



Гендерні студії

Матеріали XI
міжвузівського
науково-практичного
семінару

**УПРАВЛІННЯ ОСВІТИ І НАУКИ
ВОЛИНСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ
ЛУЦЬКИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ
КОМУНАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ
«ЛУЦЬКИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ КОЛЕДЖ»
ВОЛИНСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ
ЦИКЛОВА КОМІСІЯ СУСПІЛЬНИХ ТА ХУДОЖНЬО-МИСТЕЦЬКИХ
ДИСЦИПЛІН
ЦЕНТР ГЕНДЕРНОЇ ОСВІТИ
ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «ГЕНДЕРНИЙ КРЕАТИВНИЙ ПРОСТІР»
ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «ВЕКТОР ОСВІТНІХ ЗМІН»**

ГЕНДЕРНІ СТУДІЇ

**Матеріали XI міжвузівського
науково-практичного семінару**

Луцьк – 2025

Гендерні студії: електр. збірник матеріалів доповідей (статей, тез) учасниць / учасників XI міжвуз. наук.-практ. семінару (м. Луцьк, 13 травн. 2025 р.). Луцьк : КЗВО «Луцький педагогічний коледж». 2025. 114 с.

Розглянуто на засіданні циклової комісії суспільних та художньо-мистецьких дисциплін Луцького педагогічного фахового коледжу Комунального закладу вищої освіти «Луцький педагогічний коледж» Волинської обласної ради (протокол №7 від 22.05.2025).

Рекомендовано до друку методичною радою Луцького педагогічного фахового коледжу КЗВО «Луцький педагогічний коледж» Волинської обласної ради (протокол №11 від 26.05.2025).

Редакційна колегія:

Ковальчук Ірина, кандидатка філософських наук, доцентка, доцентка кафедри природничо-математичної, світоглядної освіти та інформаційних технологій, начальниця навчально-методичного відділу КЗВО «Луцький педагогічний коледж» Волинської обласної ради,;

Жалко Тетяна, кандидатка філологічних наук, доцентка, доцентка кафедри теорії та методики викладання шкільних предметів Волинського ІППО, членкиня ГО «Гендерний креативний простір»;

Бережна Галина, кандидатка економічних наук, доцентка, доцентка кафедри публічного управління і проєктного менеджменту Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти», членкиня правління ГО «Гендерний креативний простір»;

Дмитрук Наталія, завідувачка науково-дослідного відділу соціологічних досліджень моніторингу оцінки та гендерного інтегрування Комунальної науково-дослідної установи «Науково-дослідний інститут соціально-економічного розвитку міста», м. Київ, членкиня правління ГО «Гендерний креативний простір»;

Єрко Галина, керівниця Центру гендерної освіти, голова правління ГО «Гендерний креативний простір»;

Чемерис Ірина, викладачка-методистка, викладачка циклової комісії шкільної, дошкільної педагогіки, психології та методик КЗВО «Луцький педагогічний коледж» Волинської обласної ради, членкиня ГО «Вектор освітніх змін»; працівниця Центру гендерної освіти.

Упорядниці:

Жалко Тетяна, кандидатка філологічних наук, доцентка, доцентка кафедри теорії та методики викладання шкільних предметів Волинського ІППО, членкиня ГО «Гендерний креативний простір»;

Єрко Галина, викладачка-методистка, голова циклової комісії суспільних та художньо-мистецьких дисциплін КЗВО «Луцький педагогічний коледж» Волинської обласної ради, керівниця ЦГО, голова правління ГО «Гендерний креативний простір».

Авторки / автори опублікованих матеріалів несуть повну відповідальність за достовірність і точність наведених фактів, цитат, статистичних даних, власних імен та інших відомостей. Думки авторок / авторів тез і статей можуть не збігатись із позицією редакції.

© КЗВО «Луцький педагогічний коледж», 2025

© Центр гендерної освіти, 2025

© ГО «Гендерний креативний простір», 2025

ЗМІСТ

Галан Ольга

ЖІНКИ В ІСТОРІЇ ЧЕСЬКОЇ ДІАСПОРИ ЛУЦЬКА: ЗАБУТІ ІМЕНА ТА СОЦІАЛЬНІ ПРАКТИКИ 5–9

Гандзюк Олександра, Валецький Юрій

ГЕНДЕРНА ОСВІТА ЯК ПЕРЕДУМОВА ФОРМУВАННЯ ПРОСОЦІАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦЯ МЕДИЧНОЇ ГАЛУЗІ 9–14

Голя Галина

ОСОБЛИВОСТІ ДОТРИМАННЯ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОГО ПАРИТЕТУ ПІД ЧАС ВИБОРУ ШЛЮБНОГО ПАРТНЕРА У СТУДЕНТСЬКОМУ ВІЦІ 15–19

Дмитрук Наталія

ОЦІНКА СТОЛИЧНИМИ МЕШКАНЦЯМИ СУЧАСНОГО СТАНУ ДОТРИМАННЯ РІВНИХ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ ЧОЛОВІКІВ ТА ЖІНОК 19–47

Єрко Галина

ЖІНКИ, ЩО ТВОРИЛИ ІСТОРІЮ: ЯК ПОДКАСТИ РОЗКРИВАЮТЬ НЕВІДОМІ СТОРІНКИ МИНУЛОГО 47–51

Жалко Тетяна

МОВА БЕЗ УПЕРЕДЖЕНЬ: ЕТИЧНІ ЗАСАДИ ГЕНДЕРНО-НЕЙТРАЛЬНОЇ КОМУНІКАЦІЇ 51–58

Зленко Вікторія

Наук. кер. – **Наталія Дмитренко**

ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ УЧНІВ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ У ПРОЦЕСІ ОПАНУВАННЯ ПРЕДМЕТІВ МОВНО-ЛІТЕРАТУРНОЇ ОСВІТНЬОЇ ГАЛУЗІ . 58–63

Казмірчук Олег

ВИВЧЕННЯ ЖІНОЧИХ ІСТОРІЙ ПРИ ВИКЛАДАННІ ІСТОРІЇ УКРАЇНИ 63–67

Ковальчук Ірина

ДОКУМЕНТАЛЬНЕ КІНО ЯК ІНСТРУМЕНТ ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ ЧУТЛИВОСТІ ТА ПРАВОСВІДОМОСТІ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ 67–72

Луцюк Юлія

ЖІНКА В УКРАЇНСЬКІЙ КУЛЬТУРІ 72–76

Малько Юлія

ГЕНДЕРНИЙ МЕЙНСТРИМІНГ У ПЛАНАХ
ВІДНОВЛЕННЯ: МІСЦЕВИЙ ВИМІР (за результатами
апробації Інструменту оперативної оцінки рівня
впровадження гендерного підходу в програмних
документах у сфері відновлення) 76–86

Марчук Сергій, Чемерис Ірина

ЗАХИСТ ПРАВ ТА ГІДНОСТІ ЯК ОСНОВА ЯКІСНОЇ
ОСВІТИ 86–91

Рябушенко Наталія, Свідерська Наталія

ПОЛІТИКА ЗАЙНЯТОСТІ ТА СТВОРЕННЯ
КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА НА РИНКУ ПРАЦІ В
УМОВАХ ВІЙНИ 92–101

Федорчук Оксана

ХАРАКТЕРИСТИКА ІНДИВІДУАЛЬНО-ТИПОЛОГІЧНИХ
ОСОБЛИВОСТЕЙ СПОРТСМЕНІВ ІЗ РІЗНИМ
СОЦІОТИПОМ: СТАТЕВИЙ АСПЕКТ 101–103

Хомярчук Алла, Бандура Ліза

ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ В ІЛЮСТРАЦІЯХ ДО ДИТЯЧИХ
КНИЖОК 104–107

Чоп Тамара

ГЕНДЕРНИЙ ВИМІР КЛІМАТИЧНОЇ СПРАВЕДЛИВОСТІ
ТА ЗБЕРЕЖЕННЯ КУЛЬТУРНОЇ СПАДЩИНИ УКРАЇНИ 108–114

УДК 94(437+477):305-055.2(477.82)“19/20”

Ольга Галан,

викладачка циклової комісії суспільних та
художньо-мистецьких дисциплін,
Луцький педагогічний фаховий коледж
Комунального закладу вищої освіти
«Луцький педагогічний коледж»
Волинської обласної ради,
аспірантка спеціальності 034 «Культурологія»,
Волинський національний університет імені Лесі Українки,
м. Луцьк

ЖІНКИ В ІСТОРІЇ ЧЕСЬКОЇ ДІАСПОРИ ЛУЦЬКА: ЗАБУТІ ІМЕНА ТА СОЦІАЛЬНІ ПРАКТИКИ

У статті досліджується роль жінок у житті чеської громади Луцька наприкінці XIX – у XX ст. Аналізуються повсякденні соціальні практики, освітня й культурна діяльність, формування гендерної ідентичності та внесок жінок у збереження національної ідентичності. Робота спирається на міждисциплінарний підхід із залученням українських і зарубіжних досліджень у сфері гендеру, історії меншин і транснаціональних спільнот.

Ключові слова: жінки, чеська діаспора, Луцьк, гендерні студії, національна ідентичність, соціальні практики, міжвоєнний період, освіта, культурна спадщина, Волинь.

Історія Луцька є багатонаціональною та багатокультурною, що створює ґрунт для міждисциплінарних гендерних досліджень. У цьому контексті чеська громада Волині, зокрема Луцька, відігравала помітну роль у соціально-економічному та культурному житті регіону, її внесок в освітню, господарську та культурну сфери визнається в історичних дослідженнях С. Шульги [8, 9, 10], І. Чуян [7]. Водночас гендерні аспекти функціонування цієї спільноти залишаються малодослідженими. Зокрема, внесок жінок у розвиток чеської культури, освіти й громадських ініціатив часто не висвітлюється в історичному наративі. Ця наукова розвідка має на меті актуалізувати «мовчазну історію» чеських жінок, реконструюючи соціальні практики, освітні стратегії та культурну самореалізацію через біографічний підхід і гендерний аналіз.

Чеська еміграція в Україну наприкінці XIX – на початку XX століття відбувалася в контексті ширших міжнародних трудових міграційних процесів, характерних для тогочасної Європи. Одним із напрямів переселення стала Волинська губернія, яка входила до складу російської імперії. Основними чинниками, що зумовили

переїзд чехів, була потреба у працівниках у сільськогосподарському та промисловому секторах, які на той час активно розвивалися в регіоні.

Згідно із даними київського, подільського та волинського генерал-губернатора, графа О. Ігнат'єва, у 1893 р. на території Волині проживало 24 064 особи чеської національності [6].

На початковому етапі колонізації більшість чехів оселилися в центральній та південній частинах губернії – на території Дубенського, Острозького та Рівненського повітів. З середини 70-х рр. XIX ст. чеські господарства з'являються в Луцькому, Володимир-Волинському, Новоград-Волинському, Житомирському та Овруцькому повітах [2, с. 103].

У першій половині XX століття Луцьк був одним із ключових центрів чеської діаспори на Волині. Значна частина представників цієї громади проживала саме в місті, де вони активно долучалися до економічного, освітнього та культурного життя. Чехи засновували школи, культурні товариства, релігійні громади, а також зберігали свої традиції, що сприяло формуванню локальної ідентичності в мультикультурному просторі міста. У цьому контексті жіноцтво відігравало важливу роль у збереженні національної пам'яті, мови та сімейних цінностей.

Жінки в діаспорі поєднували функції домашньої турботи та культурного посередництва. Як засвідчує Ірина Чуян [7], чеські жінки з Волині відігравали активну роль у передачі традицій, побудові родинних структур і збереженні мовного середовища в сім'ї. Подібні моделі спостерігались і в інших чеських колоніях. Соціальні ролі жінок зазнавали трансформацій в умовах модернізації, зміни політичних режимів та контактів із польською, єврейською та українською культурами.

У побуті та господарському житті чеської громади Луцька жінки відігравали центральну роль. Вони були відповідальні за ведення домашнього господарства, виховання дітей, а також брали активну участь у сільськогосподарських роботах, навіть у міських умовах. За свідченнями очевидців, чеські жінки вирізнялися охайністю, раціональністю та організованістю. У культурному вимірі вони були носійками традицій – саме через побут, родинні свята, виховання дівчат передавалася мовна й релігійна ідентичність, що дозволяло зберігати чеський дух у поліетнічному середовищі Волині.

Окрему увагу заслуговує участь жінок у громадській та освітній діяльності. Вони не лише працювали у школах та на

пошті, а й ініціювали створення культурно-просвітницьких гуртків, організовували заходи для дітей і молоді, підтримували шкільні бібліотеки й читальні. Деякі з них займалися благодійністю, підтримуючи сиріт або дітей з малозабезпечених родин. Такі активності дозволяють говорити про поступову трансформацію гендерних ролей і зростання соціального статусу жінки в діаспорному середовищі Луцька в першій половині XX століття.

Особливої уваги заслуговує образ чеської жінки у свідченнях протоієрея Антоніна Паїзієка [1, с. 7], уродженця села Теремне поблизу Луцька. Його мати, Марія Браїкова, постає як приклад жінки, яка не лише вела велике господарство після смерті чоловіка, а й фактично врятувала родину від зубожіння в складний фінансовий період. Завдяки її працьовитості та мудрому господарюванню, родина зуміла зберегти землю й забезпечити навчання дітей. Це свідчення ілюструє типову для чеських колоній модель жіночого лідерства у кризових ситуаціях, коли на плечі жінки лягала відповідальність не лише за побут, а й за економічну стійкість громади.

Крім того, Паїзієк згадує жінок як активних учасниць релігійного й культурного життя. Наприклад, його дружина брала участь у церковному хорі, займалася організацією побуту в складних умовах війни, ділилась продуктами з голодними дітьми села. Доньки також залучались до підготовки релігійних місій, зокрема його старша дочка допомагала в організації візитів місіонера з Чехії, отця Червіна. Жіноча участь у релігійних обрядах, організації культурних заходів і навіть інформаційній роботі засвідчує ширше залучення чеських жінок до збереження ідентичності громади на Волині в міжвоєнний період.

У сучасній наративній традиції жіночі голоси часто виконують функцію збереження колективної пам'яті, особливо у контексті депортованих чи розсіяних спільнот. Репортаж про Єву зі Струмівки [5] ілюструє саме такий випадок: жінка, чие дитинство пройшло в родині чехів, примусово переселених з Волині, зберігає спогади, світлини й артефакти як частину родової ідентичності. Її досвід свідчить про роль жінки як трансляторки культурної спадщини через індивідуальну пам'ять і повсякденні практики.

Такі жіночі наративи підтверджують, що збереження ідентичності часто відбувається не через політичні чи офіційні структури, а через мовчазну щоденну працю: догляд за

родинними могилами, збереження мовної традиції, участь у міжродинних спілкуваннях. Цей приклад додає емпіричного виміру до гендерного аналізу чеської діаспори, підкреслюючи, що саме жінки найчастіше стають носійками історичної пам'яті, яка інакше могла б бути втраченою.

Системна недооцінка жіночого внеску – результат подвійної маргіналізації: етнічної й гендерної. Подібно до загального досвіду жінок Центральної Європи в умовах патріархальних структур, чеські жінки Луцька не потрапляли до історичних наративів, хоча створювали культурну пам'ять громади. Реконструкція їхнього досвіду вимагає поєднання історичної біографістики, усної історії та міжкультурного аналізу.

Жінки чеської громади Луцька були не лише зберігачками традицій, а й активними діячками культури й освіти. Їхній досвід є невід'ємною частиною національної історії міста та регіону. Для формування повнішої картини історії національних меншин необхідне фокусування на «невидимих» голосах і практиках. Гендерна оптика дозволяє переосмислити місце жінки в історії як такої.

Література та джерела:

1. Pařízek A. Vzpomínky na Volyň / k tisku připravili Ing. Ludvík Engel a Ing. Alexandr Drbal, poznámkami opatřil Ing. Alexandr Drbal. Praha : Sdružení Čechů z Bohemky a jejich přátel, 2006. 17 s.
2. Войчун Ю. Чеська громада Волині напередодні та в роки Української революції 1917–1921 рр. *Наукові записки Тернопільського нац. пед. ун-ту ім. Володимира Гнатюка. Серія: Історія*. 2017. Вип. 2(2). С. 102–106
3. Кісь О. Повсякденне життя українських жінок у надзвичайних історичних обставинах середини ХХ ст. Львів : Інститут народознавства НАН України. 2017. 248 с.
4. Котис О., Стамбульський А. Від Земана до Матіці: про 150-річчя життя луцьких чехів. *ВолиньPost*. URL: <https://surl.li/dpemlg> (дата звернення: 02.05.2025).
5. Літвіцька О. Земля Єви. Про Струмівку, яку не можна залишити. *Онлайн-журнал Misto.media*. URL: <https://surl.li/pnbmwb> (дата звернення: 02.05.2025).
6. Центральний державний історичний архів України, м. Київ. Ф. 442. Оп. 618. Спр. 261.

7. Чуюн І. В. Чеська етнічна меншина України: особливості повсякденного життя, ментальність та соціокультурні трансформації (20–30-і рр. XX ст.) : дис. ... канд. іст. наук / Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2023. 237 с.

8. Шульга С. Культурна спадщина східноєвропейського порубіжжя: фактор волинських чехів. *Літопис Волині*. 2024. № 31. С. 51–55.

9. Шульга С. Чеська Матиця шкільна: збережена ідентичність (до 100-літньої річниці від заснування). *Вісник науки та освіти (Серія «Історія та археологія»)*. 2023. № 8(14). С. 1015–1029.

10. Шульга С. Чехи в Західній Волині: етносоціокультурні трансформації (60-і роки XIX – середина XX століть) : дис. ... докт. іст. наук : 07.00.01 – історія України, 07.00.02 – всесвітня історія. Львів, 2018. 565 с.

УДК 305:614.253.1

Олександра Гандзюк,

кандидатка філологічних наук, доцентка,
доцентка кафедри дисциплін загальної підготовки,
Комунальний заклад вищої освіти
«Волинський медичний інститут»
Волинської обласної ради,
м. Луцьк

Юрій Валецький,

доктор медичних наук, професор,
завідувач кафедри медсестринства
та екстреної медицини, професор,
Комунальний заклад вищої освіти
«Волинський медичний інститут»
Волинської обласної ради,
м. Луцьк

ГЕНДЕРНА ОСВІТА ЯК ПЕРЕДУМОВА ФОРМУВАННЯ ПРОСОЦІАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦЯ МЕДИЧНОЇ ГАЛУЗІ

У статті розглянуто гендерну освіту як важливу складову формування просоціальної компетентності майбутніх фахівців медичної галузі. З'ясовано, що інтеграція гендерних знань у професійну підготовку

сприяє розвитку емпатії, толерантності та етичної відповідальності медичних працівників.

Ключові слова: *гендерна освіта, просоціальна компетентність, медичний фахівець.*

Постановка наукової проблеми та її значення. У сучасних умовах соціальних трансформацій, реформування системи охорони здоров'я та гуманізації освіти особливої актуальності набуває проблема формування просоціальної компетентності майбутніх фахівців медичної галузі. Одним із ключових чинників цього процесу виступає гендерна освіта, яка сприяє не лише розумінню гендерної рівності, але й формуванню емпатії, толерантності, відповідальності у взаємодії з пацієнтами та колегами. Наукова проблема полягає в недостатній теоретичній і практичній розробленості підходів до інтеграції гендерної компоненти у професійну підготовку медичних працівників з метою розвитку їхньої просоціальної компетентності. Розв'язання цієї проблеми має суттєве значення для підвищення якості надання медичних послуг, формування етичної професійної культури, а також для забезпечення психологічного комфорту й соціальної справедливості в медичному середовищі.

Короткий аналіз досліджень цієї проблеми. Проблематика гендерної освіти в контексті професійної підготовки фахівців медичної галузі практично не досліджена сучасними українськими науковцями. Більшість напрацювань у сфері гендеру часто стосуються його загальних засад. Зокрема, у статті Т. С. Ганзицької «Поняття гендеру: теоретико-правовий аналіз» [1] розглядається концептуалізація гендеру як правової категорії. Авторка аналізує різні підходи до визначення гендеру, підкреслюючи його соціально сконструйований характер. Вона також досліджує взаємозв'язок між гендером і правовою рівністю, акцентуючи на необхідності інтеграції гендерної перспективи в правову практику. Стаття сприяє розумінню гендеру як динамічного та багатовимірного поняття, що має важливе значення для розвитку сучасного правового суспільства. У роботі М. В. Семикіна, М. В. Бугаєва, Н. В. Гончарова у статті «Гендерні аспекти зайнятості в Україні» [3] аналізуються гендерні нерівності на ринку праці України. Автори досліджують відмінності у можливостях працевлаштування, рівні доходів, доступі до освіти та професійного розвитку між чоловіками та жінками. Вони також розглядають вплив соціальних і культурних факторів на формування гендерних ролей у трудовій сфері. Стаття підкреслює

необхідність інтеграції гендерної перспективи в політику зайнятості для забезпечення рівних можливостей на ринку праці. Тому актуальною залишається потреба у практичній реалізації гендерного компоненту в освітніх програмах для медиків, а також у розробці відповідних педагогічних інструментів. Таким чином, існуючі дослідження створюють ґрунт для подальшого глибшого опрацювання проблеми, зокрема у прикладному вимірі – через аналіз ефективності інтегрованих гендерно орієнтованих курсів у медичній освіті. В статті І. В. Калька було проведено психолого-педагогічний аналіз наукових джерел з питання гендерної освіти та виховання студентів, виявлено три основні напрямки, за якими можна класифікувати це явище. Зроблено висновок про недостатнє дослідження цієї проблеми та необхідність проведення детального і глибокого вивчення гендерної освіти та виховання студентської молоді.

Мета і завдання розвідки.

Мета: Проаналізувати роль гендерної освіти у формуванні просоціальної компетентності фахівців медичної галузі та обґрунтувати її значення як необхідної складової професійної підготовки.

Завдання:

- з'ясувати сутність понять «гендерна освіта» та «просоціальна компетентність»;
- дослідити взаємозв'язок між рівнем гендерної обізнаності та просоціальною поведінкою медичних працівників;
- проаналізувати сучасні підходи до впровадження гендерної освіти у систему підготовки медичних кадрів;
- визначити педагогічні умови та ефективні методики формування просоціальної компетентності засобами гендерної освіти.

Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження. Поняття гендерної освіти охоплює систему знань, цінностей і практик, що спрямовані на формування у здобувачів освіти усвідомлення гендерної рівності, поваги до прав людини, толерантності до відмінностей, подолання гендерних стереотипів і дискримінації. Гендерна освіта виходить за межі біологічної статі, акцентуючи увагу на соціокультурних аспектах формування гендерної ідентичності та ролей. У медичному контексті вона дозволяє фахівцям будувати рівноправні й етичні стосунки як із пацієнтами, так і з колегами,

незалежно від їхньої статі, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності чи соціального статусу.

Просоціальна компетентність, у свою чергу, включає здатність особистості діяти на благо інших, виявляти турботу, емпатію, підтримку, дотримуватись принципів справедливості та гуманності у взаємодії з іншими. У сфері охорони здоров'я ця компетентність є однією з ключових: вона визначає якість комунікації з пацієнтами, командної роботи, ефективності надання допомоги та дотримання етичних норм. Гендерна освіта і просоціальна компетентність мають спільну ціннісну базу, спрямовану на підтримку гідності, повагу до іншого, чутливість до потреб людей. Саме тому гендерна освіта може виступати потужним засобом формування просоціально орієнтованого фахівця медичної галузі. Зрозуміло, що високий рівень гендерної обізнаності позитивно корелює з такими характеристиками, як емпатійність, толерантність, готовність до підтримки та соціальної взаємодії без упереджень. Медичні працівники, які проходили навчання з гендерної проблематики, схильні демонструвати вищу чутливість до соціальних потреб пацієнтів, краще орієнтуються в питаннях репродуктивного здоров'я, мають нижчий рівень стереотипного мислення.

Гендерно-нейтральний підхід у комунікації з пацієнтами сприяє створенню довіри, зниженню напруги у спілкуванні та підвищенню ефективності лікувального процесу. Наприклад, вміння уникати мови, що закріплює гендерні ролі (наприклад, «жіноча хвороба», «чоловіча сила»), формує етичну і поважну атмосферу спілкування, особливо у питаннях сексуального здоров'я, психологічної підтримки чи паліативної допомоги. Отже, гендерна обізнаність медичного працівника формує передумови для просоціальної взаємодії, заснованої на гуманності, повазі до відмінностей і соціальній відповідальності.

Гендерна освіта в Україні дедалі більше інтегрується в систему фахової підготовки, зокрема завдяки таким ініціативам, як Національна стратегія з прав людини, гендерний компонент у Програмі медичної освіти МОЗ, проекти за підтримки ООН Жінки, USAID тощо. Сучасні підходи до впровадження гендерної освіти в медичній галузі включають: інтеграцію гендерних модулів у базові курси з етики, психології, соціології, комунікативної підготовки; проведення міждисциплінарних тренінгів, рольових ігор, симуляцій на теми: «Гендер і медицина», «Пацієнт без упереджень», «Гендерна чутливість у медичній практиці»; застосування кейс-

методу із ситуаціями, що потребують гендерно чутливих рішень (наприклад, допомога жінці, що постраждала від насильства, або трансгендерному пацієнту); використання соціальних проєктів і волонтерської діяльності, що підвищує соціальну відповідальність та емпатію студентів; формування гендерно чутливого освітнього середовища, де викладачі самі демонструють толерантність, повагу до прав людини, і сприяють демократичній атмосфері в освітньому процесі. Такі підходи не лише підвищують рівень знань студентів, а й впливають на зміну особистісних установок, сприяють розвитку соціально зрілої, емпатійної та просоціальної особистості.

Ефективне формування просоціальної компетентності засобами гендерної освіти можливе за дотримання певних педагогічних умов: створення безпечного освітнього середовища, в якому студенти можуть вільно висловлюватися, не боячись осуду; підготовка викладачів, які володіють не лише знаннями з гендерної тематики, а й педагогічними навичками організації діалогу, фасилітації, запобігання конфліктам; залучення студентів до рефлексивних практик, які допомагають усвідомити власні установки, стереотипи, оцінити їхній вплив на професійну діяльність; інтеграція просоціального змісту в клінічну підготовку, де моделюються ситуації допомоги пацієнтам із різними життєвими обставинами (ВІЛ-інфіковані, біженці, ЛГБТК+, люди похилого віку тощо).

Серед методик, що довели свою ефективність, можна виділити: метод проєктів, що сприяє формуванню громадянської активності й емпатії; рольові ігри та симуляції, які моделюють складні етичні ситуації в медичній практиці; кейс-метод, що дозволяє критично аналізувати поведінкові стратегії; соціальні практики для включення студентів у допомогу вразливим групам; дискусії та дебати з метою розвитку критичного мислення і вміння аргументувати свою позицію без упередженості.

Застосування цих методів у поєднанні з гендерною освітою сприяє не лише засвоєнню знань, а й розвитку таких якостей, як емпатійність, соціальна відповідальність, повага до гідності кожної людини, що є фундаментальними для сучасного медичного фахівця.

Висновки:

1. Гендерна освіта є важливою складовою професійної підготовки майбутніх медичних працівників, оскільки формує в них чутливість до соціокультурного контексту пацієнтів, сприяє

подоланню стереотипного мислення, стимулює повагу до прав і гідності людини незалежно від її статі, гендерної ідентичності чи соціального статусу.

2. Просоціальна компетентність медичного фахівця базується на таких якостях, як емпатійність, здатність до співпереживання, готовність допомагати, толерантність, які безпосередньо зміцнюються в процесі гендерно орієнтованого навчання. Отже, між гендерною освітою та розвитком просоціальної поведінки існує тісний зв'язок.

3. Сучасні підходи до впровадження гендерної освіти в медичних закладах вищої освіти демонструють потенціал для системної трансформації як змісту, так і педагогічних практик. Інтеграція гендерних компонентів у професійно орієнтовані дисципліни, використання інтерактивних форм навчання, створення толерантного середовища – усе це створює умови для виховання просоціально орієнтованого фахівця.

4. Ефективне формування просоціальної компетентності можливе лише за умов цілеспрямованої педагогічної діяльності, що враховує потреби студентів, сучасні виклики у сфері охорони здоров'я та забезпечує рефлексивне осмислення власних установок, упереджень і соціальної відповідальності.

Отже, гендерна освіта виступає не лише важливим напрямом гуманітарної підготовки, а й потужним ресурсом для розвитку соціально зрілої, відповідальної та етично орієнтованої особистості медичного працівника.

Література та джерела:

1. Гандзицька Т. С. Поняття гендеру: теоретико-правовий аналіз. *Право і суспільство*. 2015. № 3. С. 22–26.
2. Калько І. В. Гендерна освіта й виховання студентської молоді як психолого-педагогічна проблема. *Соціальна педагогіка: теорія та практика*. 2013. № 2. С. 42–46.
3. Семикіна М. В., Бугаєва М. В., Гончарова Н. В. Гендерні аспекти зайнятості в Україні. *Наукові праці Кіровоградського нац. техн. ун-ту. Економічні науки : зб. наук. пр.* Кропивницький : КНТУ. 2016. Вип. 30. С. 114–126. URL: <https://dspace.kntu.kr.ua/handle/123456789/6287> (дата звернення: 04.05.2025).

УДК 316.346.2-055.2/-055.1:159.923.5:376

Галина Голя,
викладачка кафедри природничо-математичної,
світоглядної освіти та інформаційних технологій,
Комунальний заклад вищої освіти
«Луцький педагогічний коледж»
Волинської обласної ради,
м. Луцьк

ОСОБЛИВОСТІ ДОТРИМАННЯ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОГО ПАРИТЕТУ ПІД ЧАС ВИБОРУ ШЛЮБНОГО ПАРТНЕРА У СТУДЕНТСЬКОМУ ВІЦІ

У статті розглядаються особливості дотримання принципу гендерного паритету під час вибору шлюбного партнера у студентському віці. Проаналізовано соціокультурні та психологічні чинники, які впливають на формування критеріїв вибору шлюбного партнера. Проаналізовано вплив гендерних стереотипів і тенденції сучасного молодіжного середовища на процес ухвалення рішень щодо шлюбу. Акцентовується увага на необхідності спростування гендерних стереотипів для подолання дисбалансу у шлюбно-сімейних відносинах та створенню більш справедливого і стабільного суспільства.

Ключові слова: шлюб, сім'я, гендерний паритет, вибір шлюбного партнера, студентський вік, гендерні стереотипи.

Упродовж останніх років у світі досягнуто значного прогресу у дотриманні принципу гендерної рівності. Державні органи, бізнес-спільнота, громадські організації активно працюють над усуненням дискримінаційних стереотипів. Сьогодні гендерна рівність стає одним із ключових пріоритетів у всіх сферах життя суспільства. Україна, як усі цивілізовані держави, також активно проводить гендерну політику, в основі якої лежать загальновизнані міжнародні норми, зафіксовані, зокрема в Загальній декларації прав людини, Конвенції про політичні права жінок, Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок та інших документах. Україна поділяє принципи ООН і розуміння гендерної рівності як необхідної умови досягнення сталого розвитку країни, створення умов для всебічного розвитку людського потенціалу.

Гендерна проблематика є предметом дослідження широкого кола зарубіжних і вітчизняних науковців. У сучасному світі гендерні дослідження активно розвиваються завдяки працям таких учених, як Ф. Л. Джеймса, К. Хорні, К. Уеста, Т. С. Баранова

та Ю. Є. Альошина. Теоретичні засади формування гендерної рівності висвітлюють Н. Дармограй, Т. Журженко, Т. Мірошник та інші дослідники. Вивчення проблем прав жінок розпочалося ще у XIX столітті, хоча тривалий час ці питання вважалися другорядними або позанауковими. Правам жінок у шлюбі присвячували свої дослідження такі видатні вітчизняні науковці, як М. Грінченко, Н. Полонська-Василенко, О. Ніколаєв, О. Левицький, Т. Осадчий та інші. Серед сучасних українських дослідників виділяємо науковців: І. Ігнатенко, І. Черняхівську та І. Петренко, які аналізують гендерні права заміжньої жінки та інші аспекти гендерної рівності під час вибору шлюбного партнера та створення сім'ї.

Україна, проголосивши себе демократичною державою, взяла на себе зобов'язання дотримуватися вимог гендерної стратегії Європейського Союзу, спрямованої на забезпечення рівноправності громадян, зокрема за статевою ознакою. Ця стратегія визначає сфери, де існує гендерна дискримінація, і пропонує відповідні механізми для її подолання.

Впровадження гендерного паритету дозволяє гармонійно поєднувати професійне та сімейне життя, а також формувати рівне ставлення до всіх громадян незалежно від статі. Забезпечення рівних прав і можливостей є ключовою умовою успішного розвитку як кожної окремої людини, так і держави загалом. Попри значний прогрес у законодавчому забезпеченні гендерної рівності в українському суспільстві, у повсякденному житті реалізація рівних прав чоловіків і жінок досі стикається з численними викликами. Зокрема, жінки часто не мають можливості повною мірою реалізувати свій потенціал через патріархальні стереотипи, які гальмують як особистий розвиток, так і демократичні трансформації в Україні [5].

Гендерний паритет (англ. *Gender* – стать, від лат. *Genus* – рід; лат. *Paritas* – рівність) – принцип симетричного та рівноважного представлення чоловіків і жінок у всіх сферах суспільного життя, зокрема економіці, науці, освіті, політиці [4].

Дослідження гендерного паритету набувають популярності як частина теорії гендеру. Гендерний паритет є надбанням останніх десятиліть. Упродовж історії людства спостерігалася протилежне явище – диспаритет, часто на користь чоловіків: для жінок існували обмеження щодо проходження військової служби або реалізації ними політичних прав [6]. Гендерний паритет гарантує рівноправ'я між жінками та чоловіками. Він тісно пов'язаний із

гендерною рівністю (рівний правовий статус жінок і чоловіків, рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства).

У сучасному суспільстві забезпечення гендерного паритету стає одним із ключових аспектів соціальної політики, впливаючи на всі сфери життя, включаючи формування міжособистісних стосунків. Студентський вік є важливим етапом соціалізації, під час якого відбувається формування ціннісних орієнтирів, у тому числі в питаннях вибору шлюбного партнера. Цей період є критичним періодом для особистісного росту та визначальним етапом у формуванні сімейного життя, оскільки в ньому відбувається консолідація освітніх, соціальних та особистісних аспектів, що сприяє подальшому становленню особистості в сімейному контексті. На вибір шлюбного партнера у студентському віці впливає багато чинників, обставин, закономірностей та процесів. Оскільки близько 10 років тому Україна обрала курс на євроінтеграцію, то актуальним стало питання гендерної рівності в українському суспільстві, яке знайшло своє відображення й у виборі шлюбного партнера та створенні сім'ї. Відповідно до Стратегії гендерної рівності визначено, що гендерна рівність являє собою рівний доступ, можливості, обов'язки та участь чоловіків і жінок в усіх сферах громадського та приватного життя. Також вона передбачає рівний доступ і розподіл ресурсів між жінками та чоловіками [3].

Вибір шлюбного партнера залежить від багатьох факторів, включаючи культурні традиції, рівень освіти, соціальний статус та вплив сімейних цінностей. У студентському віці молодь перебуває у процесі активного самопізнання, що визначає їхні уявлення про ідеального партнера. З одного боку, молоді люди прагнуть до рівноправності у відносинах, а з іншого боку, часто залишаються під впливом стереотипів, які вкорінені у суспільстві.

Гендерні стереотипи є однією з основних перешкод для досягнення гендерного паритету. Під гендерним стереотипом розуміємо спрощений схематизований, емоційно-забарвлений образ чоловіка й жінки. Гендерні стереотипи є найбільш яскравим і ефективним механізмом формування традиційної гендерної поведінки й соціальних ролей. Психологічні й поведінкові характеристики чоловіків і жінок, що наповнюють гендерні стереотипи, на суб'єктивному рівні стають нормативними еталонами, з якими суб'єкт співвідносить і характеристики своєї

гендерної ідентичності, і особистісні особливості чоловіків і жінок, які його оточують [1, с. 123].

Традиційні уявлення про ролі чоловіка та жінки у шлюбі можуть змушувати молодь керуватися застарілими критеріями під час вибору партнера. Наприклад, чоловіків часто вважають відповідальними за матеріальне забезпечення, тоді як жінок асоціюють із вихованням дітей та веденням домашнього господарства.

Виділяють кілька теорій, що описують принципи, за якими ми обираємо партнерів у шлюбі. Вибір шлюбного партнера здійснюється, коли майбутні партнери мають однакову «соціальну цінність», або гомогамію. Тобто, ми намагаємося вибирати собі партнера всередині нашого соціального рівня, по територіальній близькості, серед людей нашої раси. У більшості сучасних культурних спільнот вважається, що саме чоловік обирає собі супутницю життя, а за жінкою зберігається лише можливість погодитись або відмовити. У науковій психологічній літературі прийнято виокремлювати загальні критерії шлюбного вибору, які поділяються на чотири групи [2]:

- Соціально-економічні критерії: вік, освіта, соціальний стан (професія, посада), громадянський стан, наявність дітей, національність, ставлення до релігії, матеріальне становище (квартира, майно).

- Фізичні критерії: особливості зовнішності, здоров'я. Особлива увага звертається на зріст, вагу, статуру, колір волосся та очей, ставлення до куріння та алкоголю.

- Психологічні критерії: особливості темпераменту, характеру, інтересів, способів проведення дозвілля.

- Сімейні критерії: уявлення про спосіб життя сім'ї, розподіл ролей між подружжям, ставлення до сімейного життя.

Сьогодні спостерігається зростання популярності партнерських стосунків, заснованих на рівноправності. Все більше студентів звертають увагу на особистісні якості партнера, такі, як взаємоповага, підтримка та спільні інтереси, а не на традиційні ролі. Водночас значна частина молоді віддає перевагу співжиттю без офіційного оформлення шлюбу, що є відображенням змін у ціннісних орієнтаціях.

Попри прогрес у забезпеченні рівноправності, залишаються проблеми, які ускладнюють дотримання гендерного паритету. До них належать: відсутність достатньої поінформованості про значення гендерної рівності; вплив сімейного виховання, яке може

підтримувати застарілі гендерні ролі; суспільний тиск і критика нетрадиційних підходів до побудови відносин.

Таким чином, дотримання принципу гендерного паритету під час вибору шлюбного партнера у студентському віці є важливим кроком до формування гармонійних і рівноправних стосунків. Для досягнення цієї мети необхідно:

- Підвищувати рівень гендерної освіти серед молоді.
- Популяризувати ідею рівноправності у відносинах через освітні програми та соціальні проєкти.
- Зменшувати вплив гендерних стереотипів на молодіжне середовище.

Подолання цих викликів сприятиме не лише особистому розвитку молодих людей, але й створенню більш справедливого і стабільного суспільства.

Література та джерела:

1. Літвінова О. Гендерна психологія : навч. посіб. Луганськ : Вид-во СХУ ім. В. Даля. 2010. 236 с.
2. Павелків Р. В. Вікова психологія : підручник. Вид. 2-е, стер. Київ : Кондор. 2015. 469 с.
3. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 р. № 1163-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text> (дата звернення: 30.04.2025).
4. Фоменко А. Є., Логвиненко Б. О. Гендерний паритет. Велика українська енциклопедія. URL: <https://vue.gov.ua> (дата звернення: 01.05.2025).
5. Чернега В. М. Гендерний баланс у сімейних правовідносинах. *Форум права*. 2016. № 1. С. 257–261.
6. Черняхівська В. Історичний досвід становлення української моделі гендерного паритету. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2016. № 10. <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1012> (дата звернення: 01.05.2025).

УДК 316.346.2-055.2:303.62(477-25)

Наталія Дмитрук,
головна спеціалістка відділу забезпечення рівних прав
та можливостей жінок та чоловіків
Управління з питань гендерної рівності
Департаменту соціальної та ветеранської політики
Київської міської державної адміністрації,
м. Київ

ОЦІНКА СТОЛИЧНИМИ МЕШКАНЦЯМИ СУЧАСНОГО СТАНУ ДОТРИМАННЯ РІВНИХ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ ЧОЛОВІКІВ ТА ЖІНОК

Вивчення того, як мешканці міста оцінюють поточну ситуацію, дозволяє виявити як позитивні зрушення, так і сфери, що потребують подальших зусиль. Аналіз гендерних аспектів у різних сферах зайнятості та майнового стану дає змогу глибше зрозуміти динаміку цих процесів. Ця стаття присвячена вивченню оцінки мешканцями Києва сучасного стану дотримання рівних прав та можливостей чоловіків і жінок. Вона базується на результатах опитування, проведеного Науково-дослідним інститутом соціально-економічного розвитку міста Києва у другій половині 2024 року.

Ключові слова: гендерна рівність; права жінок і чоловіків; соціологічне дослідження; громадська думка; місто Київ; урбаністичне середовище; гендерна політика.

Гендерна рівність є однією з фундаментальних цінностей сучасного демократичного суспільства. Вона передбачає забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків у всіх сферах життя, включаючи професійну, соціальну та особисту. Незважаючи на значний прогрес у цій галузі, упередження та стереотипи, пов'язані з гендерними ролями, продовжують існувати. Особливо важливо аналізувати стан дотримання рівних прав та можливостей в умовах воєнного стану, що може загострювати наявні проблеми. У зв'язку з цим, дослідження суспільної думки щодо гендерної рівності набуває особливої актуальності.

У статті розглядаються результати соціологічного опитування, проведеного серед мешканців Києва, що дозволяє оцінити рівень поінформованості, сприйняття, а також практичне втілення принципів гендерної рівності в різних сферах життя – політичній, економічній, освітній, родинній. Отримані дані сприяють кращому розумінню бар'єрів і можливостей у процесі впровадження гендерно орієнтованої політики на місцевому рівні.

Всього було опитано 2002 респонденти у віці 18 років і старше (стандартні відхилення при достовірних 95 % співвідношенні змінних від 0,1:0,9 до 0,5:0,5 складають 1,4-2,3 %). Метод отримання інформації – особисте інтерв'ю «віч-на-віч» за місцем проживання респондента. Отримані дані дозволяють зробити висновки щодо рівня гендерної чутливості та усвідомлення проблеми дискримінації у столичному суспільстві.

Згідно з результатами опитування, мешканці Києва в цілому оцінюють ситуацію із забезпеченістю рівних прав та можливостей чоловіків і жінок в Україні як скоріше позитивну, ніж негативну. Більша частина респондентів (57,8 %) оцінили забезпеченість рівних прав і можливостей чоловіків та жінок в Україні в 4 або 5 балів за 5-бальною шкалою; близько чверті респондентів (24,5 %) – в 3 бали; і лише 12,9 % респондентів – в 1 або 2 бали. Середня оцінка усіма респондентами склала 3,72 балів за 5-бальною шкалою.

Опитані кияни вважають, що ситуація із забезпеченістю рівних прав і можливостей чоловіків та жінок в Києві є дещо кращою, ніж в усій Україні в цілому, – середня оцінка забезпеченості рівних прав і можливостей чоловіків та жінок, яку вони дали для міста Києва (3,85 балів за 5-бальною шкалою), на 0,13 балів вища за оцінку для України в цілому (табл. 1.1).

Таблиця 1.1. Розподіл відповідей на запитання «Як Ви вважаєте, наскільки в теперішній час в умовах воєнного стану в цілому забезпечено рівні права та можливості чоловіків і жінок в Україні та в місті Києві?»

Оцініть, будь ласка, за 5-бальною шкалою, де 1 бал – рівні права та можливості чоловіків та жінок взагалі не забезпечуються, 5 – рівні права та можливості чоловіків і жінок повністю забезпечуються, % від кількості респондентів, які відповіли на запитання

	Оцінка, балів					Важко відповісти	Середня оцінка, балів
	1	2	3	4	5		
Забезпеченість рівних прав та можливостей чоловіків і жінок в Україні	4,7	8,2	24,5	29,8	28,0	4,8	3,72
Забезпеченість рівних прав та можливостей	4,3	6,5	19,8	33,9	31,1	4,3	3,85

чоловіків і жінок у місті Києві							
------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Жінки, які взяли участь в опитуванні, в цілому дали нижчі оцінки сучасного стану забезпеченості рівних прав і можливостей чоловіків та жінок, ніж чоловіки. Проте відмінності в оцінках жінок та чоловіків є не дуже значними: -0,15 балів для України в цілому та -0,13 балів для міста Києва (табл. 1.2).

Таблиця 1.2. Розподіл відповідей на запитання «Як Ви вважаєте, наскільки в теперішній час в умовах воєнного стану в цілому забезпечено рівні права та можливості чоловіків і жінок в Україні та в місті Києві?»

Оцініть, будь ласка, за 5-бальною шкалою, де 1 бал – рівні права та можливості чоловіків та жінок взагалі не забезпечуються, 5 – рівні права та можливості чоловіків і жінок повністю забезпечуються»

залежно від статі респондентів

% від кількості респондентів відповідної статі, які відповіли на запитання

	Середня оцінка, балів		
	Чоловіки	Жінки	ВСІ ОПИТАНІ
Забезпеченість рівних прав та можливостей чоловіків і жінок в Україні	3,80	3,65	3,72
Забезпеченість рівних прав та можливостей чоловіків і жінок у місті Києві	3,92	3,79	3,85

Істотних відмінностей в оцінках сучасного стану забезпеченості рівних прав та можливостей чоловіків і жінок в Україні та місті Києві залежно від віку та освіти респондентів не зафіксовано (табл. 1.3–1.4).

Таблиця 1.3. Розподіл відповідей на запитання «Як Ви вважаєте, наскільки в теперішній час в умовах воєнного стану в цілому забезпечено рівні права та можливості чоловіків і жінок в Україні та в місті Києві?»

Оцініть, будь ласка, за 5-бальною шкалою, де 1 бал – рівні права та можливості чоловіків і жінок взагалі не забезпечуються, 5 – рівні права та можливості чоловіків і жінок повністю забезпечуються»

залежно від віку респондентів

% від кількості респондентів відповідного віку, які відповіли на запитання

	<i>Середня оцінка, балів</i>				
	<i>Вікові категорії респондентів</i>				<i>ВСІ ОПИТАНІ</i>
	<i>18-29 років</i>	<i>30-44 років</i>	<i>45-59 років</i>	<i>60 років та більше</i>	
Забезпеченість рівних прав та можливостей чоловіків і жінок <u>в Україні</u>	3,77	3,65	3,76	3,73	3,72
Забезпеченість рівних прав та можливостей чоловіків і жінок <u>у місті Києві</u>	3,90	3,76	3,91	3,85	3,85

Таблиця 1.4. Розподіл відповідей на запитання «Як Ви вважаєте, наскільки в теперішній час в умовах воєнного стану в цілому забезпечено рівні права та можливості чоловіків і жінок в Україні та в місті Києві?»

**Оцініть, будь ласка, за 5-бальною шкалою, де 1 бал – рівні права та можливості чоловіків та жінок взагалі не забезпечуються, 5 – рівні права та можливості чоловіків і жінок повністю забезпечуються»
залежно від освіти респондентів**

% від кількості респондентів з відповідною освітою, які відповіли на запитання

	Середня оцінка, балів			ВСІ ОПИТАНІ
	Освіта респондентів			
	Повна загальна середня або професійно- технічна	Базова вища	Повна вища	
Забезпеченість рівних прав та можливостей чоловіків і жінок в <u>Україні</u>	3,70	3,67	3,74	3,72
Забезпеченість рівних прав та можливостей чоловіків і жінок у <u>місті Києві</u>	3,84	3,80	3,88	3,85

Водночас такі відмінності спостерігаються серед різних категорій респондентів за характером зайнятості та майновим станом. Зокрема, помітно вищі оцінки забезпеченості рівних прав та можливостей чоловіків і жінок в Києві порівняно з усіма

опитаними дали студенти (4,03 балів), власники бізнесу (4,00 балів) та працівники приватних підприємств (установ, організацій) (3,97 балів). Нижче, ніж в цілому всі опитані, оцінили стан забезпеченості рівних прав і можливостей чоловіків та жінок в Києві безробітні (3,27 балів); респонденти, які ведуть домашнє господарство (3,55 балів); та респонденти, які перебувають у декретній відпустці (3,68 балів) (табл. 1.5).

Таблиця 1.5. Розподіл відповідей на запитання «Як Ви вважаєте, наскільки в теперішній час в умовах воєнного стану в цілому забезпечено рівні права та можливості чоловіків і жінок в Україні та в місті Києві?»

Оцініть, будь ласка, за 5-бальною шкалою, де 1 бал – рівні права та можливості чоловіків та жінок взагалі не забезпечуються, 5 – рівні права та можливості чоловіків і жінок повністю забезпечуються»

**Залежно від характеру зайнятості респондентів,
% від кількості респондентів з відповідним характером зайнятості,
які відповіли на запитання**

Характер зайнятості респондентів	Забезпеченість рівних прав та можливостей чоловіків і жінок	
	в Україні	в місті Києві
Працюю на державному чи комунальному підприємстві (в установі, організації)	3,72	3,87
Працюю в приватному секторі як найманий працівник	3,83	3,97
Працюю в приватному секторі як власник бізнесу (маю найманих працівників)	3,67	4,00
Працюю сам на себе (не є найманим працівником і не маю найманих працівників)	3,66	3,76
Безробітний (не маю постійної роботи і займаюся її пошуком)	3,21	3,27
Не маю постійної роботи і не займаюся її пошуком (веду домашнє господарство і т. п.)	3,40	3,55
Перебуваю у декретній відпустці	3,50	3,68
Перебуваю на пенсії (за віком або інвалідністю)	3,69	3,79
Навчаюся (студент або учень стаціонарної форми навчання)	3,90	4,03
ВСІ ОПИТАНІ	3,72	3,85

Серед різних категорій киян за їхнім майновим станом найвище оцінюють стан дотримання рівних прав і можливостей чоловіків та жінок в Києві респонденти, які віднесли себе до середнього класу (3,91 балів). Водночас бідніші та заможніші респонденти дали нижчі оцінки. Зокрема, респонденти, які відносять себе до бідних, оцінили забезпеченість рівних прав і можливостей чоловіків та жінок в місті Києві в 3,73 балів, а респонденти, які віднесли себе до майнового класу вищого за середній, – 3,63 балів (табл. 1.6).

Вказані соціально-демографічні відмінності в оцінці забезпеченості рівних прав і можливостей чоловіків та жінок в Києві майже у всіх випадках є характерними і для оцінки ситуації в Україні в цілому, але з урахуванням того, що оцінки для України є завжди децю нижчими за оцінки для міста Києва.

Таблиця 1.6. Розподіл відповідей на запитання «Як Ви вважаєте, наскільки в теперішній час в умовах воєнного стану в цілому забезпечено рівні права та можливості чоловіків і жінок в Україні та в місті Києві?»

Оцініть, будь ласка, за 5-бальною шкалою, де 1 бал – рівні права та можливості чоловіків та жінок взагалі не забезпечуються, 5 – рівні права та можливості чоловіків і жінок повністю забезпечуються» залежно від майнового класу, до якого відносять себе респонденти
% від кількості респондентів, які відносять себе до відповідного майнового класу

	Середня оцінка, балів					Всі опитані
	Майнові класи респондентів					
	Вищий за середній	Середній	Нижчий за середній	Бідні		
Забезпеченість рівних прав та можливостей чоловіків та жінок <u>в Україні</u>	3,54	3,77	3,70	3,57	3,72	
Забезпеченість рівних прав та можливостей чоловіків та жінок <u>у місті Києві</u>	3,63	3,91	3,84	3,73	3,85	

Згідно з результатами опитування, більшість мешканців Києва вважають, що *ролі чоловіка та жінки у суспільстві та у сім'ї відрізняються – хочемо ми цього чи ні*. Повністю або скоріше

погоджуються з такими судженнями приблизно 63 % респондентів, тоді як частково погоджуються, а частково не погоджуються – 18-19%, а повністю або скоріше не погоджуються – лише 15-16 % опитаних (табл. 1.7).

Серед жінок судження про те, що ролі чоловіка та жінки у суспільстві та у сім'ї відрізняються, мають дещо більший рівень підтримки, ніж серед чоловіків (відповідно 3,82 і 3,79 балів проти 3,67 і 3,72 балів) (табл. 1.8). Також рівень підтримки вказаних суджень зростає із віком респондентів – якщо середній бал підтримки цих суджень серед наймолодшої вікової групи становить 3,63 балів (стосовно суспільства) і 3,60 балів (стосовно сім'ї), то у найстаршій віковій групі він становить 3,81 балів і 3,86 балів відповідно (табл. 1.9). Водночас істотних відмінностей в рівні підтримки згаданих суджень серед різних категорій респондентів за освітою і майновим станом не спостерігається (табл. 1.10–1.11).

Мешканці Києва більшою мірою погоджуються, ніж не погоджуються із судженням про те, що *в сучасному суспільстві об'єктивно існують «чоловічі» та «жіночі» професії* – повністю або скоріше погоджуються з цим судженням 58,5 % опитаних, тоді як повністю або скоріше не погоджуються – лише 16,7 % опитаних (середній бал погодження із цим судженням – 3,67 балів за 5-бальною шкалою).

Судження про те, що *при виборі майбутньої професії дитини необхідно враховувати, наскільки ця професія відповідає її статі*, отримало меншу підтримку, ніж судження про «чоловічі» та «жіночі» професії. Проте його підтримують все одно дещо більше респондентів, ніж не підтримують (середній бал підтримки – 3,31 балів за 5-бальною шкалою) (табл. 1.7).

І стосовно судження про «жіночі» та «чоловічі» професії, і стосовно судження про врахування при виборі майбутньої професії дитини того, наскільки ця професія відповідає її статі, не зафіксовано значних відмінностей у їх підтримці / не підтримці залежно від статі та освіти респондентів (табл. 1.8 та 1.10). Водночас спостерігається досить чітка тенденція до збільшення рівня підтримки вказаних суджень із зростанням віку респондентів. Зокрема, судження про те, що *при виборі майбутньої професії дитини необхідно враховувати, наскільки ця професія відповідає статі дитини*, серед респондентів 18-29 років має рівень підтримки лише 2,88 балів, тоді як серед респондентів віком від 60 років – 3,51 балів за 5-бальною шкалою (табл. 1.9).

Результати опитування свідчать, що кияни скоріше не погоджуються, ніж погоджуються з точкою зору про те, що в Києві жінки мають меншу оплату праці та менші можливості для того, щоб зробити успішну кар'єру, порівняно з чоловіками. Зокрема, із судженням про те, що *в цілому в Києві за одну ту саму роботу жінки отримують меншу оплату, ніж чоловіки*, повністю або скоріше погоджуються 31,9 % опитаних, а повністю або скоріше не погоджуються – 41,6 % опитаних (середній бал погодження з цим судженням – 2,83 балів за 5-бальною шкалою). Ще меншою мірою респонденти погоджуються із судженням про те, що *в цілому в Києві жінки мають менше можливостей зробити успішну кар'єру, ніж чоловіки*. Повністю або скоріше погоджуються з вказаним судженням 26,7 % опитаних, а повністю або скоріше не погоджуються – 50,0 % опитаних (середній бал погодження із судженням – 2,58 балів за 5-бальною шкалою) (табл. 1.7).

Згідно з результатами опитування, більшість киян вважають, що *в теперішніх умовах жінки та чоловіки мають рівні можливості для досягнення лідерських позицій у різних сферах суспільного життя*. Погоджуються (повністю або скоріше) із таким судженням 58,3 % респондентів, а не погоджуються (повністю або скоріше) – лише 13,1 % респондентів (середній бал погодження із вказаним судженням – 3,74 балів за 5-бальною шкалою) (табл. 1.7). Рівень погодження із згаданим судженням дещо вищий серед чоловіків (3,85 балів), ніж серед жінок (3,66 балів) (табл. 1.8).

В цілому опитані чоловіки менше погоджуються з двома згаданими судженнями, ніж жінки. Зокрема, середній бал погодження із судженням про те, що *в цілому в Києві за одну ту саму роботу жінки отримують меншу оплату, ніж чоловіки*, серед чоловіків становить 2,64 балів, а серед жінок – 2,99 балів. Середній бал погодження із судженням про те, що *в цілому в Києві жінки мають менше можливостей зробити успішну кар'єру, ніж чоловіки*, серед опитаних чоловіків становить 2,42 балів, а серед жінок – 2,69 балів (табл. 1.8). Також спостерігається тенденція до зростання рівня підтримки двох згаданих суджень (стосовно оплати праці жінок та можливостей для них зробити успішну кар'єру) із зростанням віку респондентів (табл. 1.9).

Згідно з результатами опитування, серед киян немає одностайної думки стосовно того, чи відрізняються ролі чоловіки та жінки в державному управлінні, та щодо доцільності

дотримання балансу представленості чоловіків та жінок в органах влади. Зокрема, із судженням про те, що *ролі чоловіка та жінки у державному управлінні відрізняються*, – хочемо ми цього, чи ні, погоджуються (повністю або скоріше) 41,5 % опитаних, а не погоджуються (повністю або скоріше) 30,1 % опитаних (середній бал погодження із цим судженням – 3,13 балів за 5-бальною шкалою). Із судженням, що *дотримання балансу представленості чоловіків та жінок у складі органів влади не є принциповим та може зашкодити ефективності управління*, погоджуються (повністю або скоріше) 31,4 % опитаних, а не погоджуються (повністю або скоріше) – 32,5 % опитаних (середній бал погодження з вказаним судженням – 2,96 балів за 5-бальною шкалою) (табл. 1.7). Спостерігається чітка тенденція до зростання рівня підтримки двох згаданих суджень із зростанням віку респондентів (табл. 1.9).

**Таблиця 1.7. Розподіл відповідей на запитання «Наскільки Ви погоджуєтесь чи не погоджуєтесь з наступними судженнями за 5-бальною шкалою, де 1 бал – повністю не погоджуюсь, а 5 балів – повністю погоджуюсь?»,
% від кількості респондентів, які відповіли на запитання**

	Оцінка, балів					Важко відповісти	Середня оцінка, балів
	1	2	3	4	5		
Ролі чоловіка та жінки у суспільстві відрізняються, – хочемо ми цього, чи ні	6,5	9,8	17,6	30,0	33,2	2,8	3,76
Ролі чоловіка та жінки у сім'ї відрізняються, – хочемо ми цього, чи ні	6,7	8,6	19,0	30,1	32,8	2,7	3,76
У сучасному суспільстві об'єктивно існують «чоловічі» та «жіночі» професії	6,2	10,5	21,7	29,0	29,5	3,1	3,67
При виборі майбутньої професії дитини необхідно враховувати, наскільки ця професія	11,8	15,4	20,5	23,7	22,4	6,1	3,31

відповідає статі дитини							
В цілому в Києві за одну ту саму роботу жінки отримують меншу оплату, ніж чоловіки	20,0	21,6	16,5	17,4	14,5	9,9	2,83
В цілому в Києві жінки мають менше можливостей зробити успішну кар'єру, ніж чоловіки	25,9	24,1	18,0	17,7	9,0	5,2	2,58
Ролі чоловіка та жінки у державному управлінні відрізняються, – хочемо ми цього, чи ні	14,3	15,8	21,3	26,5	15,0	7,1	3,13
Дотримання балансу представленості чоловіків та жінок у складі органів влади не є принциповим та може зашкодити ефективності управління	14,4	18,1	23,9	19,7	11,7	12,2	2,96
В теперішніх умовах жінки та чоловіки мають рівні можливості для досягнення лідерських позицій у різних сферах суспільного життя	3,7	9,4	21,3	30,8	27,5	7,3	3,74

Таблиця 1.8. Розподіл відповідей на запитання «Наскільки Ви погоджуєтесь чи не погоджуєтесь з наступними судженнями за 5-бальною шкалою, де 1 бал – повністю не погоджуюсь, а 5 балів – повністю погоджуюсь?»
залежно від статі респондентів
% від кількості респондентів відповідної статі, які відповіли на запитання

	Середня оцінка, балів		
	Чолові- ки	Жін- ки	ВСІ ОПИТАНІ
Ролі чоловіка та жінки у суспільстві	3,67	3,82	3,76

відрізняються, – хочемо ми цього, чи ні			
Ролі чоловіка та жінки у сім'ї відрізняються, – хочемо ми цього, чи ні	3,72	3,79	3,76
У сучасному суспільстві об'єктивно існують «чоловічі» та «жіночі» професії	3,66	3,68	3,67
При виборі майбутньої професії дитини необхідно враховувати, наскільки ця професія відповідає статі дитини	3,27	3,35	3,31
В цілому в Києві за одну ту саму роботу жінки отримують меншу оплату, ніж чоловіки	2,64	2,99	2,83
В цілому в Києві жінки мають менше можливостей зробити успішну кар'єру, ніж чоловіки	2,42	2,69	2,58
Ролі чоловіка та жінки у державному управлінні відрізняються, – хочемо ми цього, чи ні	2,99	3,24	3,13
Дотримання балансу представленості чоловіків і жінок у складі органів влади не є принциповим та може зашкодити ефективності управління	2,90	3,00	2,96
У теперішніх умовах жінки та чоловіки мають рівні можливості для досягнення лідерських позицій у різних сферах суспільного життя	3,85	3,66	3,74

Таблиця 1.9. Розподіл відповідей на запитання «Наскільки Ви погоджуєтесь чи не погоджуєтесь з наступними судженнями за 5-бальною шкалою, де 1 бал – повністю не погоджуюсь, а 5 балів – повністю погоджуюсь?»
залежно від віку респондентів
% від кількості респондентів відповідного віку, які відповіли на запитання

	Середня оцінка, балів					Всі опитані
	Вікові категорії респондентів					
	18-29 років	30-44 років	45-59 років	60 років та більше		
Ролі чоловіка та жінки у суспільстві відрізняються, – хочемо ми цього, чи ні	3,63	3,77	3,77	3,81	3,76	
Ролі чоловіка та жінки у	3,60	3,74	3,77	3,86	3,76	

сім'ї відрізняються, – хочемо ми цього, чи ні					
У сучасному суспільстві об'єктивно існують «чоловічі» та «жіночі» професії	3,43	3,68	3,77	3,70	3,67
При виборі майбутньої професії дитини необхідно враховувати, наскільки ця професія відповідає статі дитини	2,88	3,31	3,39	3,51	3,31
В цілому в Києві за одну ту саму роботу жінки отримують меншу оплату, ніж чоловіки	2,64	2,73	2,86	3,07	2,83
В цілому в Києві жінки мають менше можливостей зробити успішну кар'єру, ніж чоловіки	2,46	2,44	2,55	2,84	2,58
Ролі чоловіка та жінки у державному управлінні відрізняються, – хочемо ми цього, чи ні	3,03	3,06	3,14	3,27	3,13
Дотримання балансу представленості чоловіків і жінок у складі органів влади не є принциповим та може зашкодити ефективності управління	2,81	2,94	2,98	3,05	2,96
У теперішніх умовах жінки та чоловіки мають рівні можливості для досягнення лідерських позицій у різних сферах суспільного життя	3,80	3,72	3,76	3,72	3,74

Згідно з результатами дослідження, трьома основними категоріями опитаних киян за характером зайнятості є наймані працівники приватного сектору (30,6% опитаних); пенсіонери (за віком або інвалідністю) (25,9%) та працівники державного або комунального сектору (17,6%). Самозайняті працівники становлять 7,4% від усіх опитаних, студенти – 5,1%, безробітні та

особи, які перебувають у декретній відпустці, – по 3,6%, власники бізнесу (мають найманих працівників) – 2,5% (табл. 1.10).

Таблиця 1.10. Розподіл відповідей на запитання «Чи працюєте Ви тепер, і якщо так, то в якому секторі економіки (якщо Ви працюєте в кількох різних секторах, то назвіть сектор, в якому Ви отримуєте найбільші доходи)?»

Характер зайнятості респондентів	% від усіх респондентів
Працюю на державному чи комунальному підприємстві (в установі, організації)	17,6
Працюю у приватному секторі як найманий працівник	30,6
Працюю у приватному секторі як власник бізнесу (маю найманих працівників)	2,5
Працюю сам на себе (не є найманим працівником і не маю найманих працівників)	7,4
Безробітний (не маю постійної роботи і займаюся її пошуком)	3,6
Не маю постійної роботи і не займаюся її пошуком (веду домашнє господарство і т. п.)	2,9
Перебуваю у декретній відпустці	3,6
Перебуваю на пенсії (за віком або інвалідністю)	25,9
Навчаюся (студент або учень стаціонарної форми навчання)	5,1
Ваш варіант	0,1
Відмова від відповіді	0,7

Серед чоловіків значно вищою, порівняно з усіма опитаними, є частка найманих працівників приватного сектору та самозайнятих осіб, а серед жінок – працівників державного й комунального секторів; пенсіонерів; домогосподарок та осіб, які перебувають у декретній відпустці (табл. 1.11).

Таблиця 1.11. Розподіл відповідей на запитання «Чи працюєте Ви тепер, і якщо так, то в якому секторі економіки (якщо Ви працюєте в кількох різних секторах, то назвіть сектор, в якому Ви отримуєте найбільші доходи)?»

залежно від статі респондентів

% від кількості респондентів відповідної статі, які відповіли на запитання

Характер зайнятості респондентів	Чолові- ки	Жін- ки	ВСІ ОПИТАНІ
Працюю на державному чи комунальному підприємстві (в установі, організації)	15,4	19,3	17,6
Працюю у приватному секторі як найманий працівник	36,7	25,8	30,6
Працюю у приватному секторі як власник бізнесу (маю найманих працівників)	3,0	2,1	2,5
Працюю сам на себе (не є найманим працівником і не маю найманих працівників)	10,7	4,9	7,4
Безробітний (не маю постійної роботи і займаюся її пошуком)	4,3	3,1	3,6
Не маю постійної роботи і не займаюся її пошуком (веду домашнє господарство і т. п.)	0,9	4,3	2,9
Перебуваю у декретній відпустці	0,0	6,4	3,6
Перебуваю на пенсії (за віком або інвалідністю)	22,1	28,9	25,9
Навчаюся (студент або учень стаціонарної форми навчання)	6,1	4,4	5,1
Ваш варіант	0,1	0,1	0,1
Відмова від відповіді	0,7	0,6	0,7

Згідно з результатами опитування, лише 44,3 % респондентів, з числа тих, які працюють (в державному, комунальному, приватному секторах або як самозайняті особи), на теперішній час працюють за тією професією (спеціальністю), яку вони отримали раніше. 6,8 % працюючих респондентів на сьогодні працюють і за раніше отриманою професією (спеціальністю), і за іншою професією (спеціальністю). Водночас 46,5 % працюючих респондентів відповіли, що на цей час вони не працюють за професією (спеціальністю), яку вони отримали раніше (табл. 1.12).

Таблиця 1.12. Розподіл відповідей на запитання «Чи працюєте Ви тепер за професією (спеціальністю), яку Ви отримали раніше?»

Варіанти відповіді	% від кількості респондентів, які працюють
Так, працюю тільки за професією (спеціальністю), яку отримав (отримала)	44,3

раніше	
Працюю за спеціальністю, яку отримав (отримала) раніше, але паралельно працюю за іншою спеціальністю (іншими спеціальностями)	6,8
Ні, я не працюю за професією (спеціальністю), яку отримав (отримала) раніше	46,5
Відмова від відповіді	2,4

Відносно більша частка респондентів, які тепер працюють за професією (спеціальністю), яку вони отримали раніше, спостерігається серед жінок; респондентів віком 18-29 років; респондентів з повною вищою освітою; працівників державних та комунальних підприємств; респондентів, які оцінюють свій майновий стан як вищий за середній. Водночас відносно більша частка респондентів, які тепер не працюють за професією (спеціальністю), яку вони отримали раніше, спостерігається серед чоловіків; респондентів віком понад 45 років; респондентів з повною загальною середньою або професійно-технічною освітою; серед самозайнятих осіб; серед респондентів, які оцінюють свій майновий стан як нижчий за середній (табл. 1.13 – 1.17).

**Таблиця 1.13. Розподіл відповідей на запитання «Чи працюєте Ви тепер за професією (спеціальністю), яку Ви отримали раніше?»
% від кількості респондентів відповідної статі, які працюють**

	Чоловіки	Жінки	ВСІ ОПИТАНІ
Так, працюю тільки за професією (спеціальністю), яку отримав (отримала) раніше	40,6	47,9	44,3
Працюю за спеціальністю, яку отримав (отримала) раніше, але паралельно працюю за іншою спеціальністю	9,2	4,4	6,8
Ні, я не працюю за професією (спеціальністю), яку отримав (отримала) раніше	47,6	45,5	46,5
Відмова від відповіді	2,6	2,2	2,4

**Таблиця 1.14. Розподіл відповідей на запитання «Чи працюєте Ви тепер за професією (спеціальністю), яку Ви отримали раніше?»
залежно від віку респондентів**

% від кількості респондентів відповідного віку, які працюють

	Вікові категорії респондентів				ВСІ ОПИТАНІ
	18-29 років	30-44 років	45-59 років	60 років та більше	
Так, працюю тільки за професією (спеціальністю), яку отримав (отримала) раніше	52,1	44,3	42,2	37,5	44,3
Працюю за спеціальністю, яку отримав (отримала)	6,6	7,0	6,3	8,3	6,8
Ні, я не працюю за професією (спеціальністю), яку отримав (отримала) раніше	38,9	45,5	49,8	52,8	46,5
Відмова від відповіді	2,4	3,1	1,7	1,4	2,4

Таблиця 1.15. Розподіл відповідей на запитання «Чи працюєте Ви тепер за професією (спеціальністю), яку Ви отримали раніше?»

залежно від освіти респондентів

% від кількості респондентів із відповідною освітою, які працюють

	Освіта респондентів			ВСІ ОПИТАНІ
	Повна загальна середня або професійно- технічна	Базова вища	Повна вища	
Так, працюю тільки за професією (спеціальністю), яку отримав (отримала) раніше	31,7	37,2	49,5	44,3
Працюю за спеціальністю, яку отримав (отримала) раніше, але паралельно працюю за іншою спеціальністю	8,5	4,6	6,9	6,8
Ні, я не працюю за професією (спеціальністю), яку отримав (отримала) раніше	57,0	55,3	41,5	46,5

Відмова від відповіді	2,8	2,8	2,1	2,4
-----------------------	-----	-----	-----	-----

Таблиця 1.16. Розподіл відповідей на запитання «Чи працюєте Ви тепер за професією (спеціальністю), яку Ви отримали раніше?» залежно від характеру зайнятості респондентів
% від кількості працюючих респондентів із відповідним характером зайнятості

	<i>Характер зайнятості респондентів</i>				ВСІ ОПИТАНІ
	<i>Працюю на державному чи комунальному підприємстві (в установі, організації)</i>	<i>Працюю на приватному підприємстві (в установі, організації)</i>	<i>Власник бізнесу (маю найманих працівників)</i>	<i>Працюю сам на себе</i>	
Так, працюю тільки за професією (спеціальністю), яку отримав (отримала) раніше	58,2	42,3	26,0	25,5	44,3
Працюю за спеціальністю, яку отримав (отримала) раніше, але паралельно працюю за іншою спеціальністю	5,7	5,2	20,0	11,4	6,8
Ні, я не працюю за професією спеціальністю, яку отримав (отримала) раніше	33,2	50,8	44,0	61,1	46,5
Відмова від відповіді	2,8	1,6	10,0	2,0	2,4

Таблиця 1.17. Розподіл відповідей на запитання «Чи працюєте Ви тепер за професією (спеціальністю), яку Ви отримали раніше?» залежно від майнового класу, до якого відносять себе респонденти
% від кількості працюючих респондентів, які відносять себе до відповідного майнового класу

	<i>Майнові класи респондентів</i>				<i>ВСІ ОПІТАНІ</i>
	<i>Вищий за середній</i>	<i>Середній</i>	<i>Нижчий за середній</i>	<i>Бідні</i>	
Так, працюю тільки за професією (спеціальністю), яку отримав (отримала) раніше	55,7	47,1	38,1	45,5	44,3
Працюю за спеціальністю, яку отримав (отримала) раніше, але паралельно працюю за іншою спеціальністю	8,2	7,7	3,9	9,1	6,8
Ні, я не працюю за професією (спеціальністю), яку отримав (отримала) раніше	34,4	42,3	56,5	45,5	46,5
Відмова від відповіді	1,6	2,9	1,5	0,0	2,4

Згідно з результатами опитування, досить значна кількість працюючих киян має *можливості гнучкого графіка роботи* за місцем свого працевлаштування. 44,9 % опитаних респондентів з числа тих, які працюють, оцінили наявність на їхній роботі можливостей для гнучкого графіка в 5 або 4 бали за 5-бальною шкалою, тоді як відсутні або майже відсутні можливості для гнучкого графіка роботи (1 або 2 бали за 5-бальною шкалою) у 41,4 % працюючих респондентів (табл. 1.18).

Можливість дистанційної роботи є менш доступною для працюючих киян – лише 29,2 % респондентів з числа тих, які працюють, оцінили наявність на їхній роботі можливостей для дистанційної роботи в 5 або 4 бали за 5-бальною шкалою. Водночас відсутні або майже відсутні можливості для дистанційної роботи у майже 60 % працюючих киян (табл. 1.18).

Результати опитування свідчать, що більшість працюючих киян не мають *можливості брати свою дитину (дітей) на роботу* – лише 15,6 % респондентів з числа тих, які працюють, оцінили наявність можливостей для того, щоби взяти дитину на їхню роботу, в 5 або 4 бали за 5-бальною шкалою. Водночас у 70,0 % працюючих киян така можливість повністю або майже повністю відсутня (табл. 1.18).

Згідно з результатами опитування, у переважної більшості працюючих киян на їхніх роботах відсутні посади офісної няні (вихователя, вчителя); дитячий куточок або садок; кімната грудного вигодовування; транспортне обслуговування працівників з дітьми. Про наявність вказаних можливостей для поєднання професійних обов'язків та приватного життя повідомили лише 3,2 %, 5,0 %, 2,2 % і 2,0 % працюючих респондентів відповідно (табл. 1.18).

Згідно з відповідями опитаних киян (з числа тих, які працюють), у переважної більшості з них на роботі відсутні програми особистого розвитку для батьків, а також програми, спрямовані на гендерну проблематику, зокрема щодо виявлення гендерних дисбалансів, просування жінок до лідерства тощо. У 5 або 4 бали за 5-бальною шкалою оцінили наявність таких програм на їхній роботі лише 9,2 % та 10,9 % працюючих респондентів відповідно (табл. 1.18).

Водночас програми для підвищення кваліфікації та перекваліфікації співробітників є більш доступними для працюючих киян – в 5 або 4 бали за 5-бальною шкалою оцінили наявність таких програм на їхніх роботах 53,2 % респондентів (з числа тих, які працюють), тоді як про повну або майже повну відсутність подібних програм на їхніх роботах повідомили 34,4 % працюючих респондентів (табл. 1.18).

Таблиця 1.18. Розподіл відповідей на запитання «Наскільки на Вашій роботі створені / існують сприятливі умови для поєднання професійних обов'язків і приватного життя працівників? Оцініть, будь ласка, за 5-бальною шкалою, де 1 бал – відповідні умови повністю відсутні, а 5 балів – відповідні умови наявні повною мірою», % від кількості респондентів, які працюють на підприємствах, установах, в організаціях

	Оцінка наявності відповідних умов, балів					Важко відповісти	Середня оцінка, балів
	1	2	3	4	5		
Можливість гнучкого графіка роботи	33,5	7,9	12,4	15,8	29,1	1,3	2,99

Можливість дистанційної роботи	54,4	5,5	9,8	8,6	20,6	1,2	2,35
Можливість взяти дитину на роботу	63,3	6,7	10,1	6,1	9,5	4,3	1,87
Наявність посади офісної няні / вихователя / вчителя на роботі	89,2	2,4	1,8	1,7	1,5	3,4	1,18
Наявність дитячого куточка / садка на роботі	86,4	2,8	2,1	2,6	2,4	3,7	1,25
Наявність кімнати грудного вигодовування на роботі	89,7	2,0	1,5	1,1	1,1	4,6	1,13
Транспортне обслуговування працівників з дітьми	89,3	2,6	1,7	1,2	0,8	4,4	1,13
Чи є у вашій організації програма особистого розвитку для батьків (як жінок, так і чоловіків), включаючи батьків, які повертаються з відпустки по догляду за дитиною або демобілізовані?	69,5	5,4	6,8	5,0	4,2	9,2	1,56
Чи є у вашій організації програми, спрямовані на гендерну проблематику, зокрема щодо виявлення гендерних дисбалансів, просування жінок до лідерства тощо?	63,6	4,9	8,2	6,0	4,9	12,5	1,67
Чи існують у Вашій організації (установі) програми підвищення кваліфікації і перекваліфікації співробітників?	30,2	4,2	8,6	14,8	36,6	5,6	3,25

Згідно з результатами опитування, наявність можливостей для гнучкого графіка роботи в чоловіків і жінок є приблизно

однаковою. Водночас жінки відносно частіше, порівняно з чоловіками, вказували на наявність у них можливості працювати дистанційно (табл. 1.19). Спостерігається чітка тенденція до зменшення доступності гнучкого графіка роботи та можливості працювати дистанційно із зростанням віку працюючих киян (табл. 1.20). Результати опитування також свідчать про значно більший рівень можливостей для гнучкого графіка роботи та дистанційної роботи для киян, які працюють на підприємствах (організаціях, установах) приватної форми власності порівняно із працівниками державних або комунальних підприємств (організацій, установ) (табл. 1.21).

Таблиця 1.19. Розподіл відповідей на запитання «Наскільки на Вашій роботі створені / існують сприятливі умови для поєднання професійних обов’язків і приватного життя працівників? Оцініть, будь ласка, за 5-бальною шкалою, де 1 бал – відповідні умови повністю відсутні, а 5 балів – відповідні умови наявні повною мірою», залежно від статі респондентів, % від кількості респондентів відповідної статі, які працюють на підприємствах, установах, в організаціях

	<i>Середня оцінка наявності відповідних умов, балів</i>		
	<i>Чоловіки</i>	<i>Жінки</i>	<i>ВСІ ОПИТАНІ</i>
Можливість гнучкого графіка роботи	2,96	3,02	2,99
Можливість дистанційної роботи	2,18	2,50	2,35
Можливість взяти дитину на роботу	1,66	2,07	1,87
Наявність посади офісної няні / вихователя / вчителя на роботі	1,14	1,21	1,18
Наявність дитячого куточка / садка на роботі	1,20	1,31	1,25
Наявність кімнати грудного вигодовування на роботі	1,11	1,16	1,13
Транспортне обслуговування працівників з дітьми	1,11	1,15	1,13
Чи є у вашій організації програма особистого розвитку для батьків (як жінок, так і чоловіків), включаючи батьків, які повертаються з відпустки по догляду за дитиною або демобілізовані?	1,50	1,61	1,56
Чи є у вашій організації програми,	1,62	1,72	1,67

спрямовані на гендерну проблематику, зокрема щодо виявлення гендерних дисбалансів, просування жінок до лідерства тощо?			
Чи існують у Вашій організації (установі) програми підвищення кваліфікації і перекваліфікації співробітників?	3,18	3,31	3,25

Таблиця 1.20. Розподіл відповідей на запитання «Наскільки на Вашій роботі створені / існують сприятливі умови для поєднання професійних обов'язків і приватного життя працівників? Оцініть, будь ласка, за 5-бальною шкалою, де 1 бал – відповідні умови повністю відсутні, а 5 балів – відповідні умови наявні повною мірою», залежно від віку респондентів, % від кількості респондентів відповідної статі, які працюють на підприємствах, установах, в організаціях

	Середня оцінка наявності відповідних умов, балів				
	Вікові категорії респондентів				ВСІ ОПИТАНІ
	18-29 років	30-44 років	45-59 років	60 років та більше	
Можливість гнучкого графіка роботи	3,49	3,04	2,78	2,70	2,99
Можливість дистанційної роботи	2,64	2,47	2,14	2,08	2,35
Можливість взяти дитину на роботу	1,71	2,04	1,72	1,89	1,87
Наявність посади офісної няні / вихователя / вчителя на роботі	1,08	1,22	1,14	1,33	1,18
Наявність дитячого куточка / садка на роботі	1,18	1,27	1,24	1,40	1,25
Наявність кімнати грудного вигодовування на роботі	1,02	1,17	1,12	1,21	1,13
Транспортне обслуговування	1,06	1,14	1,13	1,26	1,13

працівників з дітьми					
Чи є у вашій організації програма особистого розвитку для батьків (як жінок, так і чоловіків), включаючи батьків, які повертаються з відпустки по догляду за дитиною або демобілізовані?	1,45	1,62	1,57	1,32	1,56
Чи є у вашій організації програми, спрямовані на гендерну проблематику, зокрема щодо виявлення гендерних дисбалансів, просування жінок до лідерства тощо?	1,80	1,74	1,55	1,59	1,67
Чи існують у Вашій організації програми підвищення кваліфікації та перекваліфікації співробітників?	3,41	3,26	3,21	3,02	3,25

Таблиця 1.21. Розподіл відповідей на запитання «Наскільки на Вашій роботі створені / існують сприятливі умови для поєднання професійних обов’язків і приватного життя працівників? Оцініть, будь ласка, за 5-бальною шкалою, де 1 бал – відповідні умови повністю відсутні, а 5 балів – відповідні умови наявні повною мірою», залежно від характеру зайнятості респондентів
% від кількості працюючих респондентів з відповідним характером зайнятості

	Характер зайнятості респондентів		ВСІ ОПИТАНІ
	Працюю на державному чи комунальному підприємстві (в установі, організації)	Працюю на приватному підприємстві (в установі, організації)	
Можливість гнучкого графіка роботи	2,45	3,25	2,99

Можливість дистанційної роботи	2,12	2,42	2,35
Можливість взяти дитину на роботу	1,84	1,84	1,87
Наявність посади офісної няні / вихователя / вчителя на роботі	1,29	1,10	1,18
Наявність дитячого куточка / садка на роботі	1,39	1,17	1,25
Наявність кімнати грудного вигодовування на роботі	1,21	1,06	1,13
Транспортне обслуговування працівників з дітьми	1,23	1,08	1,13
Чи є у вашій організації програма особистого розвитку для батьків (як жінок, так і чоловіків), включаючи батьків, які повертаються з відпустки по догляду за дитиною або демобілізовані?	1,67	1,50	1,56
Чи є у вашій організації програми, спрямовані на гендерну проблематику, зокрема щодо виявлення гендерних дисбалансів, просування жінок до лідерства тощо?	1,83	1,59	1,67
Чи існують у Вашій організації (установі) програми підвищення кваліфікації і перекваліфікації співробітників?	3,59	3,10	3,25

Працюючі кияни, які взяли участь в опитуванні, переважно заперечують наявність на їхніх роботах проявів сексизму, дискримінації за статтю при прийнятті на роботу та дискримінації за статтю під час виконання службових обов'язків. Зокрема, лише 2,7 % працюючих респондентів вважають, що на їхніх роботах дуже поширені або поширені (5 або 4 балів за 5-бальною шкалою) *прояви сексизму*, тоді як 83,6 % опитаних відповіли, що на їхніх роботах такі прояви повністю відсутні. 3,7 % працюючих

респондентів вважають, що на їхніх роботах дуже поширена або поширена дискримінація за статтю під час прийняття на роботу, а 80,3 % вважають, що така дискримінація на їхніх роботах повністю відсутня. Майже аналогічними є оцінки стосовно наявності / відсутності дискримінації за статтю під час виконання службових обов'язків – вказане явище вважають дуже поширеним або поширеним на їхніх роботах 3,6% працюючих респондентів, тоді як 80,9 % працюючих респондентів відповіли, що, на їхню думку, прояви такої дискримінації на їхніх роботах взагалі відсутні (табл. 1.22).

Таблиця 1.22. Розподіл відповідей на запитання

«Як Ви вважаєте, наскільки на Вашій роботі наявні прояви сексизму, дискримінації за статтю під час прийняття на роботу, дискримінації за статтю під час виконання службових обов'язків? Оцініть, будь ласка, за 5-бальною шкалою, де 1 бал – такі прояви взагалі відсутні, а 5 балів – такі прояви дуже поширені»,
% від кількості респондентів, які працюють на підприємствах, установах, в організаціях

	Оцінка наявності відповідних проявів, балів					Важко відповісти	Середня оцінка, балів
	1	2	3	4	5		
Прояви сексизму	83,6	7,0	4,6	1,5	1,2	2,1	1,26
Дискримінація за статтю під час прийняття на роботу	80,3	9,0	4,9	2,4	1,3	2,2	1,32
Дискримінація за статтю під час виконання службових обов'язків	80,9	8,4	5,1	2,4	1,2	2,0	1,31

В цілому жінки частіше порівняно з чоловіками вказують на наявність на їхніх роботах проявів сексизму та дискримінації за статтю, проте різниця між оцінками жінок і чоловіків в цьому питанні є не дуже значною (табл. 1.23). У розрізі вікових категорій респондентів найчастіше вказують на прояви сексизму або дискримінації за статтю на їхніх роботах представники наймолодшої вікової групи (18-29 років). Із зростанням віку респондентів частота згадувань про вказані прояви в цілому зменшується (табл. 1.24). Також спостерігається більша частота згадувань про прояви сексизму та дискримінації за статтю на

роботі серед працівників державних і комунальних підприємств (установ, організацій) порівняно з найманими працівниками підприємств (установ, організацій) приватної форми власності (табл. 1.25).

Таблиця 1.23. Розподіл відповідей на запитання

«Як Ви вважаєте, наскільки на Вашій роботі наявні прояви сексизму, дискримінації за статтю під час прийняття на роботу, дискримінації за статтю під час виконання службових обов'язків?»

Оцініть, будь ласка, за 5-бальною шкалою, де 1 бал – такі прояви взагалі відсутні, а 5 балів – такі прояви дуже поширені»

залежно від статі респондентів,

% від кількості респондентів відповідної статі, які працюють на підприємствах, установах, в організаціях

	Середня оцінка наявності відповідних умов, балів		
	Чоловіки	Жінки	ВСІ ОПИТАНІ
Прояви сексизму	1,20	1,31	1,26
Дискримінація за статтю під час прийняття на роботу	1,28	1,35	1,32
Дискримінація за статтю під час виконання службових обов'язків	1,25	1,37	1,31

Таблиця 1.24. Розподіл відповідей на запитання

«Як Ви вважаєте, наскільки на Вашій роботі наявні прояви сексизму, дискримінації за статтю під час прийняття на роботу, дискримінації за статтю під час виконання службових обов'язків?»

Оцініть, будь ласка, за 5-бальною шкалою, де 1 бал – такі прояви взагалі відсутні, а 5 балів – такі прояви дуже поширені»

залежно від віку респондентів,

% від кількості респондентів відповідної статі, які працюють на підприємствах, установах, в організаціях

	Середня оцінка наявності відповідних умов, балів					ВСІ ОПИТАНІ
	Вікові категорії респондентів					
	18-29 років	30-44 років	45-59 років	60 років та більше		
Прояви сексизму	1,39	1,27	1,22	1,14	1,26	
Дискримінація за	1,44	1,38	1,22	1,20	1,32	

статтю під час прийняття на роботу					
Дискримінація за статтю під час виконання службових обов'язків	1,42	1,35	1,25	1,22	1,31

Таблиця 1.25. Розподіл відповідей на запитання

«Як Ви вважаєте, наскільки на Вашій роботі наявні прояви сексизму, дискримінації за статтю під час прийняття на роботу, дискримінації за статтю під час виконання службових обов'язків?»

Оцініть, будь ласка, за 5-бальною шкалою, де 1 бал – такі прояви взагалі відсутні, а 5 балів – такі прояви дуже поширені»

залежно від характеру зайнятості респондентів

% від кількості працюючих респондентів з відповідним характером зайнятості

	Характер зайнятості респондентів		ВСІ ОПИТАНІ
	Працюю на державному чи комунальному підприємстві (в установі, організації)	Працюю на приватному підприємстві (в установі, організації)	
Прояви сексизму	1,32	1,22	1,26
Дискримінація за статтю під час прийняття на роботу	1,41	1,26	1,32
Дискримінація за статтю під час виконання службових обов'язків	1,42	1,24	1,31

Проведене дослідження засвідчило, що мешканці столиці України – м. Києва – загалом демонструють високий рівень обізнаності з питаннями рівності прав і можливостей чоловіків та жінок, а також переважно позитивне ставлення до принципів гендерної рівності. Разом із тим виявлено наявність стереотипних уявлень, зокрема в контексті розподілу сімейних і професійних ролей, що свідчить про потребу в подальшій інформаційно-просвітницькій роботі.

Аналіз отриманих результатів дозволив ідентифікувати сфери, у яких спостерігається найбільший дисбаланс – це, передусім, зайнятість та кар'єрне просування жінок. Крім того, було зафіксовано недостатній рівень поінформованості громадян

щодо існуючих механізмів захисту прав у випадках дискримінації за ознакою статі.

Таким чином, ефективне впровадження гендерно орієнтованої політики на місцевому рівні потребує не лише нормативної підтримки, а й активної участі громадськості, підвищення гендерної чутливості державних інституцій, медіа та системи освіти. Результати дослідження можуть бути використані для подальшого вдосконалення місцевих програм, спрямованих на утвердження принципів рівності та недискримінації в урбаністичному середовищі.

УДК 316.77:305-055.2:93/94

Галина Єрко,
викладачка-методистка, голова циклової комісії
суспільних та художньо-мистецьких дисциплін,
Луцький педагогічний фаховий коледж
Комунального закладу вищої освіти
«Луцький педагогічний коледж»
Волинської обласної ради,
м. Луцьк

ЖІНКИ, ЩО ТВОРИЛИ ІСТОРІЮ: ЯК ПОДКАСТИ РОЗКРИВАЮТЬ НЕВІДОМІ СТОРІНКИ МИНУЛОГО

У статті проаналізовано роль подкастів як інноваційного інструменту популяризації жіночої історії. Зроблено акцент на їхньому потенціалі у висвітленні забутих або маргіналізованих історій жінок, що зробили вагомий внесок у науку, культуру, політику та суспільство. Подано приклади успішних українськокомовних і міжнародних подкастів, а також висвітлено їхнє освітнє значення для формування критичного мислення, історичної пам'яті й гендерної чутливості.

Ключові слова: жіноча історія, подкасти, історична пам'ять, популяризація науки, феміністична історіографія.

Жіночі історії довгий час залишалися невидимими у традиційній історіографії. Утім, розвиток цифрових медіа, зокрема подкастингу, відкриває нові можливості для вивчення, переосмислення та популяризації історій жінок, які впливали на перебіг суспільно-політичних і культурних процесів. Цей формат дедалі частіше використовується для популяризації жіночої історії, адже він доступний, мобільний і привабливий для молодіжної аудиторії.

Мета розвідки – тезово проаналізувати потенціал подкастів як інноваційного формату у висвітленні жіночої історії, особливо тих постатей, які залишалися поза основним історичним наративом.

Подкастинг – це не лише популярний медіаінструмент, а й ефективний засіб інтеграції жіночого досвіду в історичний дискурс. Його використання в науці й освіті сприяє формуванню більш інклюзивного, справедливого та багатоголосого бачення минулого.

Подкаст – це не просто аудіофайл. Це форма оповідного медіа, що базується на глибокому дослідженні, емпатії та гнучкому наративі. На відміну від академічної статті чи підручника, подкаст дозволяє відтворити особистий досвід, інтонацію, контекст, що надзвичайно важливо при висвітленні жіночих історій.

Яка ж роль подкастів в історичному контексті?

По-перше, подкасти дають простір для усної історії.

По-друге, включають мультикультурні й регіональні перспективи.

По-третє, можуть бути інструментом критичного осмислення стереотипів.

По-четверте, дають можливість почути самих жінок через архівні записи, спогади, листи тощо.

У сфері освіти подкасти можуть бути корисними для розвитку історичної пам'яті, критичного мислення, гендерної чутливості та медіаграмотності здобувачок / здобувачів освіти.

У світі спостерігається стрімке зростання інтересу до феміністичних історичних подкастів. Наведемо лише кілька:

«The History Chicks» (США) – подкаст, який висвітлює біографії жінок в історії з додаванням маловідомих фактів і контексту [8].

«What'sHerName» (США) – подкаст, який робить фокус на забутих жінках, які впливали на науку, політику, філософію. Важлива особливість цього ресурсу – у ньому використано архівні матеріали, щоденники, листування [9].

Серед найпомітніших україномовних подкастів, що звертаються до жіночої історії, варто відзначити:

«Невідомі» (Ukrainer) – серія подкастів, яка присвячена маловідомим історіям українських жінок. Тут розповідають про Софію Яблонську, першу українську жінку-фотографиню,

мандрівницю та письменницю; Марію Фішер-Слиж – лікарку та волонтерку з Канади та ін. [6].

«Її війна» – авторський подкаст головної редакторки Громадського радіо Тетяни Трощинської з голосами жінок із найрізноманітніших сфер, що докладаються до перемоги [2].

«Історії сильних» (ГО «PRO WOMEN UA») ще один подкаст волинської громадської організації, що розповідає про видатних українок, які зробили значний внесок у розвиток країни [1].

«Матері-засновниці» (Громадський альянс «Політична дія жінок») – подкаст, присвячений жінкам, які стояли біля витоків українського фемінізму. Розповідає про феміністок, їхню боротьбу та внесок у розвиток суспільства [5].

Подкаст «Ночі Дівочі» розповідає про життя й історії видатних українських жінок, у тому числі тих, хто захищає Україну на фронті сьогодні. Ведуча Леся Мандзевич обговорює з гостями їх досягнення, мрії та життєві історії [4].

«Це зробила вона» – серія подкастів від NV, яка розповідає про відомих українських жінок для тих, хто про них раніше нічого не знав. Серед героїнь, наприклад, астрономка Світлана Герасименко та арбітрка Катерина Монзуль [7].

«Непам'ятники» – це культурно-просвітницький подкаст, який фокусується на невідомих фактах життя видатних українських жінок [3].

Це не повний перелік подкастів, які можна ефективно використовувати не лише при вивченні історії, а й інших заходах з просвітницькою метою.

Подкасти про відомих жінок можуть стати цінним інструментом у вивченні історії, надавши слухачкам / слухачам можливість глибоко зануритися в життя та досягнення жінок, які змінили світ. Завдяки доступності й інтерактивності подкасти можуть бути ефективно використані як у освітньому процесі, так і для особистого розвитку.

Які ж переваги подкастів у вивченні історії?

По-перше, вони є інтерактивними та доступними. Подкасти надають можливість слухачкам / слухачам отримувати інформацію в будь-який час і в будь-якому місці, що робить їх ідеальним інструментом для тих, хто хоче вивчати історію у вільний час. Завдяки цьому формату можна легко поєднувати навчання з іншими поняттями, такими як фізичні вправи або дорога на роботу / навчання.

По-друге, це розповіді та особистий досвід тих, хто висвітлює тему, або є учасником / учасницею сюжету. Подкасти часто включають інтерв'ю з експертками / експертами або самими жінками, чиї історії вивчаються. Це дозволяє слухачкам / слухачам отримати інформацію з першого джерела, що робить розмову більш живою й особистою.

По-третє, охоплює широкий спектр тем: від історії жінок у різних країнах до їхнього внеску в науку, мистецтво та політику, що дозволяє слухачкам / слухачам обирати ті теми, які їх найбільше цікавлять.

Як використовувати подкасти у вивченні історії?

Використання як додаткового джерела інформації. Подкасти можуть бути використані як додатковий матеріал для вивчення історії, доповнюючи традиційні підручники й статті.

Створення дискусійних груп. Слухання подкастів є основою для дискусійних груп, де учасниці / учасники можуть обговорювати теми та питання, які виникають при прослуховуванні епізодів.

Розвиток критичного мислення. Подкасти часто пропонують різні точки зору на історичні події, що розвивають критичне мислення та різні аналітичні навички слухачок / слухачів.

Інтерактивність і доступність. Подкасти дають можливість отримати інформацію в будь-який час і в будь-якому місці, що робить їх ідеальним інструментом для тих, хто хоче вивчити історію у вільний час. Завдяки цьому формату можна легко поєднувати навчання з іншими заняттями.

Особистий досвід і розповіді. Подкасти часто включають інтерв'ю з експертами або самими жінками, чиї історії вивчаються. Це дозволяє слухачкам / слухачам отримати інформацію з першоджерела, що робить історію більш живою й особистою.

Широкий спектр тем. Подкасти охоплюють широкий спектр тем – від історії жінок у різних країнах до їхнього внеску в науку, мистецтво та політику. Це дозволяє слухачкам / слухачам вибирати ті теми, які їх найбільше цікавлять.

Подкасти відіграють важливу роль у фемінізації історичного наративу. Через аудіоформат у масову свідомість повертаються жіночі голоси, які занадто довго залишалися на маргінесі. Вони не лише доповнюють, а й переосмислюють історію, роблячи її чутливішою, справедливішою й цікавішою для молодого покоління.

Література та джерела:

1. «Історії сильних»: подкаст про видатних українок, якими варто пишатись. *Громадський простір*. URL: <https://www.prostir.ua/?news=istoriji-sylnyh-podkast-pro-vydatnyh-ukrajinok-yakymy-varto-pyshatys>.
2. Її війна. *Громадське радіо*. URL: <https://hromadske.radio/podcasts/yii-viyna>.
3. Непам'ятники. *NV подкасти*. URL: <https://podcasts.nv.ua/podcast/183-nepamyatnyky.html>.
4. Ночі Дівочі. *NV подкасти*. URL: <https://podcasts.nv.ua/podcast/460-nochi-divochi.html>.
5. Подкаст «Матері засновниці. Політична дія жінок». URL: <https://open.spotify.com/show/5IJONxv8J0xl0AVPCMVMfm>.
6. Подкаст «Невідомі». *Мультимедіа «Ukrainer»*. URL: <https://www.ukrainer.net/?s=%D0%9F%D0%BE%D0%B4%D0%BA%D0%B0%D1%81%D1%82+%22%D0%9D%D0%B5%D0%B2%D1%96%D0%B4%D0%BE%D0%BC%D1%96%22>.
7. Це зробила вона. *NV подкасти*. URL: <https://podcasts.nv.ua/podcast/151-tse-zrobyla-vona.html>.
8. The History Chicks. URL: <https://thehistorychicks.com>.
9. What'sHerName Podcast. URL: <https://www.whatshernamepodcast.com>.

УДК 811.162.2:17:316.77

Тетяна Жалко,
доцентка, кандидатка філологічних наук,
доцентка кафедри теорії та
методики викладання шкільних предметів,
Волинський інститут післядипломної педагогічної освіти,
м. Луцьк

МОВА БЕЗ УПЕРЕДЖЕНЬ: ЕТИЧНІ ЗАСАДИ ГЕНДЕРНО-НЕЙТРАЛЬНОЇ КОМУНІКАЦІЇ

Публікація присвячена дослідженню етичних аспектів мовної комунікації в контексті гендерної нейтральності. Авторка аналізує способи уникнення дискримінаційних висловлювань, особливості формулювання інклюзивних повідомлень та роль етики слова у формуванні культури поваги в суспільстві.

Ключові слова: мова, гендерна нейтральність, фемінітиви, комунікація, етика слова.

Постановка наукової проблеми та її значення. У сучасному суспільстві, яке прагне до рівності, толерантності й інклюзивності, питання мови як інструменту формування соціальних уявлень і цінностей набуває особливої ваги. Мова не лише відображає реальність, а й активно впливає на її сприйняття, зокрема у сфері гендерних ролей та ідентичностей. Гендерно-нейтральна комунікація спрямована на усунення дискримінаційних і стереотипних висловлювань, що можуть мимоволі підтримувати упередження щодо статі чи гендеру.

Гендерна нейтральність у комунікації – це прагнення використовувати такі мовні засоби, які не виділяють статі мовця чи адресата, сприяючи рівному ставленню до всіх людей. В українській мові ця тенденція наразі перебуває на етапі становлення, що зумовлює необхідність дослідження як реалій, так і перспектив розвитку гендерно чутливого мовлення.

Короткий аналіз досліджень цієї проблеми. Питання гендерної мови та її етичний вплив на сприйняття тексту, а також на інклюзивність, почали активно досліджувати в 1970-х роках такі вчені, як Р. Лакофф, Д. Таннен, Д. Голмс, Д. Камерон та інші. У 1980-х роках, коли розгорнулася нова хвиля феміністичного руху, гендерно нейтральна лексика стала важливим об'єктом досліджень як мовознавців, так і психологів. У сучасному науковому дискурсі питання гендерної нейтральності в мовленні розглядають як зарубіжні (А. Курзан, С. Ріджевей), так і вітчизняні (О. Малахова, І. Міньковська, Н. Ящук) дослідники.

Мета статті – проаналізувати етичні засади формування гендерно-нейтральної комунікації в сучасній українській мові, окреслити основні підходи до впровадження мовних практик, що сприяють утвердженню принципів рівності, недискримінації та поваги в суспільній взаємодії.

Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження. Гендерно нейтральна мова – це мова, яка забезпечує рівноправність, інклюзивність і гендерну справедливість. Вона спрямована на уникнення упереджень, дискримінації та гендерних стереотипів, а також на підтримку соціальних змін і досягнення гендерної рівності. Використання гендерно нейтральної лексики допомагає створити більш справедливий і рівноправний мовний простір, де не відбувається домінування однієї статі чи групи осіб над іншою [3, с. 20].

У 2008 році Європейський парламент став першою міжнародною організацією, що прийняла директивні положення

про використання гендерно нейтральної лексики. Ці положення були запроваджені для застосування на міжнародному та національному рівнях такими організаціями, як ООН, Всесвітня організація охорони здоров'я, Міжнародна організація праці, Європейський парламент та Європейська комісія. Крім того, ці рекомендації були прийняті професійними асоціаціями, університетами, науковими інститутами і медіацентрами, що стало важливим кроком у забезпеченні інклюзивності на глобальному рівні [6].

Нейтральна лексика, що включає слова і словосполучення без вираженого емоційного чи експресивного забарвлення, є важливим інструментом для забезпечення інклюзивності й об'єктивності в мовленні. Вона дозволяє уникнути упередженості щодо окремих груп людей і забезпечує рівність у відображенні різних соціальних категорій. Використання нейтральної лексики сприяє створенню більш справедливого і коректного простору для комунікації, де всі учасники взаємодії відчують рівність і не стикаються з дискримінацією за ознакою статі, віку, етнічної належності чи інших характеристик. Такий підхід є важливим для забезпечення безсторонності й точності викладу в різних сферах, зокрема в офіційних документах, ЗМІ та публічних виступах.

На сьогодні в українській мові існує кілька способів реалізації гендерно нейтральної комунікації, які сприяють інклюзивності й рівноправності. Найпоширенішими з них є такі:

Використання узагальнених іменників. Це способи вираження, які не акцентують увагу на статі особи і використовуються для позначення груп осіб чи колективів. Вони сприяють створенню гендерно нейтрального мовного середовища, де не виділяється жодна з статей. Прикладами таких іменників є: «керівництво» замість «керівник» чи «керівниця»; «студентство» замість «студенти» або «студентки»; «освітяни» замість «вчителі та вчительки», «викладачі та викладачки»; «викладацький склад» замість «викладачі» чи «викладачки», «учнівство» замість «учні» чи «учениці».

Запровадження фемінітивів. Фемінітиви – це словоформи, що виокремлюють жіночі ролі та професії в суспільстві. Їхнє вживання є важливим кроком на шляху до досягнення мовної рівноправності, оскільки забезпечує видимість жінок у професійній і публічній сферах, не порушуючи при цьому норм української граматики. Впровадження фемінітивів сприяє подоланню гендерних стереотипів, зміцненню принципів

недискримінації та формуванню мови без упереджень. Прикладами фемінітивів є: «авторка» (від «автор»); «директорка» (від «директор»); «психологиня» (від «психолог»); «тренерка» (від «тренер»); «журналістка» (від «журналіст»); «депутатка» (від «депутат») вказує на жінку, яка обіймає посаду в органах влади. Їхнє використання в офіційній та повсякденній мові сприяє зменшенню стереотипів і підтверджує важливість жіночих професій [2, с. 48–49].

Застосування парних форм. Використання парних форм є ще одним популярним способом гендерної нейтральності, зокрема у публічних виступах, документах і текстах, де важливо враховувати всі статі. Це допомагає забезпечити рівність між чоловіками та жінками, не обираючи одну зі статей як основну. Прикладами є: «студенти і студентки»; «громадяни і громадянки»; «працівники і працівниці», «викладачі та викладачки»; «учні й учениці»; «слухачі і слухачки» тощо. Вони демонструють рівність обох статей і сприяють створенню більш відкритої та справедливої мовної практики.

Використання гендерно нейтральних займенників. Гендерно нейтральні займенники є важливим інструментом для забезпечення інклюзивності в мові. Вони дозволяють уникнути зайвих акцентів на статі особи та дозволяють бути рівноправними для всіх. У сучасній українській мові досі не вироблено загально прийнятих форм, але експериментують із запровадженням займенників на зразок «всі», «людина», «особа» замість статевих займенників «він / вона» [4].

Перехід до нейтральних мовних конструкцій у текстах і документах. Важливою практикою є використання конструкцій, що не пов'язують значення з певною статтю. Наприклад, у документах можна замінити «викладачі» на «працівники освіти» або «представники наукової спільноти», що дозволяє уникнути гендерних стереотипів і не виділяти одну статтю. «Працівники сфери охорони здоров'я» замість «лікарі та медсестри», що охоплює всіх без гендерної прив'язки. «Учасники заходу» замість «учасники і учасниці», що дозволяє зберегти гендерну нейтральність. У публічних виступах такі конструкції сприяють розширенню мовної інклюзивності [3, с. 18–22].

Ці способи сприяють розвитку гендерно чутливої мови, яка є важливим елементом для досягнення рівноправності й інклюзивності в суспільстві. Тому важливо продовжувати

розвивати ці практики як на рівні мови, так і на рівні соціальної політики та культури.

Однак, поряд із поширенням фемінітивів, існує проблема недостатньо розвиненої та усталеної гендерно нейтральної лексики для багатьох професій і посад. Це створює певні труднощі, оскільки для деяких специфічних термінів досі не розроблено або не закріплено гендерно нейтральних варіантів, що ускладнює їх використання в офіційних текстах і комунікації. Крім того, часто натрапляємо на спротив частини суспільства, яке сприймає ці нововведення як «штучні» або такі, що суперечать традиціям мови. Вони вважають, що такі зміни порушують природний розвиток мови та можуть стати причиною мовної плутанини.

Однією з основних проблем є відсутність усталених норм для багатьох нових або адаптованих мовних форм. В Україні ще не вироблено загально прийнятих стандартів для гендерно нейтральних і фемінітивних форм, що ускладнює їх використання в офіційних документах і публічних виступах. Деякі фемінітиви, такі як «директорка», «філологиня», «дикторка» або «авторка», можуть звучати неприродно чи неприємно для частини носіїв мови, що уповільнює їхнє широке поширення. У певних випадках ці слова викликають сумніви в правильності чи доречності використання, особливо серед тих, хто звик до традиційних форм «директор», «філолог», «диктор» чи «автор».

Проте, незважаючи на цей спротив, в офіційних документах і публічній комунікації (особливо в закладах освіти, медіа, державних структурах) поступово зростає тенденція до впровадження інклюзивних формулювань. Ці практики активно сприяють створенню більш рівноправного мовного простору, а також допомагають підвищити обізнаність про важливість гендерної рівності у суспільстві. З часом вони можуть стати усталеними й загальноприйнятими в мовній практиці, що зменшить опір і сприятиме нормалізації використання таких конструкцій.

Попри існуючі труднощі, розвиток гендерної нейтральності в українській мові має реальні перспективи. Це відображається в кількох важливих напрямках, які активно розвиваються і мають значний потенціал для змін.

1. Освіта. Одним із основних напрямів є інтеграція принципів гендерної чутливості в освітні програми і підручники. Педагоги повинні бути підготовлені до використання інклюзивних мовних стратегій, щоб не лише розвивати мовну грамотність у

здобувачів освіти, а й формувати в них повагу до рівності статей та гендерної нейтральності. Це включає також підготовку методичних матеріалів, що зважають на гендерну рівність, а також навчання вчителів і викладачів новим мовним нормам.

2. Медіа. Впровадження стандартів гендерно нейтральної мови в журналістиці, соціальних мережах і рекламі є важливим елементом для формування інклюзивного й рівноправного мовного середовища. Медіа мають величезний вплив на громадську думку і можуть стати потужним інструментом популяризації гендерно нейтральних формулювань і фемінітивів. Застосування таких норм у новинах, рекламних кампаніях, телевізійних передачах і в соцмережах сприятиме нормалізації гендерної рівності та зменшенню стереотипів.

3. Нормативна підтримка. Офіційне закріплення нових мовних норм у словниках, підручниках і рекомендаціях мовних інституцій є важливим етапом для забезпечення стійкості змін. Це включає створення мовних стандартів і рекомендацій, які б підтримували використання гендерно нейтральних і фемінітивних форм у публічних і приватних комунікаціях.

4. Соціальні кампанії. Важливим напрямом є популяризація гендерно чутливих практик серед широкої аудиторії через інформаційні й освітні проекти. Це можуть бути як державні, так і громадські ініціативи, які сприяють підвищенню обізнаності про важливість гендерної рівності в мові. Проведення семінарів, тренінгів, інформаційних кампаній, а також підтримка ініціатив на локальному рівні, можуть допомогти в поширенні гендерно чутливих мовних практик серед різних соціальних груп.

Загалом, ці напрямки вимагають координації зусиль на рівні освіти, державних інституцій, медіа та громадськості для створення гендерно чутливої й інклюзивної мовної практики, яка відображатиме соціальні зміни та сприятиме досягненню рівноправності в суспільстві.

Висновки. Гендерна нейтральність у мові є не лише питанням стилістики, а й важливою складовою соціальної справедливості. Вона впливає на формування рівноправного й інклюзивного суспільства, де кожен має рівні можливості для вираження своїх думок і досягнення власних цілей, незалежно від статі. Використання гендерно нейтральної мови допомагає зменшити

гендерні стереотипи й упередження, сприяючи рівності та повазі до всіх представників суспільства.

Українська мова має всі підстави для гармонійного розвитку інклюзивних комунікативних практик, які можуть стати основою для створення відкритого й рівноправного суспільства. Її багатство дозволяє адаптувати мовні конструкції до потреб сучасного світу, що постійно змінюється, в той час як мовна культура залишається стабільним відображенням соціальних процесів.

Таким чином, гендерна нейтральність у мові є важливим елементом соціальних змін, і її розвиток сприятиме створенню більш справедливого і відкритого суспільства.

Літератури та джерела:

1. Гендерні медійні практики: навчальний посібник із гендерної рівності та недискримінації для студентів вищих навчальних закладів. URL : <https://www.osce.org/uk/ukraine/284966?download=true> (дата звернення: 24.04.2025).

2. Коккіна Л., Марінашвілі М. Гендерно нейтральна мова в сучасному суспільстві як перекладознавча проблема. *Проблеми гуманітарних наук: збірник наук. праць Дрогобицького держ. пед. ун-ту ім. Івана Франка. Серія «Філологія»*. 2021. № 46. С. 47–56. doi: <https://doi.org/10.24919/2522-4565.2021.46.6> (дата звернення: 24.04.2025).

3. Кушнірова Т. В., Капко М. М., Ступка І. М. Збереження гендерної нейтральності тексту під час перекладу нормативно-правових актів. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Філологія. Соціальні комунікації*. Т. 31 (70). № 3. Ч. 3. 2020. С. 18–22.

4. Осіпова Т. Гендерний аспект комунікативної поведінки людини: параметри вербальної і невербальної комунікації. *Філологічні студії: Науковий вісник Криворізького держ. пед. ун-ту*. № 7(1). С. 109–120. <https://doi.org/10.31812/filstd.v7i1.699> (дата звернення: 24.04.2025).

5. Селиванова О. О. Сучасна лінгвістика : термінологічна енциклопедія. Полтава : Довкілля, 2006. 716 с.

6. Gender-neutral language in the European Parliament. European Parliament. URL: <http://www.europarl.europa.eu/>

cmsdata/151780/GNL_Guidelines_EN.pdf (дата звернення: 24.04.2025).

УДК 376.1:81'243:305-055.2/.3

Вікторія Зленко,

студентка 4 курсу спеціальності 013 Початкова освіта
відділення початкової, дошкільної освіти
та комп'ютерних технологій,
Луцький педагогічний фаховий коледж
Комунального закладу вищої освіти
«Луцький педагогічний коледж»
Волинської обласної ради,
м. Луцьк

Наукова керівниця: **Наталія Дмитренко,**
викладачка-методистка, викладачка
циклової комісії словесних дисциплін

ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ УЧНІВ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ У ПРОЦЕСІ ОПАНУВАННЯ ПРЕДМЕТІВ МОВНО-ЛІТЕРАТУРНОЇ ОСВІТНЬОЇ ГАЛУЗІ

Публікація акцентує увагу на теоретичних і практичних аспектах системи формування гендерної компетентності учнів початкової школи ресурсами мовно-літературної освітньої галузі.

Ключові слова: ціннісні орієнтири, компетентнісний підхід, гендерна компетентність, інклюзивність, толерантність, початкова школа, мовно-літературна освітня галузь, українська мова та читання, фемінітиви.

В умовах складних цивілізаційних процесів, зумовлених, з одного боку, розбудовою Української держави на засадах європейських інституцій, а з іншого боку, протистоянням повномасштабній російській агресії, особливої актуальності набуває питання формування громадянської компетентності молодого покоління.

Як зазначено у Державному стандарті загальної початкової освіти, реалізація мети початкової освіти ґрунтується на таких ціннісних орієнтирах: утвердження людської гідності шляхом виховання чесності, відваги, наполегливості, доброти, здатності до співчуття і співпереживання, справедливості, поваги до прав людини; плекання любові до рідного краю та української культури, шанобливе ставлення до Української держави; формування

активної громадянської позиції, відповідальності за своє життя, розвиток громади та суспільства, збереження навколишнього світу [3].

У системі компетентнісного підходу до освітнього процесу початкової школи виокремлено громадянські та соціальні компетентності, пов'язані з ідеями демократії, справедливості, рівності, прав людини, добробуту та здорового способу життя, усвідомленням рівних прав і можливостей, що передбачають: спроможність діяти як відповідальний громадянин та брати повноцінну участь у громадському та суспільному житті, зокрема школи та класу, спираючись на розуміння соціальних, економічних і політичних понять та сталого розвитку, повагу до прав людини та верховенства права, виявлення поваги до інших та толерантності, уміння конструктивно співпрацювати, співчувати та діяти в конфліктних ситуаціях, зокрема пов'язаних з різними проявами дискримінації [3].

Гендерна рівність, яка виражається в рівних правах і можливостях жінок та чоловіків, є базовою цінністю демократичного суспільства, важливим чинником досягнення сталого розвитку. В Україні питання гендерної рівності в освіті отримало законодавче закріплення та є складовою частиною державної політики.

Закон України «Про освіту» містить норму щодо формування гендерної компетентності як обов'язкової складової професійної діяльності вчителів та освітнього процесу учнівства [4]. Гендерна компетентність у цьому контексті розглядається як здатність усвідомлювати та дотримуватись принципів рівних прав і можливостей, поваги до людської гідності, недискримінації, інклюзивності та протидії насильству.

Як наголошують науковці, процес формування соціально-громадянських компетентностей, зокрема гендерної компетентності, необхідно починати з перших днів навчання дітей у школі, оскільки успіхи українського суспільства на шляху до європейської інтеграції та досягнення перемоги в російсько-українській війні неможливі без ефективного громадянського виховання дітей у молодшому шкільному віці [1, с. 42–49]. Саме початкова освіта – це інститут формування гендерної культури в умовах, коли заняття з дисциплін соціально-гуманітарного циклу не повинні здійснюватися без урахування гендерного підходу [6, с. 7].

Мовно-літературна освітня галузь початкової школи має особливий потенціал в аспекті формування гендерної компетентності, оскільки, з одного боку, мова і література – це відображення культури, соціальних норм і людських взаємин, а з іншого боку, молодший шкільний вік, який є сенситивним щодо набуття життєвих орієнтирів, забезпечує основу подальшого навчання і виховання підлітків та молоді, значною мірою визначає якості практичної, громадської і професійної діяльності дорослої людини [2].

Аналіз підручників «Українська мова та читання» засвідчує, що їх зміст забезпечує формування основ гендерної компетентності відповідно до вимог Нової української школи [8; 9; 10; 11; 12; 13; 14]:

1. Наявність текстів читання та обговорення, які формують основи гендерної компетентності, зокрема «Першокласник» за М. Дуриковою, «Є така мова!» О. Чигирин, «Тоніно, якого ніхто не бачив» за Д. Родарі, «Фігура» В. Нестайка, «Вистава» за Г. Касдепске.

2. Зображення на ілюстраціях однакової за статевою ознакою кількості дітей чи дорослих.

3. Використання гендерно коректного ілюстративного матеріалу, а саме:

- зображення на ілюстраціях однакової за статевою ознакою кількості дітей чи дорослих;

- демонстрація рівних соціальних можливостей для реалізації особистості жінок і чоловіків в усіх сферах життєдіяльності залежно від особистого вибору людини, наприклад, мама прибиває цвях до стіни, щоб повісити картину, а тато ліпить вареники.

4. Використання у текстах завдань для учнів гендерно коректних формулювань, наприклад: Розкажи, що ти дізнався / дізналася про письменника? Які байки ти читав / читала? Запишіть стислий опис однокласника / однокласниці. Я особливий, тому що я... / Я особлива тому що я... Що потрібно тобі, щоб ти змінився / змінилася?

5. Популяризація фемінітивів – іменників жіночого роду, що позначають жінок за професією, посадою, соціальною роллю. Ці слова не лише виконують мовну функцію, а й є інструментом відображення видимості жінок у суспільному дискурсі. У підручниках вжито фемінітиви: авторка, режисерка, сценаристка, продавчиня тощо. Заслугує на увагу текст вправ з теми

«Утворюємо слова з суфіксами»: У Києві живуть кияни і киянки. Жителів Одеси називають одесити і одеситки. У Сумах мешкають сумчани і сумчанки. В Ужгороді – ужгородці та ужгородки. А як називають мешканців вашого міста чи села?

Незважаючи на те, що навчальні програми і підручники пройшли гендерну експертизу, система формування соціально-громадянських компетентностей, зокрема гендерної, ресурсами мовно-літературної освітньої галузі потребує постійного вдосконалення.

На нашу думку, з метою створення інклюзивного середовища і досягнення гендерної демократії розробникам навчальних програм і навчально-методичних комплексів необхідно перш за все усунути гендерний дисбаланс у змісті підручників і посібників з української мови та читання. Наприклад, у підручнику для 3 класу вміщено 15 творів письменників і лише 4 твори письменниць, що суперечить політиці закріплення гендерної рівності в суспільному чи побутовому житті [9]. Доповнення змісту підручників творами письменниць, зокрема Н. Малетич, Зірки Мензатюк, К. Міхаліциної, О. Луцевської, Л. Денисенко та ін., сприяє формуванню в дітей уявлення про жінок як активних учасниць суспільного життя, надає видимості і значущості жіночому досвіду, формує культуру рівності. Системна інтеграція творів письменниць у шкільну програму сприятиме подоланню історичної нерівності та вихованню нового покоління громадян, чуйних до різноманіття й справедливості.

В умовах реалізації стандартів Нової української школи, яка орієнтована на створення демократичного середовища, необхідно розвивати в учнів навички демонстрації гендерної чутливості у повсякденному житті. Зразком має стати перш за все поведінка педагогічних працівників, батьків, загалом усіх громадян, які мають стати популяризаторами поширення гендерних знань, упровадження в життя принципів гендерної рівності, формування нових стандартів і традицій поведінки, які б закріплювали ці принципи на рівні прийнятих і звичних кроків, незалежно від того, в якій сфері ця поведінка проявляється – в економіці, політиці, в інформаційному просторі, у педагогічному процесі чи у повсякденному спілкуванні, у сімейному житті, побуті [5]. Крім того, варто не тільки послідовно вживати фемінітиви в усному й письмовому мовленні, але й звертати увагу учнів на можливість і доцільність фемінітивних форм, пояснювати правила їх творення, уникати калькованих або неправильних форм типу «продавщиця»,

«директорша». Вважаємо необхідним доповнити зміст підручників і посібників з української мови та читання завданнями для розвитку і вдосконалення вмінь творення і вживання фемінітивів, наприклад, під час опанування тем «Будова слова», «Іменник».

Отже, формування гендерної компетентності учнів початкової школи ресурсами мовно-літературної освітньої галузі є важливою складовою процесу розбудови демократичного українського суспільства, у якому повага до прав людини й рівність можливостей є базовими цінностями.

Література та джерела:

1. Білавич Г. В., Височан Л. М., Борис У. З. Формування громадянської компетентності учнів початкових класів Нової української школи в процесі вивчення інтегрованих курсів «Я досліджую світ», «Українська мова та читання». *Педагогічний альманах*. 2022. Вип. 51. С. 42–49.

2. Ващуленко М. С. Українська мова і мовлення в початковій школі. Київ : ВД «Освіта». 2018. 400 с.

3. Державний стандарт початкової освіти. URL: <http://dano.dp.ua/attachments/article/303/%D0%94%D0%B5%D1%80.pdf>. (дата звернення: 03.04.2025).

4. Закон України «Про освіту». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 02.04.2025).

5. Ільїна О. Гендерне виховання в Концепції Нової української школи. URL: file:///C:/Users/User/Downloads/Mir_2019_1_25.pdf.

6. Калько І. В. Формування гендерної культури школярів у системі роботи сучасного закладу освіти. Харків : Друкарня Мадрид. 2017. 136 с.

7. Типові освітні програми для 1-4 класів. URL: <https://mon.gov.ua/osvita-2/zagalna-serednya-osvita/osvitni-programi/navchalni-programi-dlya-1-4-klasiv> (дата звернення: 03.04.2025).

8. Большакова І. О., Пристінська М. С. Українська мова та читання : підруч. для 2 кл. закл. загал. серед освіти (у 2-х ч.). Харків : Вид-во «Ранок». 2019.

9. Большакова І. О., Пристінська М. С. Українська мова та читання : підруч. для 3 кл. закл. загал. серед освіти (у 2-х ч.). Харків : Вид-во «Ранок». 2020.

10. Большакова І. О., Пристінська М. С. Українська мова та читання : підруч. для 4 кл. закл. загал. серед освіти (у 2-х ч.). Харків : Вид-во «Ранок». 2021.

11. Іщенко О., Логачевська С. Українська мова. Буквар : підручник для 1 класу (у 2-х частинах). Київ : Літера ЛТД. 2018.

12. Іщенко О., Логачевська С. Українська мова та читання : підруч. для 2 класу (у 2-х частинах). Київ : Літера ЛТД. 2019.

13. Іщенко О., Іщенко К. Українська мова та читання : підруч. для 3 класу (у 2-х частинах). Київ : Літера ЛТД. 2020.

14. Іщенко О., Іщенко К. Українська мова та читання : підруч. для 4 класу (у 2-х частинах). Київ : Літера ЛТД. 2021.

УДК 373.5:94(477):305-055.2

Олег Казмірчук,

викладач-методист, викладач циклової комісії суспільних та

художньо-мистецьких дисциплін,

Луцький педагогічний фаховий коледж

Комунального закладу вищої освіти

«Луцький педагогічний коледж»

Волинської обласної ради,

м. Луцьк

ВИВЧЕННЯ ЖІНОЧИХ ІСТОРІЙ ПРИ ВИКЛАДАННІ ІСТОРІЇ УКРАЇНИ

У статті розглядається необхідність вивчення жіночих історій у межах шкільного й коледжного курсу історії України. Автор аналізує методичні підходи до інтеграції гендерної історії в освітній процес, обґрунтовує важливість подолання стереотипів, а також пропонує приклади відомих і локальних жіночих постатей як навчальні кейси. Досвід і голоси жінок розглядаються як невід'ємна частина повноцінного й справедливого історичного наративу.

Ключові слова: жіночі історії, гендерна історія, історія України, освіта, феміністична історіографія.

Традиційний підхід до викладання історії довгий час залишався переважно андрогінним, орієнтованим на політичну, військову та державотворчу діяльність чоловіків. У такій парадигмі жіночі історії або ігноруються, або маргіналізуються, що формує у здобувачів освіти викривлене уявлення про суспільну роль жінок у різні історичні епохи. Такий підхід створює однобічне

уявлення про минуле й відтворює стереотипні уявлення про ролі жінок у суспільстві. Вивчення жіночих історій у курсі історії України дозволяє не лише збагатити зміст навчання, а й сформуванати більш інклюзивне історичне мислення, що відповідає принципам демократичної освіти.

Мета статті – тезово обґрунтувати важливість включення жіночих історій до курсу історії України; проаналізувати сучасні методичні підходи до викладання гендерної історії в освітньому процесі, а також виявити педагогічні та соціокультурні переваги інтеграції жіночого досвіду у вивчення історичного минулого з метою формування більш повного, справедливого та інклюзивного наративу.

Чому важливо вивчати жіночі історії?

Історія – це історії всіх людей. Історія України включає не лише князів, гетьманів, політиків і воєначальників, а й княгинь, селянок, учительок, лікарток, працівниць, борчинь за права людини.

Для глибшого залучення жіночого досвіду до викладання історії доцільно використовувати:

- біографічні розвідки (Анна Київська, Олена Теліга, Катерина Білокур та ін.);
- усні історичні джерела – розповіді ветеранок, переселенок, медикток;
- візуальні й письмові джерела – фотографії, листи, мемуари;
- проєктну діяльність – локальні дослідження видатних жінок громади;
- міжпредметні зв'язки – із літературою, мистецтвом, правознавством тощо.

Аналіз жіночих історій вимагає роботи з альтернативними джерелами, усними свідченнями, мемуарами, що стимулює критичну оцінку подій.

Розповіді про жінок-волонтерок, партизанок, дипломаток, політичних в'язнів чи науковиць руйнують звичні шаблони щодо «традиційних ролей».

Важливими є як загальновідомі, так і маловідомі історії:

Анна Київська (Ярославна) – символ культурного обміну та міжнародного авторитету Київської Русі.

Олена Пчілка – поетка і учасниця ОУН, яка загинула в Бабиному Яру, культурна діячка, яка виборювала право жінки на інтелектуальну діяльність.

Катерина Білокур – художниця-самоучка, чия творчість вийшла за межі соціальних очікувань щодо сільської жінки.

Жінки на Майдані та в АТО – новітній приклад громадянської активності.

Крім відомих постатей, важливо звертати увагу на колективний жіночий досвід: роль жінок у Голодоморі, евакуації під час Другої світової, повсякденному житті в умовах війни.

Волинський регіон також дав Україні багатьох видатних жінок – діячок культури, науки, освіти, мистецтва й визвольного руху. Проте їхній внесок залишається малодослідженим у шкільній та академічній історії. Залучення історій волинянок у вивчення регіонального й національного минулого сприяє формуванню локальної ідентичності та гендерної чутливості.

Окремі постаті, гідні уваги:

Ганна Жежко (1896–1944) – уродженка Луцька, українська письменниця, публіцистка, членкиня «Союзу українок». Загинула в часи німецької окупації, залишивши твори, що описують життя волинських жінок міжвоєнного періоду.

Марія Савчин (псевдо «Марічка») – зв'язкова Романа Шухевича, діячка ОУН-УПА, народжена в селі Равщина на межі Волині. Її мемуари «Тисяча доріг» є цінним джерелом жіночого досвіду в умовах підпілля та боротьби.

Софія Русова (1856–1940) – хоча народилася в Чернігові, певний період жила і працювала на Волині. Її педагогічна, громадська й феміністична діяльність справила вплив на місцеву освітню політику.

Сестри Бандрівські (Катерина, Софія, Олександра) – активістки українського руху в міжвоєнний період на Волині. Організовували культурно-просвітницькі заходи, виступали проти полонізації, підтримували українізацію освіти.

Олена Антонів (1920–1999) – уродженка Володимира, лікарка, активістка української діаспори в Канаді, дружина В'ячеслава Чорновола. Підтримувала визвольний рух і культурну самосвідомість українців у післявоєнний період.

Юлія Гершун (нар. 1989) – сучасна громадська діячка й благодійниця родом із Луцька, засновниця міжнародного фонду допомоги дітям «Peace Committee». Її діяльність сприяє розвитку жіночого волонтерства.

Важливо використовувати такі методичні підходи до інтеграції жіночих історій:

- Біографічний метод – використання окремих життєписів як прикладів історичного контексту.
- Усний історичний метод – збір спогадів сучасниць (наприклад, ветеранок АТО / ЗСУ, медиків, переселенок).
- Проектне навчання – створення здобувачами освіти мінідосліджень про видатних жінок свого регіону.
- Інтерпретація джерел – робота з листами, щоденниками, архівними світлинами з погляду гендерної історії.

Найбільші труднощі – відсутність у програмі достатньої кількості тем про жіночий досвід, недостатнє методичне забезпечення для викладачок / викладачів, іноді – стереотипне ставлення з боку викладачок / викладачів. Проте зростає кількість ресурсів, досліджень та ініціатив, які підтримують включення жіночих голосів в історичний дискурс.

Історія України – це не лише історія битв, угод і реформ, а й історія повсякдення, боротьби, праці й гідності мільйонів жінок. Їхні голоси – це невід’ємна частина повного розуміння нашого минулого.

Інтеграція жіночих історій у вивчення історії України – це не лише питання академічної повноти, а й крок до справжньої історичної справедливості та рівності. Такий підхід робить навчання ближчим до реального життя, стимулює емпатію та повагу до різноманіття досвіду. Вивчаючи жіночі історії, ми наближаємося до повнішого й чеснішого образу минулого і будуємо більш людяне майбутнє.

Література та джерела:

1. Кісь О. Українки в ГУЛАГу: вижити значить перемогти : монографія. Львів : Інститут народознавства НАН України. 2017. 288 с.
2. Кісь О. Р. Жіноча історія як напрямок історичних досліджень: становлення феміністської методології. *Український історичний журнал*. 2012. № 2. С. 159–172.
3. Музей жіночої та гендерної історії. URL: <https://gender.at.ua/> (дата звернення: 01.04.2025).
4. Савчин М. Тисяча доріг. Спогади жінки учасниці підпільно-визвольної боротьби під час і після Другої світової війни. Київ : Смолоскип. 2022. 542 с.
5. Українські жінки у горнилі модернізації / за заг. ред. О. Кісь. Харків : Книжковий клуб «Клуб Сімейного Дозвілля». 2017. 304 с.

6. Peace Committee of Ukraine. Офіційний сайт. URL: <https://peacecommittee.org> (дата звернення: 01.05.2025).

УДК 791.229:305-055.2/.3:340.113:378.14

Ірина Ковальчук,

кандидатка філософських наук, доцентка,
доцентка кафедри природничо-математичної,
світоглядної освіти та інформаційних технологій,
Комунальний заклад вищої освіти
«Луцький педагогічний коледж»
Волинської обласної ради,
м. Луцьк

ДОКУМЕНТАЛЬНЕ КІНО ЯК ІНСТРУМЕНТ ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ ЧУТЛИВОСТІ ТА ПРАВОСВІДОМОСТІ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

У статті досліджується педагогічний потенціал документального кіно про права людини (на прикладі діяльності Dosisdays UA) як ефективного інструменту формування гендерної чутливості та правосвідомості студентської молоді. Окрему увагу приділено практичному аспекту застосування документального кіно в освітньому процесі: запропоновано сценарій обговорення фільму «Джованні та балет на воді» (реж. Астрід Буссінк, Нідерланди, 2014).

Ключові слова: документальне кіно, гендерна чутливість, правосвідомість, Dosisdays UA, освіта, студентська молодь.

Питання формування правосвідомості та гендерної чутливості студентської молоді набуває особливої актуальності в умовах сучасного освітнього та суспільного запиту на цінності рівності, толерантності і недискримінації. Традиційні підходи до правового виховання, що базуються переважно на нормативно-правовій інформації, не завжди забезпечують глибинне розуміння здобувачами освіти соціальних механізмів порушення прав людини, зокрема за ознакою статі. У цьому контексті зростає роль альтернативних освітніх інструментів, серед яких особливе місце займає документальне кіно про права людини.

Заявлена тема дослідження є надзвичайно актуальною в умовах сучасних суспільно-політичних викликів. У працях таких науковців / науковиць, як Гришак С., Дороніна Т., Єфросиніна О., Кальянов А., Носков В., здійснюється аналіз понять «гендерна чутливість» та «правосвідомість», а також

досліджуються можливості та форми їх реалізації у сфері освіти. Особливу увагу приділено важливості імплементації цих понять у світогляд сучасної молоді, що набуває особливого значення в умовах війни. Окремий напрям наукових пошуків представлений у працях Гончаренко В., Ковальчук І., Чепелик О., які розглядають документальне кіно фестивалю Docudays UA як ефективний інструмент популяризації ідей прав людини, формування гендерної чутливості та правової культури серед учнівської й студентської молоді. Дослідники також аналізують Docudays UA як важливе культурне й політичне явище в українському суспільстві, що сприяє критичному осмисленню соціальних реалій та ціннісному вихованню.

У науковій літературі термін «гендерна чутливість» трактується по-різному. Комплексний аналіз і порівняння наявних підходів здійснено, зокрема, у працях Дороніної Т., яка виокремлює три основні напрями у розумінні цього поняття. Дослідниця визначає гендерну чутливість як здатність бачити проблеми нерівності та дискримінації за ознакою статі щодо як жінок, так і чоловіків у різноманітних соціальних контекстах. Йдеться про спроможність усвідомлювати, сприймати й реагувати на прояви сексизму, гендерної дискримінації та сегрегації [2, с. 142–145]. Такий підхід дає змогу розглядати гендерну чутливість як основу формування гендерної культури особистості, що, у свою чергу, закладає підґрунтя для становлення гендерно збалансованого суспільства. Саме тому, на наш погляд, формування гендерної чутливості має стати одним із провідних завдань освітнього процесу у закладах вищої освіти.

Гендерна чутливість – це здатність людини усвідомлювати гендерні стереотипи, розпізнавати дискримінаційні практики, критично ставитися до культурних норм, що відтворюють нерівність між чоловіками та жінками. Формування гендерної чутливості передбачає розвиток емпатії, рефлексії та здатності до інклюзивного мислення.

Правосвідомість у контексті освіти розглядається не лише як засвоєння правових норм, а насамперед як внутрішнє прийняття ідеї прав людини, що передбачає здатність і готовність діяти відповідно до принципів справедливості, поваги та гідності, а також захищати права як власні, так і інших.

У науковій літературі, зокрема у працях Носкова В., Кальянова А., Єфросиніної О., правосвідомість трактується як об'єктивно сформований комплекс взаємопов'язаних уявлень,

емоційних реакцій і оцінок, які відображають критичне ставлення до чинної правової системи. Дослідники підкреслюють, що правосвідомість охоплює сприйняття права як соціального інституту з боку окремих індивідів і соціальних груп, включаючи їхнє ставлення до структури правової системи, окремих законів та інших її елементів. Наголошують, що без належного рівня правової свідомості неможливе повноцінне функціонування права, а отже, і становлення демократичної правової держави як інституційної форми соціальної справедливості [5, с. 125–133].

Формування гендерної чутливості та правосвідомості відбувається завдяки різним формам і методам роботи, використанню різних інструментів. Одним з дієвих та цікавих інструментів є документальне кіно про права людини. Документальне кіно – це освітній ресурс, який поєднує в собі інформаційний, емоційний та художній вплив, що робить його потужним засобом неформального навчання. Через реальні історії, візуальні образи та голоси свідків, фільми формують не лише знання, а й ціннісні орієнтири. Практика роботи кіноклубу з прав людини «Десята муза» при Центрі гендерної освіти КЗВО «Луцький педагогічний коледж» Волинської обласної ради свідчить, що документальне кіно має потенціал «етичного впливу», адже глядач не просто отримує інформацію, а стає співучасником досвіду. Особливо це стосується тем, пов'язаних із дискримінацією, насильством, нерівністю. Наприклад, фільми, що розповідають про досвід жінок у ситуації війни, біженства, домашнього насильства, доступу до освіти чи праці, допомагають студентам зрозуміти системність і глибину гендерних проблем.

Мережа DOCU/CLUB є одним із стратегічних напрямів діяльності громадської організації «Docudays UA», орієнтованим на підвищення рівня правової обізнаності населення та забезпечення вільного доступу громадян України до високоякісного документального кіно з усього світу. Через перегляд фільмів і подальші модеровані дискусії поширюються знання про права людини, механізми їхнього захисту, а також формуються ціннісні орієнтири, зокрема розуміння людської гідності як фундаментальної соціальної й правової категорії. Діяльність кіноклубів сприяє розвитку громадянського активізму, критичного мислення та утвердженню в суспільстві ідей демократичної участі, правової культури й відповідального громадянства [1; 3; 4, с. 48].

Особливе місце в діяльності мережі DOCU/CLUB займають фільми, присвячені гендерній проблематиці, які активно

інтегруються в національний культурологічний дискурс як підґрунтя для глибоких рефлексій, обговорень і дискусій. Документалістика, зокрема стрічки, що порушують питання гендерної рівності, дискримінації та ідентичності, надсилає сучасному суспільству важливі сигнали про соціальні зміни, виклики й трансформації. У цьому контексті Docudays UA постає не лише як освітній чи культурний проєкт, а як вагоме культурне й політичне явище, що формує нову етичну парадигму українського суспільства на основі прав людини, гідності й толерантності [6, с. 181–190].

Педагогічний потенціал документального кіно у формуванні гендерної чутливості та правосвідомості є значним і заслуговує на глибоке дослідження в освітньому контексті. У роботі зі студентською аудиторією документальне кіно може виступати як: інструмент емпатійного пізнання – через ідентифікацію з героями фільму формується особистісне ставлення до проблеми; платформа для дискусій – після перегляду відбувається колективне осмислення теми, порівняння з власним досвідом; мотиватор до активності – фільми нерідко спонукають до волонтерської, правозахисної чи дослідницької діяльності. Практика роботи кіноклубу «Десята муза» показує, що обговорення документальних стрічок, таких як «Джованні та балет на воді», «Моя щаслива непроста родина», «Рози. Фільм-кабаре», «У сітях» та інші (Docudays UA) [3], сприяє усвідомленню студентами ролі жінки у різних контекстах, аналізу норм, які здавалися «природними», та формуванню особистої позиції.

Фільм «Джованні та балет на воді» (реж. Астрід Буссінк / Нідерланди / 2014) є надзвичайно доречним для використання в студентській аудиторії, адже сприяє формуванню гендерної чутливості, дозволяючи розкрити цю тему через сюжетну лінію та реальний життєвий контекст. Сюжет фільму цікавий та з інтригою. У десятирічного Джованні є мрія: він хоче стати першим хлопчиком, який візьме участь у чемпіонаті Нідерландів із синхронного плавання. Оскільки цей вид спорту вважається «дівчачим», не всі розуміють його прагнення. Але Джованні йде своєю дорогою, а Кім, його дівчина, чудово розуміє хлопця. Лишаючись на самоті, вони обговорюють своє майбутнє [3].

Приклад обговорення фільму «Джованні та балет на воді» (реж. Астрід Буссінк / Нідерланди / 2014). Ефективне обговорення документального фільму в освітньому середовищі може здійснюватися шляхом структурованого поділу запитань на

тематичні блоки. Такий підхід сприяє поетапному залученню учасників, розвитку критичного мислення та рефлексії.

Вступні запитання (емоційне залучення): Що вас найбільше вразило або зачепило у фільмі? Які епізоди викликали співчуття, обурення, здивування або радість?

Запитання для розуміння змісту: У чому полягав внутрішній конфлікт Джованні? Як впливали на героя його родина, школа, середовище?

Запитання для розуміння змісту: У чому полягав внутрішній конфлікт Джованні? Яким чином родина, школа та соціальне середовище впливали на його самоідентифікацію та емоційний стан?

Права людини та освітній контекст: Які права Джованні могли бути порушені або залишилися без належної уваги? Як, на вашу думку, могли б діяти школа, громада чи держава для підтримки героя?

Рефлексія та діалог: Як цей фільм вплинув на ваше ставлення до питань ідентичності? Що, на вашу думку, означає толерантність: пасивне прийняття чи активне відстоювання прав і гідності кожного? Яким чином молодь може сприяти побудові більш інклюзивного та справедливого суспільства?

Відтак, можна впевнено стверджувати, що документальне кіно про права людини є важливим інструментом розвитку критичного мислення, емпатії та гендерної чутливості студентської молоді. За умови належного педагогічного супроводу воно здатне суттєво впливати на формування правосвідомої, соціально активної особистості. У контексті гендерних студій документальне кіно відкриває нові горизонти для гуманізації й емансипації освітнього процесу.

Література та джерела:

1. Гончаренко В. Ф. Використання потенціалу кіноклубу медіапросвіти з прав людини Docudays UA в формуванні громадянської компетентності учнів. *Pedagogical sciences multidisciplinary academic notes. science research and practice*. С. 369–374. URL: <https://surl.li/wmtoyq> (дата звернення: 28.04.2025).

2. Дороніна Т. О. Гендерна чутливість. Енциклопедія прав людини: соціально-педагогічний аспект : колективна монографія / кол. авт., за заг. ред. проф. Н. А. Сейко. Житомир : Волинь. 2014. С. 142–145.

3. DOCU/КЛУБ. URL: <http://docuclub.docudays.ua/> (дата звернення: 25.04.2025).

4. Ковальчук І. DOCUDAYS UA засобами кіно про права людини. *Гендерні студії : матеріали доповідей (статей, тез) учасників/учасниць VI міжвузівського науково-практичного семінару* (м. Луцьк, 29 березня 2019 року) / Луцький педагогічний коледж; наук. ред. : В. В. Гусаченка, Л. М. Деркач; упоряд. : Г. І. Єрко, Т. Й. Жалко. Луцьк : Волиньполіграф. 2019. С. 43–48.

5. Носков В., Кальянов А., Єфросиніна О. Правосвідомість у соціально-політичному розвитку людини. *Політичний менеджмент*. № 5. 2005. С. 125–133.

6. Чепелик О. Гендерна проблематика в оптиці Міжнародного кінофестивалю про права людини «Docudays UA». *Мистецтвознавство України*. 2018. № 18. С. 181–190.

УДК 398(477):305-055.2

Юлія Луцюк,
викладачка циклової комісії суспільних та
художньо-мистецьких дисциплін,
Луцький педагогічний фаховий коледж
Комунального закладу вищої освіти
«Луцький педагогічний коледж»
Волинської обласної ради,
м. Луцьк

ЖІНКА В УКРАЇНСЬКІЙ КУЛЬТУРІ

У статті досліджується роль жінки в українській культурі як морального, символічного та духовного центру суспільства. Репрезентується жінка в історичному, фольклорному, мистецькому та сучасному контекстах, акцентуючи увагу на її значущості у збереженні національної ідентичності та формуванні державницьких процесів. Особливої актуальності роль жінки набуває в умовах війни та соціокультурних трансформацій, коли жінка постає не лише як хранителька традицій, а й як активна учасниця суспільних змін.

Ключові слова: жінка, українська культура, матір, хранителька.

Упродовж століть жінка посідала особливе місце в українській культурі. Вона була й залишається моральним, емоційним і символічним центром, навколо якої формувалося уявлення про українську сім'ю, родину, державу та культуру.

Українська жінка завжди була не лише носієм традицій, а й рушієм змін, символом духовної сили, мудрості, незламності.

Проблема репрезентації жінки в українській культурі є багатогранною й надзвичайно актуальною. Вона охоплює не лише образ жінки в історії, фольклорі, мистецтві, а й її роль у збереженні національної ідентичності, духовності й традицій. Особливої ваги дослідження набувають в умовах сучасного соціокультурного переосмислення гендерних ролей. Актуальність теми зумовлена не лише історичним інтересом, а й необхідністю глибшого осмислення ролі жінки в сучасному українському суспільстві. Сучасна війна та виклики державності ще більше актуалізували жіночу присутність у культурі як носійки цінностей, захисниці, речниці національної пам'яті.

Роль жінки в українській культурі є надзвичайно глибокою та багатогранною. У народній творчості жінка – це хранителька родинного вогнища, співачка, поетеса, цілителька. У державотворчих процесах – княгиня, меценатка, дипломатка. У національно-визвольній боротьбі – войовниця, зв'язкова, волонтерка. У культурі – художниця, письменниця, режисерка....

У традиційній народній культурі жінка асоціювалася передусім із роллю матері, хранительки роду. Через обряди (весільні, родові, поминальні), пісні, народні казки жінка виступала центральним символом гармонії, життєвого кола, єдності поколінь. У міфології українського народу жінка часто ототожнювалась із землею, водою, родючістю. Такі архетипи, як мати-захисниця, знахарка, жриця життя глибоко вкорінені в обрядах і фольклорі. У пісенній творчості це і козачка, яка чекає з війни, і наречена, яку віддають без згоди, і вдова, яка оплакує долю.

Історія українського державотворення також демонструє яскраві жіночі постаті. Княгиня Ольга стала символом мудрої державниці, дипломатки та християнської просвітниці. У XI столітті Анна Ярославна, донька Ярослава Мудрого, стала королевою Франції, як приклад міжнародної культурної присутності українки ще у середньовіччі.

У добу козащини жінки були не лише домогосподарками, а й господарками хуторів, опікувалися храмами, брали участь у бойових діях або організовували супротив під час набігів. У XIX столітті багато жінок ставали меценатками (наприклад, Ганна Барвінок), сприяли розвитку освіти, просвіти, літератури.

У XIX-XX ст. жінка в літературі та мистецтві стає не тільки об'єктом культурного зображення, а й його авторкою. Леся Українка – це приклад інтелектуальної жіночої сили, що поєднує національну ідею, естетику й філософію. Ольга Кобилянська відкриває тему жіночої гідності, внутрішньої боротьби та самореалізації. Марія Башкирцева та Катерина Білокур – художниці, які прославили українське мистецтво за межами країни.

У театрі, кіно та музиці з'являються постійні жіночі голоси, які стають культурними маркерами: Марія Заньковецька, Ада Роговцева, Ніна Матвієнко, Квітка Цісик. Усі вони формують нові типи жіночої присутності в культурі: глибокої, активної, суспільно значущої.

Жінка в сучасному культурному просторі. Сьогодні українська жінка присутня в усіх жанрах культурної діяльності – від літератури та кіно до дизайну, журналістики, медіамистецтва. Оксана Забужко – символ сучасної української інтелектуальної думки. Джамала – поєднала мистецтво з національною пам'яттю на Євробаченні. Крім того, жінки активно займають позиції кураторок мистецьких проєктів, очолюють культурні інституції, працюють у кіноіндустрії, створюють національні бренди та стають символами національного голосу у світі. Зображення жінки в українській культурі має багаточасову природу: від фольклорних образів дівчини-нареченої, матері-берегині до історичних постатей правительок, письменниць, мисткинь, героїнь національно-визвольних змагань. Її присутність пронизує українську обрядовість, народну пісню, літературу, живопис, театр, кіно і сучасну політичну комунікацію.

Не менш важливою є еволюція соціокультурної ролі жінки: від традиційної як матері та домогосподарки і до інтелектуалки, лідерки громадської думки, дипломатки, діячки мистецтва. У XX-XXI століттях жінка стала рівноправним суб'єктом культурного простору, ініціаторкою змін, захисницею свободи і гідності.

Сучасна війна та виклики державності ще більше актуалізували жіночу присутність у культурі як носійки цінностей, захисниці, речниці національної пам'яті. Роль жінки в умовах війни між Україною та росією стала ще більш значущою й багатомірною. Українські жінки проявляють себе не лише як матері, волонтерки чи медики, а й як воячки, командирки, політикині, правозахисниці, культурні лідерки – справжні носійки національного духу та опору.

Основні ролі жінок під час війни: захисниці на передовій – тисячі жінок служать у ЗСУ, ТрО, СБУ, прикордонній службі тощо. Вони – снайперки, медикіні, операторки БПЛА, командирки підрозділів; волонтерки та гуманітарні працівниці – організовують допомогу військовим, переселенцям, займаються евакуацією, постачають амуніцію, ліки, їжу; медикіні та психологині – рятують життя, працюючи на передовій, у шпиталях, або надають психологічну допомогу пораненим і цивільним; правозахисниці, журналістки, дипломатки – документують воєнні злочини, доносять правду до світу, представляють Україну на міжнародній арені; матері, дружини, родички військових – символ стійкості, пам'яті, любові, внутрішнього фронту.

Імена цих жінок ми чуємо щоденно, саме вони виконують надзвичайно важку титанічну працю:

Юлія «Відьма» Паєвська (Тайра) – парамедикіня, засновниця «Ангелів Тайри», евакуювала сотні поранених. Потрапила в полон у Маріуполі, пізніше звільнена. Визнана у світі як приклад мужності.

Олена Зеленська – перша леді України. Активно просуває міжнародну підтримку, гуманітарні ініціативи, психологічну реабілітацію; допомагає дітям.

Ірина Цілик – письменниця, режисерка, авторка фільму «Земля блакитна, ніби апельсин», що демонструє жіночий погляд на війну та життя на Донбасі.

Катерина Поліщук («Пташка») – парамедикіня з «Азовсталі», що вразила світ своєю стійкістю, піснями та гумором у блокаді. Стала символом незламності.

Дарія Касьянова – голова служби захисту дітей БФ «СОС Дитячі Містечка», організовує евакуації та допомогу дітям-сиротам із прифронтових територій.

Отже, жінка в українській культурі – це не лише образ, а й жива творча сила, що століттями формувала національну ідентичність, зберігала мову, традиції, мистецтво та духовні цінності. Вона була і залишається символом любові, стійкості, мудрості й боротьби.

Жінки також стали обличчям нової героїчної культури у піснях, волонтерських ініціативах, фото та відео про незламність. Вони зберігають і творять нові сенси, і водночас ведуть боротьбу духовну, інформаційну, військову. Історичні приклади від княгині Ольги до Лесі Українки, від народних співанок до сучасних феміністичних голосів свідчать, що жінка завжди була

повноправною учасницею українського культурного процесу, хоча її роль не завжди визнавали відкрито.

У сучасному контексті, коли Україна бореться не лише за свою територію, а й за право бути почутою у світі, саме жіночі голоси письменниць, мисткинь, волонтерок, дипломаток звучать особливо гідно, глибоко та символічно. Вони не просто представляють культуру, вони втілюють її еволюцію, її силу опору, її здатність до оновлення.

Література та джерела:

1. Жінка у традиційній українській культурі: міфи і правда. URL: <https://www.old.nas.gov.ua/UA/Messages/Pages/View.aspx?MessageID=5359> (дата звернення: 08.05.2025).
2. Жінки-легенди: 8 українок, що підкорили світ. URL: <https://osvitoria.media/experience/zhinky-legendy-8-ukrayinok-shho-pidkoryly-svit/> (дата звернення: 08.05.2025).
3. Жінки в історії України URL: <https://ua.boell.org/sites/default/files/interior.pdf> (дата звернення: 08.05.2025).

УДК 305:351.77(477):[364+711.4]

Юлія Малько,
кандидатка наук з державного управління,
експертка Аналітичного центру
«БЮРО Гендерних стратегій та бюджетування»,
м. Полтава

ГЕНДЕРНИЙ МЕЙНСТРИМІНГ У ПЛАНАХ ВІДНОВЛЕННЯ: МІСЦЕВИЙ ВИМІР

**(за результатами апробації Інструменту оперативної оцінки
рівня впровадження гендерного підходу в програмних
документах у сфері відновлення)**

У статті розкривається важливість врахування потреб різних груп жінок і чоловіків у процесах повоєнного відновлення.

Ключові слова: гендерний підхід, сфера відновлення, гендерна рівність, врахування потреб різних груп жінок і чоловіків.

Відновлення економіки України – це комплекс довгострокових дій, спрямованих на:

- ліквідацію наслідків війни (руйнування, втрати бізнесу, зайнятості, інфраструктури);

- відновлення виробництва, експорту, інвестиційної привабливості;
- стимулювання економічного зростання та соціальної стабільності.

Це не лише фізична відбудова зруйнованого, а й трансформація економіки у більш стійку, інноваційну та справедливую систему. Чому важливо враховувати потреби різних груп жінок і чоловіків:

1. Нерівний вплив війни.

- Війна по-різному вплинула на жінок і чоловіків: чоловіки частіше мобілізовані, жінки – відповідальні за догляд, переселення, дітей, літніх родичів.
- ВПО-жінки, самотні матері, ветерани, люди з інвалідністю – кожна з цих груп має різні потреби в послугах, зайнятості, освіті.

2. Гендерні бар'єри у доступі до ресурсів.

- Жінки часто мають менше доступу до фінансування, землі, технологій, що ускладнює їх участь у відновленні економіки як підприємниць чи працівниць.
- Ризик посилення нерівності
- Якщо відновлення буде «гендерно нейтральним» (тобто без урахування різниць), існує ризик поглиблення вже існуючих соціальних нерівностей.

3. Економічний потенціал жінок.

- Залучення жінок до підприємництва, управління, технічних професій збільшує ВВП, продуктивність, соціальну сталість.
- Справедливе й інклюзивне відновлення.
- Участь різних груп у плануванні та реалізації економічних політик забезпечує стійкість і довіру до реформ, зменшує соціальне напруження.

Відновлення економіки без урахування гендерних особливостей – це неповноцінне відновлення. Інклюзивний підхід не лише справедливий, а й практично вигідний, оскільки розкриває повний людський і трудовий потенціал країни. Аналітичний центр ГО «Бюро гендерних стратегій та бюджетування» (далі – АЦ) розробили Інструмент оперативної оцінки рівня впровадження гендерного підходу в програмних документах у сфері відновлення. Мета використання Інструменту – провести оперативну оцінку рівня врахування в програмному документі гендерного підходу та виявити потенційні

прогалини / можливості для посилення роботи щодо досягнення гендерної рівності. Інструмент показує перспективи покращення рівня впровадження гендерного підходу в програмних документах у сфері відновлення шляхом напрацювання рекомендацій для відповідного розробника програмного документу в сфері відновлення.

Для валідації Інструменту було проведено ряд заходів:

- інтерв'ю з гендерними експертками;
- пілотування використання Інструменту для вивчення таких документів як проєкт Стратегії демографічного розвитку України до 2040 року;
- онлайн зустріч з представниками/цями Всеукраїнської асоціації об'єднаних територіальних громад (далі – ВАОТГ);
- офлайн зустрічі-обговорення з регіональними відділеннями ВАОТГ в Дніпропетровській, Хмельницькій та Одеській областях.

Експертка АЦ взяла участь у зустрічі робочої групи щодо внесення змін до Стратегії розвитку Волинської області до 2027 року (презентовано оперативну оцінку відповідного документа та рекомендації щодо його удосконалення).

З метою валідації Інструменту групою експертів проаналізовано ряд програмних документів місцевого рівня – Плани / Програми / Стратегії відновлення громад.

У межах дослідження проведено аналіз 10 програмних документів громад з найбільш постраждалих регіонів України (Херсонська, Харківська, Миколаївська, Сумська, Чернігівська області) (див. Таблицю 1).

Таблиця 1

Аналіз Планів / Програм / Стратегій відновлення громад

	Громада	Розробник плану / програми відновлення громади	Посилання на документ	Врахування гендерних аспектів	Оцінка згідно з Інструментом
1.	Коблівська громада Миколаївської області	Розроблено в рамках проєкту ФРММ «Громадянська платформа для відбудови на краще Коблівської громади» за підтримки Міжнародного Фонду «Відродження»	https://koblivska-gromada.gov.ua/news/1718173660/	не враховано, проте проєкт документа передбачав громадське обговорення	0,5*
2.	Бериславська громада Херсонської	Розроблено за експертної підтримки Проєкту	https://berislav-mr.gov.ua/wp-content/uploads/2	не враховано, проте проєкт документа передбачав	0,5*

	області	«Підтримка відновлення місцевого самоврядування та відбудови і реконструкції громад в Україні», який реалізується Агентством міжнародного співробітництва Асоціації муніципалітетів Нідерландів (VNG International) у партнерстві з Асоціацією міст України та фінансується Міністерством закордонних справ Нідерландів	023/08/Plan-vidnovlennya-ta-rozvytku-Beryslavskoyi-miskoyi-terytorialnoyi-gromady.pdf	опитування мешканців громади	
3	Біленьківська сільська громада Запорізької області	Робочою групою з розроблення Програми комплексного відновлення території Біленьківської сільської територіальної громади на період 2024 – 2027 років, створеною рішенням виконавчого комітету Біленьківської сільської ради від 11.03.2024 № 58 за участю Громадської організації «Спільно ХАБ»	https://surl.li/isauwv	Частково (лише вказано статичні дані щодо населення з розподілом за статтю та іншими ознаками)	1
4	Новобузька громада Миколаївської області	За підтримки Уряду Великої Британії (UK International Development) в рамках проекту «Планування відновлення в громадах». Імплементатори проекту – Abt Britain та КПМГ-Україна	https://novobuzka-gromada.gov.ua/pl-an-vidnovlennya-ta-rozvytku-novobuzkoi-miskoi-teritorialnoi-gromadi-09-14-57-02-01-2025/	Частково (лише вказано статичні дані щодо населення, отримувачів медичних послуг з розподілом за статтю та іншими ознаками)	0,5
5.	Херсонська міська громада	Розроблено за експертної підтримки Проекту «Підтримка відновлення	https://miskrada-ks.gov.ua/wp-content/uploads/2023/05/proekt_pla_nu_vidnovlennya_t	Частково - визначено операційні цілі: С 2.4. Впровадження	1,5

		місцевого самоврядування та відбудови і реконструкції громад в Україні», який реалізується Агентством міжнародного співробітництва Асоціації муніципалітетів Нідерландів (VNG International) у партнерстві з Асоціацією міст України та фінансується Міністерством закордонних справ Нідерландів	a_rozvitku_hersons_koyi_miskoyi_teritorialnoyi.pdf	гендерного аналізу та прогнозування, планування і бюджетування, гендерний мейнстрімінг С 2.6. Підтримка молоді, жінок, ВПО через впровадження інструментів підтримки самозайнятості та самореалізації - проведено опитування мешканців громади, представників / -ць влади, бізнесу, проте репрезентативність не забезпечена	
6.	Роменська громада Сумської області	За підтримки Уряду Великої Британії (UK International Development) в рамках проекту «Планування відновлення в громадах». Імплементатори проекту – AbtBritain та КПМГ-Україна	https://romny-vk.gov.ua/plan-vidnovlennya-ta-rozvitku/	Частково. З тексту документа: «У процесі розробки документу було враховано основні підходи політики впровадження гендерної рівності (відповідно до чинних нормативно-правових актів). Додатково у громаді був проведений аналіз потреб різних категорій населення з окремим фокусом на стан та потреби дівчат та жінок (гендерний аналіз). Отримані дані були враховані під час розроблення проєктів та висвітлені в окремому розділі аналітичного звіту про соціально-економічний стан громади. Впродовж усього процесу розроблення ПВР враховувалися ідеї та цінності	8

				представників / -ць різних груп, обговорювалися питання застосування гендерно чутливих індикаторів, просування ідей жіночого лідерства та підприємництва, врахування принципів універсального дизайну під час відновлення та будівництва, а також створення низки сприятливих умов для посилення інклюзивності громади». Серед рекомендацій з урахуванням потреб різних груп населення громади зазначено: «Провести навчання для представників / -ць ОМС щодо особливостей реалізації політики гендерної рівності (особливий фокус на жіноче підприємництво). Вказано статичні дані щодо населення з розподілом за статтю та іншими ознаками. Наприклад, у громаді проживають різні групи вразливого населення, серед яких найбільш чисельною категорією є особи похилого віку – 18,9%, більшість з них – жінки (66,7%). Жінки та чоловіки такого віку потребують соціальної та психологічної підтримки.	
--	--	--	--	---	--

				Громада проводила соціологічне опитування громадськості, організовувала залучення жінок та чоловіків до прийняття управлінських рішень (Комплексний план просторового розвитку, Стратегія розвитку та ін.), станом на цей час проводиться гендерний аналіз.	
7	Ніжинська громада Чернігівської області	Стратегія розвитку Ніжинської міської територіальної громади на 2023 - 2027 роки розроблена за підтримки програми U-LEAD з Європою та запроваджена в 2019 році. Наступні зміни внесені в рамках співпраці з проектом DOBRE в 2021 році. Оновлений документ завдяки проекту ПРООН «З розробки та апробації методології (методичних рекомендацій) та проектів місцевих нормативних актів, спрямованих на забезпечення моніторингу та оцінки Стратегії розвитку територіальної громади». Затверджено рішення 31 сесії Ніжинської міської ради VIII скликання від 20 червня 2023р. № 2-31/2023	https://nizhynrada.gov.ua/nmr/miska-gromada/gromadski-obgovorennya/strategiya-rozvitku-nizhinskoji-miskoji-teritorialnoji-gromadi-na-2023-2027-rr	Частково «Жінки громади переважно зайняті у так званій бюджетній сфері (освіта, культура, соціальний захист, охороні здоров'я, публічне адміністрування). Залежно від галузі вони становлять від 60% до 80% зайнятих. Меншою мірою жінки представлені у промисловості. Зокрема машинобудуванні, транспорті, деревообробній галузі, що відображає традиційну для України професійну сегрегацію. Більш збалансованим є представництво жінок і чоловіків у будівництві, сільському господарстві та у сфері послуг».	1
8.	Хмельівська сільська рада Сумської області	План відновлення та розвитку розроблено Виконавчим комітетом Хмельівської сільської	https://hmelivska-gromada.gov.ua/plan-vidnovlennya-ta-rozvitku-hmelivskoi-silskoi	Не враховано	0,5

		ради за сприяння ПРООН та фінансової підтримки уряду Японії	teritorialnoi-gromadi-sumskoi-oblasti-do-2027-roku-15-15-16-07-06-2024/		
9	Лебединська громада Сумської області	За підтримки уряду Великої Британії (UK Aid) в рамках проекту «Надання експертної та технічної підтримки уряду та обласним адміністраціям у розробці й імплементації планів відновлення». Імплементатори проекту – Abt Britain та Центр економічної стратегії	https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2023/05/ua2011-01-dl2.12.2-lebedynska-4.pdf	Не враховано	0,5
10	Чугуївська громада Харківської області	За підтримки уряду Великої Британії (UK Aid) в рамках проекту «Надання експертної та технічної підтримки уряду та обласним адміністраціям у розробці й імплементації планів відновлення». Імплементатори проекту – Abt Britain та Центр економічної стратегії	https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2023/06/ua2011-01-dl2.12.2-chuhuyvska.pdf	Частково, лише вказано статичні дані щодо населення з розподілом за статтю та іншими ознаками «Співвідношення чоловічого і жіночого населення різних категорій Чугуївської громади у різних вікових групах неоднакова. Із даних діаграми найбільшою групою осіб, яка проживає на території населення Чугуївської громади є жінки у віці 60-70 років – це понад дві з половиною тисячі жительок. Другою групою осіб є хлопчики у віці 11-15 років близько 2000 осіб, причому кількість дівчаток молодшого віку як у вікових групах “0-5”, “6-10”, “11-15”, “16 -20” є значно меншою, ніж кількість хлопчиків у відповідному аналогічному віці. Це може означати,	1

				що з громади в період війни виїхали батьки, які боялися гендерно зумовленого насильства над дівчатами з боку російських окупантів».	
--	--	--	--	---	--

**потребує уточнення. У документі не зазначено чи забезпечено рівний доступ та можливість взяти участь в обговоренні проекту документа та вплинути на рішення, що були прийняті.*

Плани відновлення громад протягом 2023-2024 рр. розроблялися за експертної та фінансової підтримки різних громадських організацій, міжнародних донорів тощо. Розробка документів з питань відновлення відбувалася відповідно до порядку розробки планів відновлення постанови КМУ від 18 липня 2023 р. № 731 «Про затвердження порядків з питань відновлення та розвитку регіонів і територіальних громад».

Зважаючи на те, що постанова КМУ від 18 липня 2023 р. № 731 не містить чітких вказівок щодо врахування гендерних аспектів, окреслення гендерних проблем у програмних документах громад суттєво залежало від того, наскільки члени / -чині робочої групи (включно з експертами / -ками) обізнані з гендерних питань.

Провівши аналіз програмних документів громад, експертки АЦ запропонували наступні рекомендації: робота над програмними документами громад, зокрема в сфері відновлення, має розпочинатися з навчання залучених фахівців / -чинь (зокрема, експерти / -ки або залучати гендерних експертів / ток для надання відповідного супроводу). Наприклад, вони можуть пройти онлайн-курси для розширення своїх знань щодо впровадження гендерної політики, гендерних проблем в Україні, використання інструментів гендерного аналізу / аудиту безпеки території / гендерного бюджетування для максимально коректного відображення становища жінок і чоловіків, дівчат і хлопців у громаді.

Знання з гендерної тематики допоможуть більш глибоко зрозуміти суть проблем, з якими стикаються жінки та чоловіки в громадах, зважаючи на їх різне становище. Крім того, війна по-різному впливає на різні групи жінок і чоловіків. Якщо в громаді розроблений гендерний профіль / паспорт, доречно скористатися даними, висновками, рекомендаціями при розробці програмних

документів. Інструмент варто застосовувати на етапі проведення громадського обговорення програмного документа як допоміжний засіб (чекліст) врахування гендерних аспектів.

Література та джерела:

1. Гендерно орієнтоване врядування (онлайн-курс). URL: <https://study.ed-era.com/uk/courses/course/5165>.
2. Гендерно орієнтований підхід у бюджетному процесі (онлайн-курс). URL: <https://study.ed-era.com/uk/courses/course/384>.
3. Гендерно орієнтоване врядування. URL: <https://surl.li/zvdcgd> (дата звернення: 29.04.2025).
4. Порадник щодо проведення оцінки гендерного впливу проєктів стратегічних і програмних документів органів місцевого самоврядування. URL: <https://surl.li/dpaxfz> (дата звернення: 28.04.2025).
5. Жінки і чоловіки в Україні (статистичний збірник). URL: https://www.ukrstat.gov.ua/gend_rivnist/publ.htm (дата звернення: 08.05.2025).
6. Інтеграція гендерного підходу під час підготовки, реалізації, моніторингу та оцінки проєктів. URL: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2024-12/gender-approach-guide_2024.pdf (дата звернення: 04.05.2025).
7. Розпорядження КМУ від 30 вересня 2024 р. № 922-р «Про схвалення Стратегії демографічного розвитку України на період до 2040 року». URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-skhvalennia-stratehii-demohrafichnoho-rozvytku-ukrainy-na-period-do-2040-roku-922r-300924> (дата звернення: 04.05.2025).
8. Розпорядження КМУ від 12 серпня 2022 р. № 752-р «Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80> (дата звернення: 24.04.2025).
9. Розпорядження КМУ від 20 грудня 2022 р. № 1163-р «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації». URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>

(дата звернення: 24.04.2025).

10. Наказ Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 № 86 «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text> (дата звернення: 04.05.2025).

УДК 37.013:37.015.3:340.13

Сергій Марчук,
кандидат педагогічних наук,
завідувач кафедри загальної педагогіки,
психології та методики початкової освіти,
Комунальний заклад вищої освіти
«Луцький педагогічний коледж»
Волинської обласної ради,
м. Луцьк

Ірина Чемерис,
викладачка-методистка,
викладачка циклової комісії шкільної,
дошкільної педагогіки, психології та методик,
Луцький педагогічний фаховий коледж
Комунального закладу вищої освіти
«Луцький педагогічний коледж»
Волинської обласної ради
м. Луцьк

ЗАХИСТ ПРАВ ТА ГІДНОСТІ ЯК ОСНОВА ЯКІСНОЇ ОСВІТИ

Розглянуто ключове значення захисту прав і гідності всіх учасників освітнього процесу для створення якісного та ефективного навчального середовища. Підкреслено, що освітній простір є не лише місцем передачі знань, а й сферою становлення особистості, де повага до прав людини є фундаментальною умовою для повноцінного розвитку потенціалу кожної / кожного.

Ключові слова: гідність, права людини, освітнє середовище.

Проблема забезпечення ефективного захисту прав та гідності в освітньому середовищі залишається актуальною та багатогранною, незважаючи на законодавче закріплення прав

людини та їх важливість для функціонування демократичного суспільства. Існують розбіжності між декларованими принципами та реальною практикою їх впровадження в освітніх закладах. Зокрема, недостатньо дослідженими залишаються [2-6]:

- чинники, що перешкоджають повноцінній реалізації прав та гідності різних категорій учасників освітнього процесу (учнів, педагогів, адміністрації). Це можуть бути як системні проблеми (недосконалість нормативно-правової бази, недостатнє фінансування, неефективні механізми контролю), так і індивідуальні (недостатня обізнаність, упередження, стереотипи).

- ефективність наявних механізмів захисту прав та гідності в освітніх закладах. Недостатньо вивченими є питання доступності, прозорості та справедливості процедур розгляду скарг, реагування на випадки порушень, а також рівень довіри учасників освітнього процесу до цих механізмів.

- вплив порушень прав і гідності на якість освіти та психоемоційний стан учасників освітнього процесу. Необхідні глибші дослідження щодо кореляції між рівнем захищеності прав та академічними досягненнями, рівнем стресу, емоційним благополуччям та формуванням соціальної компетентності.

- педагогічні та управлінські стратегії, спрямовані на формування культури поваги до прав і гідності в освітньому середовищі. Потребують наукового обґрунтування та практичного впровадження інноваційні підходи до правової освіти, виховання толерантності, запобігання булінгу та дискримінації.

Таким чином, наукова проблема полягає у виявленні та аналізі системних й індивідуальних факторів, що впливають на реалізацію та захист прав і гідності в освітньому середовищі, оцінці ефективності наявних механізмів їх забезпечення, дослідженні наслідків порушень та розробці науково обґрунтованих стратегій для формування культури поваги до прав людини в освітніх закладах.

Мета статті – виявити ключові аспекти в галузі захисту прав та гідності в освітньому середовищі України для подальшого поглибленого дослідження й розробки практичних рекомендацій.

Дослідження проблеми захисту прав та гідності в освітньому середовищі є міждисциплінарним і охоплює різні аспекти, від правових і соціологічних до педагогічних і психологічних. Аналіз наукових праць дозволяє виділити кілька ключових тенденцій [2-6]:

1. *Правовий аспект.* Значна частина досліджень зосереджена на аналізі міжнародних та національних нормативно-правових актів, що регулюють права учасників освітнього процесу. Вивчаються питання відповідності законодавства міжнародним стандартам, ефективності його застосування на практиці, а також проблеми правової обізнаності та правової культури в освітньому середовищі.

2. *Соціологічний аспект.* Соціологи досліджують соціальні детермінанти порушень прав і гідності в освітніх закладах, такі як соціальна нерівність, дискримінація за різними ознаками (гендер, раса, етнічна приналежність, соціально-економічний статус), булінг і насильство. Аналізуються соціальні практики, що сприяють або перешкоджають формуванню культури поваги до прав людини.

3. *Психологічний аспект.* Психологи вивчають вплив порушень прав та гідності на психоемоційний стан учнів і педагогів, зокрема, на рівень стресу, тривожності, депресії, самооцінку та міжособистісні стосунки. Досліджуються психологічні механізми булінгу, віктимізації та агресії в освітньому середовищі.

4. *Педагогічний аспект.* Педагоги досліджують методи та стратегії формування в учнів поваги до прав людини, розвитку толерантності, запобігання дискримінації та булінгу. Розробляються та оцінюються ефективність навчальних програм, виховних заходів і педагогічних технологій, спрямованих на створення безпечного та інклюзивного освітнього середовища.

Проаналізовані дослідження [2-6] надають важливі знання про різні аспекти проблеми захисту прав та гідності в освітньому середовищі. Однак, для більш ефективного вирішення цієї проблеми необхідні подальші комплексні дослідження, спрямовані на виявлення глибинних причин порушень, оцінку ефективності існуючих механізмів захисту та розробку науково обґрунтованих практичних рекомендацій для освітніх закладів.

Освітнє середовище є не просто місцем передачі знань та формування навичок. Це складний соціальний простір, де відбувається становлення особистості, засвоєння цінностей та норм суспільства. Ключовим аспектом функціонування такого середовища є безумовне забезпечення захисту прав та гідності кожного його учасника – здобувачів / здобувачок освіти, педагогів, адміністративного персоналу та батьків. Адже лише в атмосфері поваги, безпеки та справедливості можливий

повноцінний розвиток потенціалу кожної людини та формування відповідального громадянства.

Ідея людської гідності простягається крізь століття, беручи початок ще зі Стародавнього Риму. Наприклад, Цицерон вірив, що всі людські індивіди мають «dignitas» (з давньоримської – те, що їм притаманне). Звісно, людство складається з людей, а людям належить гідність. Ця думка лежить в основі універсальної концепції прав людини: усі люди рівні між собою [5].

Конституція України визначає гідність людини як найвищу соціальну цінність. Підкреслюється, що усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. Основний Закон гарантує кожному право на повагу до його гідності та встановлює обов'язок кожного «не посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей». Законодавець чітко розглядає гідність як конституційне право людини і як цінність. Подвійний вимір людської гідності, її буттєва укоріненість, нерозривність від інших прав, свобод і цінностей вказує на її значущість та особливе місце в українській правовій системі [1].

Польський педагог Януш Корчак сформулював положення про «Право дитини на повагу» з такими його принципами, як: «Поважати: 1) незнання дитини; 2) його працю пізнання; 3) його невдачі і сльози; 4) його власність і бюджет; 5) його таланти і відхилення; 6) сьогоднішній день, поточну годину і кожен окрему хвилину життя дитини; 7) поважати, якщо не почитати, чисте, ясне, непорочне, світле дитинство!» [6].

Аналогічну позицію займає Василь Сухомлинський, який виклав її у своїй статті «Людина – найвища цінність». Він запропонував такі методи піднесення особистості, її честі і гідності, як усебічний (розумовий, моральний, патріотичний, альтруїстичний, трудовий, естетичний, емоційно-почуттєвий, фізичний) розвиток особистості, любов до дитини та її щастя [4].

Права людини є універсальними та невідчужуваними, і освітнє середовище не є винятком. Кожен, хто перебуває в його межах, має право на повагу до своєї гідності, свободу думки та вираження поглядів, право на безпечне та здорове навчальне середовище, захист від будь-яких форм дискримінації, насильства та приниження. Ці права закріплені в міжнародних конвенціях, національному законодавстві та внутрішніх документах закладів освіти.

Проте, декларативного визнання прав недостатньо. Важливим є створення дієвої системи їх захисту. Це передбачає цілий комплекс заходів, спрямованих на:

- створення безпечного й інклюзивного простору. Фізична та психологічна безпека є першочерговою умовою для ефективного навчання та розвитку. Це включає запобігання булінгу, насильству, дискримінації за будь-якою ознакою, забезпечення доступності освітнього середовища для осіб з особливими освітніми потребами;

- підвищення обізнаності про права людини. Всі учасники освітнього процесу повинні мати чітке розуміння своїх прав та обов'язків, а також механізмів їх захисту. Важливу роль тут відіграє правова просвіта, проведення інформаційних кампаній і тренінгів;

- забезпечення ефективних механізмів реагування на порушення прав. У випадку порушення прав і гідності, повинні існувати чіткі та прозорі процедури подання скарг, їх розгляду та вжиття відповідних заходів. Важливо забезпечити конфіденційність, неупередженість і справедливість у розгляді кожної ситуації;

- формування культури поваги й толерантності. Освітній процес має бути спрямований на виховання у дітей та молоді поваги до різноманітності, прийняття відмінностей, здатності до емпатії та конструктивного діалогу. Педагоги повинні бути взірцем толерантної поведінки й активно протидіяти будь-яким проявам нетерпимості;

- залучення всіх учасників освітнього процесу до створення сприятливого середовища. Захист прав та гідності є спільною відповідальністю. Активна участь учнівського самоврядування, батьківських комітетів, педагогічних колективів у розробці та впровадженні відповідних політик і процедур є запорукою їх ефективності.

Порушення прав та гідності в освітньому середовищі має серйозні негативні наслідки. Воно може призвести до зниження успішності, емоційних розладів, почуття ізоляції та втрати довіри до освітньої системи. У довгостроковій перспективі це може негативно вплинути на формування особистості та її соціалізацію.

Саме тому, створення освітнього середовища, де панує повага до прав та гідності кожної людини, є не просто етичним імперативом, а й необхідною умовою для забезпечення якісної й ефективної освіти. Це інвестиція у майбутнє, у формування

покоління свідомих, відповідальних і гуманних громадян. Лише об'єднавши зусилля, ми зможемо побудувати освітній простір, де кожен відчуватиме себе захищеним, цінним і гідним поваги.

Отже, проблеми захисту прав та гідності в освітньому середовищі є важливим кроком на шляху до побудови гуманної, справедливої та ефективної системи освіти, яка сприяє всебічному розвитку кожної особистості та зміцненню демократичних цінностей у суспільстві.

Література та джерела:

1. Конституція України № 254к/96-VR від 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 06.05.2025).
2. Мойсей Г. Г. Проблеми реалізації права на людську гідність в Україні. *Часопис Київського університету права*. 2020. № 2. С. 161.
3. Рибалка В. В. Честь і гідність особистості викладача і студента як ціннісний потенціал вищої освіти. *Науковий вісник Мелітопольського держ пед. ун-ту. Серія Педагогіка*. № 5. 2010. С. 10.
4. Сухомлинський В. О. Людина – найвища цінність. *Вибрані твори: у 5-ти т.* Т. 5. Київ : Рад. школа. 1977. С. 446–472.
5. Шевчук С. В. Людська гідність у системі конституційних цінностей. *Право України*. 2018. № 9. С. 29–40. URL: <http://jnas.nbuv.gov.ua/article/UJRN-0000976482> (дата звернення: 06.05.2025).
6. Януш Корчак. Право на повагу. *Вибрані твори / упоряд. І. Ковальчук*. Київ : ДУХ І ЛІТЕРА. 2012. 328 с.

УДК 331.5:331.101.262:355.48

Наталія Рябушенко,
експертка Аналітичного центру
«БЮРО Гендерних стратегій та бюджетування»,
м. Луцьк

Наталія Свідерська,
експертка Аналітичного центру
«БЮРО Гендерних стратегій та бюджетування»,
м. Київ

ПОЛІТИКА ЗАЙНЯТОСТІ ТА СТВОРЕННЯ КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА НА РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВІЙНИ

У статті досліджується політика зайнятості та створення конкурентного середовища в умовах війни, що має критично важливе значення для стабілізації ринку праці та формування умов для відновлення країни. Її вплив можна розглядати за кількома ключовими напрямками: мінімізація втрат людського капіталу, підтримка адаптації внутрішньо переміщених осіб, ветеранів і ветеранок, розвиток гнучких форм зайнятості, сприяння соціальному діалогу.

Ключові слова: *зайнятість, гендерні аспекти ринку праці, вплив війни на зайнятість.*

Політика зайнятості й формування конкурентного середовища – це інструменти стійкості, які дозволяють пом'якшити наслідки війни для ринку праці, зменшити ризики соціального виключення та закласти підґрунтя для післявоєнного відновлення економіки. Як зазначається у Плані для Ukraine Facility, війна має комплексний вплив на суспільство, зачіпаючи економіку, соціальні відносини та гендерні ролі. Однією з галузей, де цей вплив є особливо помітним, є зайнятість жінок. Історично конфлікти призводять до трансформації ролі жінки у сфері праці, розширюючи рамки традиційних уявлень та відкриваючи нові можливості.

Під час воєнних дій суттєво змінюється структура жіночої зайнятості: зі зростанням попиту на робочу силу в секторах виробництва та сільського господарства, жінки починають масово займати ті позиції, які раніше вважалися «чоловічими». Така зміна відбулася на тлі мобілізаційних процесів. Частина жінок, які до цього займались винятково домашніми справами, змушені були включитися в економічне життя задля підтримки як власних родин, так і національного спротиву.

У сучасному контексті євроінтеграції, гендерна рівність і справедливість у трудових відносинах розглядаються не лише як соціальні цінності, а й як стратегічні орієнтири сталого розвитку. Формування рівних умов на ринку праці є ключовим чинником конкурентоспроможності економіки та забезпечення її довгострокової стійкості.

Гендерний баланс у сфері праці означає не лише однаковий доступ жінок і чоловіків до професійного розвитку, а й впровадження гнучких моделей зайнятості, які враховують життєві обставини кожної людини. Це включає можливість поєднання професійних обов'язків із сімейним життям, а також активну участь жінок у керівництві та прийнятті рішень на стратегічному рівні тощо.

За результатами досліджень науковців Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України було доведено, що навіть до запровадження воєнного стану в Україні ринок праці характеризувався деструктивними тенденціями та значними асиметріями розвитку. До актуальних на момент проведення дослідження (період 2000–2018 рр.) асиметрій науковцями було віднесено такі:

- якість пропозиції робочих місць;
- компенсація праці;
- професійна кваліфікація та навички;
- демографічна асиметрія пропозиції робочої сили до попиту;
- мотивація мобільності та моделей поведінки робочої сили;
- участь у формуванні та реалізації політики на ринку праці;
- здатність регіональних ринків праці до підтримки людського розвитку.

За інформацією Конфедерації роботодавців України з початку 2022 року ринок праці втратив майже 5,5 млн працездатних українців, що становить близько 30 % наявної на той момент робочої сили. Якщо до 2022 року чисельність працездатного населення України становила за офіційними даними 17,4 млн людей (8,3 млн жінок та 9,1 млн чоловіків), то впродовж 2022 року скоротилась до менше як 12 млн. Крім понад 1 млн мобілізованих на захист держави, ще 4,6 млн людей виїхали за межі держави (з них 3,2 млн – це жінки працездатного віку). Критичним є також питання повернення дітей та молоді, які згодом мають поповнити ряди економічно активної частини суспільства. Повернення вимушених мігрантів є важливим з точки

зору забезпечення швидкого та стійкого економічного зростання: аби зростати з темпом 7 % на рік, до 2032 року Україні потрібно буде залучити від 3,1 до 4,5 млн осіб до робочої сили (навіть враховуючи припущення, що більша частина вимушених мігрантів планують повернутись). Потенційний дефіцит робочої сили неможливо подолати виключно внутрішніми ресурсами України. При цьому, з часом бажання вимушених мігрантів повертатись знижується через їх інтеграцію в країнах-реципієнтах. Без ефективної державної політики у сфері повернення вимушених мігрантів Україна може втратити до 105,5 млрд євро ВВП за 10 років (у цінах 2021 року), що також може означати недоотримання близько 42 млрд євро податкових надходжень.

Кількість зареєстрованих безробітних в Україні з 2000 по 2025 рр.

(кільк. населення в тис.) з 2014 р. – без урахування окупованих територій (Криму, Севастополя, частини Донбасу) за даними Аналітична та статистична інформація. Державна служба зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/view>.



Проте є ознаки адаптації економіки до впливу війни. За прогнозом НБУ, рівень безробіття 2024 року зменшиться до 14,2 %, а в 2025–2026 роках впаде до 10–12 %. Водночас він усе ще перевищуватиме довоєнні показники. І причини такого стану

справ – не лише в небажанні чоловіків реєструватися в центрах зайнятості через боязнь бути мобілізованими, а й у зміні структури економіки, зовнішній та внутрішній міграції, нерівномірному відновленні за регіонами та галузями, посиленні невідповідності між потребами роботодавців і навичками працівників. Зокрема, аналіз онлайн-порталу з пошуку роботи Work.ua зауважує, що у складі нових пошукачів, які створили резюме в січні 2022 й 2024 року, частка жінок збільшилася з 57 % до 62 %. На початку 2025 року спостерігається зростання частки компаній, що належать виключно жінкам, – вона наблизилася до 20 %. Натомість кількість змішаних підприємств (із спільною чоловічою та жіночою власністю) зменшилася до 9,7 %. У той же час відсоток компаній з винятково чоловічим власництвом зріс до 63 %.

Ці дані можуть свідчити як про активізацію жіночого підприємництва, так і про певні зміни в системі обліку власності (наприклад, зменшення випадків, коли власники не ідентифіковані). Попри це, загальна тенденція залишається сталою: переважна більшість бізнесів в Україні досі “чоловічі”, хоча жіноча участь у підприємництві продовжує поступово зростати.



Дані: ЄДР
Аналітика: YC.Market

Топ-10 секторів за часткою жіночого бізнесу

Галузі з найбільшою часткою комерційних компаній, заснованих жінками (станом на 2024 рік)



YC MARKET

В Україні жінки найчастіше започатковують бізнес у сферах, орієнтованих на надання професійних послуг, роботу з людьми та задоволення споживчого попиту. Зокрема, вони становлять значну

частку власників у таких галузях, як аудит і бухгалтерський облік (48,5 %), туризм (33,5 %) та освіта (32,8 %).

Попри це, жінки активно працюють і в капіталомістких секторах – таких як нерухомість та фармацевтика, де нерідко співпрацюють із чоловіками у спільних проєктах. Така динаміка свідчить про багатогранність жіночого підприємництва в Україні.

Водночас, на рівні великого бізнесу ситуація суттєво інша: понад 60 % провідних компаній України контролюються виключно чоловіками, тоді як лише кожне тринадцяте підприємство очолюють виключно жінки. В інших випадках бізнесом управляють як чоловіки, так і жінки, або ж бенефіціари залишаються невідомими. Це свідчить про те, що на вищих щаблях економіки жінки представлені значно менше, ніж на рівні малого та середнього бізнесу.

У 2024 році підприємницька активність жінок залишалася стабільною та демонструвала позитивну динаміку в умовах поступового відновлення після кризового 2022 року. Протягом року було зареєстровано понад 7400 нових комерційних компаній, заснованих жінками, що суттєво перевищує показник 2023 року (приблизно 6900 реєстрацій).

Частка жіночих підприємств серед усіх нових бізнесів зростає до 27,5 % порівняно з 24,6 % у попередньому році. Це означає, що кожен четвертий новостворений бізнес в Україні має жінку-засновницю, що свідчить про поступове посилення ролі жінок в економічному житті країни.

У 2024 році, як і раніше, однією з особливостей ринку праці залишався парадоксальний тандем дефіциту кадрів та високого рівня безробіття. Кількість активних кандидатів продовжує зменшуватися, що призводить до зниження конкуренції за вакансії. У травні 2024 року роботодавці розмістили на платформі Work.ua рекордну кількість вакансій з початку повномасштабної війни, що підтверджує актуальність кадрової кризи.

Варто підкреслити, що ситуація на регіональному рівні є нерівномірною і значною мірою залежить від безпекової обстановки, віддаленості від фронту, а також факторів еміграції, мобілізації та складної адаптації ВПО. Ці виклики також були відображені в останньому інформаційному звіті Національного банку України.

Конкуренція за дистанційні вакансії залишається помітною, хоча, за даними аналітиків Work.ua, кількість відгуків поступово знижується. Серед регіонів з найвищою конкуренцією за офлайн-

робочі місця лідирують Київська, Вінницька, Львівська, Харківська та Волинська області, тоді як найнижча конкуренція фіксується в Херсонській, Закарпатській і Чернівецькій областях.

Додатковий вплив на ситуацію на ринку праці міг мати і проєкт рішення про припинення фінансування шкіл, що працювали дистанційно, зокрема для дітей із тимчасово окупованих територій. Це, ймовірно, спричинило збільшення кількості пошукачів у сфері освіти.

У відповідь на дефіцит персоналу роботодавці дедалі частіше відкривають вакансії для пенсіонерів та людей з інвалідністю, намагаючись розширити коло потенційних працівників. У сучасних умовах підприємства змушені постійно адаптуватися, розробляючи нові стратегії найму, які передбачають гнучкість та оперативну реакцію на зміни. Однак тривалий період дестабілізації, невизначеність і зростання ризиків, зумовлених війною, значно ускладнюють нормальне функціонування бізнесу.

На відбудову і розвиток регіональних ринків праці в період війни суттєво впливають територіальні переміщення українського бізнесу. Проте, спостерігається тенденція повернення підприємств на прифронтові території, де відчувається дефіцит робочих місць.

Згідно з результатами опитування Американської торговельної палати в Україні, основними бар'єрами для ведення та розвитку бізнесу залишаються:

- забезпечення безпеки та захисту працівників (91 %);
- ракетні удари по критичній інфраструктурі та активам бізнесу (66 %);
- погіршення фізичного та психічного здоров'я працівників (65 %);
- економічний спад і зниження купівельної спроможності населення (45 %);
- обмежений доступ до базових ресурсів – електроенергії, води, зв'язку, тепла (44 %).

Крім того, представники малого та середнього бізнесу відзначають зростання адміністративного тиску та посилення регуляторних обмежень. Зазначені виклики характерні для всіх регіонів країни, хоча їхній рівень інтенсивності може відрізнятися.

За оцінками експертів Центру економічного відновлення, ключові виклики розвитку бізнес-середовища в Україні суттєво залежать від географічного розташування регіонів та їхнього воєнного й економічного контексту:

- Прифронтові регіони стикаються з найгострішими проблемами – фізичні руйнування, масовий відтік населення та значні ризики для ведення будь-якої господарської діяльності.

- Регіони відновлення (які були під окупацією або зазнали бойових дій) переживають відбудову після пошкоджень, водночас зіштовхуються з втратою бізнес-активів, зниженням споживчого попиту та міграцією працездатного населення.

- Допоміжні регіони, які раніше підтримували економіку через експорт та логістику, сьогодні потерпають від втрати морського експорту, порушених логістичних ланцюгів та необхідності адаптації до нових економічних реалій.

- Віддалені регіони мають власні виклики: обмежений доступ до інформації про програми підтримки, дефіцит кваліфікованих кадрів, невідповідність між освітою та потребами ринку праці, а також недостатню ефективність систем перекваліфікації.

Забезпечення гідних умов праці є одним із ключових чинників підвищення привабливості українського ринку праці та формування здорової й ефективної робочої сили, яка необхідна для відновлення країни. Це, зокрема, передбачає оновлення трудового та охоронного законодавства відповідно до стандартів Європейського Союзу.

Функціонування ринку праці тісно пов'язане і з реформами в суміжних сферах, таких як:

- догляд за дітьми (щоб забезпечити участь жінок на ринку праці);
- професійно-технічна освіта (для підготовки затребуваних кадрів);
- соціальний захист і пенсійна система;
- розширення економічних прав жінок;
- ухвалення нової політики зайнятості та створення конкурентних умов праці;
- покращення бізнес-клімату.

Серед викликів, які впливають на функціонування ринку праці:

- високі безпекові ризики, які, за прогнозами НБУ, залишатимуться актуальними щонайменше до кінця 2025 року, і можуть стримувати повернення вимушених мігрантів, обмежуючи відновлення пропозиції на ринку праці;

- система освіти “не встигає” за зміною тенденцій на ринку праці;

- ризики руйнування, високий рівень мінного забруднення.

Серед тенденцій, які будуть спостерігатись і у 2025 році – це постійно високий попит на професії та посади, які забезпечують задоволення повсякденних потреб населення й бізнесу, пов'язаних із придбанням товарів і послуг – особливо у сферах дозвілля, побуту та сервісу. Йдеться про:

- спеціалістів, які працюють безпосередньо з клієнтами;
- працівників середньої управлінської ланки, що організовують і супроводжують бізнес-процеси;
- робітничі професії, які забезпечують технічну підтримку та обслуговування.

Залишається стабільним попит на фахівців з бухгалтерського обліку та фінансів, що свідчить про сталість цієї сфери. У сфері медицини зберігається підвищений інтерес до фахівців середньої медичної ланки – як через постійні потреби системи охорони здоров'я, так і через специфіку воєнного часу. Маркетингові спеціалісти, орієнтовані на результат, теж залишаються затребуваними, що пов'язано з потребою ефективно просувати товари та послуги – особливо в конкурентному середовищі. Саме у ці сфери переважно залучені жінки. Мобілізаційні процеси вплинули на структуру попиту: спостерігається зростання потреби у професіях, які традиційно обирають чоловіки – зокрема в технічних, будівельних, транспортних та силових секторах. Високий попит на військові професії різних спеціалізацій зумовлений державними пріоритетами у сфері безпеки та оборони. Сфера ІТ стабільно залишається актуальною: ринок праці потребує фахівців із різними технічними навичками та напрямками спеціалізації. Важливою є підтримка розвитку STEM-освіти.

Важливими завданнями для держави щодо ринку праці має стати комплексний підхід, який спрямований на:

- подальше унормування гнучких форм зайнятості, регламентування відряджень;
- забезпечення рівних прав і можливостей різних груп жінок та чоловіків щодо найму, доступу до зайнятості та самозайнятості;
- забезпечення балансу між роботою та особистим життям для батьків і піклувальників;
- забезпечення інклюзивності та безбар'єрності робочих місць;
- захист права на роботу, зокрема для осіб 65+.

У сучасному світі гендерна рівність та гендерні відносини відіграють не лише соціальну й економічну роль, а й виступають стратегічними орієнтирами сталого розвитку. Підтримка гендерної рівності на ринку праці є ключовим фактором конкурентоспроможності економіки та забезпечення її довготривалого зростання. Досягнення гендерного балансу включає не лише рівний доступ жінок і чоловіків до професійного розвитку та працевлаштування, а й розвиток гнучких моделей зайнятості, які враховують індивідуальні життєві обставини. Це передбачає, зокрема, створення умов для гармонійного поєднання професійної діяльності та сімейних обов'язків, а також підтримку активної участі жінок у керівних посадах і прийнятті стратегічних рішень. Результатом такої політики є підвищення продуктивності праці, зниження ризиків соціальних напружень і зростання рівня задоволеності працівників. Усе це формує стабільне економічне середовище, яке сприяє сталому розвитку та покращує якість життя суспільства загалом.

Література і джерела:

1. Аналіз стану та проблем ринку праці: дискусія з представлення результатів у рамках наукової платформи при Мінекономки. URL: <https://me.gov.ua/view/b658f2bb-6f94-406a-8d0b-01b83c624f8b> (дата звернення: 14.04.2025).
2. Аналітична та статистична інформація. Державна служба зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/view> (дата звернення: 04.05.2025).
3. Аналітична та статистична інформація. Державна служба зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/view> (дата звернення: 04.05.2025).
4. Буковині майже на третину зменшилась кількість релокованих підприємств. *Укрінформ*. 2024. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3820445-na-bukovini-majze-na-tr...> (дата звернення: 04.05.2025).
5. Відновлення ринку праці в Україні в умовах війни: регіональні аспекти. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/vidnovlennya-rynku-pratsi-v-ukrayini-v-umovakh-viyny-rehionalni> (дата звернення: 28.04.2025).
6. Дані кількості зареєстрованих безробітних. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/register/> (дата звернення: 29.04.2025).

7. Жінки у великому бізнесі: тенденції, цифри та відкриття 2024 року. URL: <https://rau.ua/novyni/zhinki-u-velikomu-biznesi/> (дата звернення: 24.04.2025).

8. Опитування Американської торговельної палати в Україні та Citi Україна. Ведення бізнесу в воєнній Україні. Вересень 2023. *Американська торговельна палата*. URL: https://chamber.ua/wp-content/uploads/2023/09/AmCham-Citi-Survey_Doing (дата звернення: 24.04.2025).

9. Потреби національного ринку праці. Підсумки аналізу показників I кварталу 2024 року. URL: <https://nqa.gov.ua/news/potrebi-nacionalnogo-rinku-praci-pidsumki-analizu-pokaznikiv-i-kvartalu-2024-roku/> (дата звернення: 21.04.2025).

УДК 796.01:159.923.2:316.6-055

Оксана Федорчук,

кандидатка біологічних наук, старша викладачка
кафедри природничо-математичної,
світоглядної освіти та інформаційних технологій,
Комунальний заклад вищої освіти
«Луцький педагогічний коледж»
Волинської обласної ради,
м. Луцьк

ХАРАКТЕРИСТИКА ІНДИВІДУАЛЬНО-ТИПОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ СПОРТСМЕНІВ ІЗ РІЗНИМ СОЦІОТИПОМ: СТАТЕВИЙ АСПЕКТ

У статті розглянуто індивідуально-типологічні особливості спортсменів з урахуванням їхнього соціотипу та статі. Проаналізовано вплив психосоціальних характеристик на особистісні риси, поведінкові реакції та адаптаційні можливості спортсменів різної статі в умовах тренувальної та змагальної діяльності. Встановлено специфіку прояву темпераменту і мотивації у спортсменів-чоловіків і спортсменок-жінок залежно від їх соціотипологічної належності.

Ключові слова: спортсмени, індивідуально-типологічні особливості, соціотип, статевий аспект.

На функціональний стан нервової системи спортсменів істотно впливають систематичні заняття спортом. Під впливом фізичних тренувань розвиваються нерівномірні зрушення

характеристик вищої нервової діяльності та, зокрема, індивідуально-типологічних характеристик. Дослідження останніх років свідчать про те, що велике значення для забезпечення результативної спортивної діяльності мають індивідуально-типологічні властивості нервової системи в спортсменів різної кваліфікації та різної статі. Дослідження психофізіологічних функцій спортсменів дає важливу інформацію про стан їх нервової системи, нейродинамічних і психічних характеристик, крім того, вказує на ступінь досконалості рухових навиків, визначаючи особливості їх поведінки.

Разом з тим, на розвиток психофізіологічних показників спортсменів впливають особливості їх соціальної поведінки, яка має істотні відмінності залежно від статі. Виділяють два типи соціальної поведінки: діяльність виключно у власних інтересах соціального суб'єкта (егоїзм) або діяльність з урахуванням потреб соціального оточення аж до прояву альтруїзму, що значно впливає на спортивний результат [2].

Взаємозв'язок основних властивостей нервової системи з основними властивостями психіки спортсменів відіграє вирішальну роль у підготовці спортсменів і змагальній діяльності. Значну роль відіграють індивідуально-типологічні властивості нервової системи при підготовці спортсменів різної спеціалізації. Особливо на це звертають увагу на різних етапах спортивного добору. Встановлено вплив тренувальних навантажень на ріст результатів і прояву властивостей нервової системи, що розрізняються за типологічними особливостями та за гендерним аспектом.

Заняття різними видами спорту вимагають від спортсменів організації специфічних моторних програм рухової активності, реалізованих за участю різних сенсорних систем. Саме тому так важлива оцінка параметрів діяльності і способів взаємодії сенсорних систем, а також оцінка способів сприйняття й обробки інформації на рівні прийняття рішень [4].

Однією з характерних особливостей спортивної діяльності є необхідність швидкого прийняття рішення в складній ситуації, боротьба з негативними емоціями, в основі яких лежить сприйняття і обробка величезної кількості інформації як ззовні, так і від працюючих м'язів.

Вважається, що швидкість центральної обробки інформації залежить від швидкості розповсюдження нервових процесів по нейронним комплексам кори. Психічні функції уваги, пам'яті,

швидкості переробки інформації достатньо стабільні і, як правило, відрізняються в бік покращання в умовах невеликих психоемоційних навантажень. При значних навантаженнях ефективність обробки інформації знижується, що відображається в погіршенні функцій уваги (обсягу, концентрації, переключення), сприйняття, пам'яті; уповільнюються прості і складні сенсомоторні реакції, особливо це спостерігається в осіб жіночої статі [1].

Під час проведення різних досліджень щодо виявлення типу темпераменту, як одного з критеріїв ефективності формування емоційної стійкості, було виявлено, що ця характеристика є важливим фактором при формуванні емоційної стійкості спортсменів різної статі, оскільки кожному типу темпераменту властива певна поведінка та психологічні особливості діяльності; можливість контролювати свою діяльність та емоції. Тим самим тип темпераменту може впливати на спортивний результат і процес змагальної діяльності. Врахування індивідуально-типологічних властивостей спортсменів жіночої та чоловічої статі є одним із засобів збалансування емоційної стійкості в процесі змагальної діяльності [3].

Отже, врахування індивідуально-типологічних властивостей спортсменів є одним із засобів збалансування емоційної стійкості в процесі змагальної діяльності.

Література та джерела:

1. Адамович Р. Г., Кочін О. В. Особливості змін психофізіологічних показників спортсменів, що займаються рукопашним боєм з повним контактом з супротивником, під впливом тренувального навантаження. *Український журнал медицини, біології та спорту*. 2019. № 1. С. 269–275.
2. Височіна Н. Психологічні характеристики сприйняття у спортсменів, що спеціалізуються у водних видах спорту. *Український журнал медицини, біології та спорту*. 2017. № 6 (9). С. 86–90.
3. Калиниченко І. О. Індивідуально-типологічні особливості регуляції серцевого ритму спортсменів у підготовчому періоді тренувань. *Науковий часопис НПУ ім. М.П. Драгоманова*. 2019. № 15. С. 342–344.
4. Міщенко В. С., Коробейнікова Л. Г., Коробейніков Г. В. Психофізіологічний стан висококваліфікованих спортсменів з різним рівнем нейродинамічних функцій. *Вісник Черкаського університету. Серія: Біологічні науки*. 2017. № 2. С. 45–53.

УДК 305:75.056(02.053.2)

Алла Хомярчук,

викладачка-методистка, викладачка циклової комісії
суспільних та художньо-мистецьких дисциплін,
Луцький педагогічний фаховий коледж
Комунального закладу вищої освіти
«Луцький педагогічний коледж»
Волинської обласної ради,
м. Луцьк

Ліза Бандура,

студентка 3 курсу спеціальності 013 Початкова освіта,
відділення початкової, дошкільної освіти
та інформаційних технологій,
Луцький педагогічний фаховий коледж
Комунального закладу вищої освіти
«Луцький педагогічний коледж»
Волинської обласної ради,
м. Луцьк

ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ В ІЛЮСТРАЦІЯХ ДО ДИТЯЧИХ КНИЖОК

Розглянуто прояви гендерних стереотипів у сучасних ілюстраціях до дитячих книжок, їх вплив на формування уявлень про соціальні ролі. Проаналізовано типові візуальні образи та їхню відповідність принципам гендерної рівності.

Ключові слова: ілюстрація, стереотип, гендер, початкова освіта, дитяча література.

У сучасному світі, де все більше уваги приділяється питанням рівності, зокрема гендерної, важливо звертати увагу на ті сфери, які на перший погляд можуть здаватися другорядними, але насправді мають вагомий вплив на формування світогляду молодого покоління. Однією з таких сфер є ілюстрації до дитячих книжок. Саме вони часто стають першими візуальними образами, з якими ознайомлюються молодші школярі, і саме через них діти отримують уявлення про те, якими мають бути чоловіки та жінки, якими є їхні ролі в суспільстві, що «прийнятно» або «неприйнятно» для кожної статі.

Метою цієї статті є аналіз типових гендерних стереотипів, які трапляються в ілюстраціях до дитячих книжок, а також

виявлення їхнього впливу на формування уявлень школярів про соціальні ролі чоловіків і жінок. Для досягнення цієї мети важливо розглянути, як саме зображуються чоловічі та жіночі персонажі, наскільки такі образи відповідають сучасному баченню гендерної рівності, а також запропонувати можливі рекомендації авторам ілюстрованих видань щодо уникнення візуального відтворення стереотипів.

Початкова освіта сьогодні орієнтована на виховання в здобувачів освіти цінностей рівності, поваги до різних соціальних груп і критичного мислення. При цьому дитяча література, особливо її візуальна складова, має надзвичайно велике значення. Ілюстрації в книжках часто виступають не просто доповненням до тексту, а повноцінним джерелом інформації, яке формує дитяче уявлення про світ. Саме тому так важливо замислюватися над тим, які образи, характери й ситуації показуються у книжках для здобувачів початкової освіти.

На жаль, значна частина сучасних дитячих книжок, зокрема тих, що активно використовуються в початковій школі, і досі транслює традиційні уявлення про чоловічі й жіночі ролі. У дослідженні Х. М. Стельмах наголошується, що чоловічі персонажі, як правило, зображуються як сильні, розумні, рішучі й активні, тоді як жіночі – пасивні, турботливі, емоційні [1, с. 328–329]. Такий поділ, хоч і здається природним на перший погляд, насправді формує глибоко вкорінені уявлення про те, які ролі в суспільстві є «належними» для представників кожної статі.

У публікації на сайті «Здоров'я 24» подається схожа думка: дитячі книжки часто представляють дівчаток як лагідних, скромних і акуратних, тоді як хлопчики постають у ролі героїв, дослідників, мандрівників [2]. Подібна візуалізація створює спрощене, а подекуди й викривлене уявлення про світ, яке в майбутньому може обмежити можливості дітей для самовираження, розвитку й усвідомленого вибору власного життєвого шляху.

Не менш важливою є роль ілюстрацій у процесі соціалізації, особливо в ранньому дитинстві, коли саме візуальні образи сприймаються швидше та емоційніше за текст. Дитина, яка з року в рік бачить у книжках одні й ті самі сцени – чоловік керує машиною, жінка має підлогу – поступово формує переконання, що ці ролі є єдино можливими. При цьому навіть кольорова гама в ілюстраціях несе певне ідеологічне навантаження: рожеві, фіолетові, пастельні відтінки зазвичай пов'язуються з дівчатками,

тоді як синій, чорний, червоний – з хлопчиками. І навіть такі елементи, як серця, квіти, ляльки, техніка чи зброя, також мають чітке гендерне маркування. Це все підкріплює стереотипні уявлення про те, які заняття, емоції чи інтереси є «дозволеними» для кожної статі.

Особливе занепокоєння викликає те, що в дитячих книжках досі слабо представлені персонажі з інвалідністю, представники етнічних меншин або неповних сімей. Ілюстрації, які щоразу відтворюють лише стандартну модель «мама, тато, син, донька», закріплюють у свідомості школярів вузьке уявлення про норму. Ті ж діти, які не бачать себе у книжковому просторі, почуваються «іншими», відчують себе відмежованими, а це, у свою чергу, знижує рівень прийняття себе та інших. Гендерні стереотипи при цьому часто переплітаються з расовими, соціальними та іншими видами упереджень, створюючи бар'єри на шляху до інклюзивного і справедливого суспільства.

Попри все, у сучасній українській літературі спостерігаються позитивні зрушення. Зокрема, у творах Вікторії Амеліної з'являються образи сильних, активних, незалежних жіночих персонажів. Водночас таких прикладів усе ще недостатньо, щоби говорити про системне переосмислення. Натомість у перекладених книжках, особливо авторів зі Скандинавії, дедалі частіше натрапляємо на образи, в яких дівчата сміливі, рішучі, беруть на себе ініціативу, а хлопці виявляють емоційність, турботу й делікатність. Такий підхід сприяє ширшому спектру ідентифікації для читачів і читачок, що особливо важливо в процесі становлення особистості.

Стереотипні зображення чоловічих і жіночих ролей мають значний вплив на те, як школярі сприймають себе та інших. Якщо з раннього віку дитина отримує сигнал, що дівчатам «належить» піклуватися про сім'ю, а хлопцям – будувати кар'єру, то в майбутньому це може стати перепорою для вільного вибору професії, стилю життя, навіть кола спілкування. Освітній процес, у тому числі його візуальний і літературний складники, повинен бути простором, вільним від упереджень, і натомість сприяти розвитку критичного мислення та поваги до розмаїття.

Ілюстратори, автори та редактори, які працюють над створенням дитячих книжок, мають усвідомлювати свою відповідальність. Вони є не просто творцями візуального контенту, а учасниками великого процесу виховання нових поколінь. Одним із прикладів усвідомленої культурної ініціативи є діяльність

громадської організації «Центр гендерної культури», яка у 2021 році організувала конкурс на створення гендерно чутливих матеріалів для дітей. Метою цього конкурсу було привернути увагу до проблеми стереотипного зображення ролей та стимулювати створення навчальних і художніх матеріалів, які демонструють розмаїття моделей поведінки та гендерної самореалізації [3].

У межах цього конкурсу було представлено понад 60 робіт – від методичних розробок до художніх творів, які відображають різні сценарії розвитку подій та життєвого вибору незалежно від статі дитини. Переможці отримали можливість брати участь у тренінгах і семінарах, що дало змогу розширити знання у сфері інклюзивної освіти й творчості. Така ініціатива доводить, що формування гендерно збалансованого контенту – це не лише теоретична необхідність, а реальна практика, яка вже впроваджується.

У підсумку варто наголосити: якщо ми прагнемо бачити суспільство, де кожна людина має рівні можливості для самореалізації, то маємо починати з основ. А основи закладаються саме в дитинстві – через книжки, через ілюстрації, через історії, які ми читаємо разом зі школярами. Дитяча книжка має бути не лише цікавою й повчальною, а й чесною, відкритою до різноманіття та вільною від обмежуючих стереотипів. Лише тоді вона зможе стати справжнім інструментом виховання критичного мислення, поваги до іншості та розуміння рівності як базової цінності демократичного суспільства.

Література та джерела:

1. Стельмах Х. М. Репрезентації гендеру в українських та польських книжках для дітей. *Компаративні дослідження слов'янських мов і літератур. Пам'яті академіка Леоніда Булаховського*. Київ, 2012. Вип. 18. С. 327–333.

2. Дитячі книги закріплюють гендерні стереотипи. Здоров'я 24. URL: https://health.24tv.ua/dityachi-knigi-zakriplyuyut-genderni-stereotipi_n1830055 (дата звернення: 03.05.2025).

3. Центр гендерної культури. Результати конкурсу розробок гендерночутливих уроків, сценаріїв позакласних заходів та дитячої літератури. URL:

4. <https://www.genderculturecentre.org/rezultati-konkursu-rozrobok-gender/> (дата звернення: 03.05.2025).

УДК 316.346.2-055.2:930.85(477)

Тамара Чоп,
асистентка кафедри інформаційної діяльності
та соціальних наук,
Тернопільський національний
технічний університет імені Івана Пулюя,
м. Тернопіль

ГЕНДЕРНИЙ ВИМІР КЛІМАТИЧНОЇ СПРАВЕДЛИВОСТІ ТА ЗБЕРЕЖЕННЯ КУЛЬТУРНОЇ СПАДЩИНИ УКРАЇНИ

Стаття аналізує взаємозв'язок між кліматичними змінами, гендерною нерівністю та збереженням культурної спадщини в умовах війни в Україні. Досліджується роль жінок як основних носійок і зберігачок культурних традицій в контексті подвійного тиску екологічних і воєнних загроз. Обґрунтовується необхідність гендерно-чутливого підходу до політики збереження культурної спадщини.

Ключові слова: гендерна рівність, кліматична справедливість, культурна спадщина.

Глобальна кліматична криза становить одну з найбільших загроз сучасності, що проявляється через підвищення середньорічної температури, зміну режиму опадів, збільшення частоти екстремальних погодних явищ, втрату біорізноманіття, суттєвого впливу на людське здоров'я. Для України ці зміни набувають особливого значення в контексті військових дій, які значно погіршують екологічну ситуацію через забруднення довкілля, руйнування інфраструктури, знищення природних екосистем та ускладнюють впровадження заходів з адаптації до кліматичних змін.

Цей подвійний тиск, екологічний і воєнний, має наслідки не лише для довкілля, але й для культурної спадщини та збереження національної ідентичності. Матеріальні об'єкти (архітектура, музеї, археологічні пам'ятки) зазнають руйнувань від бойових дій або змінюються під впливом кліматичних явищ. Нематеріальна спадщина (ремесла, знання, звичаї) втрачається через переміщення носіїв традицій, втрату міжпоколінневих зв'язків і соціальні трансформації. Збереження культурних цінностей неможливе без врахування ширших екологічних і соціальних викликів. Зміна клімату має безпосередній вплив на громади, які зберігають цю спадщину, а отже – і на тих, хто виконує роль її

«носіїв». Саме жінки найбільше залучені до соціальних питань, забезпечують збереження традицій, активностей задля підтримки та відновлення культурної тяглості громад. Водночас, жінки можуть зазнавати найбільшого впливу від кліматичних загроз через фемінізацію бідності, наявність менших можливостей для адаптації. Так, жінки вразливих категорій (ВПО, сільські мешканки, літні жінки, ромські жінки), часто перебувають на перетині кількох форм уразливості: обмеженого доступу до ресурсів, інформації, захисту та представництва.

У цьому контексті кліматична криза розуміє під собою не лише зміну температури, деградацію ґрунтів чи руйнування екосистем, а й соціальні наслідки, які мають нерівномірний вплив на різні групи населення та соціокультурні процеси.

Визнання впливу кліматичних змін на культурну спадщину відбувалося поступово протягом майже двох десятиліть. Після включення цієї теми до порядку денного ЮНЕСКО в 2006 році, у 2007 році було опубліковано звіт про прогнозування та управління впливами зміни клімату на всесвітню спадщину та збірку тематичних досліджень, внаслідок чого Генеральна Асамблея держав-учасниць Конвенції про всесвітню спадщину того ж 2007 року прийняла програмний документ з цього питання. У 2015 році Комітет всесвітньої спадщини ЮНЕСКО опублікував документ про інтеграцію 17 Цілей сталого розвитку ООН до реалізації Конвенції про всесвітню спадщину. Міжнародне визнання проблеми відбулося в 2019 році: після міжнародної наукової конференції в Афінах у червні питання потрапило до COP25 в Мадриді в грудні; того ж року запрацювало Climate Heritage Network – об'єднання культурних діячів / -чок задля популяризації проблеми кліматичної кризи. Платформа також звертає увагу на залучення до боротьби з кліматичними змінами досвіду місцевих громад, корінних народів: «традиційні знання, будівлі та ландшафти, що передують ері викопного палива (або функціонують незалежно від неї), можуть вказати шлях до поствуглецевого життя» [1; 10]. Кульмінацією стало прийняття на COP28 в грудні 2023 року UAE Framework for Global Climate Resilience, де захист культурної спадщини від впливів зміни клімату було визначено як одну з семи ключових цілей [2].

Зв'язок кліматичних змін та культурної спадщини часто є доволі неочевидним, окрім яскравих прикладів, на зразок руйнування Венеції, де підвищення рівня моря спричиняє більш часті повені, історичні будівлі пошкоджуються солоною водою;

затоплення бібліотек Праги внаслідок повені у 2002 році; Маршалові острови, які страждають від радіаційного забруднення та ін. Менш очевидними, проте не менш важливими, є приклади поступового знищення археологічної спадщини, від руїн до артефактів, через кліматичні зміни. Особливо вразливими є водно-болотні угіддя, де в унікальних умовах зберігаються давні органічні матеріали, включно з рештками людей і тварин. Під загрозою й підводна спадщина: через підвищення температури, підкислення океанів і зменшення біорізноманіття руйнуються об'єкти на морському дні [3].

Однак ці яскраві приклади представляють лише частину проблеми. Культурна спадщина є дуже різномайтою, вона включає широкий спектр об'єктів, поступове зникнення яких може залишатись непоміченим. Кліматичні зміни явно й опосередковано впливають як на матеріальні об'єкти (забудову, інфраструктуру, меморіали тощо), так і на нематеріальні цінності (обрядові практики, одяг, культурні ландшафти, святкування, кулінарні, усні традиції тощо), які залежать від змін в сільськогосподарських циклах, доступності традиційних матеріалів та сировини, порушення звичних ритмів життя спільнот, в тому числі і внаслідок військових дій. Особливо вразливою виявляється та частина культурної спадщини, що не має офіційного статусу, але живе в повсякденних практиках – родинні традиції, локальні святкування, народні промисли, передача яких часто залежить від конкретних носіїв знань та їхньої здатності адаптуватися до змінених умов.

Варто відзначити, що такими носійками знань та традицій часто виступають саме жінки, які становлять помітну частину інституційної та позаінституційної системи збереження культурної спадщини в Україні. Цю тенденцію підтверджують і статистичні дані про структуру зайнятості в галузі культури: жінки представляють 75 % випускниць закладів вищої освіти у цій сфері. В установах, які безпосередньо відповідають за збереження культурної спадщини, жінки складають 70 % працівниць музеїв Київської області, 56 % працівниць культурно-історичних заповідників. У музеях жінки кількісно переважають в усіх категоріях працівниць: 53 % керівниць, 75 % спеціалісток, 81 % обслуговуючого персоналу. Водночас, фінансування цієї сфери залишається стабільно низьким [4].

Громадські ініціативи в Україні, очолювані жінками, борються за збереження нематеріальної та матеріальної

спадщини – від традиційної страви «авдіївська каша», елементу локальної пам'яті, до захисту зелених зон і об'єктів культурного значення на зразок парків, маєтків чи музеїв. Жінки глибоко включені у збереження культурної тяглості, що забезпечує такі важливі речі як відчуття співпричетності, укоріненості і стійкості. Платформа Climate Heritage Network також звертає увагу на залучення до боротьби з кліматичними змінами досвіду місцевих громад, корінних народів, жіночого досвіду, оскільки: «традиційні знання, будівлі та ландшафти, що передують ері викопного палива (або функціонують незалежно від неї), можуть вказати шлях до поствуглецевого життя» [1].

У центрі сучасних підходів до кліматичної політики стоїть поняття кліматичної справедливості – інструменту, що дозволяє враховувати нерівномірність впливу кліматичної кризи на різні соціальні групи, зокрема за ознакою статі, віку, місця проживання, доступу до ресурсів. Кліматична справедливість фокусується на тому, як екологічні зміни по-різному діють на вразливі групи населення: людей з інвалідністю, дітей, людей старшого віку, бездомних людей.

Звіти Міжурядової групи експертів з питань зміни клімату ООН (МГЕЗК) виокремлюють два аспекти нерівності внаслідок кліматичних змін: нерівність щодо визначення відповідальності за зміни клімату, нерівність у вразливості до кліматичних змін. Дослідники / дослідниці також зазначають про нерівність у можливостях адаптації до наслідків зміни клімату [5; 7]. Нерівність у вразливості та нерівність у адаптації безпосередньо стосується жінок, особливо вразливих категорій – сільських мешканок, внутрішньо переміщених осіб, жінок із зон, що постраждали від бойових дій, або таких, що залежать від сільськогосподарського виробництва. Жінки працюють у секторах, чутливих до кліматичних змін (сільське господарство), мають менший доступ до ресурсів (земля, фінансування), беруть на себе непропорційно велику частину неоплачуваної доглядової праці, що ускладнює евакуацію чи вимушене переселення в умовах катастроф. Адаптаційні програми часто не враховують ці особливості, тож жінки мають обмежений доступ до інформації, рідко долучаються до розроблення місцевих рішень у сфері екології. Внаслідок цього вже наявні соціальні й економічні нерівності лише посилюються під впливом кліматичних загроз, а гендерна вразливість поглиблюється.

Питання гендерної рівності та клімату активно порушується у низці міжнародних документів. Ще у 1992 році в Рамковій конвенції ООН про зміну клімату (UNFCCC) наголошувалося на рівноправному врахуванні потреб жінок і чоловіків у кліматичній політиці. Цілі сталого розвитку, зокрема Ціль 5 (гендерна рівність) та Ціль 13 (боротьба зі зміною клімату), вказують на необхідність інтегрування гендерного підходу для ефективного та справедливого вирішення екологічних проблем.

У 2012 році на конференції «Ріо+20» було ініційовано глобальний гендерно-екологічний огляд; в 2013 році – створено Індекс навколишнього середовища та гендеру (EGI), який оцінює зв'язок між гендерною рівністю та екологічною сталістю в окремих країнах. У 2015 році Паризька кліматична угода закріпила гендерно чутливий підхід до кліматичної політики, а Лімська робоча програма з питань гендеру (2014) надала рамку для включення жінок у процеси прийняття рішень та забезпечення фінансування, чутливого до гендеру. Розуміння жінки як активного суб'єкта на шляху до подолання кліматичної кризи, а не її жертви, було сформовано на 25-ій Конференції сторін Рамкової конвенції зі зміни клімату у 2019 році [7].

Незважаючи на ці ініціативи, експерти / -ки та учасники / -ці міжнародних конференцій звертають увагу на недостатню гендерну інтеграцію кліматичної політики. Зокрема, в рамках CSW69 (2025 р.) обговорювались питання збору даних, які б краще відображали потреби жінок і роль місцевих громад у подоланні кліматичної кризи. Водночас, кліматична політика ЄС, зокрема Європейська «зелена» угода та інші програмні документи, досі переважно ігнорують гендерну тематику, що свідчить про потребу глибшої інтеграції цього виміру [8; 16].

Крім того, жінки досі залишаються недостатньо представленими в ухваленні рішень, зокрема у сферах екологічного врядування та збереження культурної спадщини, сферах кліматичної політики, де «2019 року середня чисельність жінок в офіційних органах UNFCCC становила 33 %» [9]. Це обмежує врахування їхніх потреб і досвіду, які є критично важливими для забезпечення сталості, адаптації та справедливості в умовах множинних викликів.

Аналіз взаємодії кліматичних змін, гендерних відносин та культурної спадщини розкриває механізм «подвійного удару»: кліматична криза одночасно руйнує об'єкти матеріальної і нематеріальної культурної спадщини та непропорційно впливає на

жінок – основних носійок і зберігачок культурних традицій. Ця подвійна вразливість створює синергетичний ефект, де втрата культурної спадщини відбувається одночасно як на рівні самих об'єктів і практик, так на рівні людського потенціалу їх збереження. В умовах війни цей механізм ускладнюється: військові дії, кліматичні зміни та гендерна нерівність діють як взаємопосилюючі фактори. Запровадження гендерно-чутливих підходів до політики збереження культурної спадщини та кліматичної адаптації є необхідною умовою для досягнення кліматичної справедливості. Такий підхід визнає різний ступінь уразливості та ресурсів у різних соціальних груп, сприяє підвищенню ефективності рішень, заснованих на інклюзивності, локальних знаннях і сталій культурній тягlostі. Відтак, інтеграція гендерного виміру у політику реагування на екологічні й гуманітарні виклики відкриває шлях до більш стійкого та справедливого процесу відбудови України.

Література та джерела:

1. The Climate Heritage Network 2022-24 Action Plan. URL: <https://static1.squarespace.com/static/62fbf293c4912c5514ac3b2a/t/633099003c9dec7d5f34db5c/1664129289161/CHN+Action+Plan+Final.pdf> (дата звернення: 26.04.2025).
2. UAE Framework for Global Climate Resilience. URL: <https://unfoundation.org/what-we-do/issues/climate-and-energy/uae-framework-for-global-climate-resilience/> (дата звернення: 21.04.2025).
3. Культурна спадщина під загрозою. У всьому винні – зміни клімату. URL: <https://focus.ua/uk/technologies/535388-kulturnoe-nasledie-pod-ugrozoy-vsemu-vinoy-izmeneniya-klimata> (дата звернення: 29.04.2025).
4. Проблеми гендерної рівності в галузі культури та мистецтва / Гендерне бюджетування в Україні; ред.: М. Шаповал, І. Степанова. Київ : [б. в.], 2020. 30 с. URL: <https://bit.ly/4k9et9D> (дата звернення: 29.04.2025).
5. Кліматична (не)справедливість: вплив зміни клімату на вразливі соціальні групи в містах України. URL: <https://cedos.org.ua/researches/klimatychna-nespravedlyvist-vplyv-zminy-klimatu-na-vrazlyvi-sotsialni-hrupy-v-mistakh-ukrainy/> (дата звернення: 26.04.2025).
6. Токунова А. В. Гендерний аспект у питанні зміни клімату та зеленої енергетичної трансформації в контексті

євроінтеграційних процесів. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. № 4. С. 747–754. URL: <http://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/311335/302562> (дата звернення: 21.04.2025).

8. Гендерна перспектива сфери захисту довкілля в Україні. URL: https://razumkov.org.ua/images/2022/07/15/we_act_ecology_ukr_report.pdf (дата звернення: 21.04.2025).

9. Жінки та зміна клімату: виклики та історії боротьби. URL: <https://povaha.org.ua/zhinky-ta-zmina-klimatu-vyklyky-ta-istoriyi-borotby/> (дата звернення: 21.04.2025).

Наукове видання

Гендерні студії

Матеріали XI міжвузівського науково-практичного семінару

В авторській редакції

Редагування: Т. Жалко

Верстка: Г. Єрко

Г 34 Гендерні студії: електр. збірник матеріалів доповідей (статей, тез) учасників / учасниць XI міжвуз. наук.-практ. семінару (м. Луцьк, 13 трав. 2025 року). Луцьк : КЗВО «Луцький педагогічний коледж». 2025. 114 с.

У збірнику розкриваються й аналізуються напрями та особливості формування і втілення ґендерної політики у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Матеріали збірника можуть бути використані у науково-дослідницькій роботі, викладанні відповідних курсів у закладах загальної середньої та вищої освіти, у практиці виховної роботи з молоддю.

Для викладачок / викладачів, студенток / студентів закладів вищої освіти, учнів / учениць, усіх тих, хто цікавиться ґендерною проблематикою.

УДК 396+316.346.2-055