

ЗБІРКА АНАЛІТИЧНИХ МАТЕРІАЛІВ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ДОСЛІДЖЕНЬ



за проектом «**ПОСИЛЕННЯ ВПЛИВУ ЖІНОК НА ПРОЦЕСИ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ ТА ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ ЧЕРЕЗ ЗМІЦНЕННЯ ЕКСПЕРТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЖІНОЧИХ ТА ФЕМІНІСТИЧНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ**», який впроваджується в межах проекту «**ПІДТРИМКА ЖІНОК-ПРАВОВАХИСНИЦЬ В УКРАЇНІ ДЛЯ УКРАЇНСЬКОГО ПІСЛЯВОЄННОГО ДЕМОКРАТИЧНОГО МАЙБУТЬОГО**», який фінансується ГО «Центр інформації про права людини» за технічної підтримки ООН Жінки в Україні та за фінансування Жіночого фонду миру та гуманітарної допомоги ООН (WRPHF).

Майбутнє України твориться вже сьогодні — у складних умовах війни, реформ та відновлення. Рівність, інклюзія та справедливість мають стати основою цього процесу. Проте існує ризик, що за недостатнього залучення жіночих і феміністичних організацій до переговорів та відновлювальних процесів проблеми жінок і вразливих груп залишаться поза увагою, відтворюючи нерівність і дискримінаційні практики.

У відповідь на ці виклики в межах проєкту «Посилення впливу жінок на процеси євроінтеграції та відновлення України через зміцнення експертного потенціалу жіночих та феміністичних організацій» було реалізовано освітній онлайн-курс, спрямований на поглиблення знань і розвиток практичних навичок молодих аналітиків. Його учасниці — представниці громадських організацій - підготували 11 гендерночутливих аналітичних матеріалів, що охоплюють ключові сфери державної політики та суспільного життя: освіту, ринок праці, охорону здоров'я, захист прав вразливих груп.

Ця збірка є першим кроком молодих дослідниць у формуванні власного експертного голосу. Представлені роботи не лише виявляють актуальні гендерні виклики, а й пропонують шляхи їх подолання. Таким чином, публікація робить внесок у те, щоб гендерна рівність перестала бути декларацією і стала реальною складовою процесів, які визначатимуть майбутнє України.

НАУКОВІ КЕРІВНИКИ:

Марія МЕНДЖУЛ, докторка юридичних наук, професорка

Олена ДУБИНКА, тренерка Гендерного центру

Ольга ЦВІГУНЕНКО, тренерка Гендерного центру

Тамара ЧОП, магістриня культури, очільниця ініціативної групи «Центр гендерної освіти»

Крістіна САХНО, провідний фахівець Гендерного ресурсного центру СумДУ

Оксана КОВТУН, кандидатка наук з державного управління, доцентка

Галина БЕРЕЖНА, кандидатка економічних наук, доцентка

ЗАГАЛЬНА РЕДАКЦІЯ:

Мирослава БАБАК,

Юлія ХАЦАНОВСЬКА

Цей матеріал підготовлений за фінансової підтримки Жіночого фонду миру та гуманітарної допомоги Організації Об'єднаних Націй (WPHF), але це не означає, що висловлені в ньому погляди та вміст є офіційно схваленими або визнаними з боку Організації Об'єднаних Націй

ЗМІСТ

Вступ	
Університетські гендерні центри як інструмент імплементації європейських стандартів гендерної рівності в освітньому просторі України	
<i>Гавришко Соломія, Ревак Юлія</i>	
Впровадження Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у діяльність територіальних громад України: виклики, динаміка та імпакт-аналіз	
<i>Гокіна Наталія</i>	
Гендерні упередження у штучному інтелекті: причини, прояви та шляхи подолання	
<i>Драбюк Софія</i>	
Права національних меншин (спільнот) в умовах євроінтеграції	
<i>Калько Анна</i>	
Гендерні аспекти використання штучного інтелекту в медичних послугах	
<i>Коштура Богдан</i>	
Оцінювання соціальних послуг та потреб ВПО Лебединської громади Сумської області з гендерної перспективи	
<i>Кубишко Ірина</i>	
Релокація та ринок праці в Україні із врахуванням впливів зовнішніх та внутрішніх міграційних процесів	
<i>Петерлик Марія</i>	
Гендерні аспекти доступу до послуг у сфері ментального здоров'я в контексті демографічних викликів у Полтавській області	
<i>Твердоступ Анастасія</i>	
Ставлення молоді Полтавської області до гендерних ролей	
<i>Твердоступ Анастасія</i>	
Вплив гендерних стереотипів на дітей	
<i>Бортейчук Вікторія</i>	
Аналіз програм та ініціатив, спрямованих на професійний розвиток жінок у сферах, де вони були традиційно недопредставлені: Україна, 2022–2025 рр.	
<i>Чернякова Ольга</i>	

ВСТУП

Проект «Посилення впливу жінок на процеси євроінтеграції та відновлення України через зміцнення експертного потенціалу жіночих та феміністичних організацій» став важливим кроком у розвитку експертного середовища, яке посилює вплив жінок на процеси євроінтеграції та післявоєнного відновлення України. Його головною метою було зміцнення аналітичного потенціалу жіночих та феміністичних організацій, зокрема аналітичного центру ГО «Бюро гендерних стратегій і бюджетування» (далі-Гендерне бюро), щоб забезпечити врахування гендерної перспективи у формуванні державних політик і стратегій відновлення.

В умовах, коли Україна веде боротьбу за свою свободу та водночас здійснює реформи на шляху до членства в Європейському Союзі, питання інклюзії та рівності стають особливо важливими. Наявний ризик полягає у тому, що через недостатнє представництво жіночих і феміністичних організацій у переговорах та відновлювальних процесах проблеми жінок та вразливих груп можуть залишитися поза увагою. Це, своєю чергою, може призвести до нерівності у доступі до ресурсів, соціальної ізоляції та відтворення дискримінаційних практик.

У відповідь на ці виклики в межах проекту було реалізовано освітній курс, що поєднав теоретичні знання з практичними завданнями. Особливістю курсу стало те, що його учасниці та учасники — жінки-аналітикині, експертки з партнерських організацій та академічних установ, представниці локальних коаліцій «Жінки. Мир. Безпека» — не лише опанували методологію гендерного аналізу, але й під супроводом досвідчених аналітикинь самостійно підготували гендерночутливі аналітичні документи.

Ці документи охоплюють різні сфери державної політики та суспільного життя й відзначаються тим, що базуються на реальному досвіді та фахових знаннях учасниць. Вони не є абстрактними навчальними вправами, а стали повноцінними напрацюваннями, здатними впливати на ухвалення рішень. У результаті було створено збірку з 11 гендерночутливих аналітичних документів, які демонструють спроможність жіночих і феміністичних організацій формувати експертизу, релевантну для сучасних викликів України.

Збірка стане важливим ресурсом для експертної спільноти, органів влади та громадських організацій. Вона допоможе оцінювати секторальні політики з урахуванням потреб різних соціальних груп, зокрема жінок і вразливих категорій населення, поширюватися через онлайн-платформи, медіа-ресурси та професійні мережі, що забезпечить їхнє практичне використання для вироблення рекомендацій на національному та місцевому рівнях.

Таким чином, проєкт не лише надав знання, а й створив умови для того, щоб жінки-експертки стали суб'єктами змін — авторками аналітичних матеріалів, які безпосередньо впливатимуть на політики відновлення та європейської інтеграції України. Це важливий крок до того, аби гендерна рівність перестала бути декларацією і стала реальною складовою процесів, що визначатимуть майбутнє країни.

Олена КУЛЬБАКА,
менеджерка проєкту

УНІВЕРСИТЕТСЬКІ ГЕНДЕРНІ ЦЕНТРИ ЯК ІНСТРУМЕНТ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОСВІТНЬОМУ ПРОСТОРІ УКРАЇНИ

Соломія ГАВРИШКО
Юлія РЕВАК

Вища освіта, як один із ключових інститутів формування суспільної свідомості та професійних компетентностей, відіграє важливу роль у просуванні принципів гендерної рівності та недискримінації. У цьому контексті університетські гендерні осередки постають потенційно ефективними інструментами систематичної роботи з впровадження європейських підходів до забезпечення рівних можливостей у цій сфері.

Серед ключових нормативно-правових актів щодо забезпечення гендерної рівності у сфері освіти можна виокремити: Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року № 2866-IV, Закон України «Про освіту» від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII, Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року (розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 р. № 752-р), Деякі питання реалізації Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року (розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 р. № 1163-р), План заходів з реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності (розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 січня 2023 р. № 79-р), Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року (розпорядження Кабінету Міністрів України від 25 березня 2025 р. № 260-р), Операційний план заходів на 2025–2027 роки з реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року (розпорядження Кабінету Міністрів України від 25 березня 2025 р. № 260-р), Операційний план заходів з реалізації у 2025–2027 роках Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року (розпорядження Кабінету Міністрів України від 2 травня 2025 р. № 439-р).

Зазначені нормативні акти передбачають комплексний підхід до трансформації освітнього середовища: проведення гендерного аудиту закладів освіти, запровадження спеціалізованих тренінгових програм та курсів підвищення кваліфікації для науково-педагогічного персоналу, інтеграцію гендерних дисциплін до навчальних планів, систематичну просвітницьку роботу серед студентства та співробітників/ць. Ці завдання вимагають не лише фрагментарних заходів, а створення постійно діючих інституційних механізмів - університетських гендерних осередків, здатних забезпечити системність та професійність у впровадженні гендерної політики.

Проте, створення та функціонування гендерних осередків у закладах вищої освіти України відбувається в умовах складних викликів: від інституційного опору та браку ресурсів до необхідності адаптації міжнародних практик до специфіки українського освітнього та соціокультурного контексту. Особливо гостро ці питання постають в умовах повномасштабних воєнних дій, коли українське суспільство переосмислює цінності та пріоритети розвитку, а досягнуті успіхи у сфері гендерної рівності піддаються тиску та нівелюванню як такі, що «не на часі». Натомість, молодь, яка навчається, потребує освітнього середовища рівності і підтримки, надто в умовах, де негативний психоемоційний стан стає частиною нашого щоденного буття, а про випадки щодо дискримінуючої, сексистської поведінки у середовищі вищої школи все частіше стає відомо на широкий загал.

Ініціатором та виконавцем дослідження виступила Ініціативна група з питань забезпечення реалізації гендерної політики в Тернопільському національному технічному університеті імені Івана Пулюя «Центр гендерних досліджень» за сприяння проекту «GEN.UP: гендерний аналіз для майбутнього», розробленого ГО «Бюро гендерних стратегій і бюджетування» в рамках проекту «Підтримка жінок-правозахисниць в Україні для українського післявоєнного демократичного майбутнього». Проект впроваджується ZMINA. Центр прав людини за технічної підтримки UN Women Ukraine / ООН Жінки в Україні та за фінансування Жіночого фонду миру та гуманітарної допомоги ООН Women's Peace & Humanitarian Fund (WPHF).

Характер дослідження. Представлений аналіз має характер пілотного дослідження, спрямованого на первинне вивчення стану університетських гендерних осередків в Україні. З понад 300 закладів вищої освіти, що функціонують в Україні, до опитування долучилося 23 університети, що становить 7,7% від загальної кількості ЗВО. Така вибірка, хоча й не за-

безпечує статистичної репрезентативності для всієї системи вищої освіти України, дає підстави для формулювання попередніх висновків щодо тенденцій розвитку гендерних ініціатив в освітньому просторі.

Обґрунтування фокусу дослідження. Вибір гендерних осередків як предмету дослідження обумовлений їх особливим статусом у системі університетського управління. На відміну від індивідуальних ініціатив чи фрагментарних заходів, гендерні осередки являють собою структурні об'єднання, що передбачають систематичну співпрацю керівництва, науково-педагогічного персоналу та студентства. Саме така інтегрована модель організації дозволяє ефективно імплементувати вимоги Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та відповідати стандартам європейського освітнього середовища щодо інституціоналізації гендерної політики.

МЕТА І ЗАВДАННЯ ПІЛОТНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Первинний аналіз ролі та потенціалу університетських гендерних осередків як інструменту імплементації європейських стандартів гендерної рівності в освітньому просторі України.

Завдання пілотного дослідження:

1. Провести первинний аналіз поточного стану функціонування гендерних осередків у вибірці закладів вищої освіти України.
2. Ідентифікувати основні бар'єри та можливості для створення та розвитку гендерних центрів.
3. Визначити потенційно ефективні моделі організаційної структури та напрямів діяльності гендерних осередків.
4. Проаналізувати особливості партнерської співпраці та міжінституційної взаємодії в межах досліджуваної вибірки.
5. Попередньо оцінити вплив діяльності гендерних осередків на освітнє середовище.
6. Сформулювати попередні рекомендації щодо розвитку мережі університетських гендерних осередків і визначити напрями подальших досліджень

РЕЗУЛЬТАТИ ПІЛОТНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Результати мають важливе значення для формування гіпотез та напрямів подальших досліджень у сфері гендерної рівності в освіті, розробки попередніх рекомендацій до інституційних стратегій закладів вищої освіти, а також підготовки більш масштабних репрезентативних

досліджень. Отримані дані можуть бути використані як основа для планування комплексного вивчення стану гендерної рівності у всій системі вищої освіти України, а також для розробки первинних рекомендацій Міністерству освіти і науки України, керівництву ЗВО, громадським організаціям та міжнародним партнерам.

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Метод проведення дослідження – онлайн опитування (CAWI) (гугл-форма).

Об'єкт дослідження – гендерна рівність у сфері освіти.

Предмет дослідження – університетські гендерні осередки, механізми їхнього функціонування, стратегії впровадження європейських стандартів гендерної рівності у ЗВО та особливості реалізації гендерної політики в умовах обмежених ресурсів та відсутності інституційної підтримки.

Терміни проведення опитування – березень-липень 2025 року.

Цільова аудиторія – 34 респондент/ки. Із них: 34 науково-педагогічні працівник/ці різних спеціальностей. За розподілом за статтю: 31 жінка, 3 чоловіки.

За науковими ступенями: 14 докторок наук, 17 кандидаток/кандидатів наук, 3 особи без наукового ступеня.

За галузевим розподілом: гуманітарні та соціальні науки (філософія, історія, соціологія, культурологія, політологія) – 14 осіб; педагогіка та психологія – 9 осіб; юридичні науки – 5 осіб; економіка – 2 особи; технічні науки – 1 особа; сільськогосподарські науки – 1 особа; філологія – 2 особа.

За віком: Більшість респондент/ок опитування становлять особи віком від 45 до 65 років, що вказує на залучення до роботи гендерних осередків фахівців/чинь із академічним та професійним досвідом. Розподіл: 18–25 років – 0 осіб (0 %); 25–35 років – 1 особа (3 %); 35–45 років – 7 осіб (21 %); 45–55 років – 12 осіб (36 %); 55–65 років – 11 осіб (32 %); 65+ років – 3 особи (9 %). Таким чином, 68 % респондент/ок – це представник/ці вікових груп 45–65 років, які, мають управлінський досвід, вагому академічну репутацію та були або є ініціатор/ками інституційних змін. Важливо відмітити мінімальну участь вікової групи до 35 років, що вказує на потребу у залученні нової генерації науково-педагогічних працівник/ць (далі - НПП) до роботи у сфері гендерної рівності в ЗВО.

Географічне охоплення включає 16 міст: Острого, Полтава, Львів, Ужгород, Умань, Луцьк, Тернопіль, Вінниця, Київ, Суми, Черкаси, Житомир, Чернівці, Запоріжжя, Чернігів, Ніжин. **За регіональним розподілом:**

Захід України – 6 міст, Центр України – 7 міст, Схід України – 2 міста, Північ України – 2 міста.

Дослідженням охоплено 23 заклади вищої освіти різних типів: 11 класичних університетів, 5 технічних університетів, 6 галузевих ЗВО (педагогічний, медичний, аграрний, правоохоронний, управління освітою, природокористування) та 1 коледж.

Щодо наявності гендерних осередків у закладах освіти: 23 респондент/ки з 35 опитаних повідомили про функціонування гендерних осередків або ініціативних груп у своїх ЗВО; у 6 випадках зазначено, що таких структур поки немає, однак висловлено зацікавленість у їх створенні; ще 4 особи повідомили про відсутність гендерного осередку і не бачать передумов для його появи в найближчій перспективі; окремий випадок стосується університету, де гендерний центр успішно працював понад 10 років, але з певних причин був закритий. Загалом, в опитуванні представлено 18 ЗВО з функціонуючими гендерними осередками, 3 заклади вищої освіти, де гендерних осередків нема, проте вони плануються та 2 заклади, де гендерних осередків немає і їхня організація не планується найближчим часом.

Охоплення дослідження. Пілотне опитування охоплює як заклади, де вже функціонують гендерні осередки, так і ті, де такі структури відсутні, що дозволяє отримати збалансовану картину потреб, можливостей та викликів у сфері гендерної політики вищої освіти в межах досліджуваної вибірки. Анкета включає питання щодо організаційних аспектів діяльності гендерних осередків, їх нормативного забезпечення, пріоритетних напрямів роботи, викликів та перспектив розвитку, а також особливостей партнерської співпраці на національному та міжнародному рівнях.

Обмеження дослідження. Результати пілотного дослідження мають інтерпретуватися з урахуванням наступних обмежень:

- Невелика вибірка (23 ЗВО з понад 300) не дозволяє робити узагальнення для всієї системи вищої освіти України;
- Отримані дані відображають тенденції лише серед закладів, представників/ці яких виявили готовність до участі в опитуванні;
- Висновки мають розглядатися як попередні спостереження, що потребують підтвердження в рамках більш масштабного репрезентативного дослідження;
- Результати слугують основою для формування гіпотез та напрямів подальших досліджень.

Методологія опитування

Розроблено структурований опитувальник змішаного типу, що містив як закриті питання з варіантами відповідей, так і відкриті питання для детального аналізу. Кількість питань варіювалася залежно від наявності гендерного осередку у ЗВО: для закладів з функціонуючими центрами анкета включала 47 питань, для закладів без таких структур – скорочену версію. На підставі оброблених онлайн-анкет складено діаграми, які відображають результати опитування за категоріями респондентів/ок і відповідають на ключові запитання дослідження.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

РОЗДІЛ 1. ПОТОЧНИЙ СТАН УНІВЕРСИТЕТСЬКИХ ГЕНДЕРНИХ ОСЕРЕДКІВ В УКРАЇНІ

1.1. Наявність та відсутність гендерних центрів у ЗВО

Опитування охопило 23 заклади вищої освіти, представлені 34 респондент/ками (від деяких ЗВО було декілька учасників, що дозволило отримати різні погляди на функціонування гендерних ініціатив).

В питанні щодо наявності гендерного центру/осередку/ініціативи в ЗВО, 23 університети розподілилися наступним чином: ті, які мають діючі гендерні центри/осередки/ініціативи (18 ЗВО); ті, які не мають, проте зацікавлені у їхньому відкритті (3 ЗВО); ті, які не мають та не планують їх відкриття (2 ЗВО) (Рис.1.)

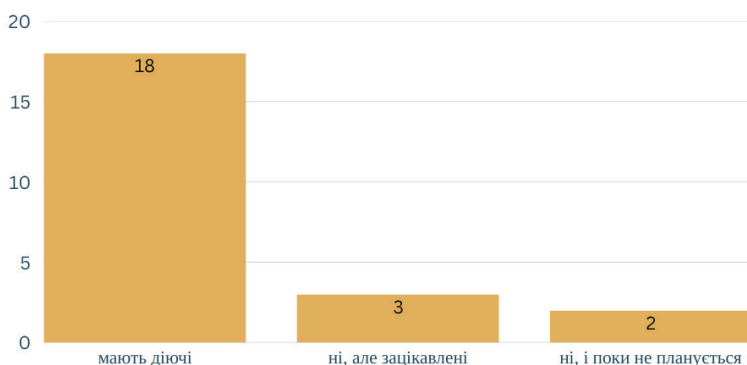


Рис.1. Результати відповідей респондент/ок на питання “Чи є у Вашому ЗВО гендерний центр/осередок/ініціатива? ”

1.2. Організаційна структура та нормативне забезпечення

Аналіз відповідей тієї категорії респондент/ок від ЗВО, які не мають гендерних осередків, проте зацікавленні у їхньому відкритті (6 респонденток), демонструє наступні варіанти видів організації: створення комісій з питань гендерної рівності, які можуть функціонувати як консультативно-дорадчі органи при керівництві університету; формування повноцінних науково-дослідних центрів, що дозволило б поєднувати дослідницьку, освітню та просвітницьку діяльність у сфері гендерних питань; створення гендерних осередків у формі асоціацій або спеціалізованих центрів з гендерних питань, що передбачає більш автономний статус таких структур. Така різноманітність варіантів організаційних форм гендерних осередків свідчить про необхідність розробки гнучких підходів до інституціоналізації гендерної політики в університетах.

Аналіз статусу вже **функціонуючих гендерних осередків** серед опитаних представників/ць ЗВО (18 ЗВО) виглядає наступним чином (Рис.2.):

- Офіційний структурний підрозділ університету: 55,6% (10 з 18 центрів)
- Громадська ініціатива на базі факультету/кафедри: 27,8% (5 з 18 центрів)
- Наукова лабораторія в структурі університету: 5,6% (1 з 18 центрів)
- Науковий гурток на базі кафедри: 5,6% (1 з 18 центрів)
- Волонтерське об'єднання студентства та викладацького складу: 5,6% (1 з 18 центрів)

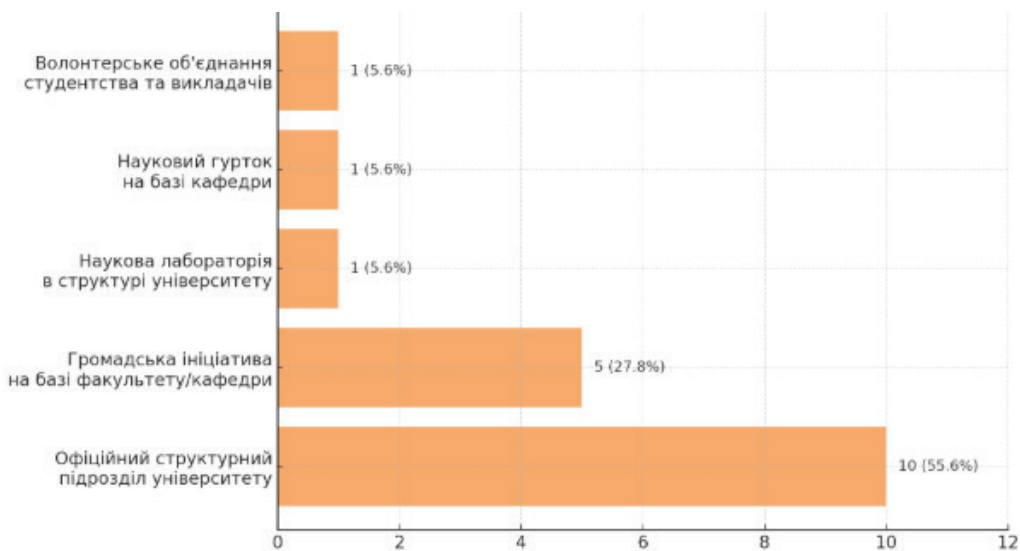


Рис.2. Результати відповідей респондент/ок на питання "Який статус має Ваш гендерний осередок в структурі ЗВО?"

Більшість діючих гендерних осередків (55,6%) має статус офіційного структурного підрозділу університету, що формально свідчить про інституціоналізацію гендерної тематики у відповідних ЗВО. Однак, як показують дані про фінансування, навіть офіційний статус не гарантує належного ресурсного забезпечення, адже переважна більшість осередків працює на волонтерських засадах. Громадські ініціативи на базі факультетів/кафедр становлять 27,8%, що разом з відсутністю фінансування у більшості центрів підтверджує, що гендерна робота в університетах значною мірою тримається на ентузіазмі та особистій ініціативі викладач/ок і студент/ок.

Кадрове забезпечення

За даними опитування, кількість осіб, офіційно залучених до роботи центрів, розподіляється наступним чином:

1-2 особи: 44,4% (8 з 18 центрів)

3-5 осіб: 50% (9 з 18 центрів)

6-10 осіб: 22,2% (4 з 18 центрів)

Найпоширенішою є модель із залученням 3-5 осіб (50%), що відповідає оптимальному розміру команди для ефективного функціонування гендерного осередку в умовах університетського середовища. Водночас помітна частка осередків (44,4%) працює у мінімальному складі (1-2 особи), що може свідчити про обмеженість людських ресурсів, а також про низький рівень залучення й зацікавленості темою гендерної рівності у конкретних ЗВО.

Фінансування діючих гендерних осередків

Попри наявність положень і стратегій, які регулюють роботу гендерних осередків, питання фінансового забезпечення залишається найвразливішим місцем у їхній роботі. Згідно з пілотним опитуванням, понад три чверті осередків (78%) функціонують виключно або переважно на волонтерських засадах. Це свідчить про високий рівень особистої ініціативи в учасників/учасниць (левова частина респонденток - жінки), але водночас підкреслює інституційну незахищеність такої діяльності, яка може бути припинена у випадку кадрових змін чи виснаження ініціативності команди. Лише 11% осередків отримують підтримку з бюджету закладу, і стільки ж мають досвід участі у грантових ініціативах. Навіть у випадках комбінованого фінансування, волонтерська праця залишається ключовим ресурсом функціонування осередку гендерної освіти.

- Волонтерські засади: 61% (11 з 18 осередків)
- Бюджет ЗВО: 11% (2 з 18 осередків)

- Грантові проекти: 11% (2 з 18 осередків)
- Комбіноване фінансування (волонтерство + гранти): 17% (3 з 18 осередків)

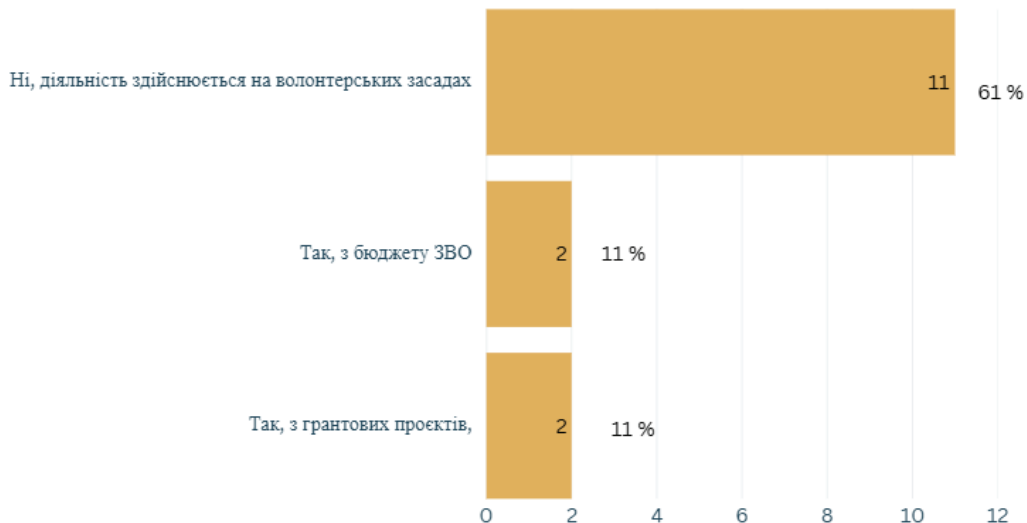


Рис.3. Результати відповідей респондент/ок на питання
“Чи має Ваш Центр постійне фінансування?”

Нормативне забезпечення діяльності гендерних осередків

Аналіз нормативних документів що регулюють діяльність гендерних осередків (18 ЗВО) показав наступну картину (Рис.4):

- Положення про центр, затверджене вченою радою – 72,2% (13 із 18 ЗВО)
- План роботи осередку, що затверджується щорічно – 33,3% (6 із 18 ЗВО)
- Стратегія/політика гендерної рівності ЗВО (згадується як документ, що також регулює діяльність центру) – 38,9% (7 із 18 ЗВО)
- Колективний договір, стратегічний план розвитку університету тощо – 16,7% (3 із 18 ЗВО)
- Відсутність положення про центр / лише статут / в розробці – 11,1% (2 із 18 ЗВО)

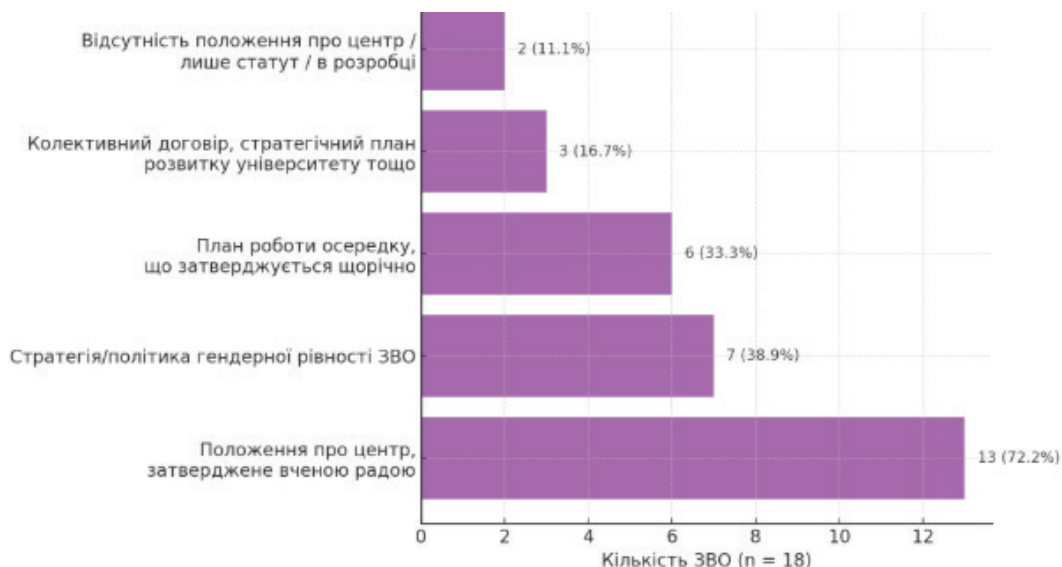


Рис.4. Результати відповідей респондент/ок на питання “Які внутрішні нормативні документи регулюють діяльність Вашого центру?”

Переважає більшість гендерних центрів з представлених у вибірці (13 із 18 ЗВО) функціонують на основі офіційно затверджених положень, що легітимізує їхню діяльність. Проте, лише третина має щорічно затверджуваний план роботи, що свідчить про відсутність постійних механізмів планування. Обґрунтування діяльності певних осередків міститься у інших нормативних документах (стратегії, колективні договори), однак існують і ЗВО, де правове оформлення центрів є мінімальним або наразі перебуває на етапі розробки.

В свою чергу, аналіз **наявних документів ЗВО з питань гендерної рівності** свідчить, що найбільш поширеними документами є положення про гендерну політику та про врегулювання конфліктів – у 38,9% (7 із 18 закладів). Близько третини представлених у пілотному опитуванні ЗВО мають стратегічні плани з гендерної рівності - 33,3% (6 із 18 закладів). Проте наявність етичних кодексів з гендерною компонентою - 27,8% (5 із 18 закладів) і документів щодо протидії сексуальним домаганням – 22,2% (4 із 18 закладів) залишається обмеженою, незважаючи на важливість цих напрямів. Водночас 11,1% (2 із 18) закладів не мають жодного спеціального документа, що вказує на інституційну вразливість у сфері гендерної політики (Рис.5).



Рис.5. Результати відповідей респондент/ок на питання “Чи має Ваш заклад затверджені документи з питань гендерної рівності? ”

Співпраця з університетськими структурами

Результати опитування показують різний рівень інтеграції гендерних осередків у структуру університету. Найвищий показник співпраці з кафедрами та факультетами (72%) (13 з 18 ЗВО) може свідчити про позитивну практику такої кооперації, спільну дослідницьку діяльність та заходи. Високий рівень співпраці з адміністрацією університету (67%) (12 з 18 ЗВО) вказує на інституційну підтримку діяльності гендерних осередків. Співпраця зі студентським самоврядуванням (61%) (11 з 18 ЗВО) є позитивним доказом орієнтації осередків на потреби студентської спільноти, залучення молоді до гендерних ініціатив. Співпраця з психологічною службою (50%) (9 з 18 ЗВО) та науково-дослідними центрами (33%) (6 з 18 ЗВО) є потенціалом для посилення міждисциплінарного підходу, розвитку наукової складової діяльності гендерних осередків. Водночас, найнижчий рівень співпраці з профспілками (11%) (2 з 18 ЗВО) може свідчити про недостатню увагу до трудових аспектів гендерної рівності. Важливо відзначити, що 17% респондентів (3 з 18 ЗВО) взагалі не співпрацюють з внутрішніми структурами університету, що може вказувати на їхню ізольованість від університетського життя.

РОЗДІЛ II. НАПРЯМИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ

2.1. Пріоритетність напрямів діяльності

Аналіз пріоритетності діяльності гендерних центрів виявляє чітку ієрархію завдань за шкалою від 1 (найменш пріоритетний) до 5 (найбільш пріоритетний). Освітня діяльність (викладання гендерно-орієнтованих дисциплін, інтеграція гендерних аспектів у навчальні програми) демонструє найвищий рівень пріоритетності: 15 респондент/ок оцінили її на максимальні 5 балів, 3 респондент/ок - на 4 бали, і лише 2 респондент/ки дали нижчі оцінки - 3 бали. Наукова діяльність (дослідження з гендерної проблематики) також має високі оцінки: 11 респондент/ок поставили 5 балів, 4 респондент/ки - 4 бали. Просвітницька (тренінги, семінари, акції) та консультативна (гендерний аудит, експертизи) діяльність отримали оцінку 5 балів від 13 та 9 респондент/ок відповідно.

Превентивна діяльність (запобігання дискримінації, сексуальним домаганням) та інформаційна (поширення інформації про гендерну рівність) мають більш розподілені оцінки з високою кількістю респондент/ок, що оцінили їх на 4-5 балів (по 15 осіб для кожного напрямку). Адвокатська діяльність (просування політик гендерної рівності, лобіювання змін у нормативних документах університету, захист прав та інтересів дискримінованих груп) показує найменш однозначне ставлення: лише 4 респондент/ки оцінили її високо, що може свідчити про різне розуміння ролі гендерних осередків у захисті прав людини. Загалом, розподіл оцінок демонструє чітку академічну спрямованість більшості центрів з акцентом на освітній діяльності як безумовному пріоритеті.

2.2. Практичні заходи з впровадження європейських стандартів гендерної рівності

Аналіз відкритих відповідей респондентів/ок свідчить, що заклади вищої освіти реалізують низку ініціатив, які можна згрупувати за основними напрямками. Попри обмежений масштаб пілотного дослідження, можемо бачити широкий спектр підходів – від освітніх курсів до міжнародних проєктів. Нижче структуровано подано відповіді респондент/ок на питання: “Які конкретні заходи з впровадження європейських стандартів гендерної рівності реалізовані Вашим центром за останні 3 роки? Опишіть найбільш успішні приклади:”

1. Освітня діяльність

Інтеграція гендерної проблематики в навчальний процес – спецкурси, модулі, навчальні дисципліни (бакалаврат та магістратура). Гендерна проблематика у кваліфікаційних роботах та дисертаціях. Супровід студентських ініціатив – академічні проекти, курсові роботи, гуртки, наукові товариства. Цей напрям заявлений у роботі 12 закладів, що підтверджує домінування освітньої складової в діяльності центрів.

2. Міжнародна співпраця

Участь у міжнародних освітніх та грантових проектах, зокрема в партнерстві з європейськими університетами. Проекти COIL, Erasmus+, співпраця з університетами Шотландії, Нідерландів тощо. Щонайменше 5 ЗВО вказали участь у міжнародних ініціативах, що є важливим маркером залучення до транснаціонального поля гендерної освіти.

3. Наукова та аналітична діяльність

Дослідження з гендерної тематики, підготовка наукових публікацій, тез, участь у конференціях. Проекти з оцінювання/аналізу стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у власному ЗВО (гендерний аудит, гендерний паспорт). Збір і узагальнення кейсів, локальні соціологічні опитування серед студентства. Формування Гендерного паспорта університету, про це згадало 8 ЗВО.

4. Просвітницька робота

Семінари, тренінги, студентські форуми, лекції з питань гендерної рівності, недискримінації, протидії насильству. Публічні акції, тижні гендерної рівності, флешмоби, кураторські години. Цей тип активності згадується у 10 ЗВО й охоплює як внутрішню університетську, так і зовнішню аудиторію.

5. Превентивна діяльність

Кампанії проти дискримінації, протидії сексуальним домаганням, підтримка постраждалих. Популяризація служб підтримки, участь у заходах до 16 днів проти насильства. Цей напрям виявлено у 6 закладах, хоча значна частина зазначає відсутність ресурсів для розгортання повноцінних механізмів реагування.

6. Адвокаційна діяльність

Розробка локальних нормативних актів (накази, положення). Участь у робочих групах з питань рівності на рівні ЗВО чи громади. Інформування адміністрації про прогалини у політиках рівності. Цей компонент представлений епізодично, однак окремі кейси демонструють потенціал для посилення впливу гендерних центрів у процесах ухвалення рішень.

Діяльність гендерних осередків у ЗВО України має переважно академічну орієнтацію з фокусом на освітні та наукові завдання, що відповідає загальноєвропейським підходам до імплементації гендерної рівності в освітньому просторі. Водночас аналіз практичних заходів показує високий рівень ініціативності, розмаїття форм діяльності, від розробки курсів до міжнародних партнерств, і прагнення до системного впровадження стандартів рівності. Проте слабка ресурсна база, нерівномірність інституційної підтримки та недостатня адвокаційна складова свідчать про потребу в більш чіткій стратегії і її підтримці на рівні політик ЗВО та держави.

РОЗДІЛ III. ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

У цьому розділі аналіз викликів та перспектив розвитку стосувався усіх трьох категорій респондент/ок: ті, які представляли ЗВО без гендерних осередків, з планами на їх відкриття; без гендерних осередків і можливості їхнього нагального відкриття та респондент/ок, ЗВО яких мали гендерні центри.

3.1. Бар'єри та передумови створення гендерних осередків

Дослідження виявило комплекс факторів, які як перешкоджають, так і сприяють створенню університетських гендерних осередків. Аналіз бар'єрів демонструє системні проблеми, що потребують комплексного вирішення на різних рівнях управління освітою.

Основні бар'єри

Найбільш критичним бар'єром для респонденток із **ЗВО, де немає гендерних осередків, проте вони зацікавлені у їхньому відкритті (6 респонденток)**, є відсутність фінансування - 66,7% (4 з 6 респондент/ок), це залишається значною перешкодою для інституціоналізації гендерних структур у університетах. Фінансова підтримка визначена як один з ключових факторів успішного створення гендерних осередків.

Наступною перешкодою у створенні гендерного осередку респондентки визначили відсутність інституційної підтримки та невизначеність формату роботи таких осередків - 50% (3 з 6 осіб). Брак системної підтримки на рівні освітньої політики держави та відсутність підтримки з боку керівництва університетів зупиняють ініціативи, спрямовані на реалізацію політики гендерної рівності. Консервативне ставлення частини академічної спільноти також розглядається як бар'єр, що ускладнює створення гендерного осередку гендерної освіти в університеті, на що вказали 33,3% (2 з 6 респондентів/ок). Невизначеність моделей функціонування гендерних

осередків створює додаткові труднощі для університетів, готових до впровадження таких структур, це підкреслює необхідність розробки типових організаційних моделей та методичних рекомендацій.

Менш критичними, але все ж значущими є брак кваліфікованих кадрів - 33,3% (2 з 6 осіб). Гендерні стереотипи у поглядах академічної спільноти щодо ролей жінок і чоловіків та відсутність нормативно-правових актів, які регламентують створення та діяльність гендерних центрів відзначені як бар'єри меншою кількістю респондент/ок - по 16,7% (1 з 6 осіб).

Питання кадрового забезпечення та фінансування гендерних осередків є одними з найбільш критичних для їх успішного функціонування. Результати дослідження вказують на брак кваліфікованих кадрів як один з бар'єрів для створення гендерних центрів, хоча цей фактор не є домінуючим серед перешкод (Рис.6.).



Рис.6. Результати відповідей респондент/ок на питання “Які бар'єри заважають створенню гендерного центру у вашому університеті? ”

Передумови та сприятливі фактори

Серед факторів, що сприяють створенню гендерних осередків, найбільшу значущість мають чотири ключові елементи, кожен з яких відзначили 66,7% респондент/ок (4 з 6 осіб): підтримка з боку керівництва університету, співпраця з громадськими організаціями, фінансова підтримка та ініціатива викладачів або студентів.

Підтримка керівництва є критично важливою для інституціоналізації гендерних осередків, оскільки забезпечує необхідні організаційні та ресурсні умови для їх функціонування. Співпраця з громадськими організаціями відкриває можливості для обміну досвідом, отримання експертної підтримки та залучення додаткових ресурсів.

Ініціатива знизу, від викладач/ок та студентства, забезпечує органічність розвитку гендерних структур та їх відповідність реальним потребам університетської спільноти. Фінансова підтримка створює матеріальну основу для стабільного функціонування гендерних осередків (Рис.7).

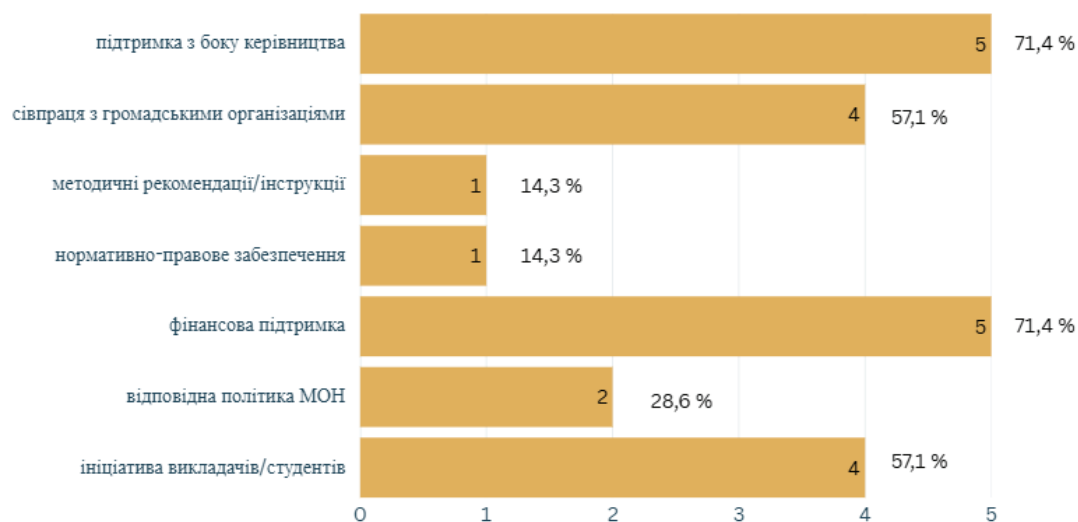


Рис.7. Результати відповідей респондент/ок на питання “Що, на Вашу думку, могло б сприяти створенню гендерного осередку у Вашому ЗВО? ”

Рівень зацікавленості студентської спільноти

Оцінка залученості студентства у гендерну проблематику демонструє неоднорідну картину. Респондент/ки надають різні характеристики рівня зацікавленості студентської аудиторії - від низького рівня до активної зацікавленості, особливо там, де впроваджено освітні компоненти з гендерної тематики.

Деякі університети відзначають наявність освітнього компонента «Гендерна політика» як фактор, що стимулює зацікавленість студентства. Це підкреслює важливість інтеграції гендерної складової в освітні програми для формування обізнаності та залученості студентської спільноти.

Окремої уваги заслуговує аналіз позиції респондент/ок із ЗВО, де не планується найближчим часом створення гендерних осередків (4 респондентки).

Респондент/ки надали різноманітні обґрунтування своєї позиції. Дві відповіді зазначають про відсутність обговорення цього питання з керівництвом. Інша відповідь зумовлена онлайн-форматом навчання. Цікавими є відповіді щодо умов, за яких університети могли б переглянути рішення про створення гендерного осередку: «Певна стабілізація зовнішніх обставин», «наявність внутрішніх ресурсів та сприяння керівництва». Одна з відповідей зазначала про меншу актуальність цього питання, оскільки в ЗВО було відкрито Центр розвитку ветеранів.

Показово, що питання про обговорення гендерної тематики на рівні керівництва отримало неоднозначні відповіді: одна особа зазначила «Ні», інша - «Достеменно мені не відомо», що може свідчити про відсутність широкого обговорення цих питань в університетській спільноті.

Попри відсутність планів створення осередків, всі респондентки цієї групи підтвердили наявність в ЗВО роботи з гендерної тематики в різних формах: курси підвищення кваліфікації для публічних службовців (ймовірно, в межах державного замовлення), активність окремих викладач/ок, які займаються гендерною проблематикою.

Розподіл думок щодо важливості гендерної освіти порівняно із іншими освітніми потребами виявився рівномірним: 50% вважають її важливою (2 з 4 осіб), 25% - не важливою (1 з 4 осіб), 25% (1 з 4 осіб) утрималися від чіткої позиції, що може свідчити про неоднозначне ставлення до цієї тематики та про відсутність спільного бачення щодо пріоритетності гендерної тематики в освітньому середовищі.

Позитивним є те, що респондент/ки демонструють відкритість до співпраці з іншими ЗВО у сфері гендерної тематики, зазначаючи про можливість обміну досвідом та корисність такої взаємодії. Такий підхід сприяє формуванню сталих професійних спільнот, підвищенню якості гендерних ініціатив через поширення ефективних практик, а також посиленню інституційної спроможності гендерних осередків гендерної освіти.

3.2. Основні виклики у діяльності гендерних центрів

Ефективність діяльності університетських гендерних центрів значною мірою залежить від їх здатності подолати різноманітні виклики, які виникають на різних рівнях взаємодії. Ці виклики можна умовно поділити на **внутрішні** (пов'язані з ресурсним забезпеченням, кадровими питаннями

та організацією роботи в межах університету) та **зовнішні** (співпраця з органами державної влади та громадськими об'єднаннями).

Внутрішні організаційні виклики

Аналіз основних викликів, з якими стикаються учасниці/ки при впровадженні європейських стандартів гендерної рівності, здійснювався за 5-бальною шкалою (де 1 - зовсім не проблематично, 5 - дуже проблематично). Найбільш критичними викликами виявились: брак фінансування центрів (14 респондент/ок оцінили як найвищу проблему на 5 балів) та брак фінансування оплати праці працівник/ць гендерних центрів (13 респондент/ок дали максимальну оцінку). Значні труднощі також створюють дефіцит кадрів (6 респондент/ок - 5 балів, 7 респондент/ок - 4 бали) та складність підготовки та перепідготовки працівник/ць центру (7 респондент/ок оцінили на 5 балів, 8 респондент/ок - на 3-4 бали).

Помірними, але все ж суттєвими викликами є недостатня підтримка адміністрації ЗВО (6 осіб - 5 балів), опір адміністрації ЗВО та академічної спільноти (3 бали 8 осіб). Відносно менш проблематичними респонденти вважають стереотипи щодо гендерної тематики (переважно 2-3 бали), недостатню нормативно-правову базу та низьку обізнаність студентства. Найменш критичними виявилися виклики невизнання гендерних осередків повноцінною університетською спільнотою, залучення до роботи осередків лише студентства жіночої статі, та брак методичних матеріалів щодо та для роботи гендерних осередків - ці проблеми більшість респондент/ок оцінила на 1-3 бали. Результати опитування свідчать, що респондент/ки найчастіше стикаються з фінансовими обмеженнями та браком ресурсів, тоді як соціально-культурні бар'єри згадуються значно рідше.

Зовнішні організаційні виклики

Труднощі у співпраці з Міністерством освіти і науки України

Аналіз основних труднощів у співпраці з МОН України у сфері впровадження гендерної рівності виявляє системні проблеми комунікації та інституційної підтримки. Найбільш поширеними труднощами є відсутність чітких механізмів реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року - 34,8% (8 з 23 осіб) та відсутність чіткої комунікації - 39,1% (9 з 23 осіб). Критичною проблемою також є невизначеність повноважень і ролей ЗВО у реалізації гендерної політики, яку відзначили 47,8% (11 з 23 осіб) - це найвищий показник серед усіх труднощів.

Значна частина респондент/ок вказує на брак зворотного зв'язку або підтримки - 26,1% (6 осіб), формальне ставлення до впровадження ген-

дерної політики з боку ЗВО - 30,4%, (7 з 23 осіб) та відсутність методичних рекомендацій - 17,4%, (4 з 23 осіб). Менш критичними, але все ж помітними є низький рівень інституційної підтримки (26,1%, 6 з 23 осіб). Така градація відповідей свідчить про необхідність кардинального покращення інституційних механізмів взаємодії між МОН та університетськими гендерними центрами, зокрема через чітке визначення повноважень учасник/ць та налагодження систематичної комунікації (Рис.8).



Рис.8. Результати відповідей респондент/ок на питання “З якими основними труднощами стикається Ваш гендерний осередок у співпраці з МОН у сфері впровадження гендерної рівності? ”

Виклики у співпраці з громадськими об'єднаннями

Співпраця з громадськими об'єднаннями демонструє дещо іншу структуру викликів порівняно з державним рівнем. Найпоширенішою відповіддю респондент/ок є відсутність будь-яких труднощів - 47,8% (11 з 23 осіб) не стикаються з проблемами у взаємодії з громадським сектором, що свідчить про відносно ефективну співпрацю на цьому рівні. Однак серед тих, хто все ж відзначає труднощі, найбільш критичними є відсутність сталого фінансування спільних проєктів - 34,8%, (8 з 23 осіб) та бюрократичні перешкоди у ЗВО - 26,1% (6 з 23 осіб).

Помітними викликами також є брак комунікації - 26,1%, (6 з 23 осіб), конкуренція за ресурси -17,4% (4 з 23 осіб) та відсутність зацікавленості у співпраці з боку громадських об'єднань -13% (3 з 23 осіб). Найменш

проблематичними виявилися різні підходи до вирішення проблем - 4,3% (1 особа). Така картина свідчить про те, що громадський сектор сприймається як більш доступний та готовий до співпраці партнер порівняно з державними структурами, хоча фінансові обмеження залишаються спільною проблемою для всіх рівнів взаємодії (Рис.9).



Рис.9. Результати відповідей респондент/ок на питання
“З якими труднощами Ви стикаєтесь при налагодженні співпраці
з громадськими організаціями?”

РОЗДІЛ IV. ПАРТНЕРСТВО ТА МІЖІНСТИТУЦІЙНА СПІВПРАЦЯ

Ефективність діяльності університетських гендерних центрів значною мірою залежить від розвитку партнерських відносин та міжінституційної співпраці. Аналіз даних опитування дозволяє виявити ключові тенденції у формуванні мережі партнерів та оцінити рівень взаємодії з різними типами організацій у контексті впровадження європейських стандартів гендерної рівності.

4.1. Структура партнерських відносин

Результати опитування демонструють диверсифіковану структуру партнерських відносин університетських гендерних осередків. Найбільш активну співпрацю центри здійснюють з громадськими організаціями - 95,7%

(22 з 23 осіб), це підкреслює важливість громадянського сектору у просуванні гендерної рівності в освітньому просторі та в найбільшій підтримці, яку на сьогоднішній час можуть отримати університетські осередки.

Значну роль відіграє мережева співпраця між гендерними центрами українських університетів - 65,2% (15 з 23 осіб), що підтверджує необхідність формування професійної спільноти гендерних осередків ЗВО та практику взаємообміну досвідом між закладами освіти. Проте, про свою співпрацю із гендерними осередками міжнародних ЗВО заявило лише 8,7% (2 з 23 осіб). Міжнародні організації - 39,1% (9 з 23 осіб) та благодійні організації/фонди - 43,5% (10 з 23 осіб) також є важливими партнерами, забезпечуючи доступ до європейських стандартів, фінансування ініціатив, спільних проєктів.

Співпраця з державними інституціями має помірний рівень: Міністерство освіти і науки України - 17,4% (4 з 23 осіб), інші державні органи влади - 26,1% (6 з 23 осіб) (Рис.10).



Рис.10. Результати відповідей респондент/ок на питання "З якими організаціями/інституціями Ваш центр співпрацює у питаннях впровадження гендерної рівності? "

4.2. Співпраця з Міністерством освіти і науки України

Опитування показало основні потреби гендерних осередків у підтримці з боку Міністерства освіти і науки України. Фінансова підтримка

є найбільш критичною потребою - 78,3% (18 з 23 осіб), що відображає обмеженість ресурсів для реалізації гендерних ініціатив. Високий рівень потреби у проведенні спільних заходів - 56,5% (13 з 23 осіб) та координації дій через уповноважені структури - 56,5% (13 з 23 осіб) свідчить про прагнення до системної взаємодії та координованих зусиль на національному рівні.

Важливе значення має для гендерних осередків офіційне визнання та включення до нормативної бази - 47,8% (11 з 23 осіб) та організаційної структури ЗВО - 43,5% (10 з 23 осіб), наявність методичних рекомендацій та інструментів - 43,5% (10 з 23 осіб) та інформаційної підтримки - 39,1% (9 з 23 осіб). Отже потреба в інституційному закріпленні статусу гендерних центрів та методологічній підтримці їх діяльності є пріоритетною на будь-якому етапі роботи об'єднання (Рис.11.).

4.3. Характер співпраці з громадськими організаціями



Рис.11. Результати відповідей респондент/ок на питання "Якої підтримки з боку МОН, на вашу думку, найбільше потребують гендерні центри ЗВО для ефективної роботи?"

Більшість гендерних центрів - 43,5% (10 з 18) здійснює регулярну співпрацю з громадськими організаціями, ще 34,8% (8 з 18) співпрацюють час від часу. Лише 21,7% (5 з 18) центрів співпрацюють рідко, що може свідчити про відсутність такої необхідності, чи відсутність продуктивної взаємодії в результаті таких альянсів.

Найбільш поширеними формами співпраці є спільні проекти та заходи - 65,2% (15 з 23 осіб) та навчальні програми і тренінги - 65,2% (15 з 23 осіб), що підкреслює орієнтацію на практичну діяльність та освітні ініціативи. Консультаційна підтримка - 56,5% (13 з 23 осіб) та обмін досвідом та інформацією - 56,5% (13 з 23 осіб) також відіграють важливу роль у розвитку професійних компетенцій.

Менш поширеними є адвокаційні кампанії - 21,7% (5 з 23 осіб) та дослідницька діяльність - 21,7% (5 з 23 осіб), що може свідчити про обережність університетських структур щодо участі в публічних адвокатських ініціативах (Рис.12.).

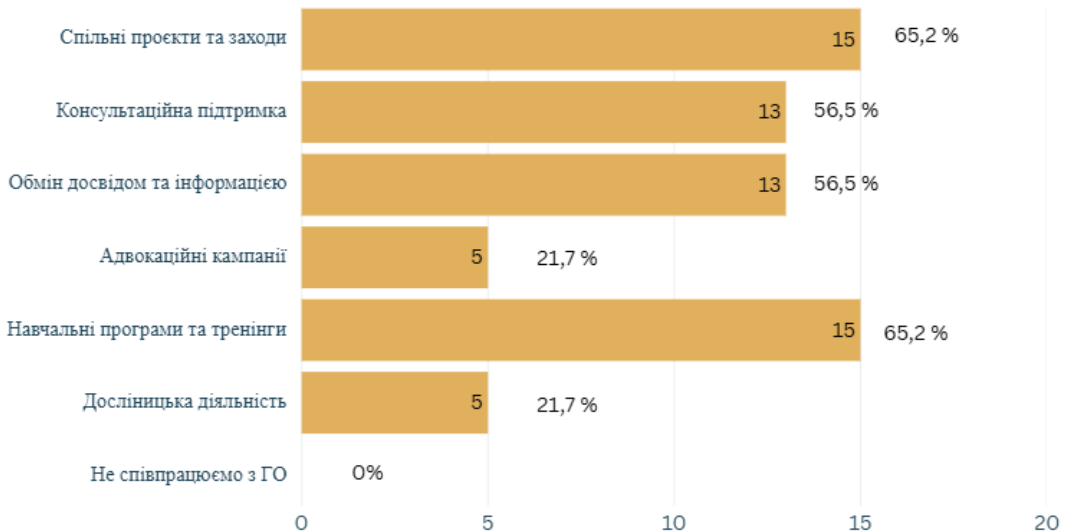


Рис.12. Результати відповідей респондент/ок на питання “Опишіть характер співпраці Вашого гендерного центру з громадськими організаціями”

4.4. Ефективність партнерської співпраці

Оцінка ефективності співпраці з громадськими організаціями демонструє переважно позитивні результати: 34,8% (8 з 23 осіб) оцінюють співпрацю як дуже ефективну, 30,4% (7 з 23 осіб) - як помірно ефективну, 26,1% (6 з 23 осіб) - як скоріше ефективну. Лише 8,7% (2 з 23 осіб) вважають співпрацю малоефективною (Рис.13).

Високий рівень задоволеності співпрацею, 91,3% позитивних оцінок, свідчить про взаємовигідність партнерства та його потенціал для подальшого розвитку гендерних ініціатив в університетському середовищі.

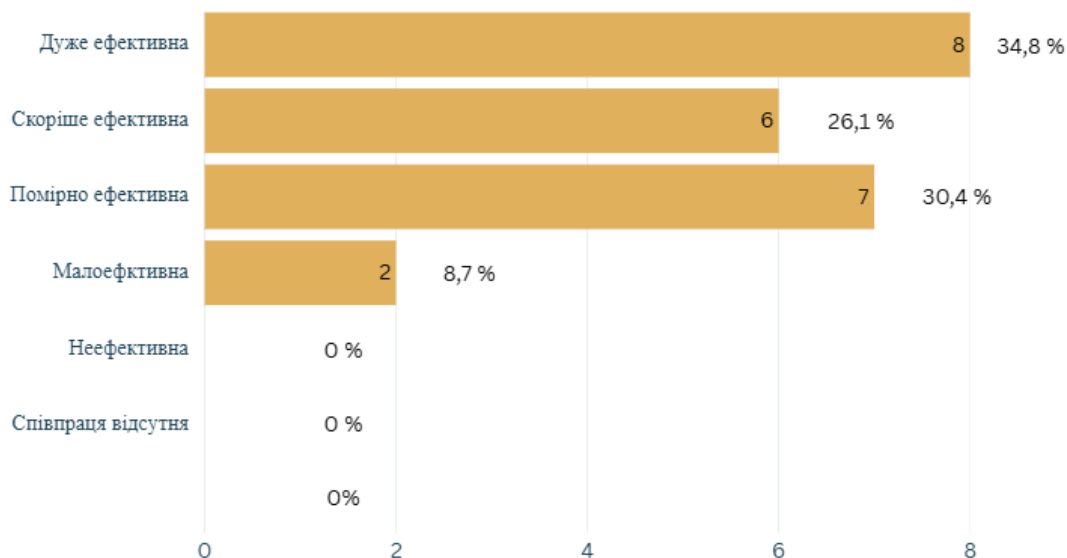


Рис.13. Результати відповідей респондент/ок на питання “Опишіть характер співпраці Вашого гендерного центру з громадськими організаціями”

Водночас виявлено критичну потребу у фінансовій підтримці (78,3%) та координації з боку державних органів (56,5%), що вказує на необхідність посилення інституційної підтримки для забезпечення сталого розвитку гендерних центрів.

РОЗДІЛ V. ВПЛИВ, РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ ТА СТРАТЕГІЧНІ ПЕРСПЕКТИВИ

Оцінка впливу та результативності діяльності університетських гендерних осередків є критично важливою для розуміння їх ролі у трансформації освітнього простору та формування стратегічних напрямів подальшого розвитку.

Оцінка впливу на поширення гендерної рівності в ЗВО

Результати опитування демонструють різноманітний спектр впливу університетських гендерних центрів на освітнє середовище. Найбільший вплив центри здійснюють на підвищення рівня обізнаності студентства та персоналу щодо гендерних питань - 87% (20 з 23 осіб), що підтверджує їх ключову освітню функцію. Значний вплив спостерігається у збільшенні кількості гендерно-орієнтованих навчальних дисциплін - 43,5% (10 з 23 осіб) та зменшенні випадків гендерної дискримінації - 43,5% (10 з 23 осіб).

осіб), що свідчить про реальні практичні зміни в освітньому процесі та університетській культурі.

Помірний вплив відзначено у запровадженні інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності - 30,4% (7 з 23 осіб) та збалансуванні представництва жінок і чоловіків у керівництві - 17,4% (4 з 23 осіб). Ці показники вказують на поступові, але важливі структурні зміни в управлінні закладами освіти.

Пріоритетні напрями розвитку гендерних центрів

Аналіз пріоритетних напрямів розвитку виявляє комплексний підхід до посилення діяльності гендерних центрів.

Освітня діяльність залишається центральним напрямом: збільшення кількості гендерно-орієнтованих навчальних дисциплін, підвищення рівня обізнаності студентів та персоналу щодо гендерних питань, збалансування представництва жінок і чоловіків у керівництві. Особливу увагу приділено розвитку педагогічно-науковому, грантовому навчанню та участі у проєктах міжнародної співпраці (14 з 18 осіб).

Науково-дослідницька діяльність включає інтеграцію гендерного компоненту в наукові дослідження за гендерною тематикою, розробку наукових досліджень та проведення гендерної експертизи публікацій. Важливим напрямом є дослідницька робота та гендерна просвіта серед академічної спільноти (7 з 18 осіб).

Інституційний розвиток передбачає створення системи моніторингу та протидії проявам дискримінації, розробку внутрішніх процедур врегулювання конфліктних ситуацій та створення безпечного освітнього середовища. Це включає співпрацю з громадськими організаціями для адаптації учасників бойових дій і постраждалих від війни (7 з 18 осіб).

Зміни в освітньому просторі ЗВО

Респондент/ки фіксують конкретні позитивні зміни в освітньому просторі своїх закладів. Спостерігається посилення уваги до проблематики гендерної рівності серед студентства та викладацтва, що проявляється у зростанні кількості звернень з питань гендерної тематики та активізації дискусій навколо цих питань.

Покращення освітнього середовища відбувається через впровадження доступних навчальних матеріалів з гендерної тематики, розробку положень про протидію конфліктним ситуаціям та забезпечення більшої толерантності в університетському середовищі. Важливими досягненнями є створення умов для рівного доступу до освіти та усунення бар'єрів у доступі до освітніх ресурсів.

Інституційні зміни включають покращення політики гендерної рівності, провадження гендерного аудиту, створення механізмів звітності щодо гендерних питань та розробку процедур врегулювання конфліктних ситуацій.

Стратегічні перспективи розвитку

Аналіз відповідей респондент/ок дозволяє окреслити довгострокові стратегічні напрями розвитку університетських гендерних осередків. Інституційна інтеграція передбачає глибше вкорінення гендерної компоненти в усі аспекти університетського життя - від навчальних програм до управлінських рішень.

Мережева співпраця між гендерними центрами має посилюватися через створення національної платформи обміну досвідом, спільні дослідницькі проєкти та координовані адвокаційні кампанії. Важливою є також активізація міжнародної співпраці для впровадження кращих європейських практик.

Дослідницький потенціал потребує розвитку через створення спеціалізованих науково-дослідних груп, розробку грантових програм та формування бази емпіричних даних з гендерної проблематики в українському контексті. Це дозволить центрам стати провідними експертними осередками з питань гендерної рівності в освіті.

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Пілотне дослідження виявило суперечливий стан інституціоналізації гендерної політики у вищій освіті України. Аналіз діяльності 23 закладів вищої освіти, представник/ці яких взяли участь в опитуванні, демонструє парадоксальну ситуацію формальної легітимності при фактичній ресурсній незахищеності університетських гендерних центрів. Більшість представлених гендерних осередків має офіційний статус структурних підрозділів університетів, що мало б свідчити про визнання важливості гендерної тематики на інституційному рівні. Проте превалюючий волонтерський характер діяльності їхніх учасник/ць зумовлює ситуацію вразливості до кадрових змін та особистісного вигорання ініціатор/ок.

Критичним бар'єром для розвитку гендерних осередків ЗВО є відсутність сталого фінансування (66,7% респондент/ок) та брак підтримки з боку керівництва закладів і державних структур. Це створює ситуацію, коли центри змушені покладатися на особисту мотивацію окремих викладач/ок та тимчасові грантові кошти.

Демографічна однорідність учасник/ць гендерних ініціатив створює додаткові ризики для сталості роботи. Домінування жінок (91% респонденток) та представник/ць старших вікових груп (66% віком 45-65 років) вказує на необхідність диверсифікації як гендерного, так і вікового складу команд для забезпечення наступності та інклюзивності роботи.

Дослідження підтверджує виражену академічну спрямованість центрів, відповідно до європейських моделей інтеграції гендерної проблематики в освітнє середовище. Освітня та наукова діяльність домінують у пріоритетах через розробку спеціалізованих курсів, інтеграцію гендерних аспектів у навчальні програми та супровід студентських досліджень.

Особливо позитивним є участь щонайменше п'яти закладів у міжнародних проєктах, включаючи Erasmus+ та партнерства з європейськими університетами. Водночас превентивна діяльність щодо протидії дискримінації залишається найменш розвиненою через брак ресурсів та інституційних механізмів реагування.

Результати пілотного дослідження засвідчують, що партнерство є критично важливим чинником для ефективної діяльності гендерних осередків у ЗВО України. Найтісніша співпраця наразі налагоджена з громадськими організаціями, які забезпечують підтримку, обмін досвідом, освітні ресурси та включення у ширші суспільні дискурси. Це дозволяє гендерним осередкам виходити за межі університетського простору, залучаючи експертизу і ресурси ззовні, особливо у сферах практичної адвокації та реалізації проєктів.

Водночас, співпраця між самими ЗВО, хоча і наявна у формі мережових ініціатив, ще не має системного характеру. Потреба в інституціоналізації професійної мережі гендерних осередків є очевидною та нагальною. Підтримка відновлення діяльності Мережі гендерних Центрів ЗВО, створеної на базі Сумського державного університету у 2006 році, наявність сталого координаційного центру, дозволили б не лише підвищити якість взаємодії, а й забезпечити стабільність гендерної політики в університетському середовищі.

Особливу увагу заслуговує рівень співпраці з Міністерством освіти і науки України, який наразі лишається фрагментарним. На тлі запиту на фінансову, методичну, координаційну та нормативну підтримку, що послідовно висловлюється учасниками та учасницями дослідження, вкрай актуальним є створення прозорого механізму взаємодії між МОН і університетськими гендерними структурами. Зокрема, йдеться про включення гендерних осередків до офіційної структури ЗВО, на-

дання їм формального статусу та участь у формуванні політик на національному рівні.

Загалом, гендерні осередки ЗВО, попри низку бар'єрів та викликів, демонструють позитивний вплив на освітнє середовище: 87% респондентів відзначають підвищення обізнаності щодо гендерних питань, що підтверджує ефективність їх основної функції. Водночас структурні зміни в управлінні ЗВО відбуваються повільніше - лише 17,4% відзначають збалансування гендерного представництва в керівництві, що вказує на необхідність посилення адвокаційної складової діяльності центрів.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

Для забезпечення сталого розвитку університетських гендерних осередків необхідно перейти від моделі персональної ініціативи до системного інституційного підходу.

Рекомендації для МОН

Нормативно-правове забезпечення

- Розробити рекомендації щодо формування постійно діючих гендерних об'єднань у ЗВО з варіативними моделями організації, відповідно до їхніх ресурсів, специфіки та потреб: офіційний структурний підрозділ університету, наукова лабораторія, науковий гурток на базі кафедри, уповноважена особа з питань гендерної рівності;
- Розробити типові положення про протидію сексуальним домаганням та дискримінації для ЗВО;
- Створити диференційовані механізми фінансування, залежно від обраної моделі гендерного осередку.

Методична підтримка

- Розробити методичні рекомендації та інструменти роботи для різних варіантів організації постійно діючих гендерних осередків з урахуванням їхньої специфіки;
- Впровадити систему підготовки та перепідготовки кадрів для роботи у сфері гендерної рівності.

Координація та комунікація

- Створити систематичну комунікацію з ЗВО через уповноважених осіб або очільник/ць гендерних осередків;
- Створити механізми координації дій через мережу уповноважених/очільник/ць гендерних осередків на національному рівні

Рекомендації для ЗВО

Інституційна підтримка

- Обрати оптимальну модель постійно діючого гендерного осередку відповідно до ресурсних можливостей та специфіки ЗВО, **як мінімальний варіант** - призначення уповноваженої особи з питань гендерної рівності;
- Забезпечити фінансування та кадрове забезпечення відповідно до обраної моделі;
- Забезпечити обов'язкове залучення гендерних осередків до процесів розробки та перегляду внутрішніх політик ЗВО;
- Активізувати співпрацю гендерних осередків з усіма структурними підрозділами університету.

Кадрове забезпечення

- Розробити програми залучення молодих науково-педагогічних працівників/ць до роботи гендерних осередків;
- Створити стимули для залучення представників чоловічої статі до діяльності гендерних осередків;
- Забезпечити відповідне навчання персоналу з питань гендерної рівності та протидії дискримінації.

Освітня інтеграція

- Впровадити обов'язкові курси з гендерної складової у навчальні програми студентів
- Запровадити обов'язкову програму підвищення кваліфікації для НПП

Для університетських гендерних осередків

Професійний розвиток

- Активно використовувати можливості мережевої співпраці між гендерними осередками українських ЗВО для обміну досвідом;
- Розвивати міждисциплінарний підхід через посилення співпраці з психологічними службами та науково-дослідними центрами;
- Брати участь у міжнародних проектах.

Розширення діяльності

- Активізувати адвокаційні кампанії та дослідницьку діяльність;
- Посилити роботу зі студентським самоврядуванням, залучати молодь до гендерних ініціатив;
- Розробити спеціалізовані програми для роботи в умовах воєнного стану;

- Розвивати регулярну співпрацю з громадськими організаціями через спільні проекти, навчальні програми та консультаційну підтримку.

Для громадських організацій

- Розглядати співпрацю з університетськими гендерними осередками як стратегічне джерело наукових досліджень та експертизи;
- Співпраця у спільних проектах, навчальних програмах та тренінгах;
- Консультаційна підтримка та обмін досвідом;
- Посередницька діяльність у взаємодії між університетами та державними структурами.

Результати пілотного дослідження обґрунтовують необхідність проведення масштабного репрезентативного дослідження з наступними пріоритетами:

- Глибший аналіз ефективності різних моделей організації гендерних осередків.
- Вивчення успішних практик співпраці з громадським сектором для їх адаптації у взаємодії з державними структурами.
- Дослідження довгострокового впливу центрів на структурні зміни в роботі ЗВО.
- Розробка індикаторів оцінки впливу гендерних осередків на освітнє середовище.
- Систематизація підходів до роботи в умовах воєнного стану та розробка спеціалізованих програм для постконфліктного відновлення.

Отримані результати слугують основою для формування комплексної стратегії розвитку мережі університетських гендерних осередків як інструменту імплементації європейських стандартів гендерної рівності в освітньому просторі України.

ВПРОВАДЖЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ХАРТІЇ РІВНОСТІ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У ДІЯЛЬНІСТЬ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД УКРАЇНИ: ВИКЛИКИ, ДИНАМІКА ТА ІМПАКТ-АНАЛІЗ

Наталія ГОКІНА

У сучасних умовах децентралізації та посилення ролі територіальних громад в Україні питання забезпечення гендерної рівності набуває особливого значення. Саме на локальному рівні відбувається реалізація політик, які безпосередньо впливають на доступ жінок і чоловіків до ресурсів, послуг, представництва у владі, ринку праці та освіти. Рівень гендерної рівності в громадах визначає якість місцевого врядування, соціальної справедливості та загальну спроможність громад до сталого розвитку.

За даними Global Gender Gap Report Всесвітнього економічного форуму, Україна у 2022 році займала 81 місце зі 146 країн, а вже у 2023 році піднялася до 77-го, зберігаючи прогрес у галузі освіти і охорони здоров'я, але демонструючи недостатню представленість жінок у політиці та вищих управлінських посадах. Дані за 2024 рік (63 місце в рейтингу) свідчать про збереження стабільного рівня індексу в освіті, але темпи покращення субіндексів в галузі охорони здоров'я та економіці залишаються повільними. Показник представленості жінок у політиці та вищих управлінських посадах знизився у 2024 році порівняно із 2023, що свідчить про обмеження доступу жінок до владних сфер та структур [1-2].

За показниками Gender Development Index (GDI), який вимірює відмінності у досягненнях чоловіків і жінок у трьох базових вимірах (здоров'я, освіта, дохід), Україна у 2022–2023 роках утримувалася на рівні середньосвітового показника, але демонструвала значний гендерний розрив у рівні доходів, що особливо відчутно в регіонах з високим рівнем внутрішньої міграції та наслідками воєнного стану [3].

Gender Inequality Index (GII), що базується на оцінці гендерної рівності відповідно до європейських стандартів у шести ключових сферах: ринок праці, фінанси, знання, час, рівень життя та здоров'я, демонструє незначне покращення з 0,234 у 2022 році до 0,219 у 2023 році, однак рі-

вень представництва жінок на локальному рівні залишається нижчим від бажаний [4].

Ці показники свідчать про необхідність проведення дослідження гендерної динаміки та реалізації програм гендерної рівності саме в територіальних громадах, де внаслідок реформи децентралізації відкрилися нові можливості для впровадження справді інклюзивних політик. Результати такого дослідження можуть слугувати основою для розробки ефективних локальних стратегій гендерної рівності та посилення участі жінок у прийнятті рішень.

МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Провести комплексне дослідження процесу впровадження Європейської хартії рівності жінок і чоловіків у діяльність територіальних громад України шляхом аналізу наявних практик, викликів та бар'єрів, оцінки системності реалізації політики у сфері гендерної рівності на місцевому рівні.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Після здобуття незалежності в Конституції України (1996) було закріплено рівність прав незалежно від статі (ст. 24). Проте основні закони не містили конкретних механізмів забезпечення гендерної рівності. У 2000-х роках Україна почала брати зобов'язання щодо гендерної рівності (наприклад, Цілі розвитку тисячоліття ООН), серед яких є сприяння гендерній рівності і розширенню прав жінок. І вже у 2005 році було прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. № 2866-IV [5]. За період дії закон зазнав 6 редакцій, 5 з яких відбулися вже під час впровадження євроінтеграційних зобов'язань, що були прийняті Україною завдяки Угоді про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони у 2014 році (ратифікована Законом України № 1678-VII від 16.09.2014) [6].

Статті 419, 420 глави 21 Угоди визначають зобов'язання сторін щодо забезпечення гендерної рівності та недискримінації, також гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень [6].

В різних відкритих джерелах, зокрема на сайті Асоціації міст України, розміщено посібник «Гендерна політика в нормативно-правових до-

кументах» та інші [7-8], що містить перелік законодавчих актів стосовно гендерних питань, де продемонстровано, що переважна кількість нормативних документів в Україні була прийнята у період з 2014 по 2020 роки. Такий стан речей свідчить про вплив євроінтеграційних зобов'язань України на посилення уваги до впровадження політики з гендерних питань.

Ще у 2006 році Рада Європейських муніципалітетів та регіонів в рамках п'ятої Програми дій Співтовариства із забезпечення гендерної рівності презентувала Європейську Хартію рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад (далі – Хартія) [9].

Хартія закликає європейські місцеві та регіональні органи самоврядування взяти на себе зобов'язання використовувати існуючі повноваження і партнерства для досягнення більшої рівності своїх громадян.

Підписання Хартії має на меті розвивати політики усунення нерівностей на місцевому рівні, публічно продемонструвати слідування принципам гендерної рівності, впроваджувати заходи, що матимуть позитивний вплив на життя мешканців та забезпечити рівну участь жінок, чоловіків, вразливих категорій населення у житті громади.

Також слід зазначити, що положення Хартії корелюються з Цілями сталого розвитку (ЦСР), що відомі як Глобальні цілі, які були ухвалені Організацією Об'єднаних Націй у 2015 році як універсальний заклик до дій щодо скорочення бідності, захисту планети та забезпечення того, щоб до 2030 року усі люди жили в мирі та достатку. Це свідчить, що питання гендерної рівності, сталого розвитку міст, партнерських відносин, здоров'я та добробуту є глобальними викликами і потребують впровадження на усіх рівнях.

Уряд України здійснив адаптацію Цілей сталого розвитку до національного контексту, визначивши відповідні завдання та базові показники для моніторингу. Окрім національних пріоритетів, у 2016 році було проведено низку консультацій, спрямованих на локалізацію Порядку денного зі сталого розвитку до 2030 року та його 17 цілей на регіональному рівні та відображено в Національній доповіді «Цілі Сталого Розвитку: Україна» [10]. Але слід зауважити, що гендерна рівність (ЦСР 5) не була визначена як пріоритетна ціль як серед національних, так і серед регіональних пріоритетів (фактично, ЦСР 5 посіла позицію у нижній третині серед 17 ЦСР).

Незважаючи на це, питання гендерної рівності та гендерних стереотипів порушувалися у взаємозв'язку з кількома іншими ЦСР, зокрема тими, що стосуються освіти, гідної праці та економічного зростання, інфраструктури, інклюзивності, охорони здоров'я, подолання голоду та розвитку малого бізнесу.

Така очевидна невідповідність свідчить про те, що в Україні досі «не акцентується увага на гендерній рівності як інструменті прискорення прогресу в досягненні ЦСР» [11].

Отже, гендерна рівність та завдання ЦСР 5 недостатньо інтегровані в національну політику, що становить ключову прогалину. Тим не менш, ці завдання використовуються для формування гендерної статистики, про що свідчить останній збірник «Індикаторів моніторингу гендерної рівності за 2021 рік», підготовлений Державною службою статистики України за підтримки ООН Жінки [12].

Для ефективної реалізації основних положень Хартії, усунення бар'єрів щодо забезпечення гендерної рівності та виконання завдань ЦСР5 в територіальних громадах існує певна інституційна система. Однією із складових такої системи є Асоціація міст України (далі – Асоціація), яка входить до складу Ради європейських муніципалітетів та регіонів (РЕМР) і є офіційним партнером РЕМР у впровадженні Хартії в Україні, а саме здійснює координацію її підписання. Асоціація збирає підписані сертифікати про долучення до Хартії та передає їх до РЕМР. Після отримання цих сертифікатів Асоціація відображає відповідні громади на своїй мапі підписантів Хартії, а РЕМР – на загальноєвропейській мапі. Тож за джерелами цих організацій можна відстежити кількість підписантів Хартії в Україні.

На травень 2025 року Рада європейських муніципалітетів і регіонів та її національні асоціації визначили 2040 підписантів у 36 країнах Європи, зокрема 89 муніципалітетів та 2 обласних ради в Україні.

Станом на момент дослідження за вищезгаданими джерелами у 2018 році в Україні спостерігалась найбільша активність щодо підписання Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад. З 89 громад та 2 обласних рад підписантів Хартії, 64 підписали Хартію у 2018 році, у 2019 році – 17, у 2020 році – 2 громади, 2021 – 4, 2024 рік – 3 громади, одна у 2017 році (Вінницька міська рада) [13]. Період активності ймовірно пов'язаний з посиленою інформаційною роботою щодо обізнаності в питаннях Хартії серед представників українських муніципалітетів як з боку Асоціації так і з боку Ради європейських муніципалітетів та регіонів.

Також факторами у зменшення інтенсивності у кількості підписантів є епідемія COVID-19 та початок повномасштабної війни в Україні, що спричинили зменшення уваги органами влади до формування культури гендерної рівності у суспільстві.

Найбільша кількість підписантів Хартії спостерігається у Запорізькій, Львівській, Київській, Полтавській областях.

Слід звернути увагу, що важливою умовою приєднання до Хартії є не лише її підписання, а й розробка плану дій та впровадження відповідних заходів у громаді. Так як оприлюднення відповідного плану дій не є обов'язковою умовою для громади, то з відкритих джерел громад можна відслідкувати інформацію про впровадження підписантами відповідних заходів, а також проаналізувати характер таких заходів та їх системність.

Відповідно, за результатами відвідування сайтів громад, можна зробити висновки, що лише частина з них систематично здійснюють заходи, що сприяють впровадженню культури гендерної рівності.

Так, прикладом системного впровадження основних положень Хартії є діяльність Житомирської міської ради, на сайті якої розміщені матеріали щодо запобігання домашньому насильству, відслідковується системне проведення заходів з гендерних питань, починаючи з 2018 року і до теперішнього часу, зокрема затверджено Концепцію програми «Житомир – місто рівних можливостей» на 2020-2025 роки. Окрім того, на сайті розміщено бібліотечку з гендерних питань для посадових осіб місцевого самоврядування. В інформації про виконання завдань та реалізацію проєктів пріоритету «Ефективне місто» Концепції інтегрованого розвитку м. Житомира до 2030 року відслідковується діяльність Робочої групи з гендерних питань «Рівні можливості» [14].

Отже, з відкритих джерел Житомирської міської ради можна зробити висновок, що активними учасниками просування ідей гендерної рівності є здебільшого жінки.

На сайті Трускавецької міської ради Львівської області [15] відображено систему заходів, починаючи ще з 2023 року, хоча підписантами Хартії громада стала у 2024 році, що в свою чергу свідчить про незалежність формування свідомості щодо формування культури гендерної рівності у громаді від наявності певних зобов'язуючих положень та/або законодавчих документів, які вимагають впровадження гендерних норм. Починаючи з 2016 року питанням домашнього насильства приділялась увага, проте такі заходи не мали системного характеру до 2023 року. Із джерел сайту міської ради також з'ясовано, що основними учасниками у відповідних заходах також є жінки.

На сайті Омельницької сільської громади Полтавської області [16] є інформація про окремі заходи, що присвячені гендерним питанням починаючи з 2018 року, проте до 2020 року така робота мала несистемний характер, що, зокрема стосувалась участі представників громади у зовнішніх заходах. Під час пандемії та повномасштабного вторгнення гендерним

питанням практично не приділено уваги (відсутня інформація на сайті), що ще раз свідчить про зміну пріоритетності роботи громади у кризові часи. З 2024 року інформування громадськості та пропозиції щодо участі в зовнішніх заходах з гендерних питань, що пропонуються громадськими організаціями, посилились та мають більш системний характер. Це свідчить про посилення уваги та інтенсивності діяльності з даного питання у відповідний період, а також вказує на певну залежність від впливу зовнішніх стейкхолдерів, а саме громадських організацій та міжнародних інституцій.

На сайті Переяславської міської територіальної громади Київської області [17] присутнє постійне інформування про проведення заходів, що стосуються питань: допомоги вразливим категоріям населення, запобіганню домашнього насильства, соціальної справедливості, кількісного співвідношення чоловіків та жінок в органах місцевого самоврядування тощо. Формати таких заходів мають різноманітний характер: інформування громади, залучення до навчання, зустрічі, тренінги, створення інформаційно-ресурсного центру та інше.

Березівською сільською громадою Сумської області [18] починаючи з 2020 року також висвітлюються питання формування гендерної культури у громаді: проводиться інформаційна кампанія; здійснювалось опитування, що враховувало думки як жінок, так і чоловіків; розміщений перелік посилань на нормативні акти, інструкції, посібники, що стосуються гендерних питань, ненасильницького ставлення, безбар'єрності. Також розміщені результати щорічного моніторингу /оцінки безбар'єрності у громаді та інформація щодо протидії домашньому насильству.

На сайті Бобринецької міської територіальної громади Кіровоградської області [19] розміщений План дій щодо просування гендерної рівності у громаді на 2023-2025 роки. Активне висвітлення відповідної інформації розпочалось у 2020 році разом із приєднанням громади до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад. У громаді є соціальна програма забезпечення рівних прав / можливостей жінок і чоловіків на території громади, утворено мобільну бригаду психолого-соціальної допомоги, функціонує Координаційна рада з гендерних питань, попередження насильства, молодіжної та сімейної політики, яка проводить засідання, що можна відслідкувати за оприлюдненими на сайті протоколами. У 2020 році визначено уповноважену особу (координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей для чоловіків і жінок. У 2019-2020 роках вже був реалізований План дій щодо просування гендерної рівності у громаді. Окрім того, у 2020 році висвітлено План роботи Гендерного

ресурсного центру. За цими документами можна відстежити переважну залученість жінок до вирішення цих питань. Також на сайті можна відслідкувати інформацію про проведення різноманітних заходів з гендерної тематики. Відповідний перелік документів та інформація про заходи вказують на те, що питанням гендерного підходу у громаді приділено достатньо уваги, але вона має фрагментарний (ситуативний) характер.

Слід звернути увагу, що на проаналізованих сайтах громад висвітлена інформація про проведення щорічної міжнародної кампанії «16 днів проти насильства», в якій брали участь Міністерство молоді і спорту України та Уповноважений Верховної Ради з прав людини, що свідчить про актуальність цього питання для мешканців громади. Це також підкреслює необхідність формування системного, багаторівневого та синхронного впровадження гендерного підходу, що є ключовим для створення трансформаційного середовища та формування сталої суспільної свідомості щодо культури гендерного підходу, ненасильницького та інклюзивного середовища.

Виходячи із того, що інформація, розміщена на досліджуваних сайтах територіальних громад, має фрагментарний характер, виникла необхідність у проведенні контент-аналізу сайтів за такими словосполученнями, як «європейські цінності», «гендер», «інклюзія», «Європейська хартія рівності жінок і чоловіків». Результати дослідження наведено в таблиці.

Результати контент-аналізу сайтів [14-19] досліджуваних ОМС та територіальних громад

Назва ОМС/територіальної громади	Словосполучення, кількість згадувань на сайті			
	європейські цінності	гендер	інклюзія	Європейська хартія рівності жінок і чоловіків
Житомирська міська рада	38	11	52	42
Трускавецька міська рада	2	66	212	2
Омельницька сільська громада	3	18	19	-
Переяславська міська територіальна громада	22	79	9	-
Березівська сільська громада	2	15	9	-
Бобринецька міська територіальна громада	2	96	57	-
Всього	67	285	358	44

Джерело: складено авторкою за результатами контент-аналізу сайтів [14-19]

За результатами проведеного аналізу контенту сайтів досліджуваних ОМС можна зробити висновки, що за пріоритетністю тем найбільша увага приділяється гендерній тематиці (285) та питанням інклюзії (358). Європейські цінності (67) та Європейська хартія рівності жінок і чоловіків (44) згадуються рідше, що може вказувати на менший акцент на євроінтеграційних аспектах у порівнянні з соціальними питаннями. Міські громади (особливо Трускавець, Житомир, Бобринець) демонструють вищу активність у висвітленні соціальних та євроінтеграційних тем порівняно з сільськими, що вказує на потребу у підвищенні обізнаності про європейські цінності та стандарти, а також рівномірне залучення громад усіх типів до цих процесів.

За результатами аналізу загальної кількості сайтів територіальних громад (15 сайтів), з'ясовано, що у більшості з них не відстежується системна інформація щодо формування культури гендерної рівності. На окремих сайтах висвітлені питання/поради про запобігання домашньому насильству. Це може свідчити як про те, що не у всіх громадах приділяється достатня увага гендерним питанням з різних причин, так і про обмежену публічну комунікацію щодо проведення гендерних заходів. Відсутність висвітлення таких ініціатив у відкритих джерелах ускладнює формування культури гендерної рівності на місцевому рівні.

Також за результатами аналізу відкритих джерел громад можна зробити висновок, що здебільшого активними учасниками просування питань гендерної рівності, зокрема й підписання Хартії рівності жінок і чоловіків, були і є жінки.

На таку тенденцію може впливати кілька факторів. Наприклад, історично склалося в українському суспільстві, що жінки несуть відповідальність за виховання дітей, за побудову родинних стосунків, а також відповідальні за інших членів родини, оточуючих, в той час, коли чоловіки несуть більшу відповідальність за фінансове забезпечення. Такий факт може вказувати на те, що жінки в більшому ступені занепокоєні питаннями впровадження гендерної культури, рівності, справедливості та інклюзії у суспільні відносини.

Окрім того, жінки традиційно здебільшого мають більше навантаження щодо догляду та виховання дітей, підтримки домашнього господарства, і тому частіше погоджуються на низькооплачувану роботу через необхідність гнучкого графіку роботи тощо. Так, за даними Міжнародної організації праці (МОП) близько 708 мільйонів жінок у світі не можуть влаштуватися на роботу через неоплачувану доглядову працю. Загалом у світі 1,6

мільярда жінок і 800 мільйонів чоловіків не мають роботи, при цьому 45% жінок і лише 5% чоловіків вказують обов'язки з догляду як головну причину відсутності роботи. Серед жінок віком від 25 до 54 років цей показник зростає до двох третин, що становить 379 мільйонів жінок [20].

За результатами соціологічного дослідження Gradus Research [21] українські жінки виявляють більшу схильність до піклування про власне здоров'я та підтримання балансу між професійним і особистим життям. Зокрема, 45% респонденток відзначили, що приділяють більше уваги своєму здоров'ю, попри високий рівень стресу. Водночас 18% опитаних зазначили, що виділяють більше часу для себе, незважаючи на зростання навантаження, пов'язаного з доглядом за родиною та виконанням професійних обов'язків. Тобто жінки частіше знаходяться в менш комфортних умовах щодо вільного вибору роду занять та\або графіка роботи, але намагаються підтримувати баланс між доглядовою працею, зайнятістю та піклуванням про себе.

Менша залученість чоловіків у питаннях гендерної рівності може свідчити про невисокий рівень їх соціальної активності, наприклад, 22,3% українок регулярно займаються спортом або хобі, що більше, ніж серед чоловіків (18,6%), 57,7% жінок займаються волонтерством принаймні раз на місяць [22]. Це, можливо, є однією з причин дисбалансу у залученні чоловіків до вирішення гендерних питань, оскільки вони більше часу проводять на роботі, соціальній активності та родині приділяють менше часу та уваги (наприклад, час, проведений з дітьми: жінки – 49 годин на тиждень; чоловіки – 22 години на тиждень) [23].

Отже, підписання Європейської хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад є не лише декларативним кроком, а й *практичним інструментом* розвитку спроможних, інклюзивних і демократичних територіальних громад. Цей документ надає громадам чітку рамку для впровадження політики рівності, що охоплює всі сфери публічного життя:

1. Підвищення ефективності місцевого самоврядування. Реалізація принципів гендерної рівності в управлінні дозволяє громадам приймати більш збалансовані рішення, які враховують потреби як жінок, так і чоловіків. Наприклад, у Чернігівській міській громаді після підписання Хартії було запроваджено гендерно-чутливе бюджетування, що дало змогу перерозподілити кошти на розвиток дитячої інфраструктури та підтримку малозабезпечених жінок. Також у 2023 році Краматорська громада за рахунок коштів державного та місцевого бюджетів відкрила Денний центр соціально-психологічної допомоги особам, які постраждали від

домашнього насильства або насильства за ознакою статі, саме завдяки наявності стратегії рівності, розробленої після підписання Хартії [24].

2. Залучення додаткових ресурсів та партнерств. Громади, які демонструють активну позицію щодо гендерної рівності, стають потенційними партнерами в міжнародних проєктах та донорських програмах. Так, Жіночим фондом миру та гуманітарної допомоги (WPHF) оголошено конкурс проєктів в Україні для підтримки організацій громадянського суспільства з метою покращення соціально-економічного відновлення й політичної участі жінок та дівчат, вимушено переміщених через війну в Україні [25]. Таким чином, грант WPHF може стати каталізатором змін у громаді – сприяти побудові рівноправного, згуртованого та стійкого до викликів середовища, де жінки не лише отримують підтримку, а й стають рушійною силою відновлення.

3. Посилення громадянської довіри та соціальної згуртованості. Політика гендерної рівності сприяє підвищенню довіри громадян до місцевої влади та зменшенню соціальної напруги. Так, у Здолбунівській громаді було проведено громадські слухання щодо доступності освітніх послуг для матерів-одиначок, що привело до змін у графіку роботи дитячих садків.

4. Формування інституційної спроможності. Прийняття Хартії сприяє розвитку локальних інституцій для підтримки гендерної рівності, таких як гендерні радники, робочі групи, консультаційні ради з питань рівних прав, що підвищує якість публічного управління. Наприклад, у 2023 році на засіданні Донецької ОВА призначено радницю з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та 14 радників та радниць з гендерних питань на місцевих рівнях [26].

Таким чином, підписання Європейської хартії — це інвестиція в стійкий розвиток громади, її інституційну зрілість і відповідність європейським цінностям. Це шлях до створення громади, де кожен мешканець/мешканка відчувається включеним/включеною, захищеним/захищеною і почутим/почутою.

Отже, питання формування гендерної культури, рівності, справедливості та ненасильницького ставлення є актуальними для громад чому сприяє активна діяльність зовнішніх стейкхолдерів (державних установ, громадських організацій, міжнародних інституцій).

Підписання Європейської хартії означає для громад не тільки формалізоване приєднання до єдиного європейського простору цінностей, а й зобов'язання застосовувати на практиці механізми досягнення гендерної рівності — це важливий крок у напрямі адаптації українських органів

місцевого самоврядування до стандартів ЄС. Факт долучення громад до підписання Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків також свідчить про зацікавленість спільноти щодо питань гендерної рівності та справедливості, але громадам не вистачає системності та дієвості в практичній реалізації, про що свідчить відсутність / фрагментарність стратегій, програмних документів.

Слід додати, що відповідна тематика здебільшого просувається ініціативними спільнотами та громадськістю, не має системного характеру, що в свою чергу може вказувати на недостатній рівень обізнаності та сформованості гендерної культури загалом у суспільстві. Окрім того, здебільшого інформативний та просвітницький характер заходів з гендерних питань свідчить про необхідність застосування системного планування та програмування на рівні громад.

Впровадження гендерного підходу є економічно вигідним, тому що надання рівних можливостей жінкам та чоловікам може вирішити певні кадрові питання; застосування раціональних підходів у використанні бюджетних коштів дозволить врахувати гендерні потреби (особливості, запити) громади, сприяти покращенню матеріального становища гендерно чутливих родин, що в свою чергу сприятиме розвитку більш сталих та сприятливих умов у соціальному середовищі, сприяти розвитку людського капіталу.

Слід зазначити, що тема гендерної рівності є наскрізною і може стосуватись різноманітних аспектів життя громадян. Питанням забезпечення рівності жінок і чоловіків в усіх суспільних сферах може бути підґрунтям для проведення низки додаткових системних досліджень, зокрема життя жінок і чоловіків на різних історичних етапах, причини зміщення акцентів з питань рівності різних категорій населення тощо, що в свою чергу є додатковим джерелом інформації для більш якісного впровадження гендерної культури у суспільство.

Перспективи подальших досліджень. Реформа децентралізації надає територіальним громадам повноваження та ресурси для впровадження інклюзивних стратегій. Водночас це створює потребу у подальшому дослідженні *готовності місцевих органів влади до впровадження політик*, які враховують вимоги Хартії – в освіті, громадській безпеці, ринку праці та підтримці сім'ї.

Також на поточний момент відсутні *системні дослідження впливу* підписання Хартії саме на локальному рівні в Україні. Необхідно в подальшому провести кількісний та якісний аналіз: що змінилося у прак-

тиці місцевих влад, наскільки збільшився/зменшився показник жіночого представництва в органах місцевого самоврядування, як трансформувалися послуги та бюджетування з врахуванням гендерних аспектів.

Важливим вектором подальших наукових розвідок є *оцінка ім-пакт-індикаторів рівності*: рівень представництва жінок у місцевих радах, включення гендерних аспектів в бюджетний процес, обсяги ресурсів на аналітичну підтримку гендерних політик, впровадження інклюзивних місцевих освітніх та соціальних програм.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

Звіт про глобальний гендерний розрив 2023. *Всесвітній економічний форум*. 2023. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf (дата звернення: 18.05.2025).

Звіт про глобальний гендерний розрив 2024. *Всесвітній економічний форум*. 2024. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf (дата звернення: 18.05.2025).

Gender Development Index (GDI). *Human Development Reports*. URL: <https://hdr.undp.org/gender-development-index#/indicies/GDI> (дата звернення: 18.05.2025).

Ukraine ranks 20th in the EU's Gender Equality Index. *Ukraine ranks 20th in the EU's Gender Equality Index*. URL: <https://rpr.org.ua/en/news/ukraine-ranks-20th-in-the-eu-s-gender-equality-index/> (дата звернення: 18.05.2025).

Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. *Портал ВРУ / Законодавча база*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 09.05.2025).

Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України від 16.09.2014 р. № 1678-VII. *Портал ВРУ / Законодавча база*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text (дата звернення: 08.04.2025).

Жуковська Г.Г., Левченко К.Б., Остапенко О.О., Суслова О.І. Гендерна політика в нормативно-правових документах: посібник / За заг. ред Левченко К.Б. Київ, 2020. 30 с. URL: https://ccu.gov.ua/sites/default/files/library/genderna_polityka_v_normatyvno-pravovyh_dokumentah.pdf (дата звернення: 10.05.2025).

Національні законодавчі та нормативно-правові акти щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (гендерної рівності) в Україні. *Офіційний сайт Асоціації міст України*. URL: https://gender.auc.org.ua/?page_id=199 (дата звернення: 09.05.2025).

The Council of European Municipalities and Regions. *The European Charter for Equality of Women and Men in Local*. URL: <https://charter-equality.eu/the-charter/la-presidence-en.html> (date of access: 08.05.2025).

Цілі Сталого Розвитку: Україна: національна доповідь. *Урядовий портал*. URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/natsionalna-dopovid-csr-Ukrainy.pdf> (дата звернення: 10.05.2025).

Інтеграція, активізація та підтримка політик з боку ООН. Місія MAPS: Фінальний звіт 2018. 2018. С. 61.

Індикатори для моніторингу гендерної рівності в Україні: моніторинговий звіт 2021. *Державна служба статистики України, ООН Жінки, Київ*. 2022. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/2021_Indukator-Monitor.pdf (дата звернення: 06.05.2025).

Підписанти Європейської хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад. *Офіційний сайт Асоціації міст України*. URL: https://gender.auc.org.ua/?page_id=63 (дата звернення 09.05.2025).

Інформація з гендерних питань. *Житомирська міська рада*. URL: <https://zt-rada.gov.ua/?search=%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80> (дата звернення: 10.05.2025).

Інформація з гендерних питань. *Трускавецька міська рада*. URL: <https://tmr.gov.ua/> (дата звернення 10.05.2025).

Інформація з гендерних питань. *Омельницька сільська рада*. URL: <https://omelnikotg.gov.ua/search?searchword=%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80> (дата звернення 10.05.2025).

Переяславська міська територіальна громада. URL: <https://phm.gov.ua/?s=%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80&submit=> (дата звернення 10.05.2025).

Березівська сільська громада. URL: <https://berezivska-gromada.gov.ua/search/?q=%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80&search=y> (дата звернення: 10.05.2025).

Інформація щодо гендерної політики. *Бобринецька міська рада*. URL: <https://bobrynecka-gromada.gov.ua/genderni-pitannya-16-43-39-19-05-2020/> (дата звернення: 10.05.2025).

The impact of care responsibilities on women's labour force participation. Statistical Brief. October 2024. *International Labour Organization*. URL:

https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/GEDI-STAT%20brief_formatted_28.10.24_final.pdf (дата звернення: 13.06.2025).

Понад половина жінок стикалися з неналежним ставленням на роботі – дослідження Gradus Research. 8 липня 2024. ZMINA. URL: <https://zmina.info/news/ponad-polovyna-zhinok-stykalysya-z-nenalezhnym-stavlennnyam-na-roboti-doslidzhennya-gradus-research/> (дата звернення: 16.06.2025).

Тартачний О. Гендерна рівність в Україні: де ми стоїмо у 2025 році. SPEKA: медіа про підприємництво та технології. URL: <https://speka.media/genderna-rivnist-v-ukrayini-de-mi-stoyimo-u-2025-roci-pn07qw>

Гендерний профіль України. Сайт ПРООН. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/gender-profile-ukraine> (дата звернення: 18.06.2025).

У Краматорську активно працює Денний центр допомоги постраждалим від домашнього насильства. Офіційний сайт Краматорської міської ради. URL: <https://krm.gov.ua/u-kramatorsku-aktivno-pratsyuye-dennyj-tsentr-dopomogy-postrazhdalym-vid-domashnogo-nasylstva/> (дата звернення: 01.06.2025).

Жіночий фонд миру та гуманітарної допомоги ООН (WPHF) оголосив новий конкурс проєктів для ГО України. Портал ГУРТ. URL: <https://gurt.org.ua/news/grants/99697/> (дата звернення: 01.06.2025).

Скопич Д. Гендерні радники та радниці: навіщо вони потрібні сучасній Україні. Бахмутський громадський медіапортал. URL: <https://bahmut.in.ua/genderni-radnyky-ta-radnyczy-navishho-vony-potribni-suchasnij-ukrayini/> (дата звернення: 02.06.2025).

ГЕНДЕРНІ УПЕРЕДЖЕННЯ У ШТУЧНОМУ ІНТЕЛЕКТІ: ПРИЧИНИ, ПРОЯВИ ТА ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ

Софія ДРАБЮК

У сучасному цифровому світі технології штучного інтелекту (ШІ) дедалі активніше впроваджуються в повсякденне життя. Вони використовуються у сферах охорони здоров'я, юриспруденції, освіти, безпеки, рекрутингу, комунікації тощо. Проте паралельно з цим загострюється проблема **упередженості алгоритмів**, зокрема **гендерної дискримінації**, яка часто є непомітною, але системною.

Що таке упередження (bias) у ШІ?

Упередження (англ. *bias*) — це систематичне відхилення результатів або рішень алгоритму від об'єктивності, яке виникає внаслідок спотвореності навчальних даних або методів обробки інформації. «Інструменти штучного інтелекту, на які впливають людські упередження, можуть посилювати цю шкоду на систематичному рівні, особливо враховуючи їхню інтеграцію в організації та системи, що формують наше сучасне життя» [2].

ШІ навчається на основі великих масивів даних, що створені людьми, тому алгоритми можуть відтворювати, підсилювати або навіть створювати нові форми дискримінації. Це стосується, зокрема, расових, етнічних, соціальних та **гендерних упереджень**.

Причини виникнення гендерної упередженості у ШІ

1. **Якість та склад навчальних даних.** ШІ здатен не лише відтворювати вхідну інформацію, але й встановлювати кореляції, яких у реальному світі не існує. Це може призводити до хибних рішень навіть тоді, коли явна дискримінація відсутня у вихідних даних [3].

2. **Відсутність різноманітності серед розробників.** «Відсутність гендерної різноманітності серед науково-технічних кадрів, особливо в секторах, що розробляють цифрові технології, вважається причиною виникнення та посилення гендерних упереджень» (Gender Equality Index, 2020) [4].

3. **Неусвідомлена трансляція стереотипів.** Розробники можуть ненавмисне переносити власні гендерні уявлення у функціонування системи. На-

приклад, сервісні й секс-роботи, а також віртуальні асистенти часто мають жіночі імена, голоси й підпорядковані ролі (секретарка, помічниця) [5].

Приклади гендерної дискримінації в ШІ

Рекрутингова система Amazon (2018)

Amazon створила інструмент на основі ШІ для аналізу резюме. Через деякий час було виявлено, що система відхиляла заявки від жінок. Причина — навчання на резюме переважно чоловіків, що й сформувало гендерно упереджене уявлення про «ідеального кандидата» [3].

Віртуальні асистенти: Сірі, Алекса, Кортана.

Більшість асистентів мають жіночі голоси, і їхні функції збігаються з традиційними ролями жінок у суспільстві: допомога, обслуговування, турбота. У 2017 році дослідження Quartz показало, що на сексуальні домагання та образи ці програми здебільшого відповідали «граючи» або ухильно, демонструючи відсутність захисту від сексизму [5].

Гендерна сексуалізація і ШІ

Сексуалізація жінок закладається в систему ще на етапі дизайну. Переважна частина голосових і візуальних інтерфейсів має жіночу форму, часто привабливу або сексуалізовану. Це сприяє закріпленню уявлення про жінку як обслуговуючий «продукт» у цифровому просторі. Як зазначає дослідниця Анастасія Микитенко: «Ігнорування та сексуалізація стали ключовими проявами гендерних стереотипів у системах штучного інтелекту» [5].

Шляхи подолання гендерної упередженості

1. **Диверсифікація команд розробників.** Жінки й представники маргіналізованих груп мають бути не лише користувачами, але й творцями технологій.

2. **Аудит даних і алгоритмів.** Потрібно впроваджувати практику регулярного етичного моніторингу алгоритмів, включаючи перевірку на гендерні дисбаланси.

3. **Прозорість і підзвітність.** Компанії, які розробляють ШІ, мають відкрито інформувати про особливості навчальних даних та їх обмеження.

4. **Етичне програмування.** Уже на етапі кодування варто закладати механізми для захисту від дискримінації, включаючи вміння реагувати на недопустимі дії користувача (наприклад, сексуальні домагання до голосових асистентів).

Відповідь чату GPT на запитання чи генерує він інформацію з гендерними стереотипами та упередженнями: «Я намагаюся не генерувати інформацію з гендерними стереотипами чи упередженнями. Моя мета — надавати відповіді, які є об'єктивними, інклюзивними та поважа-

ють гідність усіх людей, незалежно від їхньої статі, гендерної ідентичності чи іншої ознаки.

Однак варто чесно визнати:

Модель навчалася на великих обсягах текстів з інтернету, де можуть бути присутні гендерні стереотипи. Тож є ризик, що іноді у відповідях можуть з'явитися непрямі чи непомітні упередження. Я завжди відкритий до того, щоб ти вказав(-ла), якщо щось звучить упереджено чи стереотипно — я поясню або скоригую відповідь.»

Штучний інтелект не є нейтральною або об'єктивною системою. Він відображає наші переконання, уявлення та структурні нерівності. Проблема гендерної упередженості в ШІ є не лише технічною, а й правовою, етичною і соціальною. У міру розвитку ШІ потрібно забезпечувати його відповідальне впровадження, орієнтоване на права людини та інклюзивність.

ШІ - це всього лиш інструмент, створений людьми. Тому, він, як і люди вміє навчатися і змінюватися.

Чимало гендерних чи інших стереотипів у роботі різних програм на основі ШІ вже опрацьовано і усунено.

Однак, підсумовуючи, можемо дійти висновку, що упередження в роботі ШІ будуть існувати доти, доки вони є в нашому суспільстві. Оскільки, ШІ це механізм, який навчається на даних, що створені людьми і можуть містити їх упередження, дискримінаційні, суб'єктивні, помилкові чи хибні судження.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

Sasha Luccioni. *AI Is Dangerous, but Not for the Reasons You Think*. TED. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=eXdVDhOGqoE>

SAP. *What is AI bias?* URL: <https://www.sap.com/resources/what-is-ai-bias>

Баловсяк Н. *Технологічна упередженість. Чому штучний інтелект виявився расистом і що з цим робити*. URL: <https://www.dsnews.ua/ukr/society/tehnologichna-uperedzhenist-chomu-shtuchniy-intelekt-viyavivsyas-rasistom-i-shcho-z-cim-robiti-30082023-485996>

Філіпенко Л. *Роль штучного інтелекту у формуванні гендерних стереотипів сучасного суспільства*. URL: <https://grani.org.ua/index.php/journal/article/view/2028/1993>

Микитенко А. *Ігнорування й сексуалізація. Як штучний інтелект успадкував гендерні стереотипи?* URL: <https://www.wonderzine.me/wonderzine/life/equality/16511-ignoruvannya-y-seksualizatsiya-yak-shtuchniy-intelekt-uspadkuvav-genderni-stereotipi>

ПРАВА НАЦІОНАЛЬНИХ МЕНШИН (СПІЛЬНОТ) В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Анна КАЛЬКО

Питання захисту прав національних меншин в умовах євроінтеграції, стану війни в Україні, має досить складний характер. Перш за все, захист даної групи населення є невід'ємним елементом демократичної, правової, соціальної країни. Україна перебуває на переломному етапі своєї історії, коли захист прав меншин набуває все більшого значення для національної згуртованості, демократичного розвитку та міжнародної інтеграції. Як багатоетнічна, багатоконфесійна держава зі складною історичною спадщиною, Україна стикається зі значними викликами у забезпеченні належного правового захисту та представництва своїх різноманітних спільнот.

МЕТА І ЗАДАЧІ ДОСЛІДЖЕННЯ

Оцінка стану реалізації прав і свобод національних меншин (спільнот) в Україні у контексті європейської інтеграції на основі аналізу нормативно-правової бази, правозастосування та рівня обізнаності..

Задачі дослідження:

1. Визначити рівень обізнаності щодо понять «захист прав національних меншин в умовах євроінтеграції» серед громадян.
2. Визначити рівень обізнаності щодо понять «захист прав національних меншин в умовах євроінтеграції» безпосередньо серед осіб з числа національних меншин (спільнот).
3. Проаналізувати нормативно-правову базу щодо захисту прав національних меншин (спільнот) в Україні.
4. Розкрити практичні судові кейси та через призму діяльності громадських організацій щодо підтримки національних меншин в Україні.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Демографія України є досить «багатою», оскільки включає численні національні меншини, такі як кримські татари, євреї, румуни, угорці, по-

ляки і т. д. Нормативно-правова база, що регулює захист цих груп, зазнала значних змін з моменту здобуття Україною незалежності в 1991 році під впливом внутрішньополітичних подій, процесів європейської інтеграції та імплементації міжнародних стандартів у сфері прав людини.

Нещодавні події, включаючи Революцію Гідності 2014 року, анексію Криму, триваючий конфлікт на сході України, та подальше повномасштабне вторгнення ще більше ускладнили становище та захист національних меншин (спільнот), підкресливши нагальну потребу в надійній правовій базі та механізмах її реалізації. Зросла кількість внутрішньо переміщених осіб, біженців, серед яких є і представники національних меншин. Відповідно до статті 11 Конституції України, держава сприяє консолідації та розвитку української нації, її історичної свідомості, традицій і культури, а також розвитку етнічної, культурної, мовної та релігійної самобутності всіх корінних народів і національних меншин України.

Врегулювання правового захисту вразливих груп жінок і чоловіків, зокрема з числа національних меншин (спільнот), є однією з ключових вимог на шляху України до членства в Європейському Союзі. Це питання постійно перебуває у фокусі державної політики з часу здобуття незалежності. Важливим кроком у цьому напрямі стало ратифікування Україною Рамкової конвенції про захист національних меншин 9 грудня 1997 року, яка залишається чинною і нині.

На жаль, останній перепис населення в Україні був проведений ще у 2001 році, та він показав, що в країні проживають такі національності: українці (77,8%), росіяни (17,3%), білоруси (0,57%), молдовани (0,54%), кримські татари (0,51%), болгары (0,42%), угорці (0,32%), румуни (0,31%) та поляки (0,30%). Сьогодні важко сказати, яким є кількісне співвідношення національностей, що проживають на цій території, враховуючи, серед іншого, військові дії, що відбуваються на території нашої держави. Однак, зараз також можна зустріти і вірмен, і грузинів, і євреїв, і т.д.

Всеукраїнський перепис населення був запланований на 2023 рік відповідно до Розпорядження Кабінету Міністрів України № 1542-р від 09 грудня 2020 року «Про проведення Всеукраїнського перепису населення у 2023 році». Однак, відповідно до пункту 11 розділу VI Закону України «Про Всеукраїнський перепис населення», перепис населення не проводиться в умовах воєнного стану в Україні та протягом шести місяців після його закінчення або скасування. У зв'язку з вищезазначеним Кабінет Міністрів України своїм Розпорядженням № 962-р від 23 жовтня 2023 року скасував проведення перепису населення у 2023 році та доручив

Державній службі статистики підготувати пропозиції щодо проведення Всеукраїнського перепису населення після припинення або скасування воєнного стану в Україні.

Національне законодавство у досліджуваній сфері складається з системи нормативно-правових документів, серед яких: Декларація прав національностей України (1991); Конституція України (1996); Закони України «Про громадянство України» (1997), «Про місцеве самоврядування в Україні» (1997), «Про культуру» (2011), «Про засади державної мовної політики» (2012), «Про національні меншини (спільноти) України» (2022) тощо. Аналіз змісту національного законодавства свідчить про те, що в ньому закріплені найбільш фундаментальні міжнародні права щодо захисту національних меншин. Україна як суб'єкт міжнародних правовідносин імплементувала міжнародні стандарти захисту прав національних меншин у власне законодавство та державну етнополітику, послідовно використовуючи досвід зарубіжних країн у цій сфері. Такі стандарти сформульовані в наступних документах: Міжнародних пактах про права людини (1976); Документі Копенгагенської конференції з людського виміру (1990); Європейській хартії регіональних мов або мов меншин (1992); Декларації ООН про права осіб, що належать до національних або етнічних, релігійних та мовних меншин (1992); Рекомендаціях Ради Європи (1993); Віденській декларації та додатках до неї (1993); Рамкова конвенція Ради Європи про захист національних меншин (1994); Резолюція ООН про права осіб, що належать до національних або етнічних, релігійних і мовних меншин (1995); Гаазькі рекомендації про права національних меншин на освіту (1996); Ословські рекомендації про мовні права національних меншин (1998).

Рамкова конвенція про захист національних меншин (1995), яка є основним документом Ради Європи, що гарантує права національних меншин, включаючи право на збереження культури, мови та релігії, не дає визначення національних меншин, дозволяючи державам самим визначати, які групи підпадають під цей статус. Україна ратифікувала цей документ і регулярно звітує про його виконання. Останній звіт підтверджує зусилля країни щодо забезпечення прав меншин, включаючи прийняття Закону «Про національні меншини (спільноти) України». Конвенція приділяє особливу увагу проблемам асиміляції, і в статті 5 сторони зобов'язуються вживати всіх можливих заходів для запобігання насильницькій асиміляції та заохочувати діалог між культурами, сприяти розвитку взаємної поваги і співробітництва в галузі культури, мови та освіти. Стаття 9

встановлює можливість і право національних меншин на свободу вираження поглядів і свободу інформації незалежно від кордонів, що має велике значення для розділених народів або діаспор. Водночас Конвенція передбачає можливість вільного створення та використання власних засобів масової інформації. Закріплюється безперешкодне використання власної мови спілкування в приватному і суспільному житті (стаття 10); право створювати приватні навчальні заклади для заохочення вивчення культури і мови меншин, а також видавати власні підручники (стаття 12). Конвенція підтримує ідею вільного і безперешкодного спілкування і контактів між особами, які поділяють спільну етнічну або культурну ідентичність, у тому числі через кордони (стаття 17), і брати активну участь у громадському і політичному житті, зокрема в питаннях, які їх безпосередньо стосуються (стаття 15). Слід підкреслити, що, визначаючи мовні права меншин та їхнє право на освіту, Конвенція закликає держави вживати певних заходів (наприклад, двомовні вивіски або викладання рідною мовою) там, де це доречно, або там, де на певній території проживає значна кількість представників меншини. Це може бути застосовано до етнічно змішаних районів, але це положення сформульовано досить широко, що означає, що держави можуть тлумачити його по-своєму - навіть на шкоду членам меншини.

Декларація Організації Об'єднаних Націй про права осіб, що належать до національних або етнічних, релігійних і мовних меншин (1992) визначає меншини як тих, хто відрізняється від більшості за етнічними, мовними або релігійними характеристиками. Вона закликає держави захищати права меншин і сприяти їхньому розвитку. Копенгагенський документ ОБСЄ (1990) визначає права національних меншин, включаючи право на освіту рідною мовою, культурну автономію та участь у політичному житті. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права (1966) у статті 27 зазначає, що особам, які належать до етнічних, релігійних або мовних меншин, не може бути відмовлено у праві на власну культуру, релігію або мову. Європейська хартія регіональних мов або мов меншин (1992) спрямована на захист мовних прав меншин шляхом забезпечення їх використання в освіті, судочинстві та засобах масової інформації. Україна ратифікувала цей документ.

Ухвалений наприкінці 2022 року Закон України «Про національні меншини (спільноти) України», як одна з семи вимог європейської інтеграції України, зазнав низки змін і доповнень. Вони були «спровоковані» критичними висновками Венеціанської комісії (червень 2023 року). При

цьому зауваження представників національних меншин України, зокрема угорців Закарпаття, не були враховані національним законодавцем. Найбільш суттєві зміни та доповнення стосуються захисту мовних прав етнічних спільнот в Україні. Вони стосуються використання рідної мови поряд з державною в публічній сфері та на рівні взаємодії з органами місцевого самоврядування в населених пунктах компактного проживання національних меншин. В умовах російсько-української війни заборона пропаганди та популяризації держави-терориста (держави-агресора) є цілком виправданою. Водночас, законодавча норма про (не)використання російської мови є досить жорсткою. Вона фактично витіснена з публічного простору, а представники російського етносу в Україні з 24 лютого 2022 року стали заручниками ситуації, створеної збройною агресією Росії. Як наслідок, національно-культурні товариства тимчасово обмежені у реалізації своїх мовних і культурних прав на період воєнного стану та шість місяців після його закінчення або скасування.

Практика Європейського суду з прав людини щодо дискримінації етнічних груп. Рішення у справі «Пічкур проти України», яке набуло статусу остаточного 07 лютого 2014 року. У цьому рішенні, яке відповідно до статті 17 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» є джерелом права, викладено правову позицію, що позбавляє громадянина, який виїхав на постійне місце проживання за кордон, права на пенсійне забезпечення в Україні, де він набув відповідного стажу та сплатив страхові внески, та/або обмеження такого права є порушенням принципу недискримінації, закріпленого у ст. 14 Конвенції, та порушенням права на мирне володіння своїм майном, визначеного у Протоколі № 1 до Конвенції.

Справа «Д.Х. та інші проти Чеської Республіки» (D.H. and Others v. The Czech Republic). Справа стосується 18 ромських дітей у Чеській Республіці, які були поміщені до спеціальних шкіл для дітей з інтелектуальними порушеннями. Вони стверджували, що їх розміщення було дискримінаційним, оскільки ромські діти були непропорційно направлені до цих шкіл у порівнянні з неромськими дітьми. Заявники стверджували, що їхнє розміщення в спеціальних школах ґрунтувалося на їхньому етнічному походженні, а не на їхніх фактичних інтелектуальних здібностях. Вони стверджували, що перебування в спеціальних школах обмежує їхні майбутні можливості, посилюючи сегрегацію. Справа була порушена за статтею 14 (заборона дискримінації) у поєднанні зі статтею 2 Протоколу № 1 (право на освіту) Європейської конвенції з прав людини. Європейський суд з

прав людини постановив, що Чеська Республіка порушила статтю 14, підтвердивши, що розміщення ромських дітей у спеціальних школах було дискримінаційним. Після цього рішення Чеська Республіка реформувала свою систему освіти з метою зменшення сегрегації та забезпечення рівного доступу до освіти для ромських дітей. Ця справа створила важливий прецедент боротьби з расовою дискримінацією в освіті, підтвердивши принцип, що держави повинні забезпечувати рівне ставлення до всіх дітей, незалежно від їхньої етнічної приналежності.

Мовне питання в контексті національних та етнічних меншин у практиці ЄСПЛ. Справа «Валіулліна та інші проти Латвії». Справа стосується законодавчих змін у 2018 році, які збільшили частку предметів, що викладаються латиською мовою в державних школах, тим самим зменшивши використання російської мови як мови навчання. Заявники, які ідентифікували себе як частину російськомовної меншини, стверджували, що ці зміни дискримінують їх і обмежують їхній доступ до освіти. Заявники стверджували, що скорочення викладання російською мовою непропорційно вплинуло на російськомовних студентів. Вони порушили справу за статтею 2 Протоколу №1 (право на освіту) та статтею 14 (заборона дискримінації) Європейської конвенції з прав людини. Європейський суд з прав людини постановив, що уряд Латвії надав розумне обґрунтування для збільшення обсягу навчання латиською мовою і не знайшов порушення статті 14 у поєднанні зі статтею 2 Протоколу №. 1. Це рішення зміцнило мовну політику Латвії, підтвердивши, що держава має право сприяти використанню своєї офіційної мови в освіті. Ця справа підкреслює напруженість між національною мовною політикою та правами меншин, піднімаючи важливі питання про доступ до освіти та мовне розмаїття. Хоча це рішення підтримало латвійські реформи, воно також викликало дискусії щодо балансу між інтеграцією та захистом прав меншин.

Правовий захист етнічних і національних меншин в Україні залишається важливим аспектом дотримання прав людини, особливо перед обличчям постійних викликів, спричинених російською окупацією. Українське законодавство досягло значних успіхів у забезпеченні прав меншин, привівши його у відповідність до міжнародних стандартів і конвенцій. Однак ситуація на окупованих територіях являє собою різкий контраст, де, згідно з повідомленнями, існують серйозні обмеження прав меншин, включаючи придушення мовних і культурних прав, релігійні переслідування та звинувачення в екстремізмі.

Європейський суд з прав людини відіграє ключову роль у боротьбі з порушеннями прав меншин, зміцнюючи принципи, закріплені в Конвенції з прав людини. Знакові справи висвітлили системну дискримінацію, обмеження самоідентифікації та порушення основоположних свобод. Ці рішення не лише забезпечують правовий захист, але й створюють важливі прецеденти для майбутнього захисту.

Незважаючи на законодавчі зусилля, забезпечення прав меншин в Україні, особливо в окупованих регіонах, залишається нагальною проблемою. Зміцнення правових механізмів, забезпечення дотримання міжнародних рішень та адвокація захисту прав меншин на глобальному рівні є важливими кроками на шляху до забезпечення справедливості та рівності для всіх етнічних та національних груп в Україні.

РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ

В опитуваннях загалом взяли участь 54 особи від 18 до 61+ років. Це були жінки та чоловіки, з яких переважна більшість (77,6%) мають вищу освіту.

Всім учасникам опитування відомо, що Україна є кандидатом для вступу в Євросоюз. Для представників національних меншин є відомим той факт, що Україна проводить роботу в рамках євроінтеграції з метою посилити захист прав національних меншин (100%).

Ми запитали у громадян, **чи відоме їм поняття «національні меншини»**, та отримали переважну відповідь «так» (89,8%), та для 10,2% це є невідомим.

Тож наступним питанням ми зробили уточнення, **хто належить до даної категорії населення**, та отримали наступні відповіді:

- Білоруси, росіяни, молдаване, греки, кримські татари і т.д
- Групи громадян, які не є українцями за національністю
- Представники не титульної етнічної групи
- Ті хто не має національності тої країни в якій проживають
- Інші національності
- Це люди, які не є корінними народами
- Громадяни, які не є українцями за національністю (молдаване, угорці....які можуть тут проживати, до прикладу)
- Ті особи, що не є українцями
- Громадяни, які не є українцями за національністю
- роми, угорці, словаки, румуни

- Румуни, євреї, угорці, роми і т.д
- Це групи людей які не є за національністю українці
- Різні національності
- Інші національності
- Роми, лемки, бойки, татари, євреї (всі, хто проживає своєю етнічною групою на території)
- Не українці за національністю, але свідомі громадяни України з власною культурою
- Люди певної національності, що проживають на території інших держав, що не є їх етнічною батьківщиною.
- люди, що не є етнічними українцями
- Громадяни інших національностей, що проживають в Україні
- Групи громадян України, які не є українцями за національністю, що виявляють почуття національного самоусвідомлення та спільності між собою
- Всі нації, крім титульної
- Групи громадян України, які не є українцями за національністю
- Громадяни України, які є представниками інших національностей, наприклад цигани, євреї
- Роми, угорці, словаки, румуни
- Угорці, румуни на території Закарпаття, гагаузи на півдні країни, кримли, роми, євреї, ну і росіяни.
- Особи інших національностей, які проживають на території України
- Група не корінних громадян, які проживають на певній території, але є її громадянами.
- Це громадяни України (якщо брати в розрізі України), які не є етнічними українцями, мають почуття самоусвідомлення та єдності між собою. В Україні є велика кількість національних меншин, зокрема євреї, греки, кримські татари, німці, болгар, угорці, роми, вірмени, грузини, чечени, білоруси, росіяни та інші.
- Люди, що проживають на певній території, але за походженням іншої національності.
- Групи осіб, що мешкають на території України, але не є громадянами.
- Нації, які не є більшістю в державі. Наприклад в Україні більшістю є українська нація, тому євреї, роми, татари, німці (в нас дуже багато) будуть меншинами

Дані відповіді вказують на те, що загальне практичне поняття щодо визначення поняття «національні меншини» більшості опитаних є відомим, проте відповіді різняться.

Ймовірно, що результат даного запитання дає зрозуміти у необхідності інформаційної кампанії щодо того, хто є цією категорією суспільства, хто до нього належить та інше.

Для того, аби зрозуміти наскільки проінформованими є громадяни щодо правової бази для захисту національних меншин є громадяни, ми запитали, чи знають такі акти. Так, переважна більшість (57,1%) відповіли – ні, та 42,9 надали відповідь – так.

З метою визначити правову обізнаність громадян щодо захисту прав національних меншин, ми запитали, **які нормативно-правові акти в контексті захисту національних меншин їм відомі** (дане питання було «вільним» для відповіді/відповіді перенесені напряму з метою відобразити реальне відображення думок опитаних):

- Конвенцій від Ради Європи є кілька, також європейська хартія про нацменшини, міжнародні пакти. Україна ратифікувала багато нпа ЄС стосовно цього питання у зв'язку з процесом вступу до Союзу
- Закон про нацменшини в Україні
- Конституція України, ЗУ «Про національні меншини», конвенція Ради Європи про захист національних меншин
- Захист кримський татар
- Жовтень-2017, ЗУ «Про ратифікацію Протоколів 15»
- Закон України «Про національні меншини України» від 1992 зі змінами 2022 р.
- ЗУ про нацменшини України, Конституція
- ЗУ «Про національні меншини (спільноти) України»
- Конституція України
- Захист нацменшин мовний
- Декларація ООН про права нацменшин
- Конвенція РЄ про захист національних меншин
- Рамкова конвенція Ради Європи про захист національних меншин, Європейська хартія регіональних мов або мов меншин
- Декларація Генеральної Асамблеї ООН про права осіб, що належать до національних або етнічних, релігійних та мовних меншин;
- Закон України «Про національні меншини (спільноти) України»

У даний звіт ми винесли всі відповіді, які були надані в межах цього питання. Так як відповідь на це запитання можна було пропустити у разі, якщо особа не знає, ми бачимо, що конкретні нормативно-правові акти серед 49 опитаних не були відомими для них всіх. Важливо, що так як це опитування проходили звичайні громадяни, ми можемо припустити, що у разі, коли особа взагалі ніяк не пов'язана з даною тематикою, вона не буде знати відповіді.

Проте, зважаючи на те, які відповіді ми отримали, можемо зробити висновок, що найбільш відомими для громадян є такі нормативно-правові акти України в контексті захисту прав національних меншин: Конституція України, Закон України «Про національні меншини (спільноти)», Декларація ООН про права осіб, що належать до національних або етнічних, релігійних та мовних меншин, Рамкова конвенція про захист національних меншин, Європейська хартія регіональних мов або мов меншин, тобто базові закони, декларації, конвенції.

Також важливим елементом опитування було **питання, на якому етапі розвитку в контексті євроінтеграції знаходиться Україна**. Та ми отримали наступні відповіді (дане питання було «вільним» для відповіді/відповіді перенесені напряму з метою відобразити реальне відображення думок опитаних):

- *Із нормативно-правового на досить високому. На практиці на низькому через їхні традиції.*
- *Україна захищає права нацменшин краще ніж самих Українців.*
- *Наскільки мені відомо, в Україні як на громадському, так і на правовому рівні позитивно відносяться до національних меншин, вони мають високий рівень захисту, хороше соціальне страхування та соціальні гарантії.*
- *На етапі впровадження лише європейських стандартів щодо захисту нацменшин, планування та розробка заходів, прийняття законопроектів*
- *Закон на практиці не завжди працює. Люди не завжди адекватно сприймають її представників нацменшин, вважаючи, що ті мають максимально асимілюватися до українського суспільства.*
- *На мою думку, національні меншини достатньо захищені державою.*
- *На етапі встановлення.*
- *На ключовому.*
- *Ми досі дозволяємо угорцям в Закарпатті проводити освітній процес з 1 по 11 клас виключно угорською мовою, державна*

мова в таких закладах сприймається як іноземна.

- Початковий
- На етапі становлення
- Законодавство щодо нацменшин є і в постійних змінах .
- Україна перебуває на етапі активної законодавчої модернізації захисту прав національних меншин, що зумовлено євроінтеграцією та рекомендаціями Венеційської комісії
- На етапі війни
- А чи можна було варіанти відповідей надати?) На активному етапі реформування та вдосконалення законодавства у сфері захисту прав національних меншин (спільнот), що є одним із ключових зобов'язань на шляху до членства в Європейському Союзі.
- Не знаю навіть
- Не можу відповісти і на попереднє питання відповідь «не можу відповісти» просто там немає такого формулювання, тому відповіла так. Насправді не знаю
- в тому що розвивається
- Думаю, що не лише національні меншини, але і звичайні українські громадяни не мають на-

лежного правового захисту на даний час в Україні.

- Складно відповісти
- На стадії розвитку та вдосконалення
- Правове регулювання відірвано від практичного втілення на місцях
- Початковому
- Низький, наприклад, цигани асоціальні, можуть навіть до школи не ходити, це прикро.
- деє посередині між дійсним і бажаним, держава здійснює певні кроки в контексті захисту прав нацменшин, проте деякі з них не здійснюються у зв'язку з воєнним станом, тож об'єктивно оцінити доволі важко
- Напевно, Україна зараз має не найвищий рівень захисту прав
- Важко відповісти.
- Вони захищені більше ніж ми українці
- є багато досягнень але і є куди розвиватися
- Не відповідає європейським стандартам захисту прав національних меншин
- На етапі розвитку, поступово адаптуючи законодавство до стандартів європейського та співпрацюючи з міжнародними

організаціями, проте існує велика кількість проблемних питань у сфері захисту національних меншин

- Більшу частину роботи виконано
- Складне питання
- На мою думку, українське суспільство є досить толерантним до інших народів. Тому Україна досить розвинута в цьому напрямку та знаходиться десь в середині.
- Повний захист нацменшин в Україні
- Ні на якому
- На етапі втілення в життя норм закону
- Жодного поняття не маю
- Активного удосконалення
- На початковому
- Середній етап

Аналіз відповідей респондентів на дане питання свідчить про значну різноманітність у сприйнятті рівня розвитку України щодо захисту прав національних меншин в умовах євроінтеграції. Значна частина опитаних визнає наявність прогресу, насамперед у законодавчій сфері, відзначаючи активне реформування нормативно-правової бази відповідно до вимог Європейського Союзу та рекомендацій Венеційської комісії.

Водночас, численні відповіді акцентують на розриві між формальним законодавством і реальним його втіленням. Деякі респонденти вказують на низький рівень практичного захисту прав, недостатню інтеграцію меншин у суспільство, а також на стереотипи й упередження, які залишаються на побутовому рівні.

Частина учасників визнає, що не володіє достатньою інформацією для об'єктивної оцінки ситуації, або вказує на складність питання через вплив війни. В окремих випадках озвучуються думки про те, що національні меншини мають навіть вищий рівень захисту, ніж етнічні українці.

Загалом можна зробити висновок, що Україна перебуває на етапі переходу від нормативного до практичного втілення стандартів захисту прав національних меншин, проте існує необхідність посилення інституційної спроможності, просвітницької роботи серед населення та моніторингу фактичного стану реалізації прав.

Цікавим та важливим питанням для громадян було щодо того, чи мають національні меншини належний правовий захист. Так, 65,3 % відповіли – так, а 34,7% - ні.

Окреме **опитування для представників національних меншин** має важливе значення, незважаючи на кількість опитаних (5 осіб), оскільки думка кожного – є важлива.

Серед опитаних більшість респондентів (80%) жінки, а також чоловіки (20%) віком від 41 до 60 років (60%), від 18 до 30 років – 20%, 61+ - 20, та всі мають вищу освіту.

100% респондентів відомо, що Україна проводить роботу в рамках євроінтеграції з метою посилити захист прав національних меншин.

Ми запитали безпосередньо у представників національних меншин, **чи відчують вони належний захист своїх прав**. 60% - відчують, 40% - ні.

Наступним питанням було щодо **належної правової підтримки, чи відчують її**. 60% - так, 40% - ні.

Як на мене, одним із ключових питань були ті, що безпосередньо стосувалися **позитивних чи негативних змін в житті представників національних меншин в контексті євроінтеграції України**. 100% надали відповідь, що не відчують негативних змін. 60% - відчують позитивні зміни.

На пряме запитання **«На Вашу думку, що варто було б змінити, щоб покращити захист та підтримку прав національних меншин в Україні?»** були надані наступні прямі відповіді (дане питання було «вільним» для відповіді/відповіді перенесені напряду з метою відобразити реальне відображення думок опитаних):

1. Має бути відкритість і усунення будь-яких бар'єрів у реалізації прав національних меншин.
2. Дотримуватися закону.
3. Почати з перегляду Декларації ООН щодо захисту прав національних меншин
4. в країні робиться достатньо, я не почуваю себе пригніченою, чи такою, що має гірші можливості, ніж інші.
5. Так.

Результати опитувань дають нам, перш за все, 100% розуміння того, що розвиток належного забезпечення прав національних меншин в умовах євроінтеграції відіграє позитивну роль, зміни та є певні результати, а також потребу в подальшому розвитку. Звісно, висвітлено й те, над чим треба працювати.

Дискримінація національних меншин все ж має місце, незважаючи на те, що, зокрема, у наших опитуваннях прямого питання щодо цього

немає, та власний досвід показує, що досі існують стереотипи. Наприклад, що «цигани всі крадуть», «не хочуть працювати», євреї «хитрі», «дуже багаті», люди з темною шкірою «пов'язані з криміналом» і т. д.

У час війни люди можуть стикатися з інтерсекційною дискримінацією та є реальні випадки. Наприклад, є внутрішньо-переміщені особи, які також належать до національних меншин, а також можуть мати статус учасника(-ці) бойових дій. У першому випадку, коли родині необхідно шукати прихисток, оскільки в її дім прийшла війна, це надто складно, оскільки населення має стереотипні уявлення, як зазначено вище.

Проведене дослідження засвідчило, що практика Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ) відіграє ключову роль у формуванні стандартів захисту прав етнічних та національних меншин у Європі. Аналіз справ «Пічкур проти України», «D.H. та інші проти Чеської Республіки», а також «Валіуліна та інші проти Латвії» демонструє, що дискримінація за етнічною ознакою може проявлятися у різних сферах — від соціального забезпечення до освіти та мовної політики. Рішення ЄСПЛ формують обов'язкові правові орієнтири для держав-учасниць Конвенції, зобов'язуючи їх гарантувати рівність і недискримінацію.

В українському контексті, попри значні законодавчі зрушення, спрямовані на гармонізацію із європейськими нормами, питання реалізації прав меншин на практиці, особливо в умовах воєнного стану та окупації, залишається складним. Опитування серед населення показує, що хоча більшість респондентів усвідомлюють важливість захисту прав меншин та підтримують євроінтеграційний вектор України, рівень обізнаності про нормативну базу ще є недостатнім, а думки щодо практичного стану захисту прав – розділені.

Важливим є також голос самих представників меншин, які у своїх відповідях акцентують на потребі реального, а не лише декларативного забезпечення прав, зокрема у сфері правової підтримки, освітніх можливостей та недискримінаційного ставлення в суспільстві.

Таким чином, забезпечення повноцінного правового захисту етнічних та національних меншин в Україні потребує комплексного підходу: подальшого вдосконалення законодавства, ефективного впровадження рішень ЄСПЛ, просвітницької роботи серед населення та послідовної політики інклюзії. Це не лише сприятиме інтеграції України в європейську правову систему, а й підсилить єдність українського суспільства в його етнічному та культурному розмаїтті.

ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В МЕДИЧНИХ ПОСЛУГАХ

Богдан КОШТУРА

На сьогоднішній день розвиток технології штучного інтелекту набуває значних обертів. Оскільки розвиток спостерігається не тільки в інформаційних технологіях, а і в медицині, то в рамках гендерної рівності та недискримінації є важливим розгляд питання аспектів гендерної рівності та дотримання гендерного законодавства у роботі технології штучного інтелекту. Точки дотику штучного інтелекту та надання медичних послуг вже на сьогоднішній день можна зазначити, як такі: діагностування, оцінка та прогнозування ризиків, попередні консультації та допомога в менеджменті медичних процесів. На додаток до вищезазначеного, в медицині ще до появи технології штучного інтелекту зазначалося багато проблем та викликів у реалізації медичних програм, та в цілому, наданні гарантованих правом медичних послуг з урахуванням законодавства щодо гарантування гендерної рівності та дотримання принципів недискримінації.

Враховуючи вищезазначене, особливої актуальності набуває розгляд потенційних ризиків дискримінації у медичній сфері, а також оцінка сучасних механізмів правового регулювання штучного інтелекту у медичних послугах.

МЕТА І ЗАВДАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Метою дослідження є аналіз ризиків реалізації гендерної рівності у медичних послугах при використанні технології штучного інтелекту.

Основним завданням є виявлення основних шляхів використання технології штучного інтелекту у сфері медицини з можливим порушенням принципів гендерної рівності та посиленням гендерної дискримінації.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Враховуючи дедалі більшу увагу до технології штучного інтелекту, підвищення цифрової обізнаності та грамотності населення держав, не є дивним розгляд питань гендерної рівності і адаптації технології штучного інтелекту до надання медичних послуг. Глобальний рівень дослідження даної проблематики можна встановити такими роботами, як: дослідження проведени ЮНЕСКО, ВООЗ та ОЕСР, Європейською комісією. Проблема, яка розглядається в даних дослідженнях стосується не тільки недискримінаційного підходу у реалізації технології штучного інтелекту а і у розгляді гендерної чутливості надання медичних послуг.

Що стосується наукової літератури, то помітно збільшення інтересу до алгоритмічної дискримінації¹¹. Серед науковців, які займаються даним питанням можна виділити роботи К. Кріядо-Перес, В. Юбенкс, С. Вахтер, які дослідили гендерне упередження у даних, а саме їх вплив на надання медичних послуг.

Однією з найактуальніших проблем використання технології штучного інтелекту у медицині є алгоритмічна неупередженість. Першочергово ця проблема полягає у недостатній класифікації та розумінні інформації на якій навчається, та яка використовується технологією штучного інтелекту для обробки запитів користувачів не тільки у медичній сфері, а і у будь-якій існуючій на сьогоднішній момент сфері застосування та роботи штучного інтелекту. Така проблема має назву - неврахування гендерної специфіки. Актуальним прикладом цього може бути недавнє дослідження *Frontiers in Global Women's Health*, 2023, у якому було доведено, що жінки на відміну від чоловіків у діагностиці серцево-судинних захворювань за допомогою технології штучного інтелекту отримують послуги нижчого кваліфікаційного рівня. Неврахування цієї інформації для навчання штучного інтелекту призведе до того, що дані будуть містити медичну нерівність.

Окрім цього, до гендерної специфіки варто віднести такі фактори, як комунікативні особливості чоловіків і жінок, доступ до медичних послуг, психологічні аспекти тощо. Нерозуміння або ігнорування цих характеристик штучним інтелектом може мати різні наслідки залежно від того, хто є користувачем системи. Якщо йдеться про пацієнтів, які самостійно взаємодіють із ШІ (наприклад, через чат-боти чи цифрові додатки), то упередже-

¹¹ Під алгоритмічною дискримінацією розуміється форма нерівного ставлення або упередженості, яка виникає тоді, коли автоматизовані системи чи алгоритми штучного інтелекту ухвалюють рішення, що несправедливо обмежують права чи можливості певних груп людей.

ність алгоритмів може призвести до неправильних рекомендацій, хибного тлумачення симптомів або неналежного консультування. Якщо ж ШІ використовується медичними працівниками як допоміжний інструмент для діагностики чи призначення лікування, то неврахування гендерної специфіки у даних і моделях може спричинити помилки у клінічних висновках і призвести до зниження ефективності терапії. У обох випадках наслідком стає ризик погіршення якості наданої допомоги та відтворення вже наявних гендерних нерівностей у сфері охорони здоров'я.

Наступним варто зазначити проблему алгоритмічної дискримінації. Основним джерелом цієї проблеми є недостатність жіночих даних при формуванні навчального пула для систем штучного інтелекту. Такі дані часто або зовсім позбавлені представлення жіночої статі, або недостатньо представлені, таким чином медичні особливості жіночої групи населення ігноруються. Це призводить до помилок у роботі технології штучного інтелекту при наданні послуг жінкам, наприклад: можуть не враховуватися відомості та симптоми, які виявляються у жінок інакше ніж у чоловіків. Таким чином, знижується рівень надання медичних послуг і збільшуються ризики дискримінації.

Міжнародна практика вже знає випадки коли було виявлено неефективність у наданні послуг жіночому населенню штучним інтелектом, який був навчений на чоловікоцентричних даних. США та Великобританія мають приклади практики невірної діагностики ймовірного госпіталізації пацієнток через те, що більшість медичних кейсів які виступали інформацією, на якій навчався штучний інтелект були зібрані з чоловічої частини населення. Також, є випадки розпізнавання системами штучного інтелекту ознак онкологічного захворювання на зображеннях від пацієнтів чоловічої частини населення краще, ніж жіночої.

Таким чином, підтверджується важливість гендерної чутливості до навчальних даних для надання послуг однакової якості, як чоловікам так і жінкам.

Більшість правових держав зокрема і Україна не покладають на розробників систем штучного інтелекту обов'язку враховувати Гендерну складову під час розробки систем штучного інтелекту. Однак такі важливі і особливі сфери роботи штучного інтелекту як от медицина є вкрай чутливими до гендерної інформації. Проблема полягає в тому що розробники мають свободу вибору будь-яких джерел інформації їх адаптації обробки і подальшої застосування системи штучного інтелекту.

Таким чином, на перший погляд може здаватися, що робота технології штучного інтелекту є гендерно нейтральною, але насправді більшість навчальної інформації, яку отримує технологія є соціально-дискримінаційною, оскільки відтворює існуючу соціальну нерівність. Відсутність чіткого законодавчого регулювання цього питання, а саме впровадження обов'язкового врахування гендерної складової інформації тільки спонукає розвиток гендерної нерівності у роботі штучного інтелекту при наданні медичних послуг.

На даний момент основним значущим кроком, який зроблений для вирішення цієї проблеми є Artificial Intelligence Act 2024, прийнятий Європейським Союзом, який зобов'язує розробників штучного інтелекту враховувати основоположні права людини та не допускати їх порушення. І хоча, першочергово, мова йде про оцінку високоризикованих систем штучного інтелекту до яких можна віднести роботу технології при наданні медичних послуг, на пряму питання гендерної рівності не піднімається.

Таким чином, правова проблема у дискримінації технології штучного інтелекту є достатньо вираженою у світі на даний момент. І хоча впровадження технології штучного інтелекту у медицину відкриває небачений горизонт можливостей, разом з цим виникає багато викликів та проблем, які потребують вирішення для недопущення дискримінації жіночої частини населення, або інших особливо вразливих груп населення. Алгоритмічна дискримінація та посилення гендерних упереджень явно свідчать про проблему та необхідність її вирішення.

Тому виникає необхідність у чіткому та конкретному закріпленні нормативних гарантій проти дискримінації в рішеннях, що приймаються системами штучного інтелекту. У контексті законодавства України мова йде не стільки про створення абсолютно нових правових рамок, скільки про посилення та деталізацію вимог щодо забезпечення гендерної рівності при застосуванні ШІ у сфері охорони здоров'я. Це передбачає проведення гендерного аналізу на етапі розробки медичних алгоритмів, аудит систем із метою виявлення упередженості з урахуванням гендерних факторів, підвищення рівня прозорості та зрозумілості процесу ухвалення рішень, а також наявність ефективних механізмів оскарження результатів, отриманих за допомогою автоматизованих інструментів. Особливого значення набуває регулювання так званих високоризикових ШІ-систем у сфері охорони здоров'я, адже саме вони безпосередньо впливають на діагностику, лікування та доступ до послуг. Відповідно, чітке відображення принципу гендерної рівності в межах уже існуючих правових

норм є запорукою запобігання відтворенню дискримінаційних практик у сучасному алгоритмічному середовищі. Для цього необхідно врахувати наступні напрями роботи: зобов'язання розробників штучного інтелекту до врахування гендерного аспекту інформації, проведення регулярних аудитів систем штучного інтелекту на відсутність упередженості, збільшення прозорості алгоритмів і механізм оскарження інформації наданої системами штучного інтелекту у сфері медицини.

ВИСНОВКИ

Підвищення ефективності роботи медичної сфери, збільшення доступності медичної допомоги та підвищення точності охорони здоров'я - все це стає доступнішим завдяки технології штучного інтелекту. Однак, беручи до уваги всі ці переваги не варто забувати про недоліки та виклики впровадження такої системи.

Ігнорування гендерної специфіки у даних та алгоритмах є серйозною проблемою та викликом сучасної роботи штучного інтелекту, про це свідчать дослідження, зокрема щодо жінок, що загрожує зниження якості надання медичних послуг до рівня нижче, ніж той що був до впровадження технології штучного інтелекту.

Проведений аналіз дозволяє дійти висновку, що наявні сьогодні технологічно "нейтральні" системи навчання штучного інтелекту несуть загрозу невірному та необ'єктивному тлумачення великих обсягів інформації щодо справжнього стану чоловічих та жіночих частин населення. Для вирішення цієї проблеми варто запровадити гендерно чутливий підхід до розробки та навчання систем штучного інтелекту.

Наступним важливим викликом стає відсутність зобов'язання щодо врахування гендерного компоненту при створенні та розробці штучного інтелекту. Отже, є необхідність у створенні та закріпленні нормативних гарантій, що забезпечують захист від дискримінації, та забезпечують гендерну рівність у використанні систем штучного інтелекту в медичній сфері.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

Alvaro D. The Gender Bias Built Into AI —(дата звернення 14.05.2025) And Its Threat to Women's Health. *Pharma's Almanac*. URL: [pharmasalmanac.com+1UN Women+1](https://pharmasalmanac.com+1UN+Women+1)

Buslón N., et al. Raising awareness of sex and gender bias in artificial intelligence and health. *Frontiers in Global Women's Health*, 2023, Vol. 4:970312. URL: pharmasalmanac.com+1PMC+1

UN Women. How AI reinforces gender bias—and what we can do about it. *UN Women*, 5 лютого 2025. URL: [pharmasalmanac.com+1UN Women+1](#)

Nature. Bias recognition and mitigation strategies in artificial intelligence. *npj Digital Medicine*, 2025. URL: [SpringerLink+2Nature+2pharmasalmanac.com+2](#)

University of Florida News. Study reveals bias in AI tools when diagnosing women's health issue. *UF News*, 3 листопада 2023. URL: [news.ufl.edu](#)

Harvard Medical School. Confronting the Mirror: Reflecting on Our Biases Through AI in Health Care. *Trends in Medicine*, 24 вересня 2024. URL: [pharmasalmanac.com+1postgraduateeducation.hms.harvard.edu+1](#)

Frontiers in Big Data. Big data and AI for gender equality in health: bias is a big challenge. *Frontiers in Big Data*, 2024, Vol. 7:1436019. URL: https://www.frontiersin.org/journals/big-data/articles/10.3389/fdata.2024.1436019/full?utm_source=chatgpt.com

Sharona Hoffman & Andy Podgurski. Artificial Intelligence and Discrimination in Health Care, 19 *Yale Journal of Health Policy, Law & Ethics*

ОЦІНЮВАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ ТА ПОТРЕБ ВПО ЛЕБЕДИНСЬКОЇ ГРОМАДИ СУМСЬКОЇ ОБЛАСТІ З ГЕНДЕРНОЇ ПЕРСПЕКТИВИ

Ірина КУБИШКО

Дослідження присвячено оцінюванню якості та доступності соціальних послуг, наданих внутрішньо переміщеним особам (ВПО) у Лебединській громаді Сумської області, з урахуванням гендерної перспективи. Проведено аналіз нормативно-правової бази України, здійснено гендерно орієнтований моніторинг місцевих програм і бюджетів, а також фокус-групове опитування серед представників цільової групи. Встановлено, що основними проблемами є недостатня інформованість ВПО про доступні послуги, обмежені можливості працевлаштування, психологічна вразливість через безпекову нестабільність та нерівний доступ до громадських ініціатив. Виявлено гендерні відмінності у потребах: жінки частіше потребують гнучких форм зайнятості та психологічної підтримки, тоді як чоловіки надають перевагу стабільній повній зайнятості.

З початку повномасштабної збройної агресії Російської Федерації проти України кількість внутрішньо переміщених осіб зросла до мільйонів. Лебединська територіальна громада Сумської області, розташована в умовах прикордонної небезпеки, стала важливим пунктом розміщення та адаптації ВПО. Станом на 1 січня 2025 року в громаді перебуває 3453 особи з числа ВПО, з них 909 — пенсійного віку, 849 — діти, 274 — особи з інвалідністю [1].

В умовах зростання навантаження на соціальну інфраструктуру постає необхідність комплексного аналізу доступності та якості наданих послуг з урахуванням гендерної специфіки потреб. Гендерний підхід у цьому контексті дозволяє виявити нерівності, які можуть бути непомітними при загальному аналізі, але суттєво впливають на ефективність адаптаційних заходів [2].

МЕТА ТА ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Оцінка рівня доступності та якості соціальних послуг для ВПО у Лебединській громаді з урахуванням гендерної перспективи та розробка рекомендацій для підвищення інклюзивності місцевої політики.

Підхід до оцінювання послуг для ВПО базується на положеннях міжнародних стандартів прав людини та чинного законодавства України:

Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» гарантує право на соціальний захист, медичне обслуговування, освіту та працевлаштування [2].

Закон України «Про соціальні послуги» визначає перелік та стандарти надання послуг, зокрема соціальної адаптації [3].

Державний стандарт соціальної послуги соціальної адаптації (Наказ Мінсоцполітики № 1267 від 07.08.2017 р.) деталізує механізми надання допомоги особам, які опинилися у складних життєвих обставинах [4].

Гендерний аналіз у цьому контексті дозволяє вивчити відмінності у потребах жінок і чоловіків серед ВПО, що особливо важливо для розробки ефективних місцевих програм [5].

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Дослідження проводилося у квітні–травні 2025 року. Основними методами збору даних були:

- **Аналіз нормативно-правових документів** Лебединської громади та державного рівня та їх відображення в громаді

- **Фокус-групове дослідження** за участю 6 представників ВПО (4 жінки та 2 чоловіки) та фахівців соціальної сфери, серед яких:

- жінка 45 років, переселенка з Луганщини, голова ради ВПО;
- жінка 35 років, переселенка з Хотінської громади;
- жінка 20 років, переселенка з Харківщини;
- жінка 59 років, мати трьох дітей, переселенка з Донеччини;
- чоловік 29 років, переселенець з Лисичанська, працює онлайн;
- чоловік 45 років, переселенець з Білопілья, працює таксистом.

- **Статистичний аналіз** офіційних даних управління соціального захисту населення Лебединської громади [1].

Питання фокус-групи були спрямовані на оцінку доступності соціальних послуг, виявлення бар'єрів та визначення рівня поінформованості про можливості підтримки.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Аналіз нормативно-правових документів Лебединської громади та державного рівня.

Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб»

У Лебединській громаді цей закон реалізується через:

- роботу структурних підрозділів соціального захисту (відділ соцзахисту, ЦНАП, управління праці);
- ведення офіційного реєстру ВПО, оформлення довідок;
- забезпечення доступу ВПО до медичних, освітніх та соціальних послуг (школи, амбулаторії, лікарні) 2]комунальні установи соціального обслуговування;
- виїзні бригади соцпрацівників;
- співпрацю з благодійними та міжнародними організаціями (наприклад, Червоний Хрест, Caritas) [3. **Наказ Мінсоцполітики № 1267 (Державний стандарт соціальної адаптації)**

У Лебединській громаді це відображається у програмах:

- соціально-психологічної підтримки ВПО;
 - допомоги з працевлаштуванням (через центр зайнятості);
 - інтеграції у місцеві громади (тренінги, гуртки, культурні заходи)
- [Підтримка зайнятості ВПО. Станом на 2024 рік громада працевлаштувала понад 30 осіб з даної цільової групи. В результаті відбулась співпраця з роботодавцями щодо збору вакансійних посад, яка привела до ефективного результату працевлаштування [Громадська робота. Починаючи з січня місяця по вересень 2024 року мешканці громади були залучені до громадських робіт. Безробітні ВПО приймали участь у даному виді роботи із забезпечення сталого функціонування підвищеної безпеки 8]Програма «Тепла зима» несла в собі за мету надання одноразової допомоги дітям, особам з інвалідністю з числа ВПО для більш якісного проживання зимового періоду [Проекти груп самодопомоги у громадах Сумщини для внутрішньо переміщених осіб. Лебединська громада також доєднались до цієї програми, яка спрямована на підтримку ВПО, включаючи в себе надання допомоги у вигляді консультації, створення безпечного простору для дітей з особливими освітніми потребами, впроваджуючи програми з надання комплексної психологічної допомоги 10]Послугу для чоловіків «Реабілітація для ветеранів та військовослужбовців». Проект дає змогу військовослужбовцям отримати доступ до послуги безкоштовної

реабілітації [«Безпечний простір для жінок і дівчат». Мета програми несе в собі надання психологічної допомоги у вигляді творчих зустрічей, тренінгів для жінок, які є ВПО, постраждалих від війни [Недостатня інформованість про соціальні послуги. Більшість учасників фокус-групи зазначили, що не знають, де можна отримати повну інформацію про послуги, порядок їх оформлення та необхідні документи. Жінка 35 років наголосила: *«Перші місяці після переїзду я взагалі не знала, куди звертатися, а знайомі радили лише через Facebook»*.

- Обмежені можливості працевлаштування. Жінки прагнуть роботи з гнучким графіком, чоловіки — стабільної зайнятості. Однак обидві групи стикаються з браком вакансій. За словами чоловіка 45 років: *«Тут складно знайти роботу на повний день, а підробітки — нестабільні»*.

- Психологічна вразливість та безпекові ризики. Близькість до кордону та постійні обстріли створюють високий рівень тривожності, особливо у жінок з дітьми. Учасниця з Донецької області зазначила: *«Я завжди думаю, куди сховатися з дітьми, якщо знову буде тривога»*.

- Низька залученість ВПО до громадських ініціатив. Більшість опитаних не беруть участі у прийнятті рішень у громаді.

Лебединська територіальна громада активно долучається до різних громадських ініціатив, спираючись на актуальні проблеми внутрішньо переміщених осіб, маючи змогу далі сприяти більш ширшому охопленню певних бар'єрів, які впливають на якість життя даної цільової групи.

Гендерний аналіз виявив, що потреби жінок і чоловіків серед ВПО суттєво відрізняються. Доступ до соціальних послуг та можливостей адаптації для ВПО має помітні гендерні відмінності. Жінки частіше стикаються з бар'єрами, пов'язаними із сімейними обов'язками, тоді як чоловіки - з нестачею стабільних вакансій. Психологічна підтримка є критично важливою для жінок з дітьми та осіб, що пережили травматичний досвід.

Отже, дослідження методом застосування гендерного аналізу з урахуванням гендерного аспекту на території Лебединської громади допомогло дізнатися про наявні проблеми, виклики, з якими стикається група ВПО. Лебединська громада має потенціал для розвитку, але реалізація цього потенціалу потребує регулярної та системної співпраці місцевої влади з представниками осіб з числа внутрішньо переміщених осіб, соціальних служб, благодійних фондів та міжнародних партнерів.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

Варто приділити увагу рекомендаціям, які сприятимуть зменшенню актуальних викликів, які зустрічаються в процесі адаптації ВПО:

1. Покращення інформування про доступність послуг для переміщених осіб, які зараз знаходяться на території Лебединської громади. Важливо розробляти та впроваджувати більш ефективні комунікаційні засоби надання інформації, які будуть вчасно та на регулярній інформувати осіб про надання допомоги.

2. Забезпечення доступу до психологічної допомоги та емоційної підтримки. Рекомендується розширити мережу психологічних послуг у громаді, створюючи групи самодопомоги з рекомендаціями від психологів, онлайн-групи підтримки, а також організовувати тематичні заходи для різних категорій ВПО. Важливо частіше проводити тренінги з управління стресом, подолання тривожності та формування навичок емоційної стійкості. Особливу увагу слід приділити жінкам з дітьми та особам, які постраждали від воєнних дій, звертаючи увагу на їхній емоційний стан.

3. Інтеграція гендерного підходу в місцеві програми. Рекомендовано продовжувати впроваджувати гендерно чутливий підхід в усі сфери діяльності громади, включаючи соціальні послуги, освіту, медицину, працевлаштування та громадські ініціативи. Це буде дозволяти враховувати специфічні потреби чоловіків і жінок, що може зменшувати гендерні розриви та сприяти рівним можливостям у процесі адаптації та інтеграції ВПО.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

Організація роботи з внутрішньо переміщеними особами в Лебединській громаді. Лебединська міська рада. URL: <https://surl.li/tybzer> (дата звернення: 27.05.2025).

Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20.10.2014 № 1706-VII. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18> (дата звернення: 27.05.2025).

Про соціальні послуги: Закон України від 17.01.2019 № 2671-VIII. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19> (дата звернення: 27.05.2025).

Про затвердження Державного стандарту соціальної адаптації: Наказ Міністерства соціальної політики України від 07.08.2017 № 1267. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1021-17> (дата звернення: 27.05.2025).

Деякі питання виплати допомоги на проживання внутрішньо переміщеним особам: Постанова Кабінету Міністрів України від 20.03.2022 № 332. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/332-2022-п> (дата звернення: 27.05.2025).

Деякі питання виплати допомоги на проживання внутрішньо переміщеним особам: Постанова Кабінету Міністрів України від 20.03.2022 № 332. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/332-2022-п> (дата звернення: 27.05.2025).

Підтримка зайнятості ВПО: Підсумки економічного і соціального розвитку Лебединської громади (24.10.2024). URL: <https://surl.li/runqna> (дата звернення: 12.08.2025).

Громадська робота: Підсумки економічного і соціального розвитку Лебединської громади (24.10.2024). URL: <https://surl.li/ptksfg> (дата звернення: 12.08.2025).

Програма «Тепла зима»: Інформаційне відео YouTube про програму «Тепла зима», що передбачає одноразову фінансову допомогу для дітей; 6500 грн (2024). URL: <https://www.youtube.com/watch?v=taOll9H7Ysl> (дата звернення: 12 .08 .2025)

Проекти груп самопомогги у громадах Сумщини (включно з Лебединською): У п'яти громадах Сумщини реалізовано проекти груп самопомогги (1 .3 рік тому). URL: <https://debaty.sumy.ua/news/u-p-yati-gromadah-sumshhini-realizovano-proyekti-grup-samodopomogi> (дата звернення: 12 .08 .2025)

Послуга «Реабілітація для ветеранів та військовослужбовців»: Лебединська лікарня отримала сучасний тренажер для реабілітації ветеранів у рамках проекту «Подаруй героям рух» (20 .01 .2025). URL: <https://debaty.sumy.ua/news/lebedinska-likarnya-otrimala-suchasnij-trenazher-dlya-reabilitatsiyi-veteraniv> (дата звернення: 12 .08 .2025)

«Безпечний простір для жінок і дівчат»: Міжнародні партнери високо оцінили діяльність «Безпечного простору», що працює в громаді з середини 2024 року (21 .01 .2025). URL: <https://dev.lebedynrada.gov.ua/2025/01/21/.../> (дата звернення: 12 .08 .2025)

РЕЛОКАЦІЯ ТА РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ ІЗ ВРАХУВАННЯМ ВПЛИВІВ ЗОВНІШНІХ ТА ВНУТРІШНІХ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

Марія ПЕТЕРЛИК

Війна залишає свій відбиток на кожній сфері нашого життя, в тому числі на соціальній та економічній, де ринок праці займає особливе місце. Саме він відіграватиме значну роль під час відбудови Батьківщини після довгоочікуваної перемоги.

Насамперед, нищівний вплив на інститути ринку праці та їх функціонування здійснює окупація територій росією, значні пошкодження та знищення підприємств, об'єктів інфраструктури, що обумовило великі втрати робочих місць, а також блокування логістичних маршрутів, що є наслідком воєнних дій. І все це призводить до іншого фактору, що негативно відбивається на сфері зайнятості населення та доходів – вимушеної міграції.

МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

З'ясування впливу міграційних процесів на сферу праці.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Відповідно до останніх даних МОП, з кінця лютого 2022 року понад 4,8 мільйонів українців втратили свої робочі місця, а це 30% від загальної їх кількості до повномасштабної агресії (МОП, 11.05.2022 р). Крім того, Міжнародна організація праці прогнозує, що за продовження війни скорочення робочих місць може збільшитись до 7 млн, або 43,5%. Згідно з даними Державного центру зайнятості, на початок березня 2025 року 102,4 тис. осіб є офіційно зареєстрованими як безробітні.

Перейдемо безпосередньо до характеристики міграції та її впливу на ринок праці в Україні. За напрямком міграції відносно країни постійного проживання вона поділяється на внутрішню і зовнішню.

За даними ООН, станом на 2024 рік 6,5 мільйонів українців перебувають за кордоном. Ця кількість є значною, враховуючи кількість населення в Україні взагалі, до повномасштабного вторгнення.

Зовнішня міграція (іншими словами еміграція), тобто переміщення осіб з однієї країни в іншу, є для нас, можна сказати, традиційним явищем. Адже ще до повномасштабної війни розв'язаною росією, звичною була еміграція наших співвітчизників в якості заробітчан. Однак зараз матеріальне забезпечення відійшло на другий план, і зовнішня міграція стала способом забезпечення безпеки та життя. Зрозуміло, що такий масштабний відтік трудового ресурсу, який спостерігається в нашій державі, наносить істотний удар по економіці.

Така міграція відбирає в нашої країни працездатне населення, фахівців з вищою освітою та молодих спеціалістів. Як наслідок, це призводить до падіння конкуренції на ринку праці. Крім того, в результаті зменшення кількості потенційних платників податків зменшується і надходження до державного бюджету.

Поміж емігрантів, згідно з статистикою, переважають жінки й діти. Відповідно, це є ще однією проблемою, адже існують ризики порушення балансу у складі працездатного населення за статевими та віковими групами, якщо вони не повернуться.

І той факт, що по закінченню війни, значна частина співвітчизників, з великою вірогідністю, залишиться за кордоном, є ще одним не менш болючим усвідомленням. Цьому підтвердженням є результати опитування, згідно з якими емігранти пристосовуються до умов проживання за кордоном, вивчають мову, займаються активними пошуками роботи чи працюють. І зрозуміло, чим довше триватиме війна, тим менше залишається надій на їхнє повернення.

Більшість опитаних (60%) вважає, що адаптація в новій країні не залежить від статі, а визначається особистісними якостями, професійними навичками та досвідом. Однак 24% респондентів висловили думку, що жінкам було легше адаптуватися. Вони пояснюють це тим, що жінки більш комунікабельні, енергійні та швидше знаходять роботу, погоджуються на низькооплачувану, аби забезпечити сім'ю. Натомість чоловіки часто схильні довше шукати кращі вакансії, максимально довго користуючись соціальними виплатами. Існує також думка, що чоловікам легше адаптуватися. Це пов'язано з тим, що чоловіки є більш мобільними та менш обтяжені сімейно-побутовими обов'язками. Це дозволяє їм працювати повний день, віддалено, погоджуватись на будь-який графік роботи та отримувати вищу зарплату. Такі можливості часто недоступні для жінок, особливо тих, хто виховує дітей. У підсумку, думки щодо гендерних особливостей адаптації розділилися. Тоді як частина респондентів вважає, що адаптація легша для жінок, значна кількість жінок, які брали участь у дискусіях, дійшли виснов-

ку, що чоловікам простіше. Крім того, в контексті вимушеної міграції через війну, до жінок у приймаючому суспільстві ставляться як до жертв агресії, тоді як до чоловіків можуть висуватися вимоги захисту Батьківщини, що впливає на їхнє сприйняття та адаптацію. Але деякі все ж наголошують на тому, що адаптація залежить не від статі, а від обсягу відповідальності за виховання дітей та виконання побутових обов'язків.

Що стосується внутрішньої міграції, то згідно з статистикою Мінсоцполітики, станом на кінець 2024 року в Україні офіційно зареєстровано 4 646 735 ВПО. Відрізняються показники статистики МОМ - близько 3,7 млн.

Вона, так само як і зовнішня міграція, відображає наслідок воєнних дій, який змінює інститути ринку праці, зміщує структуру зайнятості. Адже переміщення людей в значних масштабах із територій бойових дій у західні регіони спричинило дефіцит персоналу у життєво необхідних сферах ринку праці, особливо на територіях активних бойових дій. Крім того, на Заході України внаслідок появи ВПО зменшилася кількість робочих місць, збільшилася конкуренція, що призвело до підвищення рівня безробіття в цих регіонах. Наочно ситуацію, що склалась в різних частинах України, можна побачити, звернувшись до онлайн платформи української компанії, яка розвиває інтернет-рекрутмент - Robota.ua. Тут ми можемо пошукати вакансії в різних областях. Візьмемо для порівняння Закарпатську і Харківську область. Якщо ввести у пошуку «за професією» слово «юрист» у Харківській області, то можна вибирати поміж 54 вакантними місцями, але якщо шукати у Закарпатській області, то пошуки роботи не увінчаються значним успіхом, враховуючи наявність двох вакансій. Тобто, через збільшення кількості шукачів роботи на західних територіях України, число пропозицій не відповідає попиту.

Щоб хоч якось допомогти внутрішньо переміщеним особам у працевлаштуванні на нових територіях уряд вжив певних заходів, які мали заохочувати роботодавців приймати на роботу ВПО. На мою думку, це певним чином, спровокувало соціальне напруження на відносно безпечних територіях України через свавілля роботодавців, викликане діями, що спрямовувались на отримання матеріальної вигоди. Мова йде про компенсацію роботодавцю витрат на оплату праці за працевлаштування ВПО згідно з Постановою КМУ. Деякі роботодавці зловживаючи цією можливістю, незаконним шляхом звільняли місцевих мешканців для прийняття на їхнє місце ВПО, звичайно, при цьому знаходячи псевдозаконні причини такого звільнення. Чим, відповідно, зумовили велику кількість конфліктів та панування неприязні між місцевими жителями, які втратили можливість заробітку та ВПО, які змушені були покинути

свої домівки та з метою забезпечення себе і своїх сімей життєво необхідними благами, влаштувалися на таке, вже вакантне місце.

В межах даного дослідження варто згадати про релокацію підприємств. Згідно з статистикою аналітичного центру «Інституту аналітики та адвокації» на березень 2024 року, від початку повномасштабного вторгнення в Україні зафіксовано 18 944 переїзди бізнесу з одного регіону в інший. Релокація підприємств є важливою, адже являє собою один із шляхів продовження роботи в умовах воєнного стану, та є заходом забезпечення населення (місцевого та ВПО) роботою. Окрім того, релоковані в західні області України підприємства створюють нові можливості розвитку регіону, що проявляється насамперед в надходженнях до місцевих бюджетів податків та інших обов'язкових платежів. Серед інших переваг: створення продукції з доданою вартістю, розвиток транспортно-логістичних підприємств та робочої сили, сировини й матеріалів, що необхідні для виробництва. Взамін цього релоковані підприємства отримують більш безпечні умови праці, наявність добре розвиненої інфраструктури та транспортно-логістичних шляхів, близькість до кордону та зарубіжних ринків. Однак, не в усіх сферах господарської діяльності релокація підприємств має одні плюси. Подекуди прихід великого бізнесу витісняє малий та середній. Як приклад, така ситуація може виникнути у сфері надання туристичних послуг. Крім того, разом з релокованими підприємствами часто переїжджають і їх працівники, що практично анулює можливість працевлаштування місцевого населення.

Унаслідок переселення великої кількості населення з однієї частини України в іншу, існує ризик подальшого росту дисбалансу між пропозицією і попитом, який є наявним, незважаючи на релокацію підприємств. Адже якщо порівнювати структуру зайнятості в східних областях, на відміну від західних, то вона була суттєво зміщеною в бік промисловості.

ВИСНОВКИ

Отже, існуючий в Україні екстраординарний правовий режим – воєнний стан - вніс значні зміни в ринок праці, викликані як внутрішніми, так і зовнішніми міграційними процесами. Зовнішня міграція призвела до масштабної втрати трудового потенціалу країни, а внутрішня сприяла невідповідності між попитом і пропозицією робочої сили. Релокація підприємств, з одного боку допомагає зберегти робочі місця та розвивати економіку в безпечних регіонах, з іншого ж є загрозою для місцевого бізнесу меншої потужності.

В майбутній перспективі є потреба в комплексних заходах, які братимуть до уваги різні наслідки міграційних процесів. Крім того, важливою є підтримка і ВПО, і місцевого населення. Держава, відповідними заходами, повинна сприяти релокації підприємств, не забуваючи про місцевий бізнес. Важливо створити умови для повернення українців з-за кордону після закінчення війни, які зможуть почати відбудову процвітаючої в майбутньому України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

Азьмук Н. Трансформація ринку праці в умовах війни: виклики та стратегії відтворення робочої сили. Вісник економічної науки України. 2022. № 1. С. 171–179.

Державний центр зайнятості: Ситуація на зареєстрованому ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості: березень 2025 року. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/68> (дата звернення 19.03.2025).

Millions Assisted, Millions More Still in Need Two Years into Ukraine War. International Organization for Migration. URL: <https://www.iom.int/news/millions-assisted-millions-more-still-need-two-years-ukraine-war-says-iom> (date of access: 20.03.2025).

Тутова А. Міграція населення під час війни та її вплив на ринок оплати праці. Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики : Матеріали Міжнар. науково-практ. Інтернет-конф., м. Харків, 25 листоп. 2022 р. 2022. С. 109–120.

Millions Assisted, Millions More Still in Need Two Years into Ukraine War. International Organization for Migration. URL: <https://www.iom.int/news/millions-assisted-millions-more-still-need-two-years-ukraine-war-says-iom> (date of access: 20.03.2025).

Сайт для пошуку роботи. Robota.ua: <https://robota.ua/> (дата звернення: 21.03.2025).

Про затвердження Порядку надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні : Постанова Каб. Міністрів України від 20.03.2022 № 331. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/331-2022-n#Text> (дата звернення: 21.03.2025).

Ковалишин В. Вплив релокації бізнесу на соціально-економічний розвиток Карпатського регіону. Регіональна економіка. 2024. № 1. С. 25–33.

ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ДОСТУПУ ДО ПОСЛУГ У СФЕРІ МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я В КОНТЕКСТІ ДЕМОГРАФІЧНИХ ВИКЛИКІВ У ПОЛТАВСЬКІЙ ОБЛАСТІ

Анастасія ТВЕРДОСТУП

Повномасштабна війна, що триває в Україні з 2022 року, суттєво загострила проблему психічного здоров'я. Вимушене переселення, бойовий стрес, втрата близьких, постійна тривога та соціальна невизначеність зумовили стрімке зростання кількості людей, які потребують психологічної та психіатричної допомоги. За даними ВООЗ, кожен третій українець стикається з проявами ментального неблагополуччя.

Серед проблем, які зумовили прийняття Стратегії демографічного розвитку України на період до 2040 року і нормативно-правових актів, що діють у сфері демографічного розвитку України, серед інших внесено погіршення стану здоров'я населення через недостатню ефективність заходів залучення населення до здорового способу життя, а також неможливість отримати своєчасну та якісну медичну допомогу внаслідок збройної агресії, часту неготовність звертатися для діагностики та підтримки здоров'я до системи медичної допомоги, недостатню профілактику захворювань, численні стреси, тривале перебування у несприятливих умовах, що спричинило зниження імунітету, загострення старих і виникнення нових хронічних захворювань.

На цьому тлі особливої актуальності набуває оцінка ефективності системи охорони психічного здоров'я в Україні загалом і в Полтавській області зокрема. Важливо дослідити, наскільки державні ініціативи відповідають реальним потребам людей, як враховуються гендерні та демографічні чинники при формуванні політик, і які бар'єри існують на шляху до рівного доступу до послуг.

З 1 січня 2025 року Національна служба здоров'я України впроваджує нову модель надання послуг з охорони психічного здоров'я, яка передбачає інтеграцію психосоціальної допомоги в первинну ланку медицини.

Це є частиною глобальної ініціативи BOO3 mhGAP і має на меті зробити ментальне здоров'я доступним, простим і безоплатним для всіх.

У зв'язку з цим важливо дослідити, наскільки ефективно розбудовується система охорони психічного здоров'я в Україні та Полтавській області зокрема, як реалізуються державні ініціативи в цій сфері, які наявні демографічні виклики і гендерні особливості доступу до послуг.

Однак на рівні окремих територіальних громад існує потреба в глибшому гендерно чутливому аналізі наявних сервісів, реального доступу до них для різних груп жінок і чоловіків, а також розробки практичних інструментів для впровадження державної політики на місцевому рівні.

МЕТА І ЗАВДАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Метою цього дослідження є аналіз сучасного стану системи надання послуг з охорони ментального здоров'я у Полтавській області в контексті загальнодержавної політики, а також виявлення та аналіз гендерних особливостей доступу чоловіків і жінок до послуг у сфері ментального здоров'я на прикладі Полтавської області з урахуванням демографічних викликів, спричинених війною.

Основні завдання

- 1) Провести огляд наявної інфраструктури та ініціатив у сфері ментального здоров'я
- 2) Визначити групи чоловіків і жінок з підвищеною вразливістю за гендерною ознакою
- 3) Проаналізувати бар'єри для чоловіків і жінок у доступі до послуг (територіальні, гендерні, економічні, інформаційні, соціокультурні)
- 4) Сформулювати рекомендації для державних органів влади, органів місцевого самоврядування та надавачів послуг щодо підвищення доступності й ефективності допомоги у сфері ментального здоров'я для жінок і чоловіків, особливо з поміж вразливих груп.

Об'єкт дослідження - система послуг у сфері ментального здоров'я в громадах Полтавської області.

Предмет дослідження - гендерні особливості доступу до послуг з ментального здоров'я та наявні бар'єри для різних груп мешканців(-ок) громад Полтавської області в умовах війни.

Тип дослідження - комплексне аналітичне дослідження з елементами порівняльного та прикладного аналізу.

Цінності, на які спирається дослідження

Права людини — визнання безумовного права кожної особи на доступ до якісної допомоги з ментального здоров'я, незалежно від статі, віку, соціального статусу чи місця проживання.

Інклюзивність — прагнення врахувати потреби всіх груп, зокрема людей з інвалідністю, внутрішньо переміщених жінок і чоловіків, дітей, людей похилого віку тощо.

Гідність і повага — ставлення до кожної людини, зокрема в стані психоемоційної кризи, з повагою та розумінням.

Справедливість і доступність — переконання, що психічне здоров'я має бути підтримане через послуги, які є доступними фізично, економічно та психологічно, і відповідають критеріям якості.

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

У межах дослідження було застосовано низку методів для комплексної оцінки доступу до послуг з ментального здоров'я і психосоціальної підтримки (МЗПП) з урахуванням гендерної специфіки та потреб різних соціальних груп у Полтавській області.

Аналіз гендерних профілів Полтавської області, а також м. Полтава, Пирятинської та Шишацької громад здійснювався з метою виявлення демографічних тенденцій, гендерних диспропорцій і потенційних бар'єрів у доступі до послуг МЗПП для різних груп жінок і чоловіків, зокрема представників вразливих категорій населення (ветерани, люди похилого віку, діти, внутрішньо переміщені особи).

Картографування послуг включало просторовий аналіз наявної інфраструктури МЗПП з використанням геоінформаційних підходів. Це дало змогу оцінити рівень територіального покриття, фізичної доступності та щільності надавачів послуг на рівні громад.

Контент-аналіз звітів, презентацій та описів проєктів, реалізованих в області та на локальному рівні, дозволив виявити основні теми, підходи та акценти у наданні МЗПП, а також визначити, наскільки враховуються гендерні аспекти у плануванні й реалізації таких ініціатив.

Порівняльний аналіз вразливості груп населення (жінки, чоловіки, діти, ветерани, люди похилого віку) проводився на основі наявних статистичних та якісних даних для оцінки рівня потреб у послугах МЗПП та наявності ризиків, пов'язаних з обмеженим доступом, стигматизацією чи небезпекою повторної травматизації.

Гендерно-чутлива оцінка доступу до послуг включала аналіз за критеріями фізичної доступності, безпеки, поінформованості та комфортності середовища. Методологія включала як аналіз нормативно-правових документів, так і дані польових досліджень, експертних інтерв'ю та опитувань користувачів/користувачок послуг.

Застосування зазначених методів дозволило отримати цілісну картину щодо наявних ресурсів, прогалин і потреб у сфері МЗПП, а також сформувати рекомендації для забезпечення більш інклюзивного, безпечного та чутливого до потреб різних груп підходу в наданні послуг.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

В умовах повномасштабної війни в Україні зростає потреба в якісній та доступній системі психічного здоров'я, особливо в громадах, які приймають внутрішньо переміщених осіб (ВПО), ветеранів(-ок) війни, жінок із дітьми, людей похилого віку.

Особливої уваги вимагає оцінка того, як система надання послуг з ментального здоров'я і психосоціальної підтримки функціонує в регіонах, зокрема в Полтавській області. При цьому враховуються демографічна ситуація, структура населення за статтю та віком, наявність спеціалізованих закладів (зокрема, КП «Обласний заклад з надання психіатричної допомоги Полтавської обласної ради»), а також гендерні аспекти доступу до послуг.

Оцінка гендерного виміру охоплює:

- аналіз відмінностей у потребах і рівні звернень до послуг МЗПП серед жінок і чоловіків різного віку та соціального статусу;
- вивчення бар'єрів, з якими стикаються вразливі групи (жінки, які пережили насильство, ветерани, люди похилого віку, особи з інвалідністю);
- аналіз розподілу професійного навантаження в системі МЗПП за гендерною ознакою (наприклад, переважання жінок серед фахівців/-чинь першої лінії психосоціальної підтримки);
- вивчення ступеня гендерної чутливості надавачів послуг.

Такий підхід дозволяє не лише виявити загальні тенденції функціонування системи, а й оцінити, наскільки вона відповідає потребам різних соціальних і гендерних груп, зокрема тих, що перебувають у складних життєвих обставинах.

Полтавська область, включаючи міста та територіальні громади, стала тиловим регіоном і притулком для тисяч людей, чиє ментальне здоров'я зазнало серйозного впливу. Нерівність у доступі до таких послуг, зафіксована

у звітах МОМ, аналітичних публікаціях Національного інституту стратегічних досліджень, комюніке Ради ВПО при Полтавській обласній військовій адміністрації, зумовлена гендерними, віковими та соціальними чинниками, а також недостатньо розвиненою культурою піклування про ментальне здоров'я, потребує фахового аналізу та формування відповідної політики.

У контексті війни та її руйнівного впливу на психоемоційний стан населення, забезпечення рівного доступу до послуг у сфері ментального здоров'я набуває критичного значення.

За даними Міністерства охорони здоров'я України, протягом 2024 року кількість звернень до лікарів первинного рівня надання медичної допомоги з проблемами психоемоційного стану зросла більш ніж утричі: якщо протягом 2023 року послуги за пакетом «Супровід і лікування дорослих та дітей з психічними розладами на первинному рівні медичної допомоги» отримали близько 135 тисяч пацієнтів, то вже протягом 2024 року — близько 500 тисяч. Найчастіше пацієнти зверталися зі скаргами на відчуття тривоги, порушення сну, пригнічений настрій, а також розлади поведінки у дітей. Ці дані свідчать про динамічне зростання потреби в ефективній, доступній та чутливій до вразливих груп системі підтримки психічного здоров'я.

Зростання тривожності, ПТСР, депресій, психосоматичних та інших розладів, описані у колективній монографії «Ментальне здоров'я населення Полтавської області» (2023 р.) науковцями Полтавського державного медичного університету і фахівцями КП «Обласний заклад з надання психіатричної допомоги Полтавської обласної ради», обумовлюють потребу не лише розширення доступу до фахової допомоги в регіоні, а й осмислення гендерної чутливості в підходах до її надання.

На національному рівні триває реформа психіатричної служби, яка передбачає децентралізацію та перехід від інституційної до людиноцентричної моделі надання допомоги. Це створює виклики для громад, особливо малих, де відсутня достатня кількість спеціалістів, інфраструктури та фінансових ресурсів.

У відповідь на виклики, держава запустила Всеукраїнську програму ментального здоров'я «Ти як?», ініційовану першою леді Оленою Зеленською. Її мета — сформувати дієву систему психосоціальної підтримки, що охоплює різні групи населення та сприяє розвитку культури турботи про ментальне здоров'я. Програма просуває принципи доступності, неупередженості, етичності та своєчасності допомоги, у тому числі через навчання фахівців, запуск інформаційних кампаній і відкриття Mental Hub'ів у громадах.

За даними гендерного профілю Полтавської області, у 2017 році чоловіки становили 84% від усіх зафіксованих випадків розладів психіки та поведінки, пов'язаних із вживанням алкоголю чи наркотиків. Жінки — лише 16%.

**Захворюваність на розлади психіки та поведінки
внаслідок вживання психоактивних речовин (2017 рік)**

Показник	Жінки	Чоловіки	Разом
Кількість осіб	151	790	941
% до загальної кількості	16,0%	84,0%	100%
На 100 тис. постійного населення	19,8	121,4	—

***Примітка:** Дані стосуються сукупно розладів внаслідок вживання алкоголю, наркотичних та інших психоактивних речовин. Дані за інші роки відсутні або не оприлюднені.*

Це може свідчити про вищу поширеність вживання психоактивних речовин серед чоловіків. Але також — про недостатню діагностику або звернення жінок по допомогу через стигму, соціальні ролі, страх втратити дітей, чи осуд суспільства.

Доступ до послуг ментального здоров'я нерівномірний — і чоловіки, і жінки можуть стикатися з бар'єрами, але характер цих бар'єрів різний: чоловіки частіше схильні ігнорувати профілактичні візити, звертаються вже у критичних станах, жінки можуть уникати офіційних звернень по допомогу, щоб не отримати статус «психічно хворої» — особливо в селах і малих містах.

Згідно з даними Національної служби здоров'я України, станом на 01 січня 2025 року у регіоні зареєстровано 142 надавачі послуг за напрямом «Психологічна та психіатрична допомога» (первинна, амбулаторна, стаціонарна допомога) за Програмою медичних гарантій.

Загальна кількість лікарів — 789, медичних працівників — 456.

8 Центрів ментального здоров'я функціонують при лікарнях області, у них надають послуги 44 лікарі.

Стаціонарне лікування доступне лише у Полтаві, Кременчуці та Глобиному.

Попри значну кількість закладів, реальний доступ до послуг залишається обмеженим у сільських та віддалених громадах. Це є додатковим бар'єром для жінок із дітьми, літніх осіб, осіб із інвалідністю, які не мо-

жуть дозволити собі часті поїздки до обласного чи районного центру.

Відсутня офіційна інформація про гендерний склад фахівців та можливість пацієнтів обирати стать спеціаліста.

Також фіксується нестача програм підтримки для вразливих груп: жінок, що постраждали від домашнього насильства, ветеранок війни, матерів, які виховують дітей з інвалідністю, і відсутня розвинена система психологічного супроводу чоловіків, які частіше демонструють агресивну поведінку, вдаються до алкоголю чи суїцидів, але рідше звертаються по допомогу.

У країні спостерігається старіння населення та депопуляція, особливо чоловіків працездатного віку. Високий рівень розладів через алкоголь і наркотики у чоловіків безпосередньо впливає на:

- тривалість життя чоловіків (вона значно нижча за жіночу),
- соціальну стабільність родин,
- чисельність економічно активного населення.

Система охорони психічного здоров'я має адаптуватися до різних потреб жінок і чоловіків, з урахуванням соціального контексту, гендерних ролей, рівня стигматизації, а також досвіду вразливості, зумовленого війною, переміщенням, насильством або травмами. Такий підхід узгоджується з Концепцією розвитку охорони психічного здоров'я в Україні на період до 2030 року.

За результатами як загальнонаціональних досліджень, так і локальних інтерв'ю з фахівцями з Полтавської області (2025), ключовими потребами жінок у доступі до послуг МЗПП є:

- конфіденційність і безпечне середовище, особливо для тих, хто має досвід домашнього або гендерно зумовленого насильства;
- супровід або підтримка під час звернення, зокрема у випадку самотніх матерів або жінок, які мають на утриманні дітей з інвалідністю;
- робота з травмами, включаючи досвід окупації, втрати, сексуального насильства, а також наслідки хронічного стресу, пов'язаного з довгочасними обов'язками;
- гнучкий графік надання послуг, можливість отримати допомогу онлайн або поруч з місцем проживання (особливо для жінок у сільських громадах).

Варто зазначити, що жінки — це не однорідна група: потреби й бар'єри жінок, які є ВПО, матерями дітей з інвалідністю, ветеранами або пережили домашнє насильство, можуть суттєво відрізнятися. Наприклад, для жінок похилого віку важливою є не лише психологічна підтримка, а й емоційна

включеність і недискримінаційне ставлення, тоді як молоді жінки частіше звертають увагу на стигму та брак часу через догляд за дітьми.

Потреби жінок і чоловіків у сфері психічного здоров'я суттєво різняться, і ці відмінності мають бути враховані при плануванні та наданні послуг. Такий висновок базується як на загальнонаціональних дослідженнях, так і на аналітичних матеріалах, підготовлених у межах роботи з громадами Полтавської області — особливо в контексті внутрішнього переміщення, досвіду війни та погіршення доступу до медичних і соціальних послуг.

Потреби жінок:

Жінки, особливо ті, що належать до вразливих груп (внутрішньо переміщені, жертви гендерно зумовленого насильства, жінки з інвалідністю, матері-одиначки тощо), найчастіше стикаються з наступними бар'єрами у доступі до допомоги:

- страх розголошення (відсутність конфіденційності),
- фізична недоступність послуг у сільських громадах,
- навантаження з догляду за дітьми або родичами,
- економічна залежність,
- травматичний досвід, пов'язаний з насильством або втратою.

Відповідно, актуальними запитам є:

- гарантія конфіденційності під час звернення;
- психологічний супровід і підтримка у кризових ситуаціях;
- робота з травмами, зокрема наслідками домашнього насильства чи пережитих бойових дій;
- надання послуг у зручному форматі (мобільні бригади, онлайн-консультування, виїзні консультації до прихистків чи інших місць в громаді).

Потреби чоловіків:

Психосоціальна підтримка чоловіків у контексті війни стикається зі специфічними викликами. Серед них — глибоко вкорінена стигматизація звернення по психологічну допомогу, а також соціальні очікування щодо “емоційної витримки” і “незламності” чоловіка, що є особливо актуальним для ветеранів, військовослужбовців, рятувальників, поліцейських і представників критичної інфраструктури. Окрема увага має приділятися чоловікам, які пережили полон або бойові дії, а також тим, хто втратив членів родини — для них актуальні індивідуальні програми роботи з втратою, ізоляцією та відчуттям провини.

За даними досліджень, результати яких відображені в інформаційній кампанії «Будь другом. Собі теж» в рамках програми «Ти як?», затребуваними напрямками підтримки для чоловіків є:

- мотиваційні програми, які допомагають долати бар'єри та упередження щодо звернення до психолога;
- робота з агресією, втратою контролю, емоційним вигоранням — особливо серед ветеранів, людей із бойовим досвідом чи досвідом втрати;
- подолання залежностей (алкоголь, ігрова залежність, ПАВ), які часто розвиваються як реакція на ПТСР або хронічний стрес;
- індивідуальні програми роботи з ізоляцією, втратою та провинною — для чоловіків, які пережили полон, бойові дії або втратили близьких;
- залучення чоловіків-фахівців у сфері МЗПП, оскільки частина представників згаданих груп не готова відкриватися фахівцям-жінкам через особистий досвід або військову культуру.

Відсутність відкритих даних по Полтавській області за останні вісім (!) років — це серйозна перешкода для планування ефективної державної та регіональної політики. Потрібне регулярне оновлення статистики з гендерним розрізом та її публічне представлення.

Водночас, Полтавщина є одним із активних регіонів-учасників Всеукраїнської програми ментального здоров'я «Ти як?», яка ініційована Офісом Першої леді України та реалізується під егідою Міністерства охорони здоров'я в межах Концепції розвитку охорони психічного здоров'я в Україні на період до 2030 року.

На засіданні Координаційного центру з підтримки цивільного населення при Полтавській обласній військовій адміністрації (червень 2025 року) було проаналізовано ключові результати реалізації програми в регіоні.

Системна робота ведеться у кількох напрямках:

Напрямок 1. Оцінка потреб та картування послуг

Проведено комплексний аналіз запитів отримувачів і надавачів послуг у сфері психічного здоров'я та психосоціальної підтримки. Визначено наявні сервіси, виявлено «білі плями» на мапі доступності допомоги, що дозволяє ефективно планувати подальше розширення мережі.

Напрямок 2. Навчання медичних працівників

Полтавська область посідає 4 місце в Україні за кількістю фахівців, які пройшли навчання за міжнародною програмою mhGAP. У період з липня 2023 по червень 2024 року понад 1200 медиків пройшли тренінги з підвищення професійної компетентності та профілактики емоційного вигорання.

Напрямок 3. Розширення мережі послуг

На сьогодні в області 43 медичних заклади (38 комунальних і 5 приватних) мають укладені договори з НСЗУ за пакетом «Супровід і лікування до-

рослих та дітей з психічними розладами на первинному рівні». При цьому сімейні лікарі надають базову психоемоційну підтримку всім пацієнтам, незалежно від наявності спеціалізованого пакета послуг у медзакладі.

Напрямок 4. Соціальна робота в громадах

Фахівці соціальної сфери надають неспеціалізовану психосоціальну допомогу вразливим групам населення. З липня 2023 року таку підтримку отримали понад 2 495 осіб, які пережили стресові події на тлі війни.

Напрямок 5. Освіта і культура як частина системи

Програма «Ти як?» інтегрується у роботу закладів освіти та культури області, що дозволяє формувати культуру турботи про психічне здоров'я у широких суспільних колах, особливо серед дітей і молоді.

Напрямок 6. Міжсекторальна взаємодія

За словами регіональної координаторки програми Юлії Ющенко, ключовим завданням найближчого періоду є створення ефективної моделі взаємодії між усіма стейкхолдерами: медичною, освітньою, соціальною сферами, місцевим самоврядуванням, громадськими організаціями.

У червні 2025 року в чотирьох громадах Полтавської області — Полтавській, Опішнянській, Зіньківській та Козельщинській — розпочали роботу консультанти з ментального здоров'я. Їхнє головне завдання — забезпечити глибоку інтеграцію компонентів ментального здоров'я в усі сфери місцевої політики.

На першому етапі консультанти здійснять:

- оцінку потреб і ресурсів кожної громади;
- картування наявних послуг і сервісів у сфері ментального здоров'я, включно з неурядовим сектором та неформальними ініціативами;
- розробку оптимальних маршрутів для отримання психосоціальної допомоги різними категоріями населення.

Такі дії забезпечать максимальну наближеність послуг до людей і створять реальні можливості для зниження бар'єрів у доступі до якісної підтримки. Це дозволить реалізовувати не лише допомогу, а й профілактику, адвокацію, інформування населення, формуючи свідоме ставлення до ментального здоров'я як до базової потреби кожної людини.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження показало, що Україна, реагуючи на виклики війни та демографічного навантаження, активно реформує систему охорони психічного здоров'я. Затвердження урядом Плану заходів на 2024–

2026 роки є вагомим кроком у напрямку системного вдосконалення, що охоплює як організаційні, так і кадрові, освітні та інформаційні аспекти.

Результати дослідження засвідчили, що реформа системи охорони психічного здоров'я в Україні набирає обертів і відповідає актуальним викликам сучасності.

У 2024 році кількість звернень до ПМД із психічними скаргами зросла більш ніж утричі порівняно з 2023 роком, що підтверджує суспільну потребу в цій реформі.

Починаючи з 2025 року, усі громадяни матимуть можливість безоплатно отримати допомогу з психічного здоров'я безпосередньо у свого сімейного лікаря, терапевта чи педіатра — у будь-якому закладі первинної медичної допомоги, що законтракований НСЗУ. Це стало можливим завдяки впровадженню навчання лікарів за програмою BOOЗ mhGAP, що надає їм базові знання для виявлення та супроводу поширених психічних розладів.

Водночас лікарі первинки не замінюють фахових психологів чи психіатрів, а скеровують пацієнтів у разі потреби до спеціалізованих служб, які наразі розбудовуються в межах формування мережі центрів ментального здоров'я.

У Полтавській області наявна базова інфраструктура для надання допомоги — 142 заклади охорони психічного здоров'я різних рівнів, функціонування 8 центрів ментального здоров'я, проте стаціонарна допомога концентрується лише в трьох містах — Полтаві, Кременчуці та Глобиному. Такий розподіл обмежує рівний доступ до послуг для мешканців віддалених громад.

Доступ до послуг у сфері ментального здоров'я в Україні потребує переосмислення з урахуванням гендерних аспектів. Це означає необхідність врахування різних життєвих обставин, потреб та бар'єрів, з якими стикаються жінки, чоловіки та інші гендерні групи при зверненні за психосоціальною підтримкою. В умовах демографічної кризи, масштабної внутрішньої та зовнішньої міграції, травматичного досвіду, пов'язаного з війною, та зростання запитів на допомогу, універсальний підхід «один для всіх» втрачає ефективність.

Зокрема, для жінок критичними є питання безпеки, конфіденційності, підтримки у випадках насильства чи доглядової перевантаженості. Для чоловіків важливими залишаються подолання стигматизації, створення мотивуючого середовища та робота з агресією або залежностями. Для дітей, людей похилого віку, ветеранів та інших уразливих категорій — необхідна адаптація сервісів до віку, фізичного стану, життєвого досвіду

та контексту травми. Отже, інтеграція гендерно-чутливих підходів у планування, фінансування та надання послуг МЗПП є передумовою побудови стійкої та інклюзивної системи. Особливо в умовах демографічної кризи, високого рівня міграції, травматичного досвіду війни та зростання потреб у психосоціальній підтримці.

У Полтавській області існує системна нерівність у доступі до послуг у сфері ментального здоров'я, особливо для жінок, мешканців (-ок) сільських громад і людей із вразливих груп, що проявляється в обмеженій фізичній та інформаційній доступності сервісів для жінок, мешканців сільських територій, людей з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб, ветеранів та літніх людей.

Існуюча інфраструктура не враховує гендерних та соціальних відмінностей у потребах пацієнтів, зокрема:

- нестачу окремих безпечних і конфіденційних просторів для жінок, які постраждали від насильства;
- відсутність мобільних команд або дистанційної підтримки, що критично важливо для сільських громад;
- недостатній облік гендерних бар'єрів у комунікації (наприклад, чоловіки частіше уникають звернень через страх осуду або втрати соціального статусу);
- відсутність адаптації сервісів до потреб людей з обмеженою мобільністю або психосоціальними порушеннями.

Усе це свідчить про потребу в комплексному реформуванні системи МЗПП з урахуванням гендерної та соціальної чутливості — від етапу планування до надання послуг.

Відсутність системних, гендерно орієнтованих програм підтримки ментального здоров'я жінок та чоловіків — особливо в контексті війни, втрати, внутрішнього переміщення та доглядового навантаження — має опосередкований, але відчутний вплив на демографічну ситуацію в Україні. Зокрема:

- жінки репродуктивного віку часто відкладають або відмовляються від народження дітей через хронічний стрес, відсутність відчуття безпеки, нестачу підтримки з боку партнера, а також брак доступу до психосоціальних і медичних послуг, що відображено у низькому рівні народжуваності;
- чоловіки, які пережили бойові дії, ПТСР, втрати або ізоляцію, нерідко мають знижений рівень соціальної включеності, емоційної доступності й готовності до побудови/відновлення сімейних стосунків;

- подружні стосунки зазнають високого рівня напруги через нерозподілене навантаження, виклики війни, розділення сімей, різні моделі психологічного подолання травми, відсутність сімейно орієнтованих програм підтримки, про що свідчить статистика розлучень.

Таким чином, відсутність гендерно чутливих програм, спрямованих на відновлення ментального благополуччя та підтримку сімейної стійкості, є одним із факторів, що ускладнюють подолання демографічної кризи в умовах війни.

Мережа послуг ментального здоров'я є розвиненою лише в місті Полтава: функціонують спеціалізовані медичні заклади, Mental Hub, центри, мобільні команди, сервіси для дітей.

У громадах доступ обмежений: бракує профільних фахівців, немає постійних центрів, мобільні бригади працюють епізодично.

Жінки (особливо ВПО), діти та літні люди мають вищу потребу в підтримці, але їхній доступ залежить від наявності транспорту, знання про сервіси, догляду за дітьми.

Чоловіки, зокрема ветерани, демонструють низьку залученість до отримання допомоги у сфері ментального здоров'я через стигму та недовіру.

Відсутній механізм системного моніторингу ефективності: громади не мають окремих індикаторів доступу до МГПП в стратегічних документах.

У червні 2025 року у Полтавській, Опішнянській, Зіньківській та Козельщинській громадах розпочали роботу консультанти, які покликані суттєво посилити інтеграцію компонентів ментального здоров'я в усі місцеві політики. Це означає, що послуги та підтримка у сфері психічного здоров'я стануть не просто доступними, а й системно вбудованими у повсякденне життя громад, враховуючи їхні унікальні потреби та ресурси.

Консультанти починають із комплексної оцінки потреб і можливостей кожної громади, а також картування наявних сервісів у сфері ментального здоров'я, включно з неурядовими та неформальними ініціативами. Це дасть змогу розробити оптимальні маршрути доступу до послуг для різних груп населення.

Ефективна координація та підтримка з боку органів місцевого самоврядування, а також тісна співпраця консультантів з урядовими, соціальними, освітніми, культурними та громадськими структурами є ключовими факторами формування цілісної, дієвої системи психосоціальної підтримки на місцевому рівні та рівного доступу до послуг у сфері ментального здоров'я.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

1) розробити регіональну стратегію розвитку допомоги у сфері ментального здоров'я, яка включатиме: впровадження гендерно орієнтованих послуг (наприклад, з можливістю вибору лікаря за статтю), запуск мобільних бригад психологічної допомоги, навчання фахівців гендерно орієнтованим підходам, моніторинг та аналіз даних із урахуванням віку, статі, місця проживання;

2) розширити мережі Центрів ментального здоров'я;

3) проводити тренінги з основ надання психологічної допомоги для соціальних працівників, вчителів, а не лише для сімейних лікарів;

4) продовжувати вести кампанії проти стигми з акцентом на підтримку чоловіків і ветеранів;

5) включити індикатори ментального здоров'я в систему локального моніторингу громад.

Таким чином, важливо не лише розширювати мережу та підвищувати якість послуг, а й працювати над подоланням стереотипів, гендерної дискримінації та нерівномірного доступу в регіонах. Інтеграція послуг у громадах, підготовка фахівців, створення мультидисциплінарних команд і мобільних служб — усе це сприятиме досягненню реального ментального благополуччя громадян України та поліпшення демографічної ситуації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

Верховна Рада України. Про затвердження плану заходів на 2024-2026 роки з реалізації Концепції розвитку охорони психічного здоров'я в Україні на період до 2030 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/572-2024-%D1%80#Text>

Верховна Рада України. Про схвалення Стратегії демографічного розвитку України на період до 2040 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/922-2024-%D1%80#Text>

Урядовий портал. Якісні та безоплатні послуги з ментального здоров'я надаватимуть на всіх рівнях медичної допомоги — затверджено план заходів на 2024–2026 роки. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/yakisni-ta-bezoplatni-posluhy-z-mentalnoho-zdorovia-nadavatymut-na-vsikh-rivniakh-medychnoi-dopomohy-zatverdzheno-plan-zakhodiv-na-20242026-roky>

Всеукраїнська програма ментального здоров'я за ініціативою Олени Зеленської «Ти як?». URL: <https://howareu.com/>

Координаційний центр з психічного здоров'я Кабінету Міністрів України. URL: mentalhealthua.org

Національна служба здоров'я України. Надавачі медичної допомоги за напрямом «Психологічна та психіатрична допомога». URL: <https://edata.e-health.gov.ua/e-data/dashboard/pmg-psychiatry>

Міністерство охорони здоров'я України. Послуги з охорони психічного здоров'я на «первинці»: що зміниться у 2025 році? URL: <https://moz.gov.ua/uk/poslugi-z-ohoroni-psiichnogo-zdorov-ya-na-pervinci-sho-zminitsya-u-2025-roci>

Гендерний профіль Полтавської області. URL: http://plsz.gov.ua/pubdoc_scr/gender%20mid.pdf

Новини Полтавщини. У чотирьох громадах області з'явилися консультанти з ментального здоров'я. URL: <https://np.pl.ua/2025/06/u-chotyrok-hromadakh-oblasti-z-iavylysia-konsultanty-z-mentalnoho-zdorov-ia/>

Полтавська ОВА. Відбувся Регіональний форум «Імплементація національної політики у сфері ментального здоров'я на регіональному рівні: виклики, досягнення, перспективи». URL: <https://poda.gov.ua/news/223761>

Міністерство охорони здоров'я України. Бути другом і собі теж: про ментальне здоров'я чоловіків. URL: <https://moz.gov.ua/uk/buti-drugom-i-sobi-tezh-pro-mentalne-zdorov-ya-cholovikiv>

Скрипніков А.М. Ментальне здоров'я населення Полтавської області: колективна монографія / за ред. А.М.Скрипнікова, Л.О.Герасименко. – Полтава: ПП «Астроя»; ПДМУ, КП «ОЗНПД ПОР». - 2023. - 191 с. : рис., табл. - Бібліогр.: с. 187-190. - 300 прим. - ISBN 978-617-8231-33-0

Звіт про внутрішнє переміщення в Україні. Опитування загального населення. Раунд 13. Червень 2023 року. MOM. URL: <https://dtm.iom.int/reports/ukraine-zvit-pro-situaciyu-z-vnutrishnim-peremischennyam-zagalne-opituvannya-naselennya?close=true0>

На 28% скоротилась народжуваність в Україні від початку великої війни. Опендатабот. 31 липня 2023 року. URL: <https://opendatabot.ua/analytics/birth-crisis-2023>

СТАВЛЕННЯ МОЛОДІ ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСТІ ДО ГЕНДЕРНИХ РОЛЕЙ

Анастасія ТВЕРДОСТУП

МЕТА І ЗАВДАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Виявити рівень обізнаності, сприйняття та особистісного ставлення молоді Полтавської області до гендерних ролей, стереотипів та проявів гендерної нерівності, з урахуванням соціокультурного контексту.

Тип дослідження - соціологічне дослідження, що поєднує кількісні та якісні методи із застосуванням гендерної аналітики.

Об'єкт дослідження - молодь віком 17–25 років, яка проживає на території Полтавської області.

Предмет дослідження - суспільне ставлення молоді до традиційних і сучасних уявлень про гендерні ролі.

Завданнями дослідження було:

1. Зібрати соціодемографічні дані про учасників(-ць) опитування.
2. З'ясувати уявлення щодо традиційних і сучасних гендерних ролей.
3. Дослідити вплив сім'ї, медіа, освіти та соціального середовища на формування гендерних уявлень.
4. Проаналізувати відмінності у ставленні жінок і чоловіків до гендерних ролей за соціальними факторами.
5. Виявити підтримку або відторгнення ідеї гендерної рівності.
6. Розробити рекомендації щодо інтеграції гендерно чутливого підходу в регіональні соціальні програми, що реалізуються на рівні Полтавської області та мають безпосередній вплив на молодь.

Цінності дослідження: повага до людської гідності, гендерна рівність, нейтральність та відсутність упереджень, наукова достовірність, добровільність участі та конфіденційність.

Принципи дослідження: гендерно чутливий підхід, емпатія та етичність, репрезентативність, анонімність, наукова об'єктивність.

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Метод збору даних: онлайн-анкетування.

Інструмент дослідження: структурована анкета, розроблена з урахуванням гендерно чутливого підходу.

Розмір та характеристика вибірки: 100 респондентів віком 17–25 років, які проживають на території Полтавської області.

Очікувані результати

1. Сформовано статистичний портрет гендерних уявлень молоді Полтавської області.
2. Виявлено регіональні особливості сприйняття гендерних ролей серед молодих людей віком 17–25 років.
3. Підготовлено рекомендації щодо впровадження локальних програм та ініціатив у сфері гендерної освіти, зокрема для закладів освіти, молодіжних просторів та громадських організацій області.
4. Сформовано аналітичну базу для подальшого розроблення програм з формування гендерної чутливості серед молоді Полтавщини.
5. Розроблено пропозиції для удосконалення молодіжної політики на регіональному рівні з урахуванням гендерного компонента під час розробки, реалізації та моніторингу таких ключових програм:
 - Обласна програма «Оздоровлення та відпочинку дітей» на 2020–2024 роки;
 - Обласна програма з реалізації молодіжної політики на 2021–2025 роки (рішення Полтавської обласної ради від 29.12.2020 №41);
 - Обласна програма розвитку фізичної культури і спорту на 2021–2024 роки (рішення від 29.12.2020 №44);
 - Програма «Розвиток освітнього простору Полтавщини» на 2021–2025 роки (рішення від 29.12.2020 №47);
 - Обласна програма національно-патріотичного виховання дітей та молоді на 2021–2025 роки (рішення від 09.04.2021 №136);
 - Регіональна програма підтримки наукової та інноваційної діяльності на 2021–2024 роки (рішення від 09.04.2021 №137);
 - Обласна програма розвитку закладів позашкільної освіти спортивного та фізкультурно-оздоровчого спрямування на 2022–2026 роки.

Зазначені програми становлять ключові напрямки молодіжної, освітньої, оздоровчої та культурної політики регіону, а тому врахування ген-

дерної компоненти при їх реалізації є важливою передумовою сприяння формуванню інклюзивного та чутливого до потреб молоді середовища, підвищення ефективності регіональних ініціатив та заходів, спрямованих на всебічний розвиток молодого покоління, забезпечення рівного доступу.

У дослідженні взяли участь 100 осіб віком 17–25 років, які проживають у Полтавській області. Опитування було спрямоване на вивчення уявлень, поглядів і ціннісних орієнтацій молоді щодо гендерних ролей та гендерної рівності. Серед опитаних – рівна кількість жінок і чоловіків (по 50 %), що дало змогу порівняти ставлення до досліджуваних питань з урахуванням статі респондентів(-ок). Такий баланс свідчить про інтерес до теми гендерної рівності серед молоді незалежно від статі. Рівний розподіл респондентів за статтю (50 % жінок і 50 % чоловіків) забезпечує баланс у відповідях і дозволяє аналізувати результати без домінування однієї з груп.

Рівний розподіл респондентів за статтю (50 % жінок і 50 % чоловіків) забезпечує баланс у відповідях і дозволяє аналізувати результати без домінування однієї з груп.

Найбільшу частку опитаних (66 %) становить молодь віком 18–20 років, переважно студенти(-ки) перших курсів закладів вищої освіти, які здобувають перший (бакалаврський) рівень. Вікова група 21–23 років охоплює 14 % респондентів, які переважно навчаються на старших курсах або вже мають перший досвід професійної діяльності. Вікова група 23–25 років охоплює 8 % опитаних, а респонденти віком понад 25 років становлять 6 %. Ці групи можуть включати працюючу молодь, випускників та аспірантів. Наймолодша група (16–17 років) представлена здебільшого студент(-к)ами 1 курсу коледжів або здобувачами молодшого бакалаврського рівня освіти.

Таким чином, дослідження здебільшого відображає погляди молоді віком до 23 років, а результати для старших вікових груп варто інтерпретувати з обережністю через їх нижчу представленість у вибірці.

Переважаюча частина вибірки — це студенти(-ки) закладів вищої освіти, що дозволяє розглядати результати дослідження як репрезентативні для студентської молоді регіону. Освітній профіль респондентів(-ок) також створює підґрунтя для подальшого аналізу впливу освітнього середовища на формування уявлень щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Результати дослідження в першу чергу відображають погляди молоді, яка живе у міському середовищі. Високий відсоток міських респондентів впливає на загальну картину відповідей, оскільки молодь із міст, як правило, має кращий доступ до освіти, інформації про гендерну рівність та участі в соціальних ініціативах. Натомість молодь із сільської місцевості у вибірці є недостатньо представлена, що обмежує можливість робити узагальнення щодо її поглядів. Це свідчить про доцільність окремого дослідження, спрямованого на вивчення гендерних уявлень серед молоді, яка проживає у сільській місцевості.

Переважна частина респондентів підтримала базові принципи гендерної рівності, такі як рівні права та можливості жінок і чоловіків, рівна оплата праці та свобода вибору професії незалежно від статі. Це свідчить про загальну позитивну налаштованість молоді щодо ідеї рівності. Водночас частина респондентів(-ок) (9 %) висловила сумнів у доцільності теми, вважаючи її вигаданою. Це може свідчити про різний рівень інформованості або про складність сприйняття поняття гендерної рівності для окремих представників(-ць) молоді. Отримані результати вказують на потребу подальшого обговорення цього питання в молодіжному середовищі, зокрема через освітні та інформаційні ініціативи.

Серед 100 опитаних молодих людей з Полтавської області:

- 60 % здобувають незакінчену вищу освіту – це переважно студенти коледжів і університетів, які перебувають на етапі здобуття молодшого бакалаврського або першого (бакалаврського) рівня вищої освіти.
- 16 % респондентів вказали, що мають повну загальну середню освіту, тобто завершили навчання у закладі загальної середньої освіти, але ще не вступили до закладу вищої освіти або перебувають у процесі вступу.
- 22 % мають вищу освіту, що свідчить про наявність серед опитаних осіб із дипломом бакалавра або магістра.
- 2 % мають професійну (професійно-технічну) освіту, що свідчить про наявність у вибірці молоді, орієнтованої на здобуття практичних навичок і швидкий вихід на ринок праці.

Більшість респондентів – це молоді люди, які активно навчаються у закладах вищої освіти. Це важливо, адже саме в студентському середовищі формується світогляд, включно з уявленнями про рівність прав і можливостей. Така освітня структура респондентів дає змогу розглядати результати дослідження як репрезентативні для студентської молоді регіону.

Таким чином, результати дослідження в першу чергу відображають погляди молоді, яка живе у міському середовищі. Високий відсоток міських респондентів впливає на загальну картину відповідей, оскільки молодь із міст, як правило, має кращий доступ до освіти, інформації про гендерну рівність та участі в соціальних ініціативах.

Натомість молодь із сільської місцевості у вибірці є недостатньо представлена, що обмежує можливість робити узагальнення щодо її поглядів. Це свідчить про доцільність окремого дослідження, спрямованого на вивчення гендерних уявлень серед молоді, яка проживає у сільській місцевості.

Нижче наведені результати опитування **«Гендерна рівність у свідомості молоді: стереотипи, готовність до змін і критика реалій»**

На запитання **«Що для вас означає поняття “гендерна рівність”?»** (множинний вибір) найпоширенішою відповіддю стала **«Рівні права та можливості для жінок і чоловіків»** — її обрали **90% респондентів**, що свідчить про загальне розуміння базового принципу гендерної рівності серед молоді.

- **69%** вказали, що **«Гендерна рівність — це однакова оплата за однакову працю»**, що засвідчує чутливість до аспектів економічної рівності.

- **62%** обрали варіант **«Кожен має право обирати професію незалежно від статі»**, підтримуючи ідею подолання стереотипів у професійній сфері.

- Водночас **9%** респондентів відповіли, що **гендерна рівність — це вигадана проблема**, що свідчить про наявність скепсису або впливу традиційних уявлень.

Деяка частина опитаних не обрала жодного варіанту відповіді на це запитання — це можна трактувати як «важко відповісти», ймовірно, через нерозуміння терміну або байдужість до теми.

Переважна частина респондентів підтримала базові принципи гендерної рівності, такі як рівні права та можливості жінок і чоловіків, рівна оплата праці та свобода вибору професії незалежно від статі. Це свідчить про загальну позитивну налаштованість молоді щодо ідеї рівності.

Водночас частина респондентів(-ок) (9 %) висловила сумнів у доцільності теми, вважаючи її вигаданою. Це може свідчити про різний рівень інформованості або про складність сприйняття поняття гендерної рівності для окремих представників(-ць) молоді. Отримані результати вказують на потребу подальшого обговорення цього питання в молодіжному середовищі, зокрема через освітні та інформаційні ініціативи.

Результати опитування свідчать про те, що у молоді Полтавської області досі зберігається уявлення про гендерний поділ професій:

На запитання анкети: **«Чи погоджуєтесь ви з твердженням, що деякі професії більше підходять або традиційно закріплені за чоловіками чи жінками?»** – респонденти дали такі відповіді:

- **48%** відповіли **«так»**, що свідчить про наявність стійких переконань щодо гендерного поділу професій;
- **36%** частково погоджуються, що вказує на суперечливе або перехідне уявлення: респонденти визнають існування стереотипів, але не вважають їх однозначно виправданими;
- **14%** не погоджуються з твердженням, дотримуючись позиції гендерної рівності у професійній сфері;
- **2%** вагалися з відповіддю, що може свідчити про байдужість до теми або недостатню обізнаність.

Майже половина опитаних молодих людей все ще вважає, що існує поділ професій за ознакою статі, а понад третина частково підтримує цю ідею. Це свідчить про стійкість гендерних стереотипів у професійній сфері навіть серед освіченої молоді. Водночас майже кожен(-на) сьомий(-ма) респондент(-ка) демонструє прогресивне бачення та підтримує ідею професійного вибору без обмежень за ознакою статі.

У відповідях на запитання «Як ви оцінюєте стан гендерної рівності в Україні?» простежується помірковано критичне ставлення молоді до реального стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у різних сферах суспільного життя:

- **16% респондентів вважають, що чоловіки та жінки мають рівні можливості, тобто поділяють оптимістичну оцінку ситуації у суспільстві.**
- **34% відповіли «ні», вказавши на відсутність рівного доступу до ресурсів, можливостей і прав для жінок та чоловіків.**
- **50% обрали варіант «частково», визнаючи, що у сфері гендерної рівності є певний прогрес, але залишаються й суттєві нерівності.**

Таким чином, половина опитаних визнає неоднозначність ситуації з рівністю можливостей в Україні. Лише меншість (менше п'ятої частини) вважає, що рівність уже досягнута, тоді як третина прямо вказує на її відсутність. Отримані дані вказують на різноманітність поглядів серед молоді щодо стану гендерної рівності та сприйняття соціальних змін у цій сфері.

Відповіді на запитання щодо розподілу домашніх обов'язків та гендерних стереотипів демонструють високий рівень підтримки ідеї гендерної

рівності у сфері ведення домашнього господарства та догляду за дітьми:

92% опитаних **підтримують** рівний розподіл домашніх обов'язків, визнаючи, що ведення побуту – це спільна відповідальність, незалежно від статі.

6% частково погоджуються, припускаючи, що в окремих випадках обов'язки можуть розподілятися нерівномірно (наприклад, через зайнятість чи домовленість у парі).

Лише 2% респондентів не підтримують ідею рівного розподілу домашніх обов'язків між чоловіком і жінкою. Це може свідчити про збереження у частини молоді уявлень, характерних для традиційного поділу ролей у родині, за якого побутові справи вважаються насамперед жіночою відповідальністю. Натомість переважна більшість учасників опитування схиляється до ідеї так званої побутової рівності – рівномірного розподілу щоденних обов'язків, пов'язаних із веденням домашнього господарства. Така позиція відображає переосмислення ролей у сім'ї та свідчить про прагнення молоді до більш партнерських взаємин, заснованих на співпраці та взаємній повазі.

Результати показують, що більшість молоді Полтавської області дотримується прогресивних поглядів щодо ролей жінок і чоловіків у суспільстві. Нижче наведені результати опитування щодо **ставлення респондентів до гендерних ролей та стереотипів**.

Теза «Місце жінки – вдома, місце чоловіка – на роботі»

83% не погоджуються з цим твердженням, що свідчить про заперечення традиційного поділу ролей.

Лише 8% повністю згодні, ще 6% – частково, що вказує на незначну присутність стереотипних уявлень.

Теза «Чоловіки повинні забезпечувати родину»

20% повністю погоджуються, ще 37% – частково.

31% не погоджуються, вважаючи, що матеріальна відповідальність не має покладатися лише на чоловіків.

Теза «Жінки емоційніші, тому не можуть бути лідерами»

83% не погоджуються з цим твердженням, демонструючи незгоду з гендерними стереотипами щодо лідерства.

9% повністю згодні, що свідчить про наявність таких уявлень у частини молоді.

Теза «Гендерна рівність є важливою цінністю»

86% повністю погоджуються, ще 8% – частково. Це свідчить про домінування ідеї рівності як соціально значущої цінності.

Теза «Чоловіки і жінки повинні мати рівні шанси на керівні посади»

94% повністю погоджуються з цим твердженням, 6% – частково. Респонденти(-ки) підтримують ідею рівного доступу до лідерських позицій незалежно від статі.

Опитування демонструє, що молодь здебільшого **не підтримує традиційні гендерні стереотипи й виступає за рівність прав і можливостей**. Високий рівень заперечення тверджень про «домашнє призначення жінки» чи «емоційність як перешкоду до лідерства» свідчить про формування нового, більш рівноправного світогляду серед молоді. Водночас зберігається часткова підтримка традиційного уявлення про чоловіка як основного годувальника в сім'ї, що вказує на поєднання різних ціннісних орієнтацій щодо гендерних ролей.

Дані свідчать про загалом **позитивне сприйняття фемінізму** серед молоді Полтавської області:

36% респондентів підтримують фемінізм, ще 36% – скоріше підтримують. Таким чином, 72% опитаних мають загалом позитивне або нейтрально-позитивне ставлення до цієї ідеології.

8% не підтримують фемінізм, ще 4% – скоріше не підтримують, тобто лише 12% мають негативне або стримано-негативне ставлення.

16% вагалися з відповіддю, що може свідчити про недостатнє розуміння змісту поняття або нейтральну позицію.

Переважає більшість молоді сприймає фемінізм як актуальний та важливий суспільний рух, що свідчить про поширення ідей рівності та підвищення обізнаності в питаннях гендерної справедливості. Водночас наявність частки тих, хто не підтримує фемінізм або вагається з відповіддю, вказує на потребу в додатковому інформуванні та діалозі з молоддю щодо суті цієї концепції.

Ставлення молоді до гендерних ролей у сучасному українському суспільстві

Респонденти дали відкриті відповіді на питання: **Як би Ви описали своє ставлення до гендерних ролей у сучасному українському суспільстві?**, що демонструють різноманітні погляди на гендерні ролі, що відображають загальний тренд на переосмислення традиційних уявлень та поступовий рух у бік рівності і поваги до особистого вибору.

1. Критичне ставлення до традиційних гендерних стереотипів

Чимало молодих людей висловлюють невдоволення станом гендерних відносин у суспільстві, акцентуючи на збереженні застарілих уявлень, побутового сексизму та нерівності у доступі до можливостей. Таке

критичне ставлення часто супроводжується закликами до переосмислення соціальних норм.

«Моє ставлення до гендерних ролей у нашому суспільстві досить критичне. Хоча багато хто говорить про прогрес і європейські цінності, насправді сексизм, упередження та стереотипи досі глибоко вкорінені...»

2. Домінування ідеї рівності можливостей

Значна частина відповідей демонструє підтримку принципів рівності прав і можливостей для всіх, незалежно від статі. Молоді респонденти наполягають на тому, що особисті якості та здібності мають бути пріоритетними у суспільному житті.

«Головне, щоб у всіх були однакові права та можливості. Щоб на людину, в першу чергу, дивилися як на людину, а не як чоловіка чи жінку.»

3. Позитивне ставлення до змін

Деякі респонденти визнають поступ, який відбувається в українському суспільстві щодо гендерних питань, і підтримують його подальший розвиток. Відмова від стереотипного мислення, зокрема у професійній та сімейній сферах, сприймається як необхідна умова для побудови сучасного інклюзивного суспільства.

«Позитивно ставлюся до змін, що відбуваються у сфері гендерних ролей в українському суспільстві...»

«На мою думку, гендерна рівність полягає у тому, щоб кожен мав право робити те, що він/вона хоче, незалежно від очікувань щодо «чоловічих» чи «жіночих» ролей.»

4. Усвідомлення проблем побутового сексизму

У відповідях фігурують приклади з повсякденного життя, що демонструють наявність упередженого ставлення — зокрема щодо жінок у професійному середовищі або у «традиційно чоловічих» ролях, як-от водіння автомобіля.

«Дуже часто жінок утискають, навіть під час водіння – всі такі «зрозуміло, жінка за кермом», а по факту статистика свідчить, що жінки кращі водії...»

5. Визнання прогресу та потреба в подальшій просвіті

Попри існуючі проблеми, респонденти зазначають, що суспільство рухається у напрямку змін. У цьому контексті акцентується необхідність підвищення рівня обізнаності, освіти та формування культури поваги до особистого вибору.

«Наше суспільство повільно, але впевнено має розвиток.»

Оцінка респондентами впливу соціального оточення

Отримані результати свідчать, що уявлення про гендерні ролі формуються під впливом як особистого середовища, так і інформаційного простору. **Молодь найчастіше формує свої уявлення про гендерні ролі під впливом родинного середовища та медіа**, що вимагає критичного підходу до контенту й уваги до цінностей, що передаються в сім'ї. Менша частка, яка відзначає освіту та державну політику як джерела впливу, вказує на можливість посилення ролі формальних інституцій у просвітницькій роботі щодо гендерної рівності.

Відповіді розподілились наступним чином (респонденти мали змогу обрати кілька варіантів відповідей):

86% вказали, що на їхнє сприйняття впливає родина. Це свідчить про ключову роль сімейного виховання в закладанні базових уявлень про жіночі й чоловічі ролі.

84% обрали телебачення та соціальні мережі, що підтверджує значний вплив сучасного медіапростору, трендів, інфлюенсерів та новин на формування поглядів.

41% – друзі та однолітки, що демонструє важливість неформального спілкування у підлітковому та юнацькому віці.

32% – освіта, як джерело знань і ціннісного орієнтування.

30% – релігія, що також залишається вагомим чинником для частини молоді.

28% – законодавство та державна політика, що свідчить про те, що інституційний вплив поки що менш виражений, ніж соціальний і медійний.

Молодь Полтавської області здебільшого **визнає наявність гендерної дискримінації** в українському суспільстві:

56% вважають, що гендерна дискримінація є поширеним явищем, що свідчить про критичне усвідомлення проблеми.

34% визнають її існування, але вважають, що вона не має значного масштабу.

Лише 4% переконані, що гендерної дискримінації не існує, тобто відкидають саму ідею її наявності.

6% респондентів вагалися з відповіддю, що може свідчити про нерозуміння поняття або відсутність досвіду зіткнення з подібними ситуаціями.

Більшість молоді усвідомлює проблему гендерної дискримінації та дискримінаційних практик у суспільстві. Це свідчить про підвищення рівня соціальної чутливості та готовності до діалогу щодо прав жінок і чоловіків.

Утім, частка тих, хто вважає дискримінацію незначною або заперечує її взагалі, вказує на потребу в додатковій інформованості про різні форми гендерної дискримінації та упередженості.

Роль медіа у формуванні гендерних уявлень: думка молоді

Лише 10% респондентів вважають, що ЗМІ та соціальні мережі мають позитивний вплив на формування уявлень про гендерні ролі.

22% оцінюють цей вплив як негативний, що може свідчити про поширення гендерних стереотипів чи сексизму у публічному просторі.

Найбільша частка – 36% – не змогла визначитися з відповіддю, що свідчить про складність теми або недостатню рефлексію щодо впливу медіа. 32% вважають вплив нейтральним, тобто не бачать активної ролі ЗМІ та соцмереж у формуванні гендерних установок.

Отже, думки молоді щодо ролі медіа у формуванні гендерних уявлень є доволі різноманітними: значна частина або не має чіткої позиції, або оцінює вплив як нейтральний. Разом із тим, наявність 22% тих, хто бачить негативний вплив, а також високий відсоток невизначених респондентів відкриває можливості для розвитку медіаграмотності та освітніх ініціатив із критичного аналізу стереотипного контенту.

Оцінка потреби в освіті з гендерної тематики

Більшість молоді демонструє **позитивне ставлення до гендерної освіти**, визнаючи її роль у формуванні толерантного, рівноправного суспільства. Це створює передумови для активного впровадження просвітницьких програм у закладах освіти.

Опитані висловили чітку підтримку ідеї впровадження освітніх ініціатив, спрямованих на розвиток гендерної рівності:

84% респондентів відповіли «Так», вважаючи, що освітні програми з гендерної тематики повинні існувати. Це демонструє високу зацікавленість молоді в темі та усвідомлення її важливості.

8% вважають, що такі програми не потрібні, можливо, через упереджене ставлення або нерозуміння мети подібної освіти.

Ще 8% не змогли визначитися з відповіддю, що може свідчити про недостатню обізнаність у тематиці або потребу в додатковому поясненні цінності таких ініціатив.

Водночас важливо дослідити, наскільки актуальною є проблема гендерної нерівності у повсякденному житті молоді. Зокрема, чи мають респонденти особистий досвід дискримінації або упередженого ставлення через свою стать.

Важливим є відповіді на питання **«Чи стикалися Ви з упередженим ставленням через свою стать (у навчанні, на роботі, у побуті)?»**

52% опитаних відповіли, що іноді відчують упереджене ставлення через стать — це свідчить, що для більшості молоді така проблема є епізодичною, але реальною.

14% респондентів зазначили, що часто стикаються з упередженим ставленням — тривожний сигнал, який вказує на наявність системної проблеми для частини молоді.

30% повідомили, що не стикалися з таким ставленням — позитивний індикатор, однак це все ще меншість.

4% обрали варіант «Важко відповісти», що може свідчити про неусвідомлення проявів упередженого ставлення або недостатню обізнаність щодо цієї теми.

Отже, більшість респондентів хоча б зрідка **відчували упереджене ставлення через стать**. Це підкреслює потребу в просвітницьких заходах, які допомагають підвищити обізнаність про різні форми упередженості і навчити розпізнавати її навіть у побутових чи освітніх ситуаціях. Водночас варто зазначити, що не кожен випадок упередженого ставлення автоматично означає дискримінацію.

Голос молоді: що потрібно змінити у ставленні суспільства до гендерних ролей?

Респонденти закликають до більшої толерантності, відмови від нав'язаних очікувань та стереотипів, а також підкреслюють важливість індивідуального вибору і рівних прав:

- «Хотілось би, щоб суспільство було більш толерантним та лояльним до людей, незалежно від статі чи гендеру.»
- «Мені здається, що суспільству потрібно менше нав'язувати очікування – хто має бути сильним, а хто турботливим... дуже хочеться, щоб кожна людина могла бути собою без страху осуду або тиску.»
- «Поважати право кожного – незалежно від статі – обирати свій життєвий шлях...»
- «Потрібно відмовитися від стереотипів, які обмежують людей у виборі професії, стилю життя чи поведінки лише через їхню стать...»
- «Суспільству варто відмовитися від стереотипного уявлення про «чоловічі» та «жіночі» ролі, замінивши його на повагу до особистого вибору кожної людини...»
- «Людям потрібно з меншим упередженням ставитись до оточуючих і до себе.»

- «Знищити підкріплення стереотипів. Зробити відповідні впровадження в законодавстві.»
- «Надавати відповідну освіту для розуміння поняття про гендер тощо.»

ВИСНОВКИ І РЕКОМЕНДАЦІЇ

У дослідженні взяли участь 100 респондентів – молодь Полтавської області. Завдяки ретельно сформульованій анкеті вдалося досягти поставлених цілей та отримати цінну інформацію щодо ставлення молоді до гендерних ролей та рівності.

Соціодемографічні дані показали збалансовану вибірку за статтю (50% жінок і 50% чоловіків), що дало змогу забезпечити об'єктивність у порівнянні відповідей. Участь взяли респонденти різного віку, рівня освіти та місця проживання, що дозволяє екстраполювати результати на ширші молодіжні групи регіону.

Результати анкетування свідчать, що **уявлення про гендерні ролі є змішаними**: 48% респондентів погоджуються з поділом професій на «чоловічі» та «жіночі», а ще 36% частково розділяють цю думку. Водночас 94% підтримують рівні шанси жінок і чоловіків на керівні посади, а 92% – рівний розподіл домашніх обов'язків, що свідчить про **поступову трансформацію традиційних уявлень у бік гендерної рівності**.

Аналіз факторів впливу показав, що **родина (86%) та медіапростір (84%)** є основними джерелами формування гендерних уявлень. Значний вплив також мають **друзі та однолітки (41%)**, тоді як освіта (32%) і політика (28%) залишаються менш визначальними, що вказує на потенціал для розвитку освітніх і просвітницьких ініціатив у цій сфері.

Відмінності в оцінках та уявленнях частково зумовлені **освітнім рівнем, місцем проживання та рівнем поінформованості**. Наприклад, сільська молодь частіше схильна до традиційних уявлень, тоді як міська демонструє більшу підтримку ідеї рівності.

Підтримка гендерної рівності загалом висока: 86% повністю погоджуються, що це важлива цінність, 84% вважають за доцільне впровадження спеціальних освітніх програм. При цьому 56% визнають поширеність гендерної дискримінації в суспільстві, а ще 34% – її наявність у незначному обсязі. Це підтверджує **усвідомлення проблематики молоддю та її готовність до змін**.

Виходячи з отриманих результатів, **доцільно рекомендувати:**

- розробку та впровадження **освітніх курсів з гендерної культури** в навчальних закладах.
- проведення **інформаційних кампаній у соціальних мережах**, де молодь черпає значну частину знань.
- підтримку сімейного виховання в дусі рівності та взаємоповаги через просвітницькі ініціативи для батьків.
- залучення молоді до **діалогу щодо соціальної справедливості та прав людини**, зокрема в шкільному та позашкільному середовищі.

Відповідно до отриманих результатів дослідження «Ставлення молоді Полтавської області до гендерних ролей» і враховуючи пріоритети вже чинних обласних програм, сформовано перелік практичних рекомендацій для актуалізації та доповнення змісту обласних програм, спрямовані на інтеграцію гендерного підходу, протидію стереотипам і формування рівних можливостей:

1. Обласна програма «Оздоровлення та відпочинку дітей» (2020–2024):

- забезпечити включення компонентів гендерної чутливості в програми таборів та заходів відпочинку: тренінги, ігри та тематичні обговорення з питань рівності, недискримінації та поваги до різних ролей і вибору дітей;
- забезпечити рівний доступ хлопців та дівчат до всіх видів активностей, зокрема – спортивних, технічних, лідерських.

2. Обласна Програма з реалізації молодіжної політики (2021–2025):

- включити окремий напрям або проекти, спрямовані на популяризацію гендерної рівності серед молоді через інформаційні кампанії, курси соціальної реклами, освітні події;
- розширити підтримку ініціатив молодіжних громадських організацій, що працюють у сфері прав людини та рівності.

3. Обласна програма розвитку фізичної культури і спорту (2021–2024):

- забезпечити подолання гендерних стереотипів у спортивному середовищі: заохочення дівчат до участі у традиційно «чоловічих» видах спорту та хлопців – у «жіночих»;
- провести тренінги з недискримінаційного підходу для тренерів, фізичних інструкторів та керівництва спортивних шкіл.

4. Програма «Розвиток освітнього простору Полтавщини» (2021–2025):

- інтегрувати теми гендерної рівності у шкільні курси (громадянська освіта, історія, література, біологія);
- проводити підвищення кваліфікації для педагогів щодо формування гендерночутливого освітнього середовища;
- упровадити чіткі механізми виявлення та реагування на випадки дискримінації або сексизму в школах.

5. Обласна програма національно-патріотичного виховання дітей та молоді (2021–2025):

- переосмислити підходи до патріотизму з урахуванням ролі жінок і чоловіків в обороні держави, волонтерському русі, культурному спротиві; формувати інклюзивне бачення формування громадянина та патріотичної діяльності без обмеження за статтю чи соціальними ролями.

6. Регіональна програма підтримки наукової та інноваційної діяльності (2021–2024):

- передбачити грантові пріоритети для гендерно чутливих досліджень або досліджень, що аналізують вплив статі на наукову та інноваційну діяльність;
- заохочувати участь дівчат у STEM-напрямах (наука, техніка, інженерія, математика).

7. Обласна програма розвитку позашкільної освіти спортивного та фізкультурно-оздоровчого спрямування (2022–2026):

- забезпечити гендерний баланс у наборах до секцій та гуртків;
- уникати гендерного поділу в пропозиціях активностей (наприклад, щоб не було автоматичного «хлопцям – футбол, дівчатам – танці»).

Результати дослідження свідчать про зростаючу готовність молоді Полтавщини переглядати усталені уявлення про гендерні ролі та підтримувати ідеї рівності і взаємоповаги. Це створює сприятливі умови для цілеспрямованої роботи в освітньому та громадському середовищі. Зокрема, доцільним є впровадження інтегрованих модулів з гендерної освіти в шкільні та університетські програми, організація регулярних тренінгів, публічних обговорень і просвітницьких кампаній у співпраці з молодіжними ініціативами та місцевими громадами. Такі кроки дозволять не лише поглибити розуміння принципів рівності, а й знизити рівень побутових стереотипів і дискримінаційних установок у щоденному спілкуванні та поведінці.

ВПЛИВ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ НА ДІТЕЙ

Вікторія БОРТЕЙЧУК

З урахуванням значного прогресу в освіті, науці й правах людини, можна було б справедливо очікувати, що гендерні стереотипи стануть пережитком минулого. Адже, здавалося б, суспільство пройшло такий довгий шлях від первісних уявлень про базові ролі жінки та чоловіка, пододало стільки бар'єрів, щоб сформувати простір, де пануватиме справедливість та де кожен зможе вільно проявляти себе, не відчуючи страху та осуду. Проте, на жаль, усталені уявлення про «типово чоловіче» і «типово жіноче» все ще впливають на формування поведінки дорослих, а що найгірше – створюють очікування щодо майбутнього дітей. Вже з раннього віку хлопчики і дівчатка отримують певні соціальні сигнали та вказівки про належну для них поведінку, інтереси та професійні орієнтири. І всі ці так звані інструкції розробляються не на основі індивідуальних схильностей діток, а згідно з шаблонами, зумовленими архаїчними уявленнями про стать людини.

Гендерні стереотипи - це упередження, що приписують жінкам і чоловікам характеристики та ролі, що визначаються й обмежуються їхнім гендером. Зазвичай гендерні стереотипи стосуються або зовнішності чоловік та жінок — тобто, зовнішніх проявів фемінності чи маскулінності, або розподілення гендерних ролей у суспільстві. Гендерна стереотипізація може обмежити розвиток природних талантів і здібностей дівчат та хлопців, жінок й чоловіків, а також їхній досвід в освітній і професійній сферах та й життєві можливості загалом. Існування стереотипів щодо жінок є наслідком і причиною глибоко вкорінених поглядів, цінностей, норм і упереджень проти жінок. Вони використовуються для обґрунтування та підтримки влади чоловіків над жінками, а також сексистських поглядів, що стримують просування жінок. На жаль, такі уявлення негативно впливають на людей різного віку: починаючи від літніх осіб закінчуючи дітьми.

МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

В цьому дослідженні я б хотіла приділити увагу вивченню впливу гендерних стереотипів саме на дітей, адже в силу свого віку у них ще не надто добре розвинуте критичне мислення. У зв'язку з цим вони набагато легше поглинають шкідливу інформацію, не піддаючи її критичному аналізу та фільтрації.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Уявлення, що закріпилися у свідомості хлопців і дівчат у ранньому віці, дуже часто впливають на них протягом усього життя. Провідна благодійна організація Великої Британії «Товариство Фосетта», яка проводить кампанії за гендерну рівність та права жінок на роботі, вдома та в суспільному житті, провела опитування щодо впливу гендерних стереотипів, що були нав'язані в дитинстві, на дорослих людей. Результати цієї роботи невтішні, адже 45% людей сказали, що в дитинстві вони стикалися з гендерними стереотипами, оскільки від них очікували певної поведінки. Більше половини (51%) постраждалих людей заявили, що це обмежило їхній вибір кар'єри, а 44% сказали, що це шкодить їхнім особистим стосункам і уявленням про світ. Половина всіх постраждалих жінок (53%) заявили, що гендерні стереотипи негативно впливають на те, хто доглядає за дитиною в їхній власній родині. Особливо це торкнулося жінок старшого віку. І ця проблема є поширеною не тільки у Великій Британії, де було проведено дослідження. Вона особливо актуальна і в Україні. Довести це легко на прикладі підходів до навчання дітей у початкових школах за допомогою методу 4R:

1. Репрезентація – Хто? У навчальному процесі представлені всі діти незалежно від статі, однак педагогічні очікування та підходи часто відрізняються. Хлопчики сприймаються як більш активні, непосидючі, з низькою концентрацією уваги. Дівчатка — як відповідальні, спокійні, слухняні. Це репрезентація не особистостей, а гендерних ролей, які штучно нав'язуються дітям у процесі навчання.

2. Ресурси – Що? Вчительська увага, методики, матеріали часто розподіляються нерівномірно, адже хлопчики отримують більше активних, рухливих методів, іноді — більше «знижок» за неуважність або агресивність. До дівчат навпаки висувається більше вимог щодо акуратності, дисципліни, їм часто не дозволяють виявляти емоції чи ініціативу у «чоловічих» сферах. Це закріплює гендерну сегрегацію навіть у тому, як вчителі пояснюють матеріал, кого частіше викликають до дошки, кому дозволяють помилятися.

3. Реалії – Чому? Такі підходи ґрунтуються на традиційних уявленнях про «природу» хлопців і дівчат, але вони не враховують індивідуальність і реалії. Дівчатка, які не відповідають «спокійному» про них уявленню, часто стикаються з критикою, а хлопчики, які навпаки спокійні й сумлінні, можуть вважатися «неправильними» в очах суспільства. Вважаю надзвичайно цікавим в цьому контексті дослідження Анастасії — авторки каналу «Смішно не буде», в якому вона проаналізувала підручник за яким пе-

дагогів вчать навчати дітей і наголосила на надзвичайно актуальній проблемі підміни причинно-наслідкових зв'язків. Адже, дійсно, часто так буває, що спочатку дітям нав'язують гендерно зумовлені моделі поведінки, а потім кажуть це природня норма і особливості статі. Але, можливо, якщо ми будемо виховувати хлопців і дівчат як просто дітей, дозволимо їм бути собою, то і ці особливості зникнуть? До прикладу, хлопчикам з дитинства кажуть: «не плач, ти ж чоловік». Потім такі хлопчики виростають в непроникних чоловіків, чию поведінку аналізують і сприймають за норму через поширеність серед них моделі емоційної закритості. І тому продовжують по колу нав'язувати її майбутньому поколінню. Аналогічна ситуація з дівчатками. Їх вчать бути зручними, розуміти стани інших людей і бути чутливими до їхніх емоцій. А потім кажуть, що всі дівчатка більш емпатичні за своєю природою, і це така особливість їхньої статі. Це настільки ж абсурдно, як навчити декількох білих ведмедів танцювати, а потім переконувати всіх у тому, що це особливість даного виду тварин.

4. Рекомендації – Як змінити? Підхід і виховання дитини повинні базуватися не на статевих очікуваннях, а на її особистих потребах й здібностях. Потрібно уникати соціально нав'язаного і нічим не підкріпленого поділу дітей на «хлопців» і «дівчат» у діяльності, завданнях, стилях навчання, а навпаки показувати дітям приклади того, що вони можуть бути якими захочуть незалежно від статі.

ВИСНОВКИ

Гендерні стереотипи, хоч на перший погляд можуть здаватися незначною проблемою, але ми розуміємо, що справа не лише в надмірній кількості рожевого та блакитного, які наповнюють життя дітей. Ми нав'язуємо їм жорсткі уявлення про мужність та жіночність, ми обмежуємо їхній потенціал і фактично завдаємо майже непоправну шкоду їхньому уявленню про життя, що впливає на їхнє майбутнє. Уникнути цього хоч важко в наших реаліях, проте можливо, якщо почати з віри в те, що діти будь-якої статі не відрізняються за потенціалом інтелектуального та емоційного розвитку. Окрім цього, на шляху звільнення дітей від шкідливих стереотипів, рекомендую прислухатися до рекомендацій, виведених експертами центру розвитку Minesvit. А саме:

1) Щодо іграшок, то нехай дитина сама обирає, що їй подобається. Головне, щоб вони спонукали до фізичного, розумового та емоційного розвитку. У більш дорослому віці не слід сперечатися, якщо, умовно, донька зацікавиться футболом, а син – вишиванням. Це тільки їх вибір, який не потрібно обмежувати суспільною думкою.

2) Переживання та емпатія притаманні як хлопцям, так і дівчатам. Не треба засуджувати дітей, хай вони вільно говорять про свої почуття. Тільки так можна навчитися виявляти їх природньо, але без крайнощів.

3) Навіть якщо у дорослому віці ваша дитина створить сім'ю, важливо, щоб вона могла спокійно задовольняти власні потреби. Наприклад, хлопцю буде корисно навчитися готувати бодай прості страви або прати одяг, а дівчинці – змашувати двері чи міняти лампочки. Для цього корисно почергово залучати дітей у різних домашніх справах.

4) У нашій культурі чоловіків часто «звільняють» від домашніх справ, навіть якщо працюють обидва члени родини. Щоб це не стало причиною сварок у дорослому житті, рівноправ'я потрібно виховувати змалку (звичайно, за допомогою прикладу батьків).

Формування вільної від гендерних стереотипів особистості має розпочинатися з раннього дитинства, оскільки саме в цей період відбувається активне засвоєння соціальних норм і моделей поведінки. Дозволяючи дитині самостійно обирати іграшки, заняття чи спосіб самовираження, батьки сприяють розвитку її індивідуальності, емоційного інтелекту та соціальної адаптивності незалежно від статі. Рівномірний розподіл домашніх обов'язків та демонстрація прикладу гендерної рівності в сім'ї формують у дітей уявлення про справедливість і партнерство, що в майбутньому знижує ризик конфліктів у міжособистісних стосунках. Таким чином, подолання гендерних упереджень на етапі виховання є необхідною умовою для побудови інклюзивного, справедливого і здорового суспільства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

Що таке гендерні стереотипи та як із ними боротися? Центральне міжрегіональне управління Міністерства юстиції (м. Київ). URL: <https://centraljust.gov.ua/news/info/scho-take-genderni-stereotipi-ta-yak-iz-nimi-borotisya> (дата звернення: 30.05.2025).

Gender Stereotypes in Early Childhood: A Literature Review. The Fawcett Society. URL: <https://www.fawcettsociety.org.uk/gender-stereotypes-in-early-childhood-a-literature-review> (date of access: 30.05.2025).

Смішно не буде. Як дітей привчають до гендерних стереотипів? 2023. YouTube. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=ykP65ClXVbw> (дата звернення: 30.05.2025).

Intellectual Differences Between Boys and Girls, 35 Years of Evolution in France from WISC-R to WISC-V - PubMed. PubMed. URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/39590634/> (date of access: 30.05.2025).

АНАЛІЗ ПРОГРАМ ТА ІНІЦІАТИВ, СПРЯМОВАНИХ НА ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ЖІНОК У СФЕРАХ, ДЕ ВОНИ БУЛИ ТРАДИЦІЙНО НЕДОПРЕДСТАВЛЕНІ: УКРАЇНА, 2022—2025 рр.

Ольга ЧЕРНЯКОВА

Актуальність теми зумовлена як внутрішніми трансформаціями українського суспільства під час війни, так і глобальними тенденціями щодо забезпечення гендерної рівності у сфері зайнятості. Розширення участі жінок у професіях, де вони традиційно були недопредставлені — інженерія, ІТ, транспорт, будівництво, енергетика — є не лише питанням соціальної справедливості, а й чинником економічної стійкості та відновлення держави [1; 2].

Професійний розвиток жінок тісно пов'язаний із концепціями гендерної рівності, прав людини й соціальної інклюзії [2]. Гендерна стратифікація на ринку праці, за визначенням B. Stauber, формується історично закріпленими розподілами «чоловічих» і «жіночих» професій, що відтворюють нерівність доступу до ресурсів [12].

Сучасні підходи до подолання гендерних розривів ґрунтуються на концепції рівних можливостей (equal opportunity approach) та інтеграції гендерної рівності у всі політики (gender mainstreaming) [6]. В свою чергу, міжнародний досвід — зокрема програми США під час Другої світової війни або ініціативи ЄС — показує, що подолання гендерних бар'єрів у професіях сприяє зростанню ВВП і підвищенню продуктивності [7].

МЕТА І ЗАВДАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Мета - проаналізувати основні програми та ініціативи, реалізовані в Україні протягом 2022–2025 рр., спрямовані на професійний розвиток жінок у нетрадиційних сферах.

Завдання:

- систематизувати існуючі програми;
- оцінити їх ефективність;
- виявити бар'єри та перспективи.

Об'єктом дослідження є програми й ініціативи з професійного розвитку жінок у сферах з низьким рівнем їх представництва. Предметом — механізми реалізації та результати цих програм.

Обраний період (2022–2025 рр.) зумовлений радикальною зміною ринку праці через війну та активізацією державних і міжнародних ініціатив для посилення участі жінок в економічному відновленні [4; 10].

МЕТОДОЛОГІЯ

Дослідження має аналітичний та описовий характер. У роботі застосовано метод контент-аналізу стратегічних документів, а також офіційних вебресурсів, присвячених реалізації освітніх, професійно-орієнтованих і гендерно-чутливих ініціатив, спрямованих на розширення економічних можливостей жінок в Україні. Зокрема, проаналізовано інформаційне наповнення програм національного та міжнародного рівня, таких як: «Монтувальниця сонячних електростанцій» (Women in Tech Ukraine) [17], «Партнерські гранти для розвитку гендерної рівності» (British Council) [7], програма міжнародного менторства для українських бізнес-лідерок (Enpract) [21], короткострокові курси для професійної перепідготовки дорослого населення (ПРООН за підтримки уряду Японії) [4; 15], освітня програма «Мрій та досягай» (ініціатива Міністерства економіки України спільно з UNDP) [21], онлайн-академія для підприємців на платформі «Дія.Бізнес» [4], програма «She Drives» [16] тощо. Додатково враховано публікації аналітичного характеру на тематичних платформах (зокрема, GURT, The Impact Force) [21], а також результати досліджень ринку праці, оприлюднені на сайтах державних установ та міжнародних партнерів [4; 14].

Варто зазначити, що під поняттям «традиційно недопредставлені сфери» маються на увазі професії й галузі, де частка жінок не перевищує 30 % (інженерія, ІТ, транспорт, будівництво, енергетика), що відповідає стандартам, закріпленим у європейських і національних статистичних класифікаціях [4; 9].

Дослідницькі питання

Основні питання, на пошук відповідей націлене моє дослідження:

- Які програми підтримки жінок у недопредставлених сферах реалізовані в Україні у 2022–2025 рр.?
- Які організації є ініціаторами?
- Які бар'єри виявлені?
- Які результати досягнуто?
- Які зміни у політиці відбулися?

Виклад основного аналізу, базуючись на додатку А ***Необхідність і завдання навчальних програм***

Необхідність запровадження програм професійного розвитку жінок у сферах, де вони були традиційно недопредставлені, зумовлюється комплексом економічних і соціальних чинників.

По-перше, це економічна обумовленість. Ринок праці України зазнав значних змін унаслідок повномасштабної війни. Руйнування виробничих потужностей, зміни демографічної структури працездатного населення, мобілізація значної частини чоловіків призвели до структурного дефіциту робочої сили у критично важливих для відбудови країни секторах: будівництві, транспорті, енергетиці, ІТ, машинобудуванні. За даними Оцінки ринку праці України 2024–2025 (Helvetas Ukraine, Державна служба зайнятості), у 2024 році дефіцит кадрів у будівництві та енергетиці перевищив 30 % від потреби роботодавців [4]. Це формує об'єктивну необхідність залучення до зазначених сфер нових категорій працівників, зокрема жінок. Приклади програм, поданих у Додатку А (зокрема ініціативи №1, №3 та №5, що орієнтовані на підготовку жінок до роботи в енергетиці та транспорті), підтверджують наявність та ефективність таких підходів.

По-друге, програми професійного розвитку жінок мають важливу соціальну місію: вони спрямовані на подолання історично усталених гендерних стереотипів. Традиційне уявлення про розподіл професій на «жіночі» (освіта, соціальна робота, медицина) та «чоловічі» (будівництво, транспорт, технічні професії) обмежувало можливості жінок у реалізації власного потенціалу в низці сфер [12]. Як зазначає В. Stauber, професійне навчання виступає важливим механізмом переосмислення гендерних ролей на ринку праці та у суспільстві загалом [12]. М. Parreira do Amaral підкреслює, що залучення жінок до нетрадиційних професій руйнує стереотипи про вплив біологічної статі на професійну придатність і відкриває шлях до побудови інклюзивної економіки [13]. Програми, наведені у Додатку А (наприклад, ініціатива №7 із підготовки жінок у сфері ІТ та №9 із навчання у будівельних спеціальностях), демонструють, як практична реалізація таких підходів сприяє зміні гендерних уявлень і розширенню економічних можливостей.

Таким чином, Додаток А не лише слугує ілюстрацією поточних практик, а й підтверджує аналітичні висновки цього розділу, показуючи, що ефективні стратегії залучення жінок до нових професій уже застосовуються в Україні та за кордоном, і можуть масштабуватися.

Мета програм та ініціатив

Мета програм професійного розвитку жінок у традиційно недопредставлених сферах є багаторівневою.

На тактичному рівні ці програми спрямовані на задоволення потреб ринку праці через підготовку нових кадрів для дефіцитних секторів економіки, що особливо актуально в умовах післявоєнного відновлення країни [7].

На стратегічному рівні метою є створення в Україні дієвої моделі подолання гендерного дисбалансу в професіях, яка може стати прикладом для інших держав і міжнародних організацій. Таким чином, Україна виконує не лише внутрішньо-економічну задачу, а й робить внесок у глобальне вивчення механізмів подолання гендерних розривів на ринку праці [21].

Плановані результати та очікуваний вплив

Реалізація програм передбачає досягнення як кількісних, так і якісних результатів.

До кількісних результатів належить підвищення частки жінок у технічних, інженерних, транспортних та інших галузях, де їхня присутність є мінімальною. Зокрема, у межах пілотних програм, як-от She Drives, прогнозується зростання частки жінок серед водіїв громадського транспорту з менш як 2 % до 5–7 % протягом кількох років [16].

До якісних результатів слід віднести формування механізмів підтримки кар'єрного розвитку жінок, розвиток культури інклюзивності у професійному середовищі, а також зростання загального інноваційного потенціалу економіки. Дослідження підтверджують, що змішаний за статевою ознакою склад команд сприяє зростанню ефективності, креативності та стійкості організацій [2; 7].

У довгостроковій перспективі очікується зміцнення економічної самостійності жінок, зменшення їхньої соціальної вразливості та зміна суспільних уявлень про гендерні ролі у сфері праці [1; 6].

Бар'єри та обмеження

Основними бар'єрами для реалізації запланованих цілей є як інституційні, так і культурні чинники.

По-перше, кількість програм, що мають чіткий гендерний фокус на підтримці жінок у недопредставлених сферах, залишається недостатньою. Більшість ініціатив або мають загальний характер і не передбачають спеціальних умов для жінок, або концентруються на сферах, де жінки вже традиційно представлені, зокрема у підприємництві чи сфері послуг [5; 10].

По-друге, значною перешкодою є вплив стереотипів і упереджень. Учасниці програм перекваліфікації та професійного навчання відзначають, що стикаються з упередженим ставленням з боку колег-чоловіків, проявами недовіри, насмішок, очікуванням, що вони не зможуть витримати професійного навантаження або швидко залишать «чоловічу» професію [16]. Це підсилює психологічний тиск на жінок, підриває їхню впевненість і знижує ефективність участі у таких програмах.

По-третє, бар'єром є відсутність розгалужених систем менторства, супроводу та соціальної підтримки для жінок у процесі входження до нових для них сфер діяльності. У багатьох випадках жінки залишаються наодинці з викликами адаптації до професійного середовища, що продовжує зберігати традиційно чоловічі норми і цінності [8; 10].

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Загальний аналіз програм і ініціатив, спрямованих на професійний розвиток жінок у традиційно недопредставлених сферах в Україні у 2022–2025 рр., дозволяє зробити низку висновків. По-перше, наявність таких програм сама по собі є безперечним позитивом. Вони є маркером поступової зміни підходів до гендерної політики у сфері праці та освіти, а також свідченням зростання інституційної уваги до питань рівного доступу жінок до можливостей професійної самореалізації.

Із початку проведення цього дослідження спостерігається помітна динаміка: кількість програм зростає, з'являються нові формати підтримки, розширюється коло партнерів — від державних структур до міжнародних донорів і приватного бізнесу. Проте, попри ці позитивні зрушення, процес залишається фрагментованим, а зміни — обмеженими за масштабом. Йдеться про так звані «baby steps» — перші обережні кроки, які в умовах воєнного стану, руйнування економіки та соціальної інфраструктури, а також психологічного навантаження на населення можуть виявитися недостатніми для системного зламу усталених моделей.

Водночас Україна перебуває у винятковій ситуації. З одного боку, вона отримує значну фінансову та технічну підтримку від міжнародної спільноти, що дозволяє запускати пілотні й інноваційні програми. З іншого — перебуває в умовах безпрецедентних викликів: війна, масштабне переміщення населення, трансформація ринку праці, відбудова інфраструктури. У цих умовах спиратися на досвід інших країн часто неможливо — адже подібні зміни в інших національних контекстах відбувалися повільніше, з більшими ресурсами та за умов стабільного середовища.

Проблемою залишається також вплив соціальних стереотипів. У той час як реалії війни та економічної кризи стимулюють жінок до опанування нових професій, стійкі уявлення про «нежіночі» спеціальності, а також упереджене ставлення з боку колег і суспільства, можуть демотивувати навіть тих, хто розпочав навчання. На цьому тлі особливо ефективними є ті ініціативи, що реалізуються у відриві від звичних контекстів — тобто створюють окремий освітній і соціальний простір, де жінки можуть здобувати нові знання й навички без тиску, насмішок і конкуренції. Такий підхід сприяє формуванню впевненості, визнанню власного потенціалу й глибшому внутрішньому прийняттю нової ролі, що значно полегшує подальшу професійну реалізацію.

У перспективі подальші дослідження можуть бути зосереджені на:

- порівняльному аналізі успішності жінок, які проходили навчання у гендерно-орієнтованих програмах, і тих, хто опановував професії в мішаних групах;
- вивченні ефектів менторських програм у контексті зниження професійної демотивації;
- формуванні рекомендацій щодо створення навчального середовища, вільного від гендерного тиску;
- аналізі зміни професійної ідентичності жінок в умовах суспільної трансформації.

Таким чином, дослідження програм професійного розвитку жінок у традиційно недопредставлених сферах є не лише важливим елементом наукової рефлексії над поточними трансформаціями, а й інструментом формування майбутньої гендерно-інклюзивної політики в Україні.

Додаток А

Перелік програм, проектів та ініціатив, які спрямовані на професійний розвиток жінок у сферах, де вони були традиційно недопредставлені (період: 2022–2025 роки)

Назва	Мета, стислий опис	Організатори	Формат підтримки	Джерело
Окремі короткострокові не-системні ініціативи				
Ініціатива «Монтувальниці сонячних електростанцій»	Термін реалізації: березень – червень 2025 р. Практичне короткострокове навчання	реалізують Women in Tech Ukraine та Greenpeace Ukraine за підтримки гуманітарної організації «Людина в біді» та уряду Чехії		https://womenintech.com.ua/project/montuvainuczya-sonyachnyh-elektrostantsij/
Інші дотичні ініціативи (з підтримки дорослого населення в цілому (без фокусування на жінках та дівчатах) або підтримка жінок, однак в інших сферах, ніж фокус дослідження)				
Gender Equality Partnerships / Партнерські гранти для розвитку гендерної рівності	Британська Рада	Гранти підтримують партнерства між закладами вищої освіти Великої Британії та партнерськими закладами в Україні. Фокус реалізації програми в Україні – подолання проблеми недостатнього представництва жінок на керівних посадах у вищій освіті	Гранти на міжуніверситетське партнерство	https://www.britishcouncil.org.ua/gender-equality-partnerships-grants
Програма «Міжнародне mentorство для українських бізнес-лідерок»	В рамках програми міжнародного співробітництва «EU4Business: відновлення, конкурентоспроможність та інтернаціоналізація МСП», що співфінансується ЄС та урядом Німеччини Міжнародна менторська програма впроваджується enpract e.v.	Підтримка експорту та масштабування бізнесу Програма спрямована на створення рівних можливостей для жінок-підприємниць в Україні для полегшення доступу до ринків ЄС та інтернаціоналізації з метою зміцнення економічної стійкості, відновлення та зростання України. Підтримка для 10 українських МСП, очолюваних жінками. Тривалість: 01.11.2023–31.03.2024 р.	Менторство, воркшопи, нетворкінг, поїздка до Берліна в рамках Berlin Landing Pad	https://enpract.org/international-mentoring-program-ukrainian-women-in-business-ukr/

Серія коротко-строкових професійних курсів для перепідготовки дорослого населення	У 2024 році серія короткострокових курсів була організована в межах проєкту «Трансформаційне відновлення задля безпеки людей в Україні», який реалізується ПРООН в Україні за фінансової підтримки Уряду Японії* * За два роки підхід ПРООН до короткострокових курсів із перекваліфікації дорослих продемонстрував свою ефективність як механізм підготовки та адаптації нових кадрів в умовах війни. У довгостроковій перспективі ці курси відіграватимуть вирішальну роль у стабілізації та сприянні інклюзивному зростанню економіки України. ПРООН залишається відданою підтримці українського ринку праці як основи для сталого відновлення та довгострокового економічного зростання.	Перепідготовка бажаючих у регіонах(підвищення або перекваліфікація) 9 професій – технічні, відповідують потребам місцевого ринку праці, є критично важливими для відбудови країни. Курси відбувалися на базі 10-ти закладів професійної (професійно-технічної) освіти у 6-ти містах Київської, Одеської, Харківської областей за такими робітничими професіями: електрозварник, слюсар, сантехнік, електрогазозварник, штукатур, електромонтажник, токар.	Курси, сертифікація, працевлаштування	https://www.undp.org/uk/ukraine/press-releases/yaponiya-ta-proon-orhanizuvay-seriyu-korotkostrokovykh-profesiynykh-kursiv-na-kyivshchyni-odeshchyni-ta-kharkivshchyni
Ініціативи, які тривають	Експериментальний проєкт щодо організації професійного навчання жінок для працевлаштування у сферах, де вони були традиційно недостатньо представлені	Експериментальний проєкт щодо організації професійного навчання жінок для працевлаштування у сферах, де вони були традиційно недостатньо представлені	КМУ (координатори проєкту – Мінекономіки, МОН, Державний центр зайнятості)	Ініціативи, які тривають і мають «системний характер» + ті, які завершилися, однак тривали більше, ніж 6 місяців https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1302-2024-%D0%BF#Text https://www.dcz.gov.ua/profnavch/navchwomen

Освітня програма «Мрій та досягай»	Підтримка жінок-підприємниць у запуску онлайн-бізнесу Спрямована надати постраждалим від війни українським жінкам необхідні підприємницькі та цифрові навички для покращення умов їхнього життя, посилення економічної інтеграції та фінансової безпеки 2023 – 2024 рр.	Цю ініціативу реалізувала громадська організація Impact Force у партнерстві з ООН Жінки, за підтримки Міністерства цифрової трансформації України, Офісу з розвитку підприємництва та експорту, національного проекту Дія.Бізнес і фінансування урядів Ісландії та Франції	\$1000, менторство, навчання Освітня програма «Онлайн академія «Мрій та досягай»» на платформі Дія. Бізнес (ЦА: жінки, які хочуть створити, розвинути або переревестити свій бізнес в онлайн)	https://theimpactforce.org.uk/dreamachieve/ https://gurt.org.ua/articles/106953/ https://business.dia.gov.ua/education/online-academy
She Drives	Пілотний проект «Розширення професійного потенціалу жінок у сфері пасажирських перевезень» є безплатною програмою, спрямованою на розвиток професійних навичок та подальшого працевлаштування в цій галузі (навчання та працевлаштування водійок автобусів). Охоплює 11 регіонів України. Ключова мета проекту – не лише навчити водійок, а й забезпечити їхнє працевлаштування до комунальних та приватних підприємств. Мета проекту – просування успішної історії подолання гендерних стереотипів та працевлаштування жінок, створюючи компанії створювати власні програми підготовки фахівців, а жінок звертати увагу на професії у сфері транспорту. (Прийом заявок завершено) У межах проекту проведено дослідження «Гендерні розриви у муніципальному транспорті»	Реалізується ГО «Фундація інституційного розвитку» за ініціативи Міністерства розвитку громад та територій України в партнерстві зі структурою ООН Жінки та за фінансової підтримки уряду Швеції	https://www.she-drives.com.ua/# https://mindev.gov.ua/news/henderni-rozryvy-u-munitsypalnomu-transporti-prezentovano-doslidzhennia https://mindev.gov.ua/news/36480-minrozvittu-dojednalos-do-zapusku-merezi-zinkiu-transporti	Проект «Твій драйв, твоя історія!» Запуск мережі «Жінки в транспорті»

Ініціатива «Альянс навичок»	Україна спільно з ЄС та донорами Мета ініціативи – надати можливість перекваліфікації чи кваліфікації понад 180 тис. людей впродовж 3-х років (з червня 2024 р.)	Ініціатива реалізується в партнерстві між урядом України (зокрема Міністерством економіки України), Європейським Союзом, USAID, AFD (Французьке агентство розвитку), Google, іншими донорами, міжнародними організаціями (включаючи структури ООН) та українським і міжнародним бізнесом.	Підтримка безперервного доступу до освіти та розвитку навичок, зокрема короткострокові програми професійного навчання. Реалізація плану дій України в межах EU-Ukraine Facility із реформування професійної освіти. Надання можливостей перекваліфікації для молоді, внутрішньо переміщених осіб і вразливих груп. Адаптація стандартів до вимог ЄС. Створення умов для працевлаштування та співпраці з бізнесом у відбудові економіки.	https://eu4ukraine.eu/whats-happening-ua/news-ua/e700-million-skills-alliance-initiative.html https://www.kmu.gov.ua/news/ukraina-ta-maizhe-50-partneriv-zasnuvali-skills-alliance-na-ponad-700-mln-ievro https://cdn.prod.website-files.com/621f88db25fbf24758792dd8/666c7ed599d4743593a934ba_240613_Skills%20Alliance_Members.pdf
-----------------------------	---	---	---	---

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

- [1] C. Goldin, *Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity*. Princeton University Press, 2021.
- [2] E. Duflo, «Women Empowerment and Economic Development,» *Journal of Economic Literature*, vol. 50, no. 4, pp. 1051–1079, 2012.
- [3] І. Ковтун, «Гендерні виклики на ринку праці України в умовах війни,» *Економіка та суспільство*, vol. 42, no. 2, pp. 39–44, 2022.
- [4] Helvetas Ukraine, Державна служба зайнятості, Федерація роботодавців України, *Оцінка ринку праці України 2024–2025*, 2023.
- [5] О. Єрмакова, «Політика зайнятості жінок в умовах соціальних трансформацій,» *Державне управління: теорія і практика*, no. 1, pp. 25–30, 2023.
- [6] B. Stauber and M. Parreira do Amaral, *Gender, Social Differentiation and Vocational Education*. Springer, 2015.
- [7] McKinsey & Company and LeanIn.Org, *Women in the Workplace Report 2023*. [Online]. Available: <https://womenintheworkplace.com>
<https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>
- [8] Л. В. Шевченко, «Гендерні виклики системи професійної освіти в Україні,» *Освіта та розвиток обдарованої особистості*, no. 10(89), pp. 45–52, 2022.
- [9] Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII (із змінами), ст. 3, 6, 13, *Відомості Верховної Ради України*, no. 38, ст. 380, 2017.
- [10] І. С. Каленюк and Н. М. Левчук, «Професійна освіта в умовах кризи: виклики для регіонів,» *Публічне управління та адміністрування*, no. 2, pp. 59–68, 2023.
- [11] І. М. Хомишин, «Інтелектуальна та економічна доступність вищої освіти: сучасні виміри,» *Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка. Економіка*, no. 1(210), pp. 28–33, 2020.
- [12] B. Stauber, «Gendered Trajectories in Vocational Education,» *Journal of Vocational Education & Training*, vol. 67, no. 3, pp. 283–301, 2015.
- [13] M. Parreira do Amaral, *The Politics of Education and the Role of the State: Comparative Perspectives*. Springer International Publishing, 2016.
- [14] Державна служба зайнятості України. [Online]. Available: <https://www.dcz.gov.ua/profnavch/navchwomen>
- [15] Helvetas Ukraine, *Оцінка ринку праці України 2024–2025* [презентація], 12 травня 2025.

[16] Суспільне Чернігів, «Репортаж про випускниць She Drives,» 2024.

[17] Greenpeace Ukraine / Людина в біді, «Монтувальниця сонячних електростанцій,» 2024.

[18] Bundesagentur für Arbeit, Programm «Perspektive Wiedereinstieg», 2022.

[19] Ministère du Travail, France, Aide individuelle à la formation, 2023.

[20] EL PAÍS English, «War opens the way for Ukrainian women in male-dominated professions,» *EL PAÍS English*, 23 грудня 2024.

[21] Impact Force, *Dream and Achieve: UN Women and Impact Force launch a new educational program for women*, 2023.