.
10. Конституція України: Закон від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР.
11. Виборчий кодекс України: Закон від 19.12.2019 р. № 396-IX.
12. Список голів обласних рад та обласних державних адміністрацій України. Режим доступу: <https://lnk.ua/BNEMjvJNG>.
13. Відомості щодо гендерного представництва кандидатів на посади міських голів. Центральна виборча комісія України. Режим доступу: <https://www.cvk.gov.ua/actualna-informaciya/187243.html>
14. Гендерний портрет Київської області щодо представленості чоловіків та жінок в органах державної влади та місцевого самоврядування (станом на 01.01.2025). URL: <https://koda.gov.ua/wp-content/uploads/2025/10/gendernyj-portret-kyivskoyi-oblasti.pdf>
15. Аналітичний звіт «Здобутки та виклики обласних, Київської міської державних адміністрацій у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у 2024 році». Апарат Урядової уповноваженої з питань гендерної політики, 2025
16. Статистичні дані про склад державних службовців. НАДС України. Режим доступу: <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/uploaded-files/infografika-2-kv-25.pdf>
17. Зведена інформація про гендерний склад суддів та працівників апаратів судів 2025. ДСА України. Режим доступу: https://dsa.court.gov.ua/dsa/insh/gender/2025_rik.
18. Гендерний аналіз виборів 2020 року. Громадянська мережа ОПОРА. Режим доступу: https://www.oporaua.org/vybyory/gender_2020-23003.

References:

1. World Economic Forum. (2025). Global Gender Gap Report 2025. Retrieved from: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-202520>.
2. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2025, March 4). Gender Equality Index of Ukraine was presented in Kyiv for the first time by EU standards. Retrieved from: <https://www.kmu.gov.ua/news/u-kyievi-vpershe-prezentuvaly-indeks-gendernoi-rivnosti-ukrainy-za-standartamy-ies> [in Ukrainian].
3. Yavorska, V., Rega, I., Kyselova, O., Goncharova, A., & Nehoda, Y. (2024). Contemporary issues in upholding women's rights and gender equality. *Multidisciplinary Reviews*, 8. DOI: 10.31893/multirev.2024spe050
4. Law of Ukraine on Service in Local Self-Government Bodies № 4240-IX. (2025, February 12). Retrieved from official website of the Verkhovna Rada of Ukraine [in Ukrainian].
5. Decree of the Cabinet of Ministers of Ukraine on approval of the National Action Plan for the implementation of UN Security Council Resolution 1325 “Women, Peace, Security” for the period up to 2025 № 1544-r. (2020, October 28). Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrainy [in Ukrainian].
6. Gender Profile of Ukraine 2023. Analytical report. (2023). Project “European Union for Gender Equality: Reform Support Service”. Retrieved from: https://euneighbourseast.eu/wp-content/uploads/2024/03/eu4genderhelpdesk_ukrainegenderprofile_2023-cgp_ukr_v5.pdf [in Ukrainian].
7. Ministry of Social Policy of Ukraine. (2022, December 27). On approval of Methodological recommendations for the implementation of the gender approach at the level of territorial communities (Order № 359) [in Ukrainian].
8. UN Women. (2022). Handbook on the development and use of the gender profile of the community in the formation of public policy at the local level [in Ukrainian].

9. Ministry of Communities and Territories Development of Ukraine. (2022, December 21). On approval of Methodological recommendations for the procedure for development, approval, implementation, monitoring and evaluation of the implementation of development strategies of territorial communities (Order № 265) [in Ukrainian].
10. Constitution of Ukraine. (1996, June 28). Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrayiny, 30, 141 [in Ukrainian].
11. Electoral Code of Ukraine. (2019, December 19). Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrayiny, 7, 48 [in Ukrainian].
12. Retrieved from: <https://lnk.ua/BNEMjvJNG>. List of heads of regional councils and regional state administrations of Ukraine [in Ukrainian].
13. Central Election Commission of Ukraine. Information on gender representation of candidates for the positions of city mayors. Retrieved from official website [in Ukrainian].
14. Kyiv Regional Military Administration. (2025). Gender portrait of Kyiv region regarding the representation of men and women in state authorities and local self-government. Retrieved from: <https://koda.gov.ua/wp-content/uploads/2025/10/gendernyj-portret-kyyivskoyi-oblasti.pdf> [in Ukrainian].
15. Office of the Government Commissioner for Gender Policy. (2025). Achievements and challenges of regional, Kyiv city state administrations in the field of ensuring equal rights and opportunities for women and men in 2024. Analytical report [in Ukrainian].
16. National Agency of Ukraine on Civil Service. (2025). Statistical data on the composition of civil servants. Retrieved from official website [in Ukrainian].
17. State Judicial Administration of Ukraine. (2025). Summary information on the gender composition of judges and court staff 2025. Retrieved from official website [in Ukrainian].
18. Civil Network OPORA. (2020). Gender analysis of the 2020 elections. Retrieved from official website [in Ukrainian].

Дата надходження статті: 01.08.2025

Дата прийняття статті: 27.08.2025

Дата публікації (оприлюднення) статті: 30.09.2025