

**Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини**  
Факультет соціальної та психологічної освіти

Кафедра соціальної педагогіки та соціальної роботи

**ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**  
освітній ступінь бакалавр  
на тему:

**СОЦІАЛЬНИЙ СУПРОВІД ЖІНОК ВПО В УКРАЇНІ**

Виконала: Сомич Н.

студентка III курсу, 32 групи

**Спеціальності 231 Соціальна робота**

**Освітня програма: Соціальна робота**

**(Соціально-психологічне консультування)**

Керівник: к. пед. н., доц. Т.В. Коляда

Рецензент: к.пед.н., доц. Левченко Н.В.

**2024**

# ЗМІСТ

Вступ

РОЗДІЛ 1. ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ СУЧАСНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ:  
ПОЛІТИКА, ПРАКТИКА ТА ОСВІТА

1.1. Міжнародні стратегічні документи щодо гендерної рівності

1.2. Вітчизняна політика у сфері гендерної рівності

РОЗДІЛ 2. СОЦІАЛЬНА РОБОТА З ЖІНКАМИ ВПО В ГРОМАДІ:  
ГЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ

2.1. Гендерне паспортування як підхід у соціальній роботі

2.2. Реалізація гендерної політики в м. Умань

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

## ВСТУП

Україна має низку зобов'язань в сфері забезпечення гендерної рівності, оскільки приєдналась до більшості глобальних міжнародних актів, що мають на меті усунення нерівності між жінками і чоловіками, серед яких Цілі Сталого Розвитку, Пекінська Декларація та Платформа Дій, ключові договори з прав людини, включно з Конвенцією про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1980) та її Факультативним Протоколом тощо.

На національному рівні також ухвалена низка нормативних документів, що встановлюють правові основи та регулюють політику гендерної рівності, та постійно доповнюються і удосконалюються, зокрема в процесі виконання Україною Угоди про Асоціацію між Україною та ЄС, що зобов'язує державу до гарантування рівних можливостей для жінок та чоловіків у сферах працевлаштування, освіти, навчання, економіки, у суспільстві та прийнятті рішень([http://www.eeas.europa.eu/archives/docs/ukraine/pdf/6\\_ua\\_title\\_v\\_economic\\_and\\_sector\\_cooperation\\_en.pdf](http://www.eeas.europa.eu/archives/docs/ukraine/pdf/6_ua_title_v_economic_and_sector_cooperation_en.pdf)).

Проте проголошення рівних прав жінок і чоловіків на законодавчому рівні не забезпечує досягнення рівності на практиці. Реальна рівність може бути досягнута, якщо органи місцевого самоврядування використовуватимуть гендерний підхід при плануванні, реалізації, моніторингу і оцінці програм і проєктів у своїй діяльності.

Децентралізаційні процеси в Україні мають наслідком збільшення фінансових та управлінських повноважень громад, ефективного самостійного планування політики, розвитку, розподілу ресурсів, реагування на існуючі проблеми. Проте важливо щоб отримані повноваження максимально сприяли виконанню обов'язків щодо забезпечення належного рівня життя всім категоріям населення.

Українські міста та муніципалітети активно долучаються до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків, беручи на себе зобов'язання рухатись у напрямку гендерної рівності.

Грунтовний аналіз літератури дав змогу виявити значну кількість досліджень, присвячених різноманітним аспектам формування гендерної компетентності у процесі підготовки майбутніх соціальних працівників. Питання професійної підготовки майбутніх соціальних працівників висвітлено у дослідженнях В. Сизикової; О. Бацилєва звертається до питання психологічних аспектів підготовки соціальних працівників; Г. Скачкова досліджувала особливості сучасної професійної підготовки соціальних працівників у закладах вищої освіти; І. Савельчук досліджує інноваційні тенденції підготовки соціальних працівників в сучасних умовах; К. Олійник звертається до проблеми підготовки майбутніх працівників соціальної сфери до професійної діяльності; у дослідженнях О. Файчук розкрито суть, ознаки та особливості професійної підготовки майбутніх соціальних працівників. Принципи гендерного виховання, спрямовані на підтримання дружнього співіснування статей, висвітлюються у спільній роботі В. Кравця і О. Кікінежді; вивченням гендерного простору закладу вищої освіти займалися такі науковці, як О. Біленко, Т. Говорун, Н. Світайло та ін. Заслужують на увагу результати досліджень українських вчених: Т. Семигіна вперше в незалежній Україні означила, що сучасна соціальна робота покликана протидіяти соціальним нерівностям у суспільстві, зокрема, гендерному дисбалансу, відтак окреслила питання формування гендерної компетентності соціальних працівників у контексті андискримінаційної практики; А. Ярошенко здійснила комплексне дослідження актуальної проблеми підготовки соціальних працівників до гендерно чутливої практики у контексті розвитку сімейних форм виховання дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, що знайшло відображення у теоретичному обґрунтуванні й експериментальній перевірці тренінгової програми формування гендерної компетентності соціальних працівників.

**Об'єкт дослідження** – гендерна політика в Україні.

**Предмет дослідження** – соціальна робота з жінками ВПО на рівні громади.

**Мета дослідження** полягає у визначенні напрямів соціальної роботи в Уманській територіальній громаді з жінками з числа внутрішньо-переміщених осіб.

Відповідно до теми та мети визначено такі **завдання дослідження**:

1. Проаналізувати міжнародні стратегічні документи та вітчизняні нормативні акти щодо гендерної рівності;
2. Визначити гендерне паспортування як підхід у соціальній роботі;
3. Схарактеризувати практичну реалізацію гендерної політики в м. Умань.

**Методи дослідження:** *теоретичні* – аналіз, зіставлення, систематизація, порівняння та узагальнення наукових джерел із проблеми дослідження з метою відбору та осмислення фактичного матеріалу; *гендерний аналіз громади* включає в собі розподілені за статтю статистичні дані, а також дані, отримані в результаті аналізу поточних політик муніципалітету, діяльності органів місцевого самоврядування і є ефективним інструментом як для обліку і аналізу гендерної проблематики у громаді, так і для вироблення політик, що враховують проблеми і потреби різних категорій населення.

**Практичне значення результатів дослідження** полягає в тому, що результати дослідження можуть використовуватися закладами освіти усіх рівнів у контексті впровадження гендерного компонента в організацію освітнього процесу та позанавчальної діяльності, громадськими організаціями у межах реалізації соціальних та освітніх проєктів.

Дослідження виконувалося на базі Гендерного центру Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

**Апробація результатів дослідження.** Матеріали дослідження обговорювалися на засіданнях кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи УДПУ імені Павла Тичини, на засіданнях Гендерного центру та Наукового товариства студентів та аспірантів.

**Структура роботи.** Наукова робота складається зі вступу, двох розділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи складається з 71 сторінки (основна частина – 64 сторінки).

# РОЗДІЛ 1. ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ СУЧАСНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ: ПОЛІТИКА, ПРАКТИКА ТА ОСВІТА

## 1.1. Міжнародні стратегічні документи щодо гендерної рівності

Цивілізований поступ Української держави уможливорює дотримання основних прав і свобод людини, враховуючи її етнічне походження, психофізичний стан, стать, релігійні вірування тощо. До загальноєвропейських інклюзивних підходів належить і принцип гендерної рівності (що передбачає забезпечення рівного правового статусу жінок і чоловіків, їхні рівні можливості для його реалізації, що дає змогу особам обох статей брати однакову участь у житті суспільства) [5].

Ідеї гендерної рівності відіграють надзвичайно важливу роль у сучасній соціальній роботі, яка, як наголошують А. Ярошенко та Т. Семигіна (2022), за своїм характером вважається профеміністською, покликаною протидіяти гендерній дискримінації та сприяти гендерно безпечному середовищу [26].

Водночас трансформація сучасного суспільства, за оцінками О. Рубан (2019), передбачає усвідомлення гендерних ролей та гендерних стереотипів, гендерних конфліктів як наслідку впливу гендерних стереотипів, що істотно обмежують реалізацію потенціалу індивіда відповідно до вимог соціальних стандартів суспільства [20]. Ці стійкі гендерні стереотипи є наслідком масової культури [22; 30] і мають значний вплив в Україні як на реалізацію принципу гендерної рівності, так і професію соціальної роботи в цілому.

Цей розділ ставить у центр уваги актуальні питання гендерної рівності та способи її втілення у політиці, практичній діяльності на рівні громад, а також в системі освіти, включаючи підготовку соціальних працівників, як на міжнародному, так і національному рівнях, зокрема в Україні.

На нинішньому етапі одним із ключових глобальних документів щодо гендерної рівності та протидії дискримінації жінок можна вважати *Цілі сталого розвитку* [25]. Визначальною тут є п'ята глобальна ціль сталого розвитку «Забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок і дівчаток». Ця ціль має бути реалізована за допомогою впровадження низки

взаєпов'язаних завдань, які охоплюють наступні вимоги до національних держав:

- Повсюдно ліквідувати всі форми дискримінації щодо всіх жінок і дівчаток.
- Ліквідувати всі форми насильства щодо всіх жінок і дівчаток у публічній і приватній сферах, включаючи торгівлю людьми, сексуальну та інші форми експлуатації.
- Ліквідувати всі шкідливі види практики, такі як дитячі, ранні та примусові шлюби й операції, що калічать, на жіночих статевих органах
- Визнавати і цінувати неоплачувану працю з догляду й роботу з ведення домашнього господарства, надаючи комунальні послуги, інфраструктуру та системи соціального захисту і заохочуючи принцип спільної відповідальності у веденні господарства і в сім'ї, з урахуванням національних умов.
- Забезпечити всебічну і реальну участь жінок і рівні для них можливості для лідерства на всіх рівнях прийняття рішень у політичному, економічному та суспільному житті.
- Забезпечити загальний доступ до послуг у галузі охорони сексуального і репродуктивного здоров'я та до реалізації репродуктивних прав відповідно до Програми дій Міжнародної конференції з народонаселення і розвитку, Пекінської платформи дій та підсумкових документів конференцій з розгляду перебігу їх виконання.

Держави також мають приймати й удосконалювати розумні стратегії та обов'язкові для дотримання закони з метою заохочення гендерної рівності та розширення прав і можливостей усіх жінок і дівчаток на всіх рівнях.

Важливі документи щодо забезпечення гендерної рівності ухвалює спеціальне утворення ООН – Комісія зі становища жінок. Так, у 2018 році, вона ухвалила документ «Виклики та можливості досягнення гендерної рівності та розширення прав сільських жінок та дівчат» [27]. Комісія визнає, що рівні економічні права, розширення економічних можливостей і незалежність сільських жінок є важливими для досягнення Цілей сталого розвитку. У

документі наголошено на важливості проведення законодавчих та інших реформ для реалізації рівних прав жінок і чоловіків, а також дівчат і хлопчиків, на доступ до економічних і виробничих ресурсів, включаючи землю та природні ресурси, майнові та спадкові права, нові та наявні технології, фінансові продукти та послуги, включаючи, але не обмежуючись, мікрофінансуванням, а також повну та продуктивну зайнятість жінок і гідну працю, а також рівну оплату за рівну працю або працю рівної цінності як у сільськогосподарській, так і в несільськогосподарській діяльності в сільській місцевості.

Комісія рішуче засудила всі форми насильства проти всіх жінок і дівчат, що корениться в історичній та структурній нерівності та нерівних відносинах влади між чоловіками та жінками. Вона висловила стурбованість тим, що жінки та дівчата у сільській місцевості та віддалених районах можуть бути особливо вразливими до насильства через багатовимірну бідність.

У 2023 році 67-а сесія Комісії зі становища жінок ООН обговорювала питання «Інновації та технологічні зміни та освіта в епоху цифрових технологій для досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей усіх жінок і дівчат» [29]. Державам було рекомендовано забезпечити рівну участь жінок у розробці технологій та запровадити законодавчі акти, стратегії та нормативні положення щодо боротьби з новими ризиками, включаючи домагання та інші форми насильства в Інтернеті, загрози правам на недоторканність приватного життя та упередженість в галузі штучного інтелекту та робототехніки; облік гендерної перспективи при розробці технологій та в новаторській діяльності.

Серед ключових питань у документі ООН задекларовано зокрема, приділення пріоритетної уваги забезпеченню рівних можливостей у цифровій сфері для усунення гендерного цифрового розриву (враховувати гендерні аспекти в національній цифровій політиці, створити умови, що сприятимуть створенню та розширенню безпечних, недорогих, доступних, актуальних та інклюзивних державних та приватних цифрових інструментів та послуг, що задовольняють найнагальніші потреби жінок і дівчаток у різних секторах та



географічних регіонах. Держави мають реалізовувати програми з підвищення цифрової грамотності та розвитку навичок жінок і дівчаток, орієнтуючись на їхні потреби та зміцнюючи впевненість та довіру для повноцінного використання, включаючи підтримку при реєстрації для отримання документів, які засвідчують особу.

Особлива увага приділяється залученню спільноти до боротьби з стереотипами, а також проведенню кампаній з інформування громадськості та розробку онлайн-контенту для жінок і дівчат з обмеженою грамотністю або обмеженим доступом, включаючи літніх жінок, жінок з інвалідністю або жінок, які мешкають у віддалених районах та ін.).

На часі й мобілізація фінансових ресурсів на користь інклюзивних цифрових перетворень та інновацій, що перетворюють у гендерному відношенні (значно збільшити інвестиції державного та приватного секторів у науково обґрунтовані ініціативи, спрямовані на подолання гендерного цифрового розриву, створення більш інклюзивних та різноманітних інноваційних екосистем та просування безпечних та перетворюючих у гендерному відношенні інновацій, у тому числі з використанням інноваційних механізмів фінансування. ООН звертає увагу на те, щоб забезпечення фінансування всіх національних та міжнародних цифрових стратегій та програм, грантів на дослідження та закупівель систематично передбачало гендерний аналіз, відповідні завдання та збір дезагрегованих за гендерною ознакою даних та ін.).

Окрема увага зосереджена на сприянні розвитку, який зважає на гендерні аспекти цифрової та науково-технічної освіти в цифрову епоху (створити умови для формування цифрового навчального середовища для дівчаток і жінок, які втратили можливість здобути освіту, з урахуванням гендерних аспектів.

Важливий аспект – сприяння участі, працевлаштуванню та лідерству жінок у сфері технологій та новаторської діяльності. Виокремлено такі напрями як прогнозування потреб у робочих місцях та навичках, що має на меті мінімізувати негативні наслідки цифровізації та автоматизації, а також адаптувати освітні та професійні навчальні програми, програми

перекваліфікації та підвищення кваліфікації та полегшити процес освоєння жінками нових професій та робочих місць, особливо тих, чії робочі місця у перспективі можуть бути автоматизовані. Держави повинні віддавати пріоритет розробленій з урахуванням гендерних аспектів політиці в галузі зайнятості та працевлаштування, що сприяє найму, просуванню по службі та утримуванню жінок у сфері технологій, включаючи тимчасові спеціальні заходи та політику щодо послуг з догляду, рівної оплати праці, сексуальних домагань та усунення дискримінаційної практики при просуванні по службі.

Один із перспективних напрямів полягає в тому, щоб забезпечувати повноцінну, рівноправну та значущу участь та провідну роль жінок у цифровому співробітництві та управлінні ІКТ та даними, приділяючи при цьому особливу увагу потребам молодих жінок та ін.). Це також включає проектування, розробка та впровадження технологій з урахуванням гендерних аспектів (заохочувати та створювати багатопрофільні та збалансовані в гендерному відношенні інноваційні групи, включити міжсекторальний та соціальний аналіз до основної програми навчання інженерної справи та інформатики.

ООН пропонує державам взяти на озброєння правозахисний підхід як стандарт при фінансуванні, проектуванні, розробці, впровадженні, моніторингу та оцінці новітніх технологій для запобігання, виявлення та пом'якшення потенційних ризиків для жінок і дівчаток та ін.). При цьому розвиток цілеспрямованої політики та прийняття цілеспрямованих заходів має спиратися на наукові дані щодо гендерної (не)рівності.

У контексті соціальної роботи важливо відзначити, що за твердженням ООН, у фокусі повинно бути – запобігання та викорінення гендерного насильства, що здійснюється з використанням технологій, та захист прав жінок та дівчаток в Інтернеті. Від держав очікується розроблення та оновлення відповідних законодавчих актів та активне впровадження політики щодо запобігання та викорінення актів гендерного насильства, що вчиняється з використанням технологій, за конструктивної участі осіб, які пережили насильство, молодих жінок та жіночих організацій. Це має включати заходи

реагування з урахуванням інтересів постраждалих та оперативні процеси, що сприяють швидкому видаленню незаконного, шкідливого чи неузгодженого контенту.

Документи ООН містять вимогу надавати підтримку жертвам гендерного насильства, скоєного з використанням технологій, зокрема надання жертвам, яким складно отримати доступ до правових засобів через фінансові труднощі або системну дискримінацію, громадянські та адміністративні альтернативи притягнення до відповідальності, а також надання послуг «телефонів довіри» та соціальних та юридичних послуг. Окрема увага звертається на необхідність зміцнювати потенціал державних структур, включаючи директивні органи, співробітників правозастосовних органів, представників судової системи, медичних та соціальних працівників та педагогів, а також організацій громадянського суспільства в галузі розвитку знань та навичок щодо запобігання та викорінення насильства щодо жінок та ін.).

Аналіз свідчить про динаміку гендерної політики глобальних стейкхолдерів та їхню постійну готовність реагувати на нові виклики. Соціальним працівникам в Україні слід удосконалювати свої знання шляхом детального вивчення робіт ООН та інших міжнародних структур. Це дозволить їм визначати вектор розвитку і виявляти можливості для боротьби з гендерною нерівністю.

## **1.2. Вітчизняна політика у сфері гендерної рівності**

До нормативно-правових актів національного рівня, що врегульовують відносини у сфері державної гендерної політики, належить передусім *Конституція України*, прийнята в 1996 р., до якої відповідно до вимог *Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок* під тиском громадських організацій було включено принцип рівноправності жінок і чоловіків, що значно сприяло подальшому розвитку гендерного законодавства.

*Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»* [11] було прийнято 8 вересня 2005 р. Мета ухвалення цього нормативно-правового акта полягала в тому, щоб сприяти досягненню

паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, ліквідації дискримінації за ознакою статі шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також у застосуванні спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок та їх правами, наданими Конституцією України.

До основних напрямів державної гендерної політики, визначеними Законом (стаття 3), віднесено: утвердження гендерної рівності; недопущення дискримінації за ознакою статі; застосування позитивних дій; запобігання та протидія насильству за ознакою статі, у тому числі всім проявам насильства щодо жінок; забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень; забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам у поєднанні професійних та сімейних обов'язків; підтримка сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства; виховання і пропаганда культури гендерної рівності серед населення, поширення просвітницької діяльності у цій сфері; захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

Водночас ухвалено низку законів України, зокрема: Закон України «Про попередження насильства в сім'ї» (2001 рік); Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації» (2012 рік); Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» (2017 рік); зміни до Кримінального та Кримінального процесуального кодексів України для виконання положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (2017 рік); новий Виборчий кодекс України (2019 рік), який передбачає обов'язкову 40% гендерну квоту для партійних виборчих списків, а також чимало розпоряджень і наказів.

З метою удосконалення механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства та впровадження європейських стандартів рівності постановою Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273 було затверджено *Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період*

до 2021 року [12]. Проблему недостатнього рівня впровадження принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків передбачається розв'язати шляхом застосування комплексного підходу та здійснення заходів, спрямованих на досягнення пріоритетів.

У 2020 році Україна отримала офіційний статус учасниці «Партнерства Біарріц» – міжнародної ініціативи рівних прав і можливостей для всіх. Для цього було розроблено План заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках цієї міжнародної ініціативи. Зобов'язання України в рамках «Партнерства Біарріц» охоплювали: реформування законодавства у сфері соціальних відпусток, пов'язаних із народженням дитини та доглядом за нею; розвиток інклюзивного та гендерно чутливого публічного простору, дружнього до сімей з дітьми та маломобільних груп населення; наскрізна інтеграція гендерного компоненту в освітній процес; забезпечення ефективної реалізації законодавства у сфері протидії домашньому та гендерно зумовленому насильству; зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків. Україна також приєдналась до Міжнародної коаліції за рівну оплату праці та міжнародній ініціативі «Коаліції дій для сприяння досягненню гендерної рівності».

У 2021 році в Україні було затверджено низку вагомих стратегічних документів, які ставили, з-поміж інших, завдання для забезпечення гендерної рівності в українському суспільстві, – Стратегію людського розвитку та Національну стратегію у сфері прав людини.

Мета *Стратегії людського розвитку* [16] полягає у створенні умов для всебічного розвитку людини протягом життя, розширенні можливостей реалізації потенціалу і свободи особистості, її громадянської активності заради формування згуртованої спільноти громадян, здатних до активної творчої співучасті в гармонійному, збалансованому та сталому розвитку держави.

До стратегічних цілей, окреслених документом, віднесено й «Подолання гендерних стереотипів та інших форм дискримінації». Вона, зокрема, передбачає «формування толерантного та недискримінаційного освітнього середовища у закладах освіти різних рівнів». Для цього мають бути реалізовані такі завдання, як: проведення навчально-просвітницьких заходів, спрямованих

на ліквідацію всіх форм дискримінації; посилення роботи, спрямованої на ліквідацію гендерних стереотипів, що є дискримінаційними стосовно жінок і чоловіків, зокрема через проведення інформаційно-просвітницьких кампаній щодо рівності статусу та обов'язків жінок і чоловіків у приватній та громадській сферах, стимулювання засобів масової інформації до відмови від поширення дискримінаційних щодо жінок стереотипних матеріалів та до створення позитивного образу жінок у суспільстві; формування толерантного та недискримінаційного освітнього середовища у закладах освіти різних рівнів; дослідження стану позначення стереотипів за ознакою статі на психоемоційному добробуті жінок і чоловіків та надання відповідної допомоги, зокрема психологічної, представникам обох статей.

Слід зауважити, що Стратегія передбачала приведення наявних в Україні статистичних показників у відповідність із міжнародними стандартами; запровадження додаткових спостережень або включення до нинішніх спостережень додаткових показників з метою повного відображення становища жінок і чоловіків в Україні; посилення безпеки громадян та здійснення заходів щодо запобігання дискримінації за ознаками статі, раси, національності, віросповідання, віку тощо.

*Національну стратегію у сфері прав людини* [14] спрямовано на об'єднання суспільства з питань щодо розуміння цінностей прав і свобод людини, що забезпечуються та захищаються на основі принципів рівності та недискримінації. Метою Стратегії визначено забезпечення пріоритетності прав і свобод людини як визначального чинника під час формування та реалізації державної політики, здійснення повноважень органів державної влади та органів місцевого самоврядування, ведення господарської діяльності.

Серед стратегічних напрямів заслуговує на увагу восьмий напрям «Запобігання та протидія дискримінації». Стратегічна ціль у межах цього напрямку – функціонування ефективної системи запобігання та протидії дискримінації в Україні. Завдання, спрямовані на досягнення цієї цілі, охоплюють: дії на державному, регіональному та місцевому рівнях у сфері запобігання та протидії дискримінації; забезпечення дотримання і

впровадження органами державної влади та органами місцевого самоврядування принципу недискримінації в усіх сферах життя суспільства, культури поваги до різноманітності; забезпечення безперешкодного доступу осіб з інвалідністю та інших маломобільних груп населення до об'єктів фізичного оточення, транспорту, інформації та зв'язку, а також з урахуванням індивідуальних можливостей, здібностей та інтересів – до освіти, праці, культури, фізичної культури і спорту.

У 2022 році в Україні ратифіковано *Конвенцію Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами* [15]. Цілями цього важливого документу є: захист жінок від усіх форм насильства й недопущення, кримінальне переслідування та ліквідація насильства стосовно жінок і домашнього насильства; сприяння ліквідації всіх форм дискримінації стосовно жінок та заохочення дійсної рівності між жінками та чоловіками, у тому числі шляхом надання жінкам самостійності; розробка всеосяжних рамок, політики та заходів для захисту всіх жертв насильства стосовно жінок і домашнього насильства та надання їм допомоги; заохочення міжнародного співробітництва з метою ліквідації насильства стосовно жінок і домашнього насильства; забезпечення підтримки та надання допомоги організаціям та правоохоронним органам в ефективному співробітництві для прийняття комплексного підходу до ліквідації насильства стосовно жінок і домашнього насильства.

Попри воєнний стан, складну суспільно-політичну та соціально-економічну ситуацію, Україна продовжує імплементувати кращий європейський дотримання прав людини і впровадження принципів гендерної рівності.

У вересні 2023 року Урядом України була схвалена Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці в Україні на період до 2030 року [24]. Ця стратегія передбачає проведення масштабної інформаційної кампанії для жінок під назвою «Звісно, зможеш», спрямованої на переконання жінок у їхній здатності отримувати більшу винагороду за свою працю. Також заплановано просвітницьку кампанію для збільшення обізнаності жінок щодо

своїх прав та можливостей, якими вони можуть скористатись, щоб підвищити свій професійний рівень та здобути в короткий строк нову, більш затребувану на ринку праці спеціальність. Стратегією також передбачено проведення заходів для створення умов для зручного поєднання сімейних та професійних обов'язків.

Отже, українська держава визнає наявність проблем у сфері гендерної рівності та вживає заходів для унормування ситуації. Вона розробила низку стратегічних та законодавчих документів, спрямованих на подолання нерівності, дискримінації та насильства за гендерною ознакою.

Реалізація гендерної політики повинна передбачати роботу на рівні територіальної громади. Адже дотримання прав і свобод кожного мешканця громади вважається об'єктивною вимогою у взаємовідносинах між жителями, представниками органів влади, громадського сектору тощо.

Для реалізації гендерної політики на рівні територіальної громади використовують *Європейську хартію рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад* (European Charter for Equality of Women and Men in Local Life), ухвалену в 2005 р.

В Україні офіційним координатором Хартії є Всеукраїнська асоціація органів місцевого самоврядування «Асоціація міст України», яка з 2002 року входить до Ради європейських муніципалітетів та регіонів.

Європейську хартію рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад прийняло більше 1900 громад у 35 країнах. В Україні на запрошення Асоціації міст України до Хартії долучилися 83 територіальні громади, а також 2 обласні ради. Підписання Хартії органами місцевого самоврядування демонструє їхню готовність дотримуватись принципів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та реалізувати певні зобов'язання на рівні територіальної громади [4].

У контексті обговорення практичних аспектів впровадження ідеї гендерної рівності у вітчизняну практику на увагу заслуговують *Методичні рекомендації з реалізації гендерного підходу та підходу, що базується на дотриманні прав людини, на рівні територіальних громад*, затверджені



Міністерством соціальної політики України наприкінці 2022 року [13]. Ці рекомендації розроблено з метою визначення алгоритму застосування гендерного підходу та підходу, що базується на дотриманні прав людини, в процесі управління територіальною громадою, розроблення та реалізації програм розвитку територіальної громади, а також упровадження механізмів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на рівні територіальної громади та організації діяльності відповідальних фахівців органів місцевого самоврядування з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Визначено етапи впровадження рекомендацій. На першому етапі має відбуватися збирання кількісних та якісних даних про цільові групи з розподілом за ознакою статі та іншими ознаками. Другий етап передбачає складання гендерного профілю територіальної громади. Мета складання гендерного профілю територіальної громади полягає у виявленні відмінностей рівнів участі жінок і чоловіків, реалізації їхніх прав та можливостей у тій чи іншій сфері життєдіяльності суспільства, їх доступу до ресурсів для використання при розробленні та реалізації гендерно чутливих програм розвитку та формуванні бюджетних програм. Гендерний профіль територіальної громади рекомендується готувати не рідше ніж раз на три роки.

Наступний етап – це розроблення програм розвитку на основі гендерного профілю громади. Його рекомендується здійснювати з дотриманням законодавства, що визначає порядок розроблення таких документів, законодавства та пріоритетних напрямів реалізації державної політики у сфері захисту прав людини, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії торгівлі людьми, домашньому насильству та насильству за ознакою статі, міжнародних зобов'язань України у зазначених сферах. Далі формується бюджет із застосуванням гендерно орієнтованого підходу у бюджетному процесі.

На основному етапі відбувається виконання програм розвитку та надання послуг з урахуванням гендерних аспектів. Ці послуги мають відповідати наступним критеріям: (1) наявності: послуги та програми відповідають

реальним потребам отримувачів послуг; (2) доступності; товари та послуги фізично, економічно, інформаційно доступні для усіх груп жінок і чоловіків; (3) прийнятності: послуги надаються із урахуванням соціального контексту і культурного розмаїття та потреб жінок і чоловіків та / або їхніх груп; (4) якості: усі послуги надаються з дотриманням державних стандартів їх надання.

Завершальними етапами є моніторинг та оцінювання стану виконання програм розвитку, а також звітування про результати виконання програм розвитку. Оцінка здійснюється із застосуванням гендерно чутливих кількісних та якісних результативних показників програм розвитку (індикаторів), визначених на етапі їх розроблення.

Питання забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків на рівні громад особливо актуалізувалось в умовах військових дій: з 2014 року і донині. У цьому відношенні вмотивовано важливими видаються результати моніторингових досліджень, які представлені у виданнях 2022 року *«Гендерні аспекти соціальної стійкості територіальних громад. Аналітичний звіт»* [3] та *«Оперативний гендерний аналіз ситуації в Україні»* [8].

Перше видання – це дослідження, що спрямоване на вивчення гендерних аспектів соціальної стійкості в умовах воєнного стану. Оцінка соціальної стійкості населення, зокрема вразливих груп жінок і чоловіків, визначалася за такими індикаторами: 1) доступність базових засобів існування; 2) добробут і базовий стан; 3) відчуття безпеки; 4) доступ до соціальних послуг; 5) громадська участь та управління. Встановлено, що для різних вразливих груп жінок і чоловіків актуалізовані різні типи послуг, що підтверджує необхідність застосування гендерно чутливого підходу в організації та наданні послуг. Визначені в рамках дослідження потреби та запити мають враховуватися органами влади, благодійними та гуманітарними організаціями, громадським сектором для окреслення пріоритетів та цільових груп при наданні допомоги вразливим групам жінок і чоловіків. Жінки частіше висловлюють актуальність потреб в різного роду підтримці та допомозі, що може свідчити як про їх більш вразливу ситуацію, так і про виконання ними сімейних обов'язків із піклування, виховання, забезпечення членів сім'ї, зокрема дітей.

За даними дослідження, війна позитивно вплинула на відчуття соціальної довіри всередині громади та взаємної підтримки. Поряд із високим рівнем довіри до членів власної сім'ї / родини, на підтримку яких люди перш за все розраховують, високий рівень такої довіри опитані висловлюють і до ЗСУ та представництва влади. При цьому навіть у воєнний час досить високими є показники соціальної атомізації, оскільки 37,4% опитаних зазначили, що розраховують лише на себе і вирішують свої проблеми самостійно, без чийсь допомоги. Жінки і чоловіки, що перебувають у ситуації вразливості, також демонструють внутрішні ресурси соціальної стійкості, джерелом яких є: самоорганізація, взаємодопомога та мережування, віра в Бога, витривалість, готовність терпіти та відмовлятися від благ (особливо серед ВПО та біженців похилого віку), звикання до стресу та небезпеки, оптимістичне бачення майбутнього, планування в короткій перспективі, прагнення дітей повернутися додому. Послаблення соціальної стійкості (посилення вразливості) відбувається за такими індикаторами як: обмежена доступність до засобів існування та відчуття небезпеки [3].

«Оперативний гендерний аналіз» (далі – ОГА), проведений структурою ООН Жінки та організацією «CARE International», спрямований на те, щоб привернути увагу до гендерної динаміки в контексті гуманітарної кризи, яка виникла внаслідок війни в Україні. В ОГА також запропоновані рекомендації провідним гуманітарним організаціям, суб'єктам та донорам з метою забезпечення врахування гендерних вимірів небезпеки, уразливості та можливостей у реагуванні на кризу.

Видання є актуальною інформацією про становище жінок і чоловіків в умовах війни. Згідно з актуальними даними Міжнародної Організації з Міграції (МОМ), 60% дорослого переміщеного населення становлять жінки, 40% – чоловіки. По мірі того, як швидко розвивається криза, змінюються потреби і пріоритети жінок і чоловіків по всій Україні:

- жінки відіграють ключову роль в гуманітарному реагуванні, але не залучені повною мірою до процесів прийняття рішень;

- криза значною мірою посилює вже існуючі гендерну та інтерсекціональну нерівність та дискримінацію;
- жінки непропорційно страждають від комплексних наслідків кризи у багатьох сферах життя.

Під час цієї кризи надзвичайно важливо забезпечити, щоб гуманітарна допомога задовольняла різні потреби жінок, чоловіків, дівчаток і хлопчиків, які перебувають в уразливому становищі і належать до різних соціально незахищених груп. Дуже важливо забезпечити комплексне реагування на кризу на засадах недопущення та усунення гендерної нерівності. Жінки з усіх пластів суспільства, особливо ті, які перебувають в уразливому становищі, та які належать до різних соціально незахищених категорій населення, мають бути повною мірою та реально залучені до процесів планування і прийняття рішень щодо визначення подальших дій.

Результати досліджень засвідчують, що в Україні гендерні ролі змінюються. Оскільки багато людей стають безробітними, і чоловіки в основному вступають до лав Збройних Сил України (ЗСУ), жінки повідомляють, що взяли на себе нові ролі та працюють на кількох роботах, щоб компенсувати втрачений сімейний дохід.

На жінок значно збільшилось навантаження з доглядової праці через те, що освітні та навчальні заклади закриті, жінки залучаються до волонтерської діяльності, а чоловіки відсутні у зв'язку з несенням служби у ЗСУ. Однак ті чоловіки, які наразі не перебувають у лавах ЗСУ, також повідомляють про зростання їхньої ролі у доглядовій праці, оскільки зменшилась їхня зайнятість у діяльності, що приносить дохід.

Жінки очолюють або частіше залучені до гуманітарної діяльності в громадах, що надає можливість суб'єктам гуманітарної діяльності розраховувати на участь жінок та їхні рекомендації у розробці та здійсненні гуманітарних дій.

У ситуаціях гуманітарної кризи вразливі групи дівчат і хлопців, жінок і чоловіків можуть зазнавати: фізичних перешкод (відсутність пандусів, сходинок, територіальна недоступність або погане транспортне сполучення до

місць видачі гуманітарних продуктових наборів, необхідних предметів гігієни, одягу тощо); інформаційно-комунікаційних перешкод (складна мова або формат, за допомогою яких здійснюється інформування мешканців територіальної громади про порядок евакуації, про установи, служби та організації, які надають різні види допомоги); економічних перешкод (брак коштів на купівлю їжі, оплату проїзду, оренду житла у безпечному місці); правових перешкод (ускладнений доступ до судових та правоохоронних органів, первинних та вторинних центрів надання безоплатної правової допомоги, громадських організацій, які надають правову допомогу на безоплатній основі, неможливість повноцінного функціонування інституту адвокатури на територіях громад, де ведуться воєнні (бойові) дії); дискримінації, викликані існуючими стереотипами, що обмежує або виключає участь вразливих груп дівчат і хлопців, жінок і чоловіків в обговоренні їхніх гуманітарних потреб; сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом [8].

Наразі впровадження гендерного підходу та підходу, заснованого на правах людини, у планування розвитку громад є необхідною умовою для виконання нормативних зобов'язань країни у сфері гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків – важлива складова зниження економічної та соціальної нерівності як на центральному, так і регіональному рівнях, зокрема в непростих умовах воєнного стану.

Оскільки соціальні працівники відіграють критичну роль у забезпеченні рівних прав та можливостей для всіх членів суспільства, а їхня робота має бути орієнтована на гендерну рівність і права людини, то вони повинні бути готові розуміти і враховувати гендерні аспекти та права людини у своїй практичній діяльності, особливо в контексті соціальних викликів, таких як воєнний стан. Соціальні працівники мають бути особливо чутливими до гендерних нерівностей та допомагати жінкам та чоловікам отримувати доступ до однакових можливостей та ресурсів у громаді. Робота соціальних працівників має сприяти побудові інклюзивного суспільства, де кожна людина, незалежно від гендерної приналежності, має рівні права та можливості. Сприяння рівності

може включати в себе роботу зі свідомістю громади, лобювання змін у політиці та забезпечення доступу до освіти та ресурсів для всіх.

У 2023 р. схвалено *Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року* та затверджено операційний план заходів на 2022 – 2024 роки з її реалізації [17].

Цей документ передбачає низку кроків для досягнення гендерної рівності, а саме: збір та аналіз статистичних даних, розподілених за статтю; забезпечення антидискримінаційних стандартів та експертизи освітнього контенту, підтримка модельних освітніх програм із гендерно чутливим компонентом.

Також діяльність у межах впровадження Стратегії охоплює проведення у закладах освіти тренінгів, семінарів та курсів, підтримка галузевих наукових досліджень, залучення фахівців із гендерної проблематики до обміну досвідом і створення мереж взаємодії та співпраці для формування середовища, вільного від стереотипів та упереджень у сфері гендерної професійної сегрегації. Передбачено запровадження інформаційних кампаній щодо підвищення обізнаності про проблеми сегрегації в освіті і професії та шляхи їхнього подолання, створення майданчиків для широкого експертного та суспільного обговорення проблем і їхнього вирішення; допомога закладам освіти залучати фахівців та додаткове фінансування для реалізації проєктів з антидискримінаційним підтримувальним компонентом тощо.

У контексті соціальної роботи з профілактики насильства прикметним є включення до Стратегії відповідного напрямку, до якого віднесено розроблення пілотних алгоритмів запобігання гендерно обумовленому, зокрема сексуальному насильству, реагування на нього; створення у закладах освіти більш безпечного середовища для жінок та дівчат.

Загальнонаціональна гендерна політика в освіті має бути підкріплена відповідними діями у закладах вищої освіти (ЗВО), де проваджується власна корпоративна політика що гендерної рівності.

Позитивною тенденцією у діяльності ЗВО вважаємо розробку і затвердження гендерних стратегій як нормативного локального документу, орієнтованого на забезпечення гендерної рівності, здійснення гендерної

просвіти, протидії дискримінації за ознакою статті, проведення досліджень за цією тематикою. Низка вітчизняних університетів уже має такі стратегії

Так, у *Київському політехнічному інституті* затверджено «План дій з імплементації принципів гендерної рівності в практику діяльності Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» на 2022–2025 роки» [10]. Цей документ містить інформацію про такі стратегічні цілі, як:

- Гендерний баланс у керівництві та прийнятті рішень;
- Гендерна рівність при наборі та прогресуванні;
- Інтеграція гендерного виміру у навчально-методичну роботу;
- Імплементація гендерної тематики у дослідницький та творчий вимір;
- Профілактика та недопущення гендерного насильства, зокрема сексуальних домагань; Баланс між роботою та особистою сферами життя і корпоративна культура;
- Реалізація заходів за повісткою дня національного плану дій «Жінки, мир, безпека».

*Харківський національний медичний університет* затвердив «План гендерної рівності ХНМУ на 2022–2025 р.р.» [9]. Ця гендерна стратегія охоплює наступні цілі:

- Підвищення обізнаності про важливість питань рівності та зміцнення позитивного ставлення до різноманітності.
- Легше поєднання роботи та сімейного життя.
- Забезпечення гендерної рівності при прийомі на роботу жінок і чоловіків.
- Підтримка розвитку академічної кар'єри жінок та чоловіків.
- Сприяння викоріненню передачі гендерних стереотипів у внутрішньому спілкуванні та зовнішніх відносинах.
- Запобігання та виявлення ситуацій гендерного насильства, (включаючи сексуальні домагання) та дискримінації, які можуть виникнути в університетській спільноті.

- Включення та просування гендерної перспективи в дослідженнях та навчанні.

*Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна* затвердив документ із назвою «Гендерна стратегія Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна (2023–2033)» [1]. Метою документу є визначення шляхів забезпечення гендерної рівності та запобігання дискримінації за гендерною ознакою в усіх сегментах університетського простору. У стратегії окреслено такі цілі:

- комплексне втілення принципів гендерної рівності та запобігання дискримінації у веденні університетської документації;
- удосконалення організації та змісту навчально-виховного процесу на засадах гендерної рівності та запобігання дискримінації;
- формування консультативної групи з питань гендерної рівності та запобігання дискримінації з числа представників усіх підгруп університетської спільноти.

*Київський національний університет імені Тараса Шевченка* має документ «Стратегія забезпечення гендерної рівності в Київському національному університеті імені Тараса Шевченка» [23], затверджений у 2023 році.

Документ містить низку розгалужених та амбітних цілей, зокрема, комплексне впровадження гендерної рівності в Університеті, пошанування людської гідності, унеможливлення будь-яких проявів дискримінації в освітньому процесі та/або науково-дослідній діяльності на основі європейських стандартів належного урядування та ствердження прав і свобод людини.

У 2023 році *Львівський національний університет імені Івана Франка* рішенням Вченої Ради затвердив «Програму забезпечення гендерної рівності у Львівському національному університеті імені Івана Франка» [18]. Ця програма базується на Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року. Її основною метою є забезпечення рівних прав жінок і чоловіків, а також запобігання гендерно зумовленій дискримінації та насильства учасників



освітнього процесу. Для впровадження Програми розроблено план заходів на 2023-2025 роки.

Схожі стратегічні документи зараз затверджено майже в усіх закладах вищої освіти. Крім стратегій, в університетах розробляють так звані гендерні паспорти. Так, у 2022 році в Уманському державному педагогічному університеті імені Павла Тичини затверджено відповідний паспорт [2]. Цей документ містить об'єктивну інформацію про гендерну ситуацію в університеті, відображає просвітницьку роботу, яку проводить Гендерний центр університету, окреслює перспективні напрямки дослідження в цій сфері. У паспорті надано рекомендації для подальшого впровадження принципів гендерної рівності та справедливості в освітнє середовище, зокрема, пропонується удосконалити процедуру проведення гендерного аудиту та здійснювати систематичний моніторинг гендерного паритету в університеті.

Проведений аналіз дав змогу з'ясувати, що ЗВО України у своїй діяльності дотримуються прав людини, в тому числі гендерної рівності: розробляються гендерні стратегії; оприлюднюються гендерні паспорти; здійснюються інші заходи.

Зклади вищої освіти стикаються з численними викликами, пов'язаними із формуванням гендерної компетентності у фахівців та забезпечення рівного доступу для здобуття освітніх і професійних кваліфікацій для хлопців і дівчат, для чоловіків і жінок, впровадженням гендерно-перетворювальних підходів [28]. Зумовлено це, зокрема, широким розумінням *гендерних компетентностей фахівців*. На сьогодні визначено такі компетентності фахівців, які складаються із знань, навичок (умінь) та цінностей:

- передбачено знати: базові основи гендерної теорії, міжнародні документи з утвердження гендерної рівності; національне законодавство щодо гендерної рівності, зміст, напрями та актуальні завдання державної політики щодо гендерної рівності; нормативно-правові акти із забезпечення гендерної рівності у сфері, в якій працює фахівець або фахівчиня; гендерні особливості роботи, що здійснюється в межах функціональних обов'язків; поняття гендерної інтеграції; гендерні ролі та стереотипи в сучасному українському

суспільстві, їх вплив на роботу та реалізацію державної політики; зміни, які відбуваються в сучасному українському суспільстві, пов'язані з утвердженням гендерної рівності; поняття гендерного балансу та шляхів його досягнення; особливості утвердження гендерної рівності в сфері діяльності; поняття та види гендерно зумовленого насильства; визначення вразливих груп для ризику потрапляння в ситуацію гендерно зумовленого насильства (ГЗН); шляхи реагування на факти ГЗН у роботі з колегами / колежанками та населенням; поняття, види та прояви гендерної дискримінації в суспільстві та шляхи реагування на неї; інструменти реалізації гендерної політики, зокрема гендерно дезагрегованої, гендерний аналіз, гендерно-правова експертиза;

- передбачено вміти: застосовувати положення міжнародного та національного законодавства з утвердження гендерної рівності у своїй щоденній роботі; аналізувати ситуацію з утвердження гендерної рівності у своїй сфері діяльності; визначати успіхи та проблеми в досягненні гендерної рівності у своїй сфері діяльності; інтегрувати ідеї гендерної рівності в усі напрями та види своєї професійної діяльності; визначати гендерні стереотипи та розвінчувати їх при виконанні своїх функціональних обов'язків; визначати види ГЗН та адекватно реагувати на такі випадки; звернутися по допомогу у випадках потрапляння в ситуацію ГЗН та дискримінації; надати допомогу особам, постраждалим від ГЗН та дискримінації, відповідно до своїх функціональних обов'язків; вести гендерно дезагреговану статистику та користуватися нею; використовувати інструменти реалізації гендерної політики; дотримуватися положень кодексу етичної поведінки, особливо в частині недопущення фактів сексуальних домагань, сексизму, гендерної дискримінації; бути гендерно чуйним / чуйною у ході виконання своєї професійної діяльності; уникати використання дискримінаційних суджень, практик та дискримінаційної мови;

- передбачено мати: цінності гендерної рівності, ненасильства; гендерну чуйність; неприйнятне ставлення до сексизму, ГЗН, гендерної дискримінації; розуміння власної відповідальності за утвердження гендерної рівності в українському суспільстві; готовність звернутися по допомогу у

випадках потрапляння в ситуацію ГЗН чи гендерної дискримінації на роботі; готовність підтримати колег / колежанок, які постраждали від ГЗН чи гендерної дискримінації; толерантне ставлення до осіб, постраждалих від ГЗН чи гендерної дискримінації; позитивне ставлення до необхідності дотримання положень кодексу етичної поведінки [6].

Збірник матеріалів «Програми гендерних студій в українських університетах» [19], виданий у 2019 році, представляє методичні матеріали освітніх програм трьох закладів освіти в Україні. Ці програми розроблялись у рамках проекту «Гендерні студії: Крок до демократії та миру у сусідніх до ЕС країнах з різними традиціями (GeSt)» за програмою ERASMUS+.

У *Центральноукраїнському державному педагогічному університеті імені Володимира Винниченка* реалізувалася освітньо-професійна програма «Освітні, педагогічні науки (Освітні вимірювання. Гендерні студії: науковий аспект)» за освітнім рівнем «магістр». Мета програми полягає в тому, щоб забезпечити студентам набуття знань, умінь та розуміння, які відносяться до освітніх вимірювань, зокрема гендерних досліджень в освіті та соціально-поведінкових науках, що дасть їм можливість виконувати свою роботу самостійно. Також програма спрямована на те, щоб підготувати студентів до успішного засвоєння складніших програм для наукових дослідників та розробників, експертів в області комунікації, викладачів, наукових менеджерів у освітніх та соціальних структурах, у т.ч. в структурах, які виконують гендерні дослідження.

У *Ніжинському державному університеті імені Миколи Гоголя* реалізується освітньо-професійна програма «Політологія. Гендерні студії». Концепція базується на стандартах спеціальності 052 Політологія галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки. Мета програми сформульована наступним чином: «Забезпечити студентам здобуття знань, умінь та розуміння, що відносяться до політології, що дасть їм можливість виконувати свою роботу самостійно. Підготувати їх до успішного засвоєння складніших програм для наукових дослідників та розробників, експертів в області політології, викладачів, наукових фахівців у аналітичних структурах. Надати студентам

обширну інформацію з політології з акцентом на критичному мисленні та практичних навичках дослідження, розвитком компетентностей, необхідних для комунікації, кооперації та поширення інформації».

У Прикарпатському національному університеті імені Василя Стефаника розроблена концепція магістерської освітньо-професійної програми «Психологія. Соціальна психологія. Гендерні студії». Вона базується на стандартах спеціальності 053 «Психологія» (галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки). Програма передбачає підготовку висококваліфікованих фахівців у галузі психології, що володіють фундаментальними знаннями з психології, методології наукових досліджень у психології, методики викладання психології, закономірностей функціонування психічних процесів і явищ, що дозволить вирішувати психологічні проблеми особистості і групи; консультативна підтримка у виконанні оригінальних наукових досліджень, що спрямовані на отримання нових наукових знань з урахуванням гендерних підходів [19].

Дещо інший підхід бачимо у Київському національному університеті імені Тараса Шевченка, де реалізується освітньо-наукова програма «Гендерні студії (програма з можливістю подвійного дипломування з Лундським університетом, Швеція)» за освітнім рівнем «магістр» за спеціальністю «054 Соціологія». Програма ставить собі за мету підготовку фахівців соціології із спеціалізацією у гендерних студіях, які здатні розв'язувати складні задачі та проблеми дослідницького та / або інноваційного характеру, володіють фундаментальними знаннями та практичними навичками проведення соціологічних досліджень, зокрема, з гендерної проблематики; а також гендерної експертизи проєктів та програм [7].

Наразі аналіз вітчизняних освітніх програм дає змогу встановити, що гендерний компонент присутній в освітніх програмах з різних спеціальностей. Це обумовлено й традиціями ЗВО, діяльністю наукових шкіл з відповідних спеціальностей, професійними інтересами науково-педагогічних працівників, реалізацією проєктної діяльності тощо. Ці освітні програми переважно зосереджені на питаннях протидії гендерній нерівності на суспільному рівні.

Дослідження в області гендерної рівності та соціальної роботи [21; 26; 28] свідчать про те, що хоча існують специфічні дисципліни, які вже включають аспекти протидії дискримінації та насильству над жінками, вони потребують оновлення та адаптації до сучасних викликів. Соціальні працівники повинні також активно вивчати гендерні теорії та сучасні тенденції в галузі гендерної рівності. Важливо враховувати поточні ідеї та пропозиції глобальних і вітчизняних суб'єктів гендерної політики, оскільки це допоможе забезпечити ефективну підготовку соціальних працівників, спрямовану на подолання гендерних нерівностей та підтримку рівних можливостей для усіх груп населення.

Заклади освіти мають активно вивчати та оцінювати результати своєї роботи з підготовки соціальних працівників в гендерному контексті, щоб постійно вдосконалювати свої підходи.

Підсумовуючи матеріал, викладений у цьому розділі, слід констатувати, що питання гендерної рівності знаходять належне відображення у політичних документах на міжнародному, національному рівнях, регіональному та галузевому рівнях. На сьогодні в Україні створене серйозне законодавче підґрунтя для впровадження гендерної політики як на загальнодержавному, так і місцевому рівнях. Україна приєдналася до більшості міжнародних зобов'язань, що регулюють питання гендерної рівності та прав людини, а також розробила закони та підзаконні нормативно-правові акти, що дозволяють ефективно впроваджувати гендерну політику на державному та місцевому рівнях. В Україні створений потужний національний механізм забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, який складається із системи органів, наділених повноваженнями в цій сфері. Активну участь бере у цьому Міністерство освіти та науки України, яке виробило відповідну стратегію для сфери освіти, на базі якої у закладах вищої освіти ухвалюються власні документи.

Проте важливо зауважити, що впровадження освітніх програм з питань гендерної рівності (для різних спеціальностей) та спеціалізованих курсів, зокрема для соціальних працівників, повинно спиратися на постійне оновлення

підходів та врахування інновацій, розроблених на глобальному рівні. На сьогоднішній день, глобальні тенденції в гендерній рівності та правах людини швидко змінюються, і освітні інституції мають постійно оновлювати свої програми, щоб забезпечити високу якість підготовки спеціалістів і відповідати сучасним викликам. Наскрізною ідеєю в підготовці соціальних працівників має бути професійне виховання у контексті гендерної рівності та прав людини та формування чутливості до гендерних аспектів, вироблення вмінь проводити як гендерний аналіз, так і відстоювати права тих, хто зазнає дискримінації.

Завдяки систематичній актуалізації освітніх програм та активному партнерству з глобальними ініціативами у сфері гендерної рівності, заклади освіти можуть сприяти не лише підготовці кваліфікованих соціальних працівників, а й формуванню сучасного гендерно-чутливого суспільства, в якому кожна людина має рівні права та можливості.

## **РОЗДІЛ 2. СОЦІАЛЬНА РОБОТА З ЖІНКАМИ В УМАНСЬКІЙ МІСЬКІЙ ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ: ГЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ**

### **2.1. Гендерне паспортування як підхід у соціальній роботі**

Для того, щоб визначити і скоригувати вектор розвитку, виявити нагальні гендерні диспропорції, які могли би бути скориговані через вироблення і реалізацію місцевих політик, громаді необхідний гендерний паспорт.

Гендерний паспорт є результатом гендерного аналізу громади і включає в собі розподілені за статтю статистичні дані, а також дані, отримані в результаті аналізу поточних політик муніципалітету, діяльності органів місцевого самоврядування і є ефективним інструментом як для обліку і аналізу гендерної проблематики у громаді, так і для вироблення політик, що враховують проблеми і потреби різних категорій населення.

Метою створення гендерного паспорта громади є аналіз ситуації та визначення суспільних груп, яких стосується та чи інша соціальна проблема, і подальше планування відповідного реагування через вироблення гендерно-чутливих політик таким чином, щоб жінки та чоловіки отримували рівні переваги, а нерівність не зберігалася.

Необхідність формування гендерних паспортів територіальних громад регулюється постановами Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273 «Про затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» та від 9 жовтня 2020 р. № 930 «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

### **1. ДЕМОГРАФІЧНА СИТУАЦІЯ**

Статистичні дані, наведені в цьому розділі, характеризують основні соціально демографічні процеси, які відбувалися в місті Умань, з розподілом за статтю: чисельність населення, його віковий склад та природний рух, народжуваність, смертність, склад домогосподарств.

Станом на 01.01.2020 в м. Умань проживає 81773 осіб, серед них 45651 жінки і 36122 чоловіків, у відсотках це 56,8% жінок і 43% чоловіків, в порівнянні станом на 01.01.2018 в м. Умань проживало 83 162 осіб. Тобто кількість населення за це час скоротилася на 1389 осіб.

Гендерні розриви у вікових групах жінок та чоловіків збільшуються прямо пропорційно відносно віку, чим старша вікова група тим кількісний показник жінок вище.

Упродовж визначеного періоду чисельність населення зменшилась на 1389 осіб, що відповідає загальній тенденції по Україні скорочення населення, але смертність, як серед чоловіків, так і серед жінок, у 2019 році була меншою ніж у 2018. Спостерігається вища смертність серед чоловіків за обидва аналізовані періоди.

Природний рух населення міста характеризується поступовим зменшенням рівня народжуваності:

В порівнянні з 2018 роком, чисельність народжених складала 568 осіб (серед них 295 дівчат і 273 хлопчиків), тоді як у 2020 році чисельність народжених складала 518 осіб (серед них 253 дівчат і 265 хлопчиків, у відсотках це складає 51% дівчат і 49% хлопчиків).

Аналіз смертності населення міста Умань свідчить, що переважно причиною смерті як чоловіків, так і жінок, є проблеми серцево-судинної системи. В 2019 році показник смертності жінок від серцево-судинних захворювань зріс до 80% у порівнянні з 2018 роком – 73%. Серед груп чоловіків такий показник дещо знизився у порівнянні з попереднім періодом.

Великою часткою причин смерті чоловіків і жінок є злоякісні новоутворення. Але спостерігається певне зниження смертності від даної причини у порівнянні з 2018 роком серед обох груп.

Значний гендерний розрив у смертності чоловіків і жінок проявляється за причинами травм, отруєнь та дії інших зовнішніх факторів. Також значною є відмінність у 2018 році серед причин смертності чоловіків і жінок є хвороби органів дихання. Ці дані можуть свідчити про схильність чоловіків до більш ризикованої поведінки.



Частка жінок серед внутрішньо переміщених осіб є вищою в усіх вікових групах. Так за аналізований період в місті налічується 726 жінок та 670 чоловіків ВПО. Переважними віковими групами серед ВПО є люди віком від 35 до 60+ років. Серед осіб працездатного віку налічується 332 жінки та 294 чоловіка. Найменш представленою віковою групою є дівчата та хлопці віком 14-18 років.

За результатами аналізу визначено, що 1398 осіб опинились у складних життєвих обставинах і потребують соціальних послуг. У цій групі спостерігається суттєвий дисбаланс: так потребують соціальних послуг 779 жінок і 619 чоловіків.

## **2. ЗДОРОВ'Я НАСЕЛЕННЯ**

Серед осіб з інвалідністю за всіма групами інвалідності спостерігається певний гендерний баланс: за останні 3 роки жінок 9021, чоловіків 9027. За аналізований період спостерігається певна тенденція – кількість чоловіків з другою групою інвалідності переважає кількість жінок.

Показники забезпечення засобами реабілітації осіб з інвалідністю за останні роки демонструють тенденцію до поступового збільшення такого забезпечення. Спостерігається певний дисбаланс за усіма аналізованими періодами у сфері забезпечення чоловіків і жінок протезуванням. Із 290 випадків забезпечення протезами у 258 послуги протезування надавалися жінкам і тільки 32 рази чоловікам. Це говорить про значний гендерний розрив, причини якого потрібно досліджувати глибше.

За видами захворювань спостерігається певна кореляція між чоловіками та жінками. Так найбільше представники обох статей мають проблеми із серцево-судинною системою, органами дихання, травлення та ендокринної системи. Відмінності у пропорційній кількості випадків серед чоловіків і жінок є за хворобами нервової системи, на які чоловіки скаржаться частіше жінок.

Примітно, що випадків захворювань серцево-судинної системи серед жінок набагато більше ніж у чоловіків. Це може бути наслідком більш частішої діагностики, до якої жінки традиційно вдаються частіше за чоловіків.

За аналізований період, з сімейним лікарем уклало декларацій більше жінок (35116) у порівнянні з чоловіками (27722). Причини даної поведінки потрібно досліджувати глибше, але можна припустити, що це може бути наслідком більш відповідальної поведінки по відношенню до власного здоров'я або ситуацією, коли жінка бере лікарняний по догляду за членами родини (діти або інші члени родини, які потребують догляду).

У 2018 – 2019 роках жінки майже вдвічі частіше звертались за отриманням лікарняних листів у порівнянні з чоловіками. Однією із причин такої ситуації можуть бути стереотипи, що існують в українському суспільстві, і які вимагають від чоловіків приховувати та не звертати уваги на свої проблеми із здоров'ям. Необхідні більш глибокі дослідження з даного приводу.

Незважаючи на більшу кількість виявлених хвороб у жінок, кількість проведених ліжко-днів у порівнянні з чоловіками є значно меншою. Причини такої ситуації потребують додаткових досліджень, адже це може бути пов'язано з різними факторами, в т.ч. і з гендерними (стереотипи, родинні обов'язки, ступінь захворюваності та інше).

### **3. ШЛЮБ І СІМ'Я**

Головною особливістю багатодітних сімей в місті Умань є те, що спостерігається тенденція до збільшення кількості багатодітних сімей: так у 2018 році їх налічувалося 274 одиниці, у 2020 уже 302. В гендерному аспекті можна спостерігати великі розриви між багатодітними неповними сім'ями – у близько 99% випадків одинока мати опікується всіма членами багатодітної сім'ї. Ця проблема є комплексною та характерною для всієї країни. На місцевому рівні варто приділити увагу дослідженню причин, наслідків та можливих ініціатив у даному становищі чоловіків та жінок.

Здебільшого постраждалі особи від насильства відчують соціальне відчуження, а страх бути засудженим перед суспільством може призвести до замовчування щодо насильницьких дій. Тому важливо розуміти, що представлені дані можуть містити не повну інформацію про становище жінок та чоловіків у ситуації домашнього насильства та насильства за ознакою статі.

Для планування профілактики та боротьби з даним негативним явищем потрібно розробити та реалізувати процедуру збору та аналізу гендерно чутливої інформації.

#### **4. ОСВІТА І КУЛЬТУРА**

В м. Умань у сфері освіти існує значний гендерний дисбаланс на усіх рівнях. Так на рівні педагогічних працівників кількісна перевага жінок є значною у порівнянні з кількістю чоловіків (308 осіб). Схожий дисбаланс, але у менших масштабах, спостерігається у закладах позашкільної освіти: жінок значно більше чоловіків.

На управлінському рівні простежується схожа ситуація, більшість управлінських посад у закладах загальної середньої освіти обіймають жінки. Така ситуація є характерною і для закладів позашкільної освіти.

Загалом ситуація з надавачами послуг освіти у місті Умань є схожою із загальною ситуацією в Україні: галузь освіти досить фемінізована, існують вкорінені гендерні стереотипи по відношенню до представників обох статей, також важливими у формуванні гендерних бар'єрів залишаються економічні та соціальні умови праці. Враховуючи існуючу тенденцію швидка зміна ситуації може відбутися за умови інтеграції гендерного підходу до процесу розвитку всієї сфери освіти.

Кількість дівчат та хлопців, що здобувають середню освіту коливається в залежності від року, але спостерігається тенденція до кількісного балансу обох статей. Заклади позашкільної освіти відвідує більше дівчат ніж хлопців. Це характерно для всього аналізованого періоду.

#### **5. ЕКОНОМІЧНА АКТИВНІСТЬ**

На рівні директорів та заступників комунальних підприємств Умані спостерігається кількісний гендерний перекис у сторону чоловічої статі. Це характерно для всього періоду, що підлягав аналізу.

Станом на 2020 рік жінки очолюють 2 підприємства у порівнянні з 4, що очолюють чоловіки. Варто зауважити на деяку зміну ситуації у 2018-2019 роках, що призвела до збільшення представленості жінок на вищих керівних посадах.

У структурі безробітного населення, які користувались послугами служби зайнятості, 65% складають жінки.

Примітно що кількісні коливання обох статей збігаються відносно періодів, але сама структура безробітного населення не змінюється.

На ринку праці досить вагомими залишаються гендерні причини втрати роботи, тому варто продовжувати аналізувати динаміку гендерного співвідношення та впроваджувати заходи з мінімізації впливу гендерних факторів.

В сфері працевлаштування на сьогодні існує гендерний дисбаланс. Хоча показники працевлаштування свідчать про те, що протягом останніх років жінок працевлаштували більше, ніж чоловіків, відсоток працевлаштованих до кількості безробітних показує, що у 2018 році працевлаштували 35% жінок, 41% - чоловіків, у 2019 році 28% - жінок, 33% - чоловіків, в 2020 році 18% - жінок, 21% - чоловіків. Це свідчить про те, що жінки є менш конкурентоспроможною категорією на ринку праці.

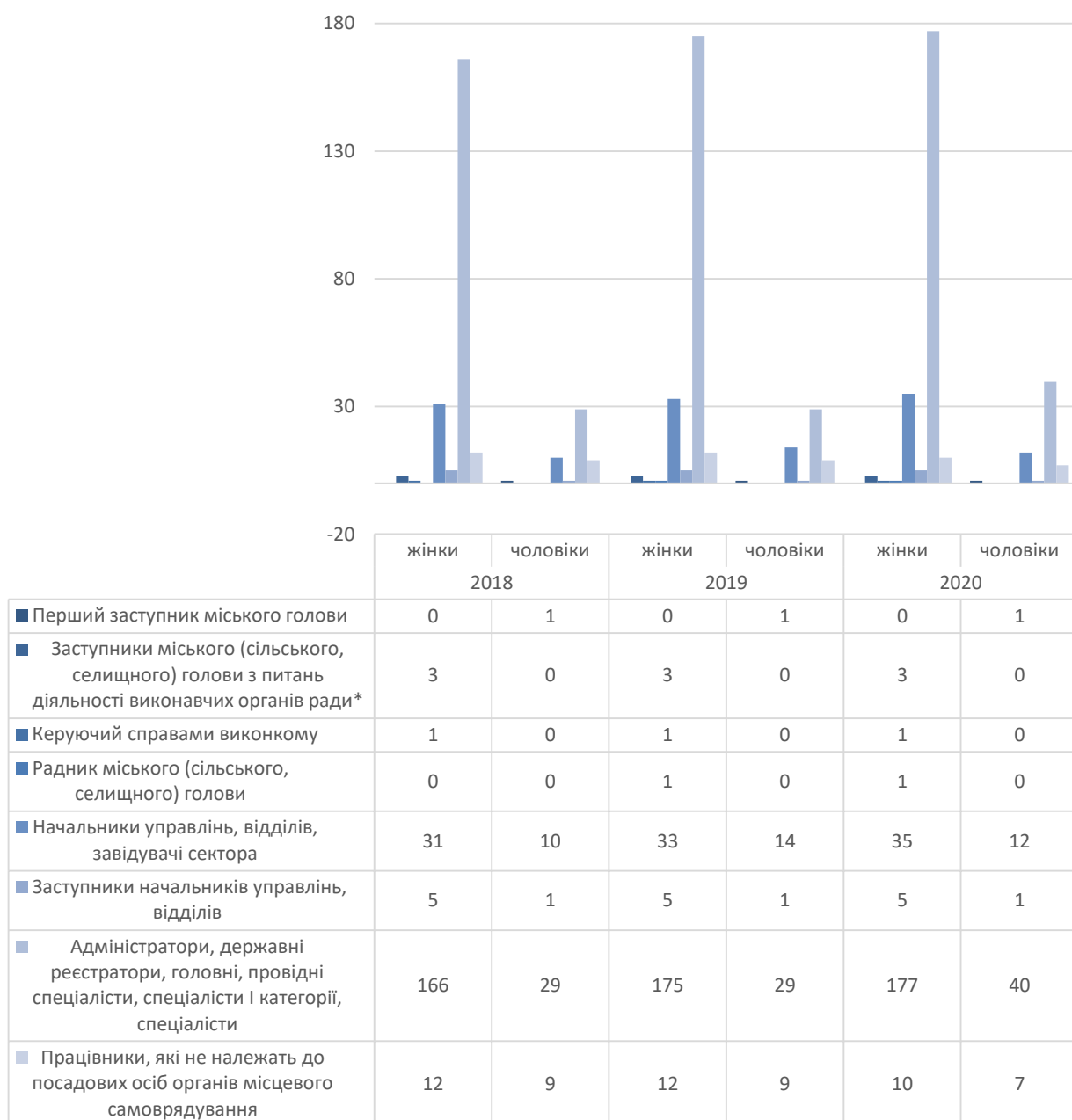
У структурі розподілу зареєстрованих безробітних за віком і статтю значно переважають жінки віком від 20 до 55 років. Вікова група жінок 30-34 років переважає відповідну вікову групу чоловіків в 2 рази. Також відчутно вирізняється вікова група старше 50, де кількість жінок перевищує кількість чоловіків в 1,6 рази. Такий статевий дисбаланс спровокований різноманіттям гендерних факторів, що по різному впливають на жінок та чоловіків.

## **6. МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ**

За результатами місцевих виборів 2020 року ситуація з гендерним балансом у представницьких органах міської ради змінилася. Так міською головою було обрано жінку, також змінився гендерний баланс серед керівників постійних комісій міської ради на користь жінок. Керівництво депутатських фракцій у міській раді на 2020 рік виглядає гендерно збалансованим.

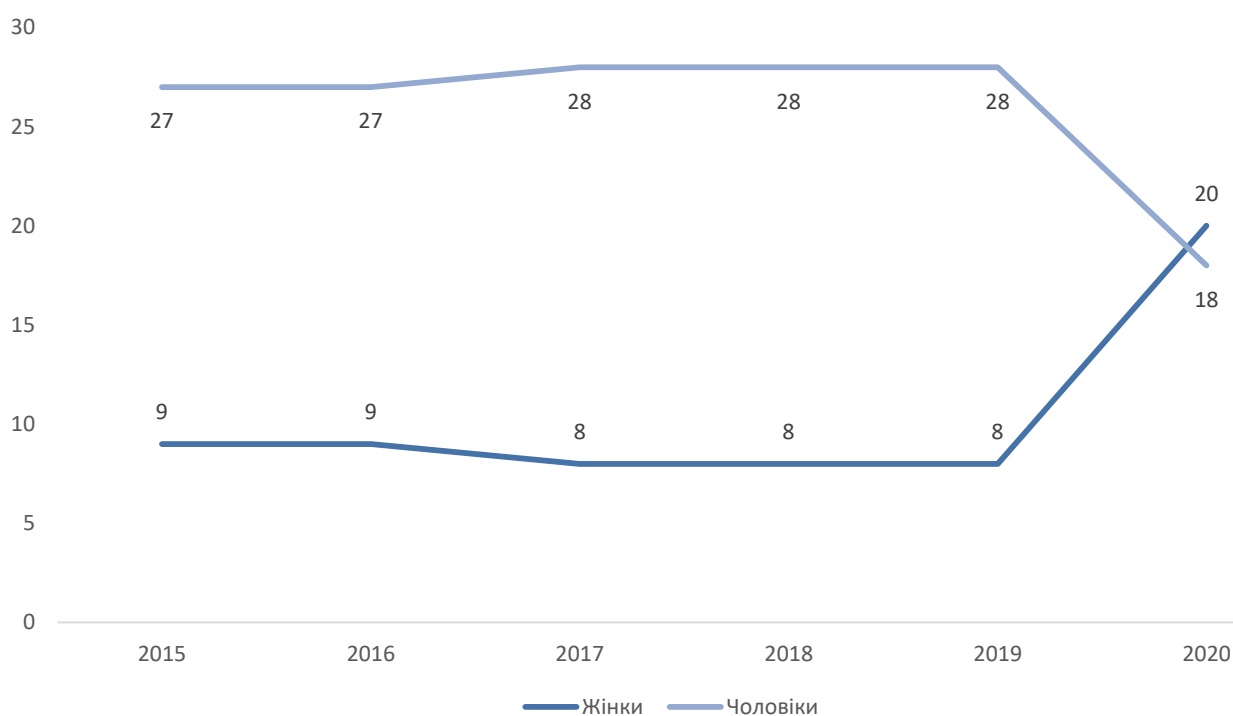
Після місцевих виборів 2020 року зазнав змін і склад виконкому міської ради. Так у попередньому скликанні до складу входили 5 жінок та 6 чоловіків, натомість, на кінець 2020 року до складу виконкому увійшли 8 жінок та 3 чоловіків.

#### 6.4. Гендерне співвідношення складу працівників виконавчих органів



Серед працівників виконавчих органів також, майже за усіма посадами, кількісно переважають жінки. Тенденція зберігається протягом аналізованого періоду, та свідчить про певний гендерний дисбаланс на користь жінок.

### 6.5. Співвідношення депутатів за статтю та періодом



За результатами місцевих виборів 2020 року ситуація у співвідношенні чоловіків і жінок у складі депутатського корпусу міської ради змінена, до ради було обрано 20 жінок і 18 чоловіків, що говорить про досягнення на шляху до гендерної рівності у місцевій раді.

## 2.2. Реалізація гендерної політики в м. умань

Серед основних досягнень на шляху до встановлення гендерної рівності та дотримання прав жінок у м. Умань слід назвати такі:

✦ **13.03.2015 року** рішенням Уманської міської ради затверджена **соціальна Програма протидії торгівлі людьми на період 2015 – 2020 роки**, метою якої є запобігання торгівлі людьми, підвищення ефективності переслідування осіб, які вчиняють пов'язані з нею злочини або сприяють їх вчиненню, а також захисту прав постраждалих осіб від торгівлі людьми та надання їм допомоги;

✦ **13.03.2015 року** рішенням сесії Уманської міської ради затверджена **міська соціальна Програми з утвердження гендерної рівності на період**

**2015-2020 рр., задля реалізації рівних прав жінок і чоловіків, ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі і розширення можливостей реалізації жінками і чоловіками свого ресурсного потенціалу;**

✦ **від 06.12.2018 року Функціонує мобільна бригадасоціально-психологічної допомоги особам, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі, до складу якої входять:** психолог та штатні працівники управління праці та соціального захисту населення Уманської міської ради, Центру інтегрованих соціальних послуг м. Умань. Мобільна бригада надає соціальні послуги шляхом проведення фахової консультації за допомогою телефонного зв'язку, з виїздом у спеціально організованому транспорті до місця проживання (перебування) постраждалих осіб чи іншого вказаного ними місця, у приміщенні управління праці та соціального захисту населення Уманської міської ради;

✦ **у 2018 році місто Умань виконало вимоги ЮНІСЕФ та отримало міжнародний статус-кандидата престижної світової ініціативи «Громада, дружня до дітей та молоді» (на рівні із такими містами, як Кременчук, Вінниця, Одеса, Львів). На період 2018-2020 років пріоритетним напрямом роботи місцевої влади було обрано втілення Плану дій із впровадження ініціативи «Громада, дружня до дітей та молоді», який спрямований на зростання благополуччя найменших мешканців міста, поваги до їх точки зору, захисту їх прав та інтересів, створення безпечного середовища. У ході реалізації ініціативи «Громада дружня до дітей та молоді» проводяться заходи з дотриманням гендерної рівності жінок і чоловіків із залученням дітей та молоді;**

✦ **20.12.2019 року місто Умань офіційно висловило згоду дотримуватися принципів Європейської Хартії, про що прийнято рішення Уманської міської ради «Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад»;**

✦ **27 лютого 2020 року з метою здійснення координації дій між суб'єктами, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі в місті Умань розроблено та**

затверджено рішенням Уманської міської ради **Порядок взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі.**

Державні службовці, посадові особи органів місцевого самоврядування Уманської міської ради систематично беруть участь у семінарах, тренінгах щодо участі жінок у запобіганні та врегулюванні конфліктів, запобігання сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом та порядку взаємодії з надання допомоги постраждалим від конфлікту.

Спеціалістами управління праці та соціального захисту населення Уманської міської ради та фахівцями із соціальної роботи проводиться інформаційна компанія спрямована на інформування населення щодо протидії торгівлі людьми, домашньому насильству над жінками та дітьми. Надаються консультації щодо анонімних ліній довіри, центрів допомоги та притулків для постраждалих від насильства. Проводиться профілактична робота серед дітей, молоді та вразливих категорій сімей щодо попередження домашнього насильства та жорстокого поводження з дітьми. Випадків загрози життю та здоров'ю дітей з початку 2020 року не виявлено.

Спеціалістами центру зайнятості постійно надаються індивідуальні консультації та проводяться групові заходи серед жінок та дівчат щодо переваг легальної зайнятості.

В місті функціонує Уманський місцевий центр з надання безоплатної вторинної правової допомоги. За зверненням громадян, при наявності довідки підтвердження категорії осіб, які мають право на безкоштовну правову допомогу, надаються безкоштовні юридичні консультації та послуги адвоката. Проводяться правопросвітницькі заходи спрямовані на запобігання випадкам домашнього насильства та надаються інформаційні консультації постраждалим від цього явища.

В системі закладів охорони здоров'я міста створені підрозділи, які надають юридичну, медичну та психологічну допомогу населенню в кризових ситуаціях. Спеціалістами кабінету «Клініка дружня до молоді» надаються



юридичної та правової допомоги підліткам на базі поліклінічного відділення міської дитячої лікарні.

Проводжуючи напрямки забезпечення запобігання домашньому насильству та насильству за ознакою статі, гендерної рівності та протидії торгівлі людьми систематично в управлінні праці та соціального захисту населення Уманської міської ради проводяться засідання, наради, «круглі столи» за участі відповідальних структур Уманської міської ради та громадських організацій. Дані заходи охоплюють всі сфери життєдіяльності людини та громади в цілому і мають досить різноманітні теми: «16 днів проти насильства», «Організації надання соціально-психологічної допомоги постраждалим від домашнього насильства», «Запобігання та протидії домашньому насильству», «Відзначення Європейського дня боротьби з торгівлею людьми», «Координації дій щодо попередження насильства в сім'ї та жорстокого поводження з дітьми», «Протидія торгівлі людьми».

Відповідно до затверджених Програм щодо забезпечення прав жінок та чоловіків розроблено завдання та заходи із попередження виникнення фактів насильства в сім'ї, насильства за ознакою статі та торгівлі людьми. По місту систематично проводяться заходи із залученням відповідальних відділів і структур Уманської міської ради та громадських організацій м. Умань, а саме:

- ✦ інформаційно-освітні заходи з питань правової освіти учнівської молоді та попередження домашнього насильства;
- ✦ інформаційно-роз'яснювальна кампанія серед населення, спрямована на запобігання потраплянню в ситуації, пов'язані з торгівлею людьми;
- ✦ виставки-огляди навчальної та довідкової літератури з питань запобігання та протидії насильства, гендерної дискримінації;
- ✦ конкурси тематичних малюнків для дітей та молоді на місцевому рівні;
- ✦ виготовлення та розповсюдження шкільної соціальної реклами щодо запобігання домашнього насильства;

- ✦ поширення серед населення міста листівок та буклетів відповідних тематик;
- ✦ інформація про проведені заходи висвітлюється на сайтах виконавчого комітету, відділів та структур Уманської міської ради, в тому числі управління праці та соціального захисту населення Уманської міської ради.

## 8. СТАТИСТИЧНІ ДАНІ ДЕМОГРАФІЧНИХ ПОКАЗНИКІВ ТА СТАТЕВО-ВІКОВУ ПІРАМІДУ НАСЕЛЕННЯ М. УМАНЬ СТАНОМ НА 01.01.2021.

### Форми для збору статистичної та економічної інформації (потенційні РПЗ)

#### 1. Статистичні дані

1.1. Населення, демографічні показники / демографічний паспорт

1.1.1. Чисельність мешканців громади, осіб за основними віковими категоріями (додати до таблиці потрібну кількість рядків та стовбців)

території	Населення, осіб					
	У віці 0-14 років		У віці 15-64 роки		У віці 65 років і старше	
	жінки	Чоловіки	жінки	Чоловіки	жінки	Чоловіки
Громада, всього						
У міській місцевості	418	513	0965	3923	043	94

1.1.2. Демографічне навантаження на населення<sup>1</sup> у віці 15-64 роки (на 1000 осіб у віці 15-64 роки), на початок 2021 року

Навантаження	2021 рік
Загальне навантаження	429,5
Навантаження особами у віці 0-14 років	192,1
Навантаження особами у віці 65 років і старше	237,4

<sup>1</sup> Демографічне навантаження - узагальнююча кількісна характеристика вікової структури населення, яка показує навантаження на суспільство непродуктивним (населення непрацездатного віку) населенням

1.1.3. Чисельність мешканців за віком та статтю (для статево-вікової піраміди)

Вік (років)	Чоловіки	Жінки
0-5	1943	1860
6-10	2052	2042
11-15	1902	1886
16-20	1415	1471
21-25	1966	1988
26-30	2624	2594
31-35	3538	4157
36-40	4198	5239
41-45	2838	3432
46-50	2791	3265
51-55	2145	2718
56-60	2363	3261
61-65	2041	3059
66-69	1316	2371
70 і старше	2766	6083

1.1.4. Природний та міграційний рух населення, осіб

Показники	2018	2019	2020
Народжені	613	544	551
Померлі	969	941	1089
Природний приріст	-356	-397	-538
Прибулі	*	1161	1087
Вибулі	*	1323	998
Сальдо міграції	*	-162	+89
Загальне збільшення (зменшення)		-559	-449

\* відсутні дані

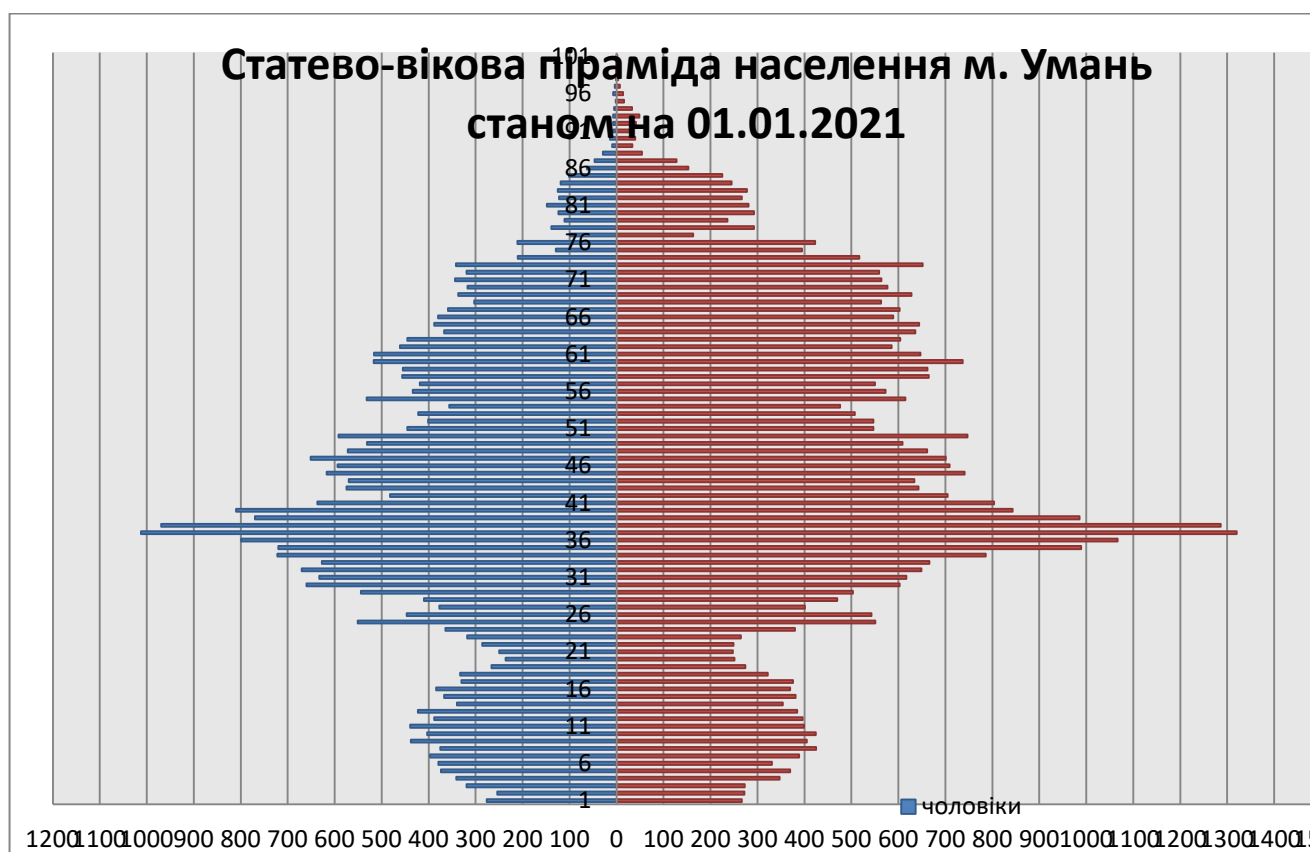
1.2. Трудові ресурси (зайнятість, професії, кваліфікаційний та освітній рівень)

1.2.1. Розподіл населення за віком у населених пунктах громади станом на початок 2021 року, осіб

Населення у віці	ТГ (разом)
Працездатному 15-59 років	51594
Старшому за працездатний 60+ років	18799
Діти дошкільного віку (0-5 років)	3803
Діти шкільного віку (6-18 років)	9783

1.2.2. Зайнятість населення та заробітна плата за підсумками 2020 року

Загальна к-ть працевлаштованих, всього осіб	.	.	Загальна к-ть зареєстрованих безробітних	Економі чно неактивні (непрацюючі і не зареєстровані в центрі зайнятості)
23782			1766	32040
Середня заробітна плата в громаді, грн.			Для чоловіків	Для жінок
9266				



Враховання гендерних підходів при реалізації місцевих політик допомагає досягти поставлених цілей та визначених завдань у найкращий спосіб. Це надійний шлях забезпечення сталого розвитку міста та покращення якості життя її мешканців.

Проведене дослідження виявило труднощі у зборі та систематизації статистичних даних з розподілом за статтю, які мають використовуватися для визначення кращих варіантів вирішення існуючих проблем.

З огляду на це, **загальними рекомендаціями** є наступні:

- ✦ включення до реєстрів, власником яких є міська рада даних з розподілом за статтю, віком, районом проживання та інших необхідних ознак;
- ✦ забезпечення діяльності радника/ці з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- ✦ включення гендерного компоненту при проведенні соціальних опитувань у різних сферах з метою виявлення потреб та проблем жінок і чоловіків різних вікових груп, а також визначення шляхів підвищення їхньої соціальної активності;
- ✦ в кожній з досліджених сфер життєдіяльності міста спостерігається потреба у більш глибокому дослідженні виявлених проблем з метою виявлення причин, що впливають на виникнення цих проблем. Запланована діяльність, що матиме за мету викорінення причин проблем буде набагато більш ефективною та результативною ніж діяльність, що направлена на боротьбу з наслідками цих проблем.
- ✦ оприлюднення статистичних даних з розподілом за статтю на офіційному сайті Уманської міської ради з метою створення можливості використовувати ці дані при підготовці місцевих програм та планів діяльності та формування паспортів бюджетних програм (застосування гендерного бюджетування);
- ✦ організувати проведення навчання щодо застосування гендерного підходу в діяльності для працівників структурних підрозділів виконавчих органів міської ради;

В результаті гендерного аналізу з урахуванням обмеження специфічних даних для діагностування причин тієї чи іншої ситуації у різних сферах життєдіяльності міста, спостерігаємо ситуацію характерну для переважної більшості міст України. Загальні рекомендації дивись вище, тут ми пропонуємо

розглянути можливі види втручання задля впливу на ситуацію та індикатори результативності відповідно до представлених сфер.

Наприклад:

***В сфері охорони здоров'я:***

✦ Аналіз закладів охорони здоров'я на предмет наявності зручних пандусів (для осіб з інвалідністю та батьків з дитячими возками), розташування травматичних пунктів, пристосування ліфтів для візків, наявності гінекологічного обладнання для жінок на візках, доступу для жінок і чоловіків з порушенням зору;

✦ Дослідження обізнаності жінок і чоловіків за віковими групами щодо можливості отримання первинної медичної допомоги, доступу до такої допомоги та кращих (релевантних) шляхів донесення необхідної інформації;

✦ Аналіз кількості жінок і чоловіків за віковими групами, які отримали допомогу в реабілітації у розрізі постраждалих від домашнього насильства, сексуального насильства, торгівлі людьми, учасників бойових дій, які потребують такої допомоги, наркозалежних.

✦ Дослідження щодо обізнаності жінок і чоловіків вищеназваних категорій за віковими групами щодо можливості отримання медичної допомоги та місця її отримання.

✦ Проводити систематично гендерний аналіз захворюваності населення.

✦ Аналіз кількості жінок і чоловіків за віковими групами, які хворіють на туберкульоз, гепатит С, ВІЛ/СНІД.

✦ Аналіз кількості працюючих у сфері охорони здоров'я жінок і чоловіків за функціональним складом, у тому числі головні лікарі та їх заступники, завідувачі відділеннями, їх середньої заробітної плати за функціональним складом.

✦ Аналіз видатків на медичні послуги на 1 жінку та на 1 чоловіка.

✦ Впровадити гендерне бюджетування системи охорони здоров'я.

✦ Дослідження потреб дівчат та хлопців, жінок і чоловіків за віковими групами у заняттях фізкультурою, спортом, іншою руховою діяльністю (йога, балет, танці, туризм) та наявності для цього інфраструктури.

✦ Аналіз кількості дівчат і хлопців, які навчаються у закладах освіти, та відвідують спортивні секції, інші заняття з рухової діяльності, середньої вартості занять за кожним спортивним напрямом.

### *Індикатори результативності:*

✦ Середня очікувана тривалість життя за статтю;

✦ Природний приріст (скорочення) населення;

✦ Захворюваність населення за статтю, віком та місцем проживання;

✦ Кількість випадків материнської смертності на 100000 народжених живими (індикатор 3.1.1 досягнення цілі 3 Цілей сталого розвитку до 2030 року);

✦ Кількість смертей чоловіків та жінок від цереброваскулярних захворювань у віці 30-59 років, на 100 000 населення (індикатори 3.4.1, 3.4.2 досягнення цілі 3 Цілей сталого розвитку до 2030 року);

✦ Кількість смертей від злоякісного новоутворення молочної залози у віці 30-59 років, на 100 000 жінок відповідного віку (індикатор 3.4.3 досягнення цілі 3 Цілей сталого розвитку до 2030 року);

✦ Кількість смертей від злоякісного новоутворення шийки матки у віці 30-59 років, на 100 000 жінок відповідного віку (індикатор 3.4.4 досягнення цілі 3 Цілей сталого розвитку до 2030 року);

✦ Ймовірність померти в 20-64 роки чоловіків і жінок (індикатори 3.5.1, 3.5.2 досягнення цілі 3 Цілей сталого розвитку до 2030 року);

✦ Коефіцієнт народжуваності у віці до 20 років на 1000 жителів (індикатор 5.5.2 досягнення цілі 5 Цілей сталого розвитку до 2030 року);

✦ Частка осіб, які курять серед жінок і серед чоловіків віком 16-29 років,% (індикатори 3.8.1, 3.8.2 досягнення цілі 3 Цілей сталого розвитку до 2030 року);

- ✦ Охоплення людей з інвалідністю з розподілом за статтю всіма видами фізкультурно-оздоровчої роботи;
- ✦ Кількість дітей, які займаються в ДЮСШ з розподілом за статтю;
- ✦ Кількість об'єктів інфраструктури, пристосованих для занять фізкультурою, спортом, іншою руховою діяльністю (йога, балет, танці, туризм).

### ***В сфері зайнятості населення:***

- ✦ Гендерний аналіз створюваних робочих місць за сферами економічної діяльності;
- ✦ Аналіз кількості жінок і чоловіків за віком, які скористалися новими робочими місцями;
- ✦ Аналіз кількості безробітних жінок і чоловіків з розподілом за статтю, освітою та сферами діяльності;
- ✦ Аналіз відсотка молоді, яка працевлаштовується на перше робоче місце з розподілом за статтю;
- ✦ Аналіз відсотка жінок і чоловіків за віковими групами, які розпочали власну справу за сферами економічної діяльності;
- ✦ Дослідження джерел отримання роботодавцями інформації щодо компенсації витрат на сплату єдиного соціального внеску за працевлаштування безробітних
  - ✦ Дослідження джерел поширення інформації про робочі місця;
  - ✦ Гендерний аналіз користувачів послуг з працевлаштування (центрів зайнятості, роботодавців, освітніх закладів, суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, громадських організацій), у тому числі за віком та іншими ознаками (ВПО, люди з інвалідністю, учасників бойових дій);
  - ✦ Дослідження впливу інформаційних технологій на ситуацію на ринку зайнятості та доступу до них жінок і чоловіків за віком;
  - ✦ Провести дослідження частки жінок і чоловіків за віком, які проходили професійне навчання на виробництві та туди працевлаштовані;



- ✦ Дослідження потреб у неформальному навчанні жінок і чоловіків, перш за все, у сферах з найвищою неформальною зайнятістю;
- ✦ Дослідження потреб у професійному навчанні жінок і чоловіків з інвалідністю за віковими групами
- ✦ Дослідження середнього розміру заробітної плати жінок і чоловіків, зайнятих у тіньовому секторі
- ✦ Дослідження затрат часу на неоплачувану домашню роботу (ведення господарства, догляд за дітьми та іншими родичами тощо) жінок і чоловіків.

### ***Індикатори результативності:***

- ✦ працевлаштування зареєстрованих безробітних з розподілом за статтю, віком, районом проживання, іншими ознаками (особи з інвалідністю, ВПО, учасники бойових дій) (середньозважений за місяцями);
- ✦ частка безробітної молоді у віці до 35 років з розподілом за статтю, рівнем освіти, іншими ознаками (особи з інвалідністю, ВПО, учасники бойових дій) від загальної кількості зареєстрованих безробітних (станом на кінець року);
- ✦ рівень зайнятості жінок і чоловіків з розподілом за віковими групами;
- ✦ рівень зайнятості жінок віком 25-44 роки, які мають дітей віком 3-5 років, % (індикатор 5.6.3 досягнення цілі 5 Цілей сталого розвитку до 2030 року);
- ✦ співвідношення середньої заробітної плати жінок і чоловіків, % (індикатор 5.6.1 досягнення цілі 5 Цілей сталого розвитку до 2030 року);
- ✦ співвідношення неоплачуваної домашньої роботи (ведення господарства, догляд за дітьми та іншими родичами тощо) жінок і чоловіків, % (індикатор 5.3.1 досягнення цілі 5 Цілей сталого розвитку до 2030 року);
- ✦ Потрібно також включити індикатори щодо легальної зайнятості, самозайнятості.

### ***В сфері освіти:***

- ✦ Провести опитування жінок і чоловіків (особливо чоловіків, зважаючи на фемінізацію освітньої сфери) щодо мотивації роботи в НЗ;
- ✦ Аналіз середньої заробітної плати працівників освіти за статтю;
- ✦ Вивчення потреб жінок і чоловіків за віковими групами у дистанційному навчанні та самоосвіті;
- ✦ Опитування дівчат та хлопців щодо спеціальностей, за якими вони планують здобувати освіту, обізнаності щодо STEM-спеціальностей та реальних потреб ринку праці, впливу батьків на прийняття рішення щодо освіти.

#### ***Індикатори результативності:***

- ✦ Освітній рівень населення за статтю та рівнем здобуття освіти;
- ✦ Охоплення дітей позашкільною освітою за статтю та районом проживання;
- ✦ Співвідношення потреб та фактичного навчання в ДНЗ, ЗНЗ, позашкільних НЗ, за інклюзивною формою навчання;
- ✦ Кількість працівників закладів вищої освіти за статтю та посадою;
- ✦ Частка чоловіків серед шкільних вчителів, % (індикатор 4.6.1 досягнення цілі 4 Цілей сталого розвитку до 2030 року).

Уваги потребують також і інші сфери життєдіяльності міста, зокрема, громадський простір, його безпека та доступність; соціальна сфера; охорона навколишнього середовища.

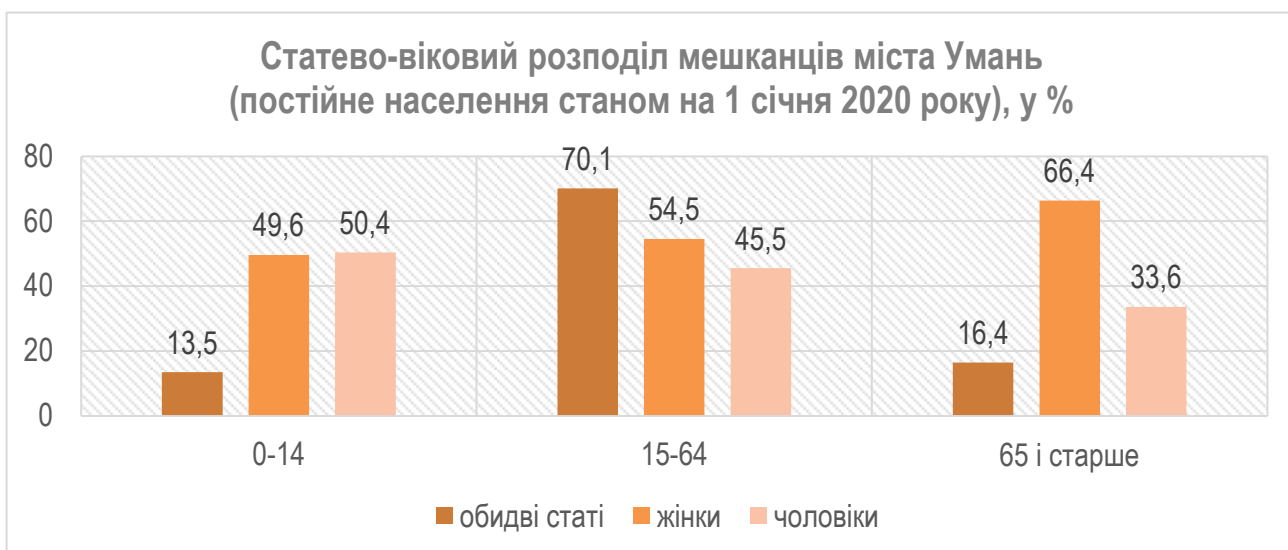
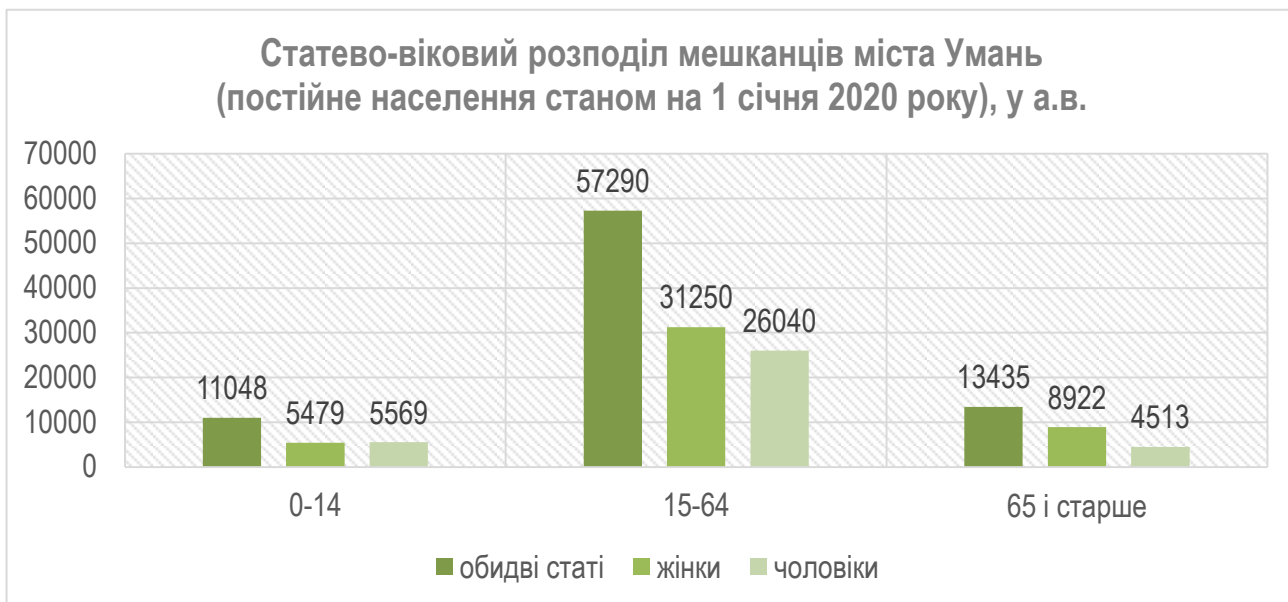
Варто почати застосовувати дані, розподілені за статтю в декількох сферах і це проявить необхідність такого втручання і в інших сферах.

Наявність гендерного паспорту надає можливість шляхом накопичення статистичних даних у сфері гендерної рівності виявляти проблемні галузі, оцінювати динаміку гендерних перетворень, отримувати гендерний вимір суспільного життя і покращувати якість життя населення громади, жінок і чоловіків, дівчаток і хлопчиків.

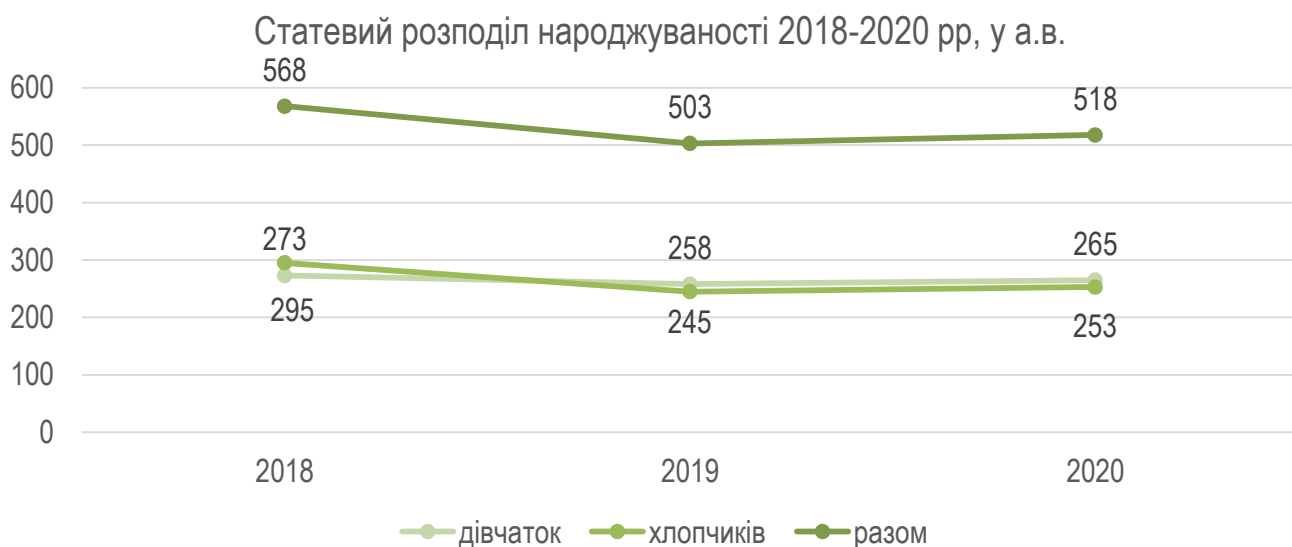
## ДОДАТКИ

# ГЕНДЕРНИЙ ПОРТРЕТ МІСТА УМАНЬ

### 1.1. Статеві-віковий розподіл мешканців

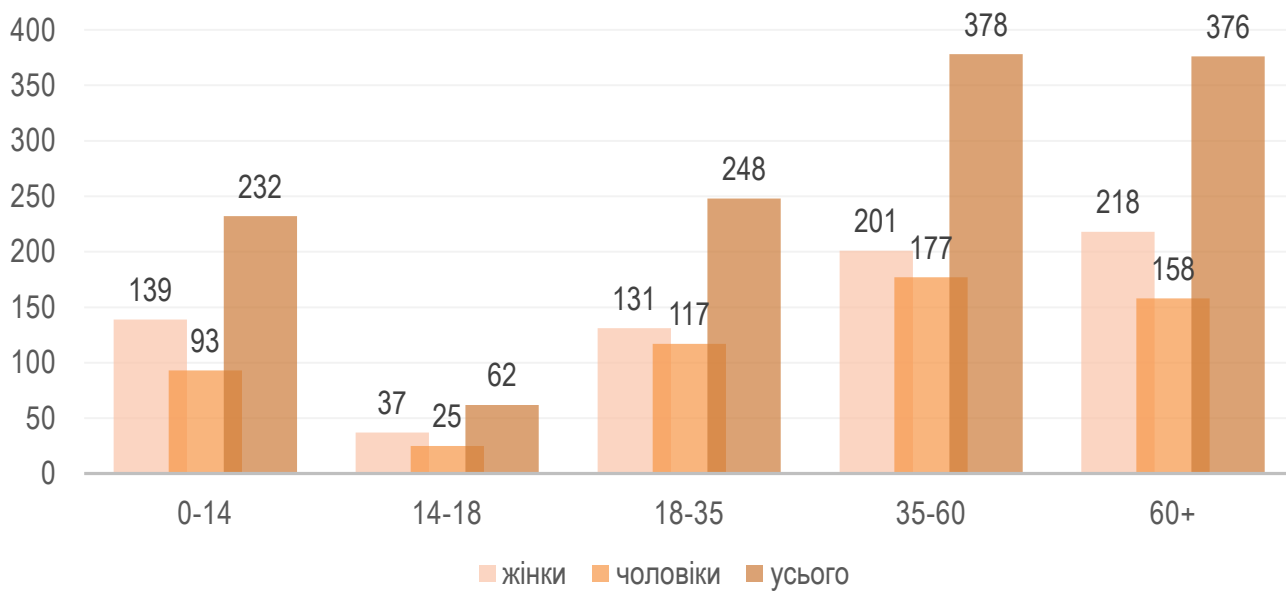


## 1.2. Статевий розподіл народжуваності

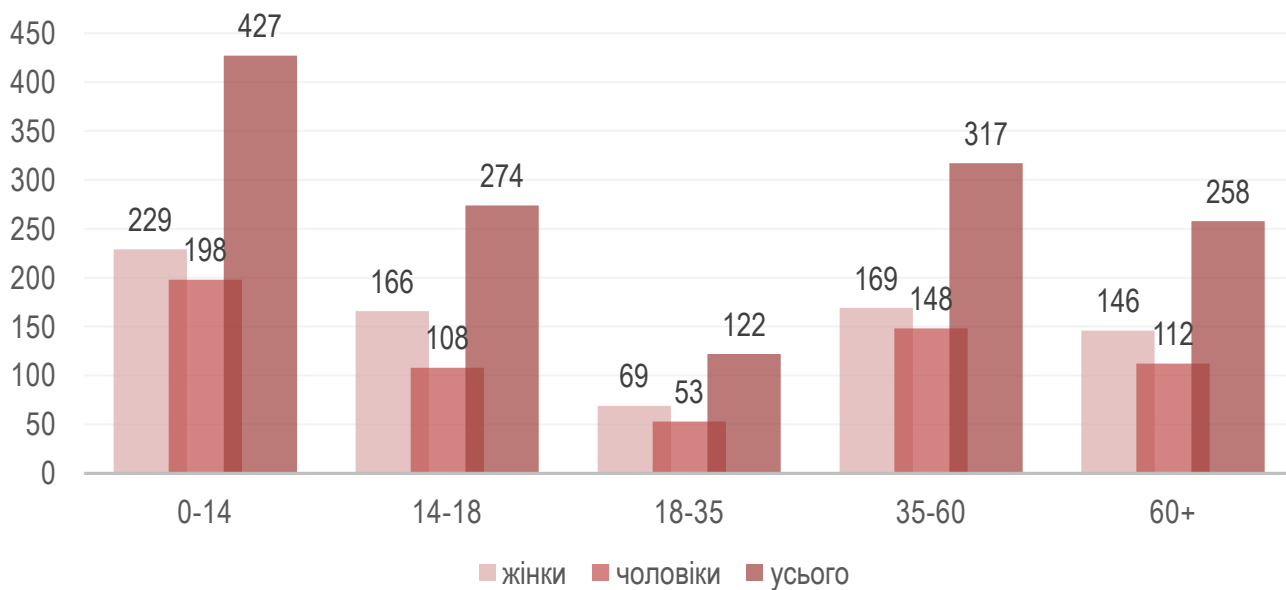


# 1. Демографічна ситуація

## 1.3. Кількість внутрішньо переміщених осіб, у а.в.

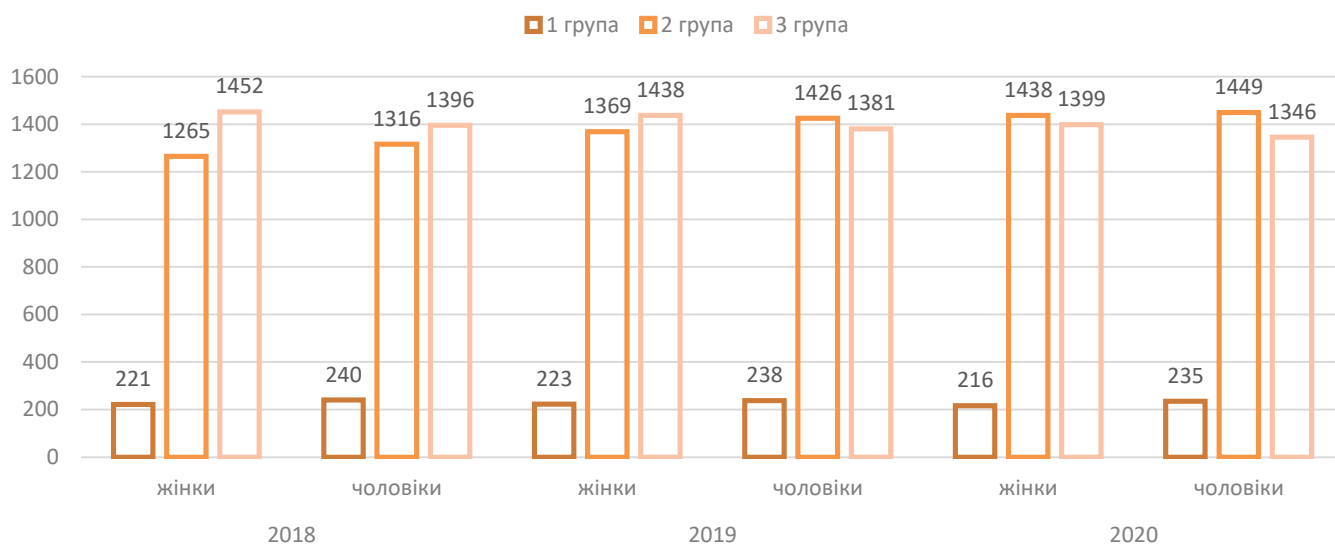


## 1.4. Кількість осіб, які опинились у складних життєвих обставинах і потребують соціальних послуг, у а.в.

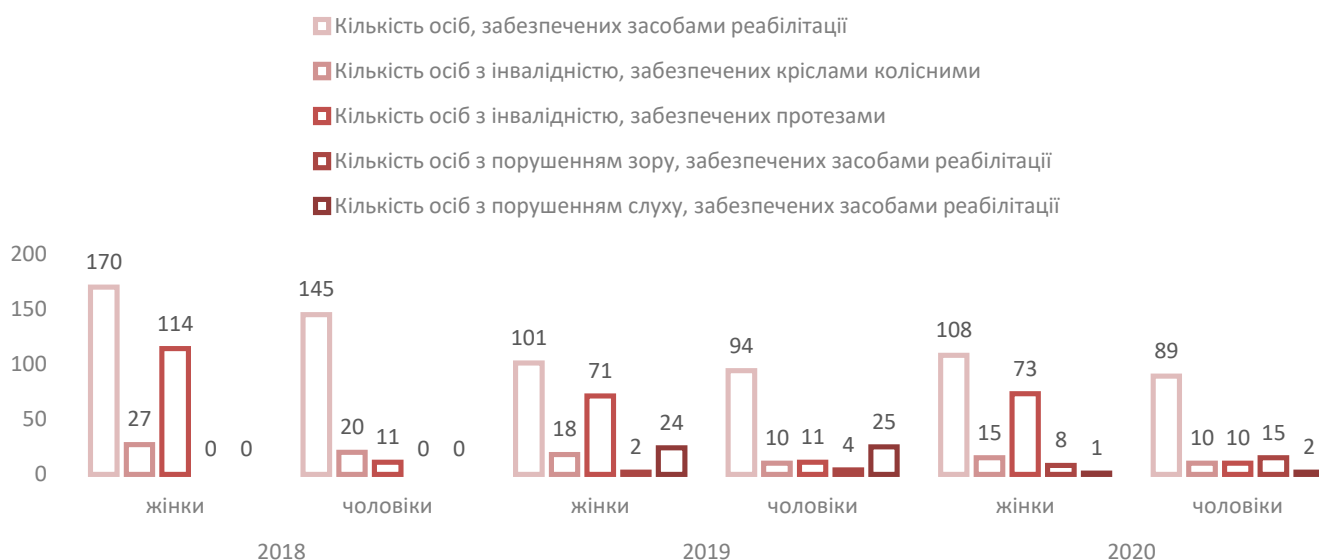


## 2. Здоров'я населення

### 2.1. Кількість осіб з інвалідністю, у а.в.

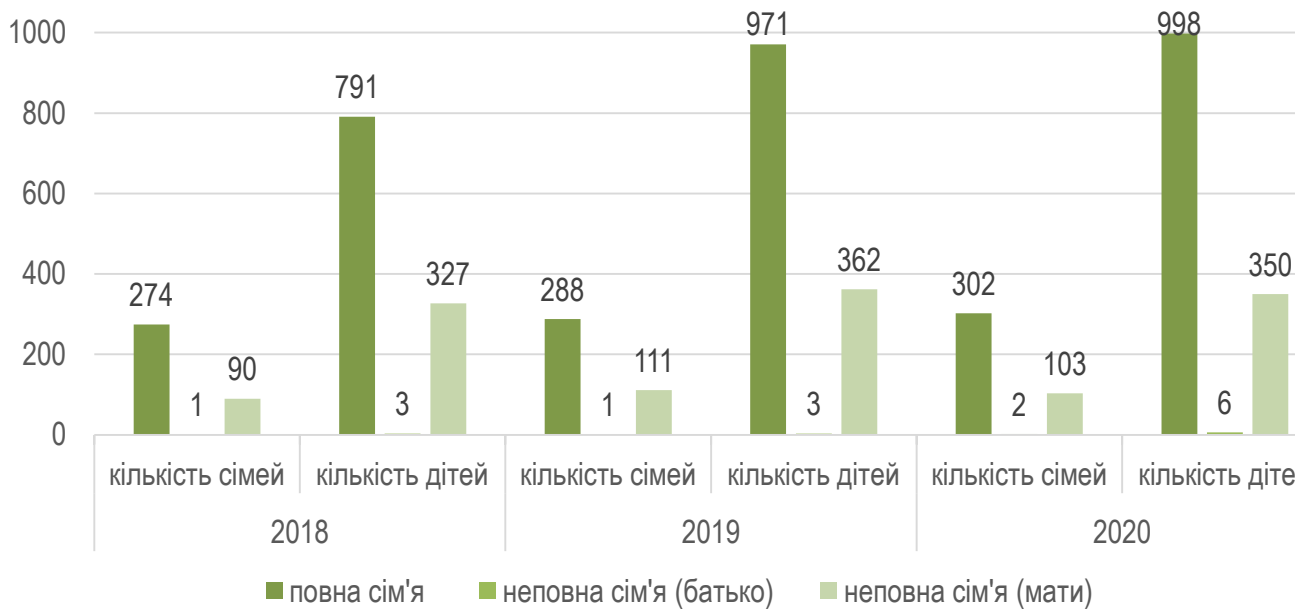


### 2.2. Показники забезпечення осіб з інвалідністю засобами реабілітації, у а.в.

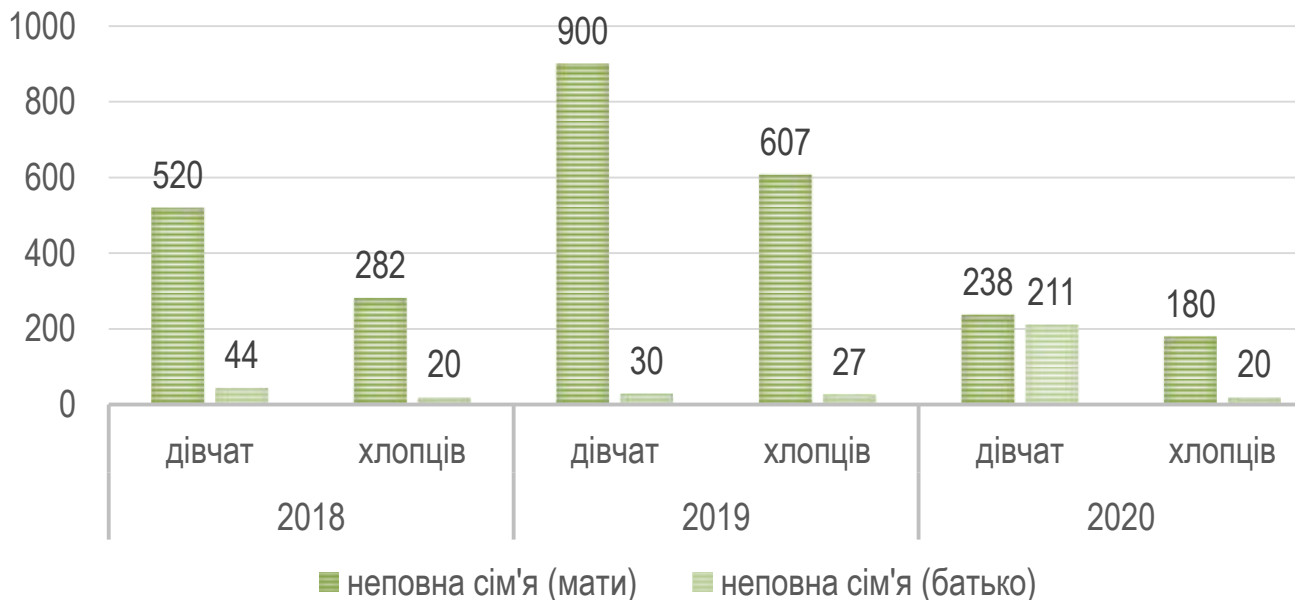


## 3. Шлюб і сім'я

### 3.1. Особливості багатодітних сімей, у а.в.



### 2.2. Особливості неповних сімей, у а.в.

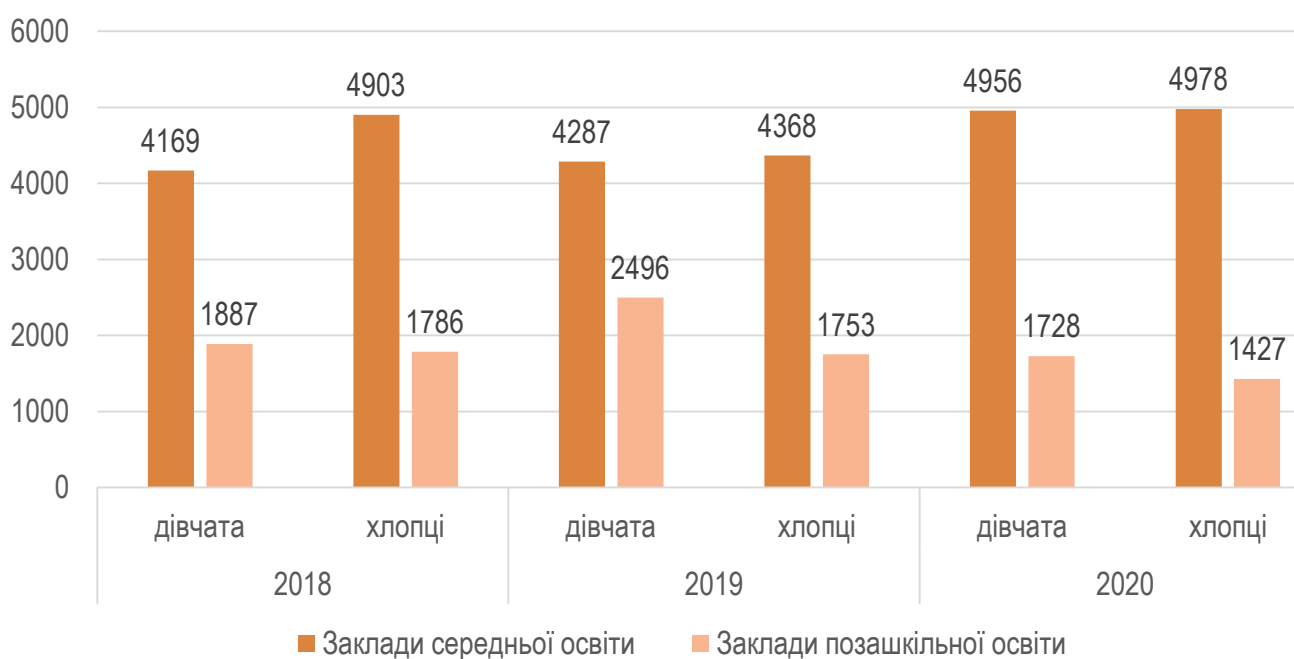


## 4.1. Кількість педагогічних працівників, у а.в.

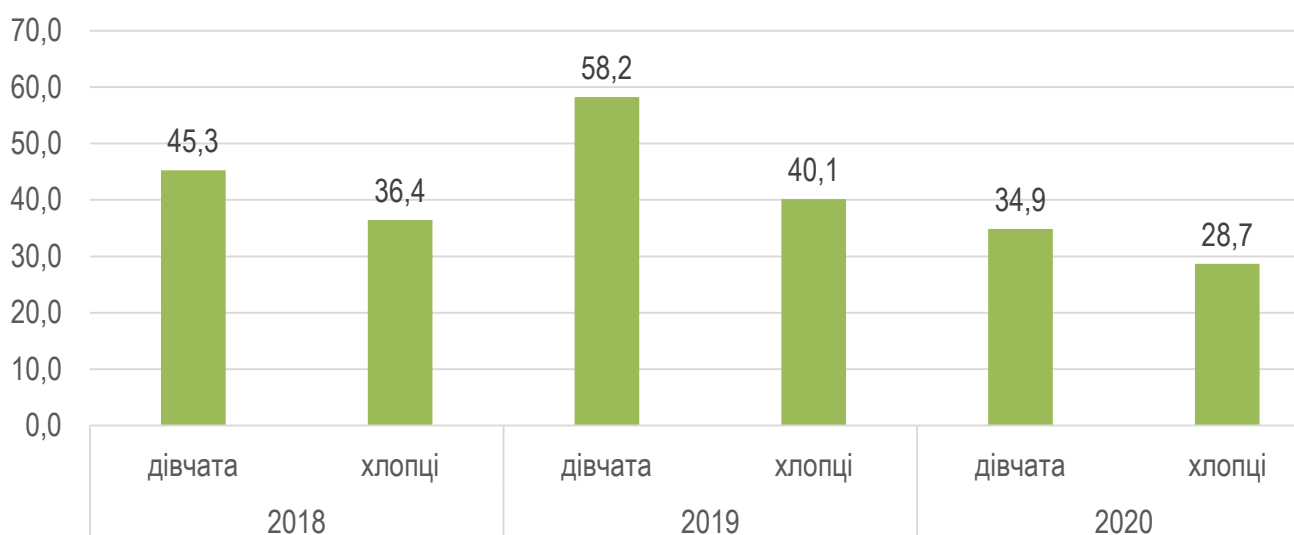




## 4.2. Контингент осіб, які здобувають освіту, у а.в.

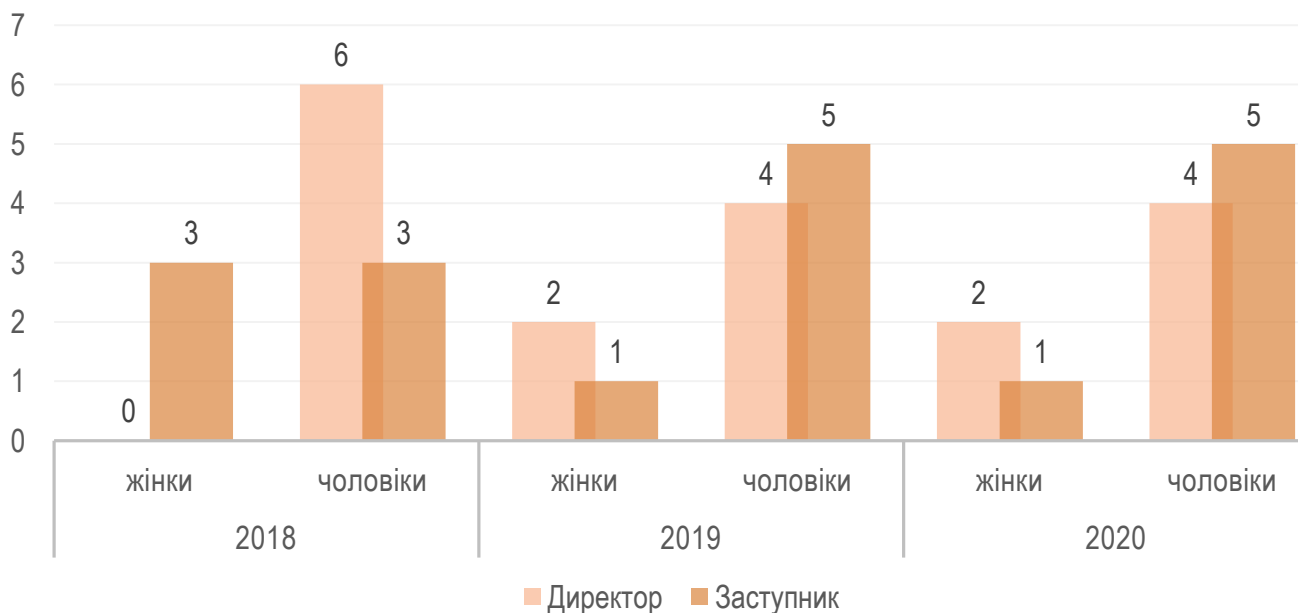


Співвідношення здобувачів позашкільної освіти до загальної кількості учнів, у %



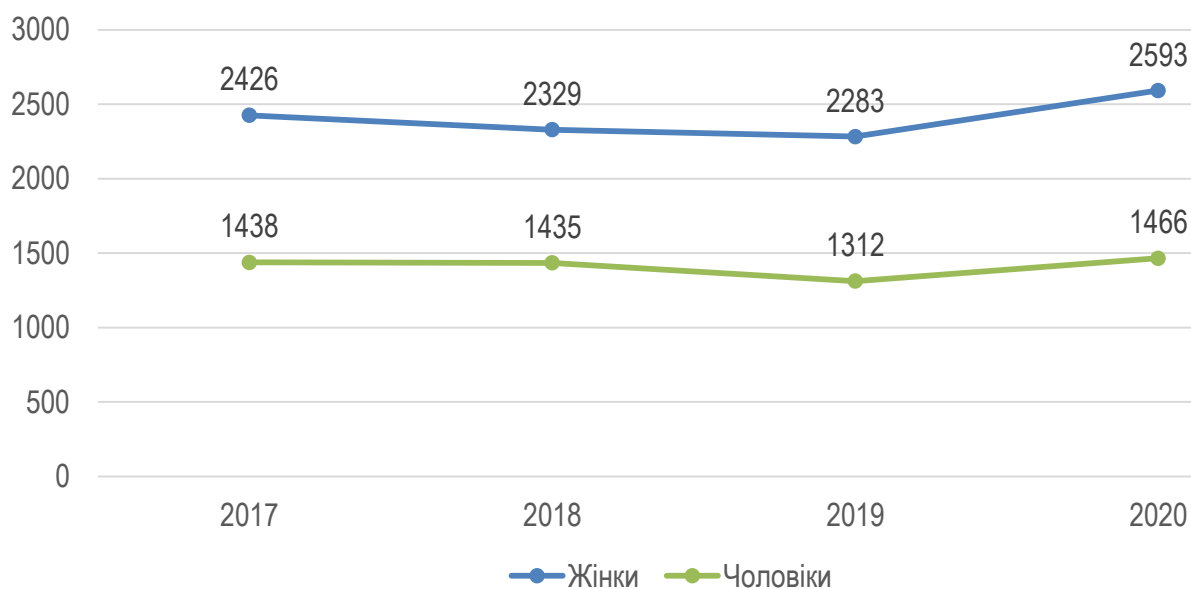
## 5. Економічна активність

### 5.1. Розподіл керівників комунальних підприємств за статтю

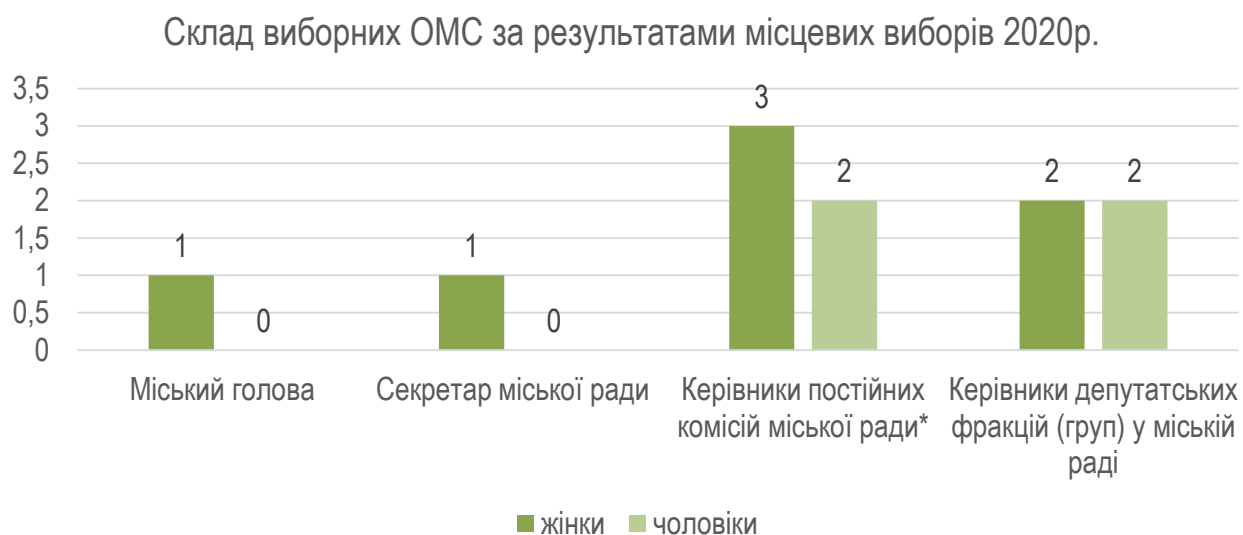


### 5.2. Структура незайнятого населення

Кількість безробітного населення, у а.в.



## 6.1. Розподіл складу виборних ОМС за статтю



## ВИСНОВКИ

Питання гендерної рівності знаходять належне відображення у політичних документах на міжнародному, національному рівнях, регіональному та галузевому рівнях. На сьогодні в Україні створене серйозне законодавче підґрунтя для впровадження гендерної політики як на загальнодержавному, так і місцевому рівнях. Україна приєдналася до більшості міжнародних зобов'язань, що регулюють питання гендерної рівності та прав людини, а також розробила закони та підзаконні нормативно-правові акти, що дозволяють ефективно впроваджувати гендерну політику на державному та місцевому рівнях. В Україні створений потужний національний механізм забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, який складається із системи органів, наділених повноваженнями в цій сфері. Активну участь бере у цьому Міністерство освіти та науки України, яке виробило відповідну стратегію для сфери освіти, на базі якої у закладах вищої освіти ухвалюються власні документи.

Проте важливо зауважити, що впровадження освітніх програм з питань гендерної рівності (для різних спеціальностей) та спеціалізованих курсів, зокрема для соціальних працівників, повинно спиратися на постійне оновлення підходів та врахування інновацій, розроблених на глобальному рівні. На сьогоднішній день, глобальні тенденції в гендерній рівності та правах людини швидко змінюються, і освітні інституції мають постійно оновлювати свої програми, щоб забезпечити високу якість підготовки спеціалістів і відповідати сучасним викликам. Наскрізною ідеєю в підготовці соціальних працівників має бути професійне виховання у контексті гендерної рівності та прав людини та формування чутливості до гендерних аспектів, вироблення вмінь проводити як гендерний аналіз, так і відстоювати права тих, хто зазнає дискримінації.

Завдяки систематичній актуалізації освітніх програм та активному партнерству з глобальними ініціативами у сфері гендерної рівності, заклади освіти можуть сприяти не лише підготовці кваліфікованих соціальних працівників, а й формуванню сучасного гендерно-чутливого суспільства, в якому кожна людина має рівні права та можливості.

Для того, щоб визначити і скоригувати вектор розвитку, виявити нагальні гендерні диспропорції, які могли би бути скориговані через вироблення і реалізацію місцевих політик, громаді необхідний гендерний паспорт.

Гендерний паспорт є результатом гендерного аналізу громади і включає в собі розподілені за статтю статистичні дані, а також дані, отримані в результаті аналізу поточних політик муніципалітету, діяльності органів місцевого самоврядування і є ефективним інструментом як для обліку і аналізу гендерної проблематики у громаді, так і для вироблення політик, що враховують проблеми і потреби різних категорій населення.

Метою створення гендерного паспорта громади є аналіз ситуації та визначення суспільних груп, яких стосується та чи інша соціальна проблема, і подальше планування відповідного реагування через вироблення гендерно-чутливих політик таким чином, щоб жінки та чоловіки отримували рівні переваги, а нерівність не зберігалася.

Серед основних досягнень на шляху до встановлення гендерної рівності та дотримання прав жінок у м. Умань слід назвати такі:

- ✦ 13.03.2015 року рішенням Уманської міської ради затверджена соціальна Програма протидії торгівлі людьми на період 2015 – 2020 роки, метою якої є запобігання торгівлі людьми, підвищення ефективності переслідування осіб, які вчиняють пов'язані з нею злочини або сприяють їх вчиненню, а також захисту прав постраждалих осіб від торгівлі людьми та надання їм допомоги;

- ✦ 13.03.2015 року рішенням сесії Уманської міської ради затверджена міська соціальна Програма з утвердження гендерної рівності на період 2015-2020 рр., задля реалізації рівних прав жінок і чоловіків, ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі і розширення можливостей реалізації жінками і чоловіками свого ресурсного потенціалу;

- ✦ від 06.12.2018 року Функціонує мобільна бригадасоціально-психологічної допомоги особам, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі, до складу якої входять: психолог та штатні працівники управління праці та соціального захисту населення Уманської

міської ради, Центру інтегрованих соціальних послуг м. Умань. Мобільна бригада надає соціальні послуги шляхом проведення фахової консультації за допомогою телефонного зв'язку, з виїздом у спеціально організованому транспорті до місця проживання (перебування) постраждалих осіб чи іншого вказаного ними місця, у приміщенні управління праці та соціального захисту населення Уманської міської ради;

✦ у 2018 році місто Умань виконало вимоги ЮНІСЕФ та отримало міжнародний статус-кандидата престижної світової ініціативи «Громада, дружня до дітей та молоді» (на рівні із такими містами, як Кременчук, Вінниця, Одеса, Львів). На період 2018-2020 років пріоритетним напрямом роботи місцевої влади було обрано втілення Плану дій із впровадження ініціативи «Громада, дружня до дітей та молоді», який спрямований на зростання благополуччя найменших мешканців міста, поваги до їх точки зору, захисту їх прав та інтересів, створення безпечного середовища. У ході реалізації ініціативи «Громада дружня до дітей та молоді» проводяться заходи з дотриманням гендерної рівності жінок і чоловіків із залученням дітей та молоді;

✦ 20.12.2019 року місто Умань офіційно висловило згоду дотримуватися принципів Європейської Хартії, про що прийнято рішення Уманської міської ради «Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад»;

✦ 27 лютого 2020 року з метою здійснення координації дій між суб'єктами, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі в місті Умань розроблено та затверджено рішенням Уманської міської ради Порядок взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі.

Державні службовці, посадові особи органів місцевого самоврядування Уманської міської ради систематично беруть участь у семінарах, тренінгах щодо участі жінок у запобіганні та врегулюванні конфліктів, запобігання

сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом та порядку взаємодії з надання допомоги постраждалим від конфлікту.

Спеціалістами управління праці та соціального захисту населення Уманської міської ради та фахівцями із соціальної роботи проводиться інформаційна компанія спрямована на інформування населення щодо протидії торгівлі людьми, домашньому насильству над жінками та дітьми. Надаються консультації щодо анонімних ліній довіри, центрів допомоги та притулків для постраждалих від насильства. Проводиться профілактична робота серед дітей, молоді та вразливих категорій сімей щодо попередження домашнього насильства та жорстокого поводження з дітьми. Випадків загрози життю та здоров'ю дітей з початку 2020 року не виявлено.

Спеціалістами центру зайнятості постійно надаються індивідуальні консультації та проводяться групові заходи серед жінок та дівчат щодо переваг легальної зайнятості.

В місті функціонує Уманський місцевий центр з надання безоплатної вторинної правової допомоги. За зверненням громадян, при наявності довідки підтвердження категорії осіб, які мають право на безкоштовну правову допомогу, надаються безкоштовні юридичні консультації та послуги адвоката. Проводяться правопросвітницькі заходи спрямовані на запобігання випадкам домашнього насильства та надаються інформаційні консультації постраждалим від цього явища.

В системі закладів охорони здоров'я міста створені підрозділи, які надають юридичну, медичну та психологічну допомогу населенню в кризових ситуаціях. Спеціалістами кабінету «Клініка дружня до молоді» надаються юридичної та правової допомоги підліткам на базі поліклінічного відділення міської дитячої лікарні.

Проводжуючи напрямки забезпечення запобігання домашньому насильству та насильству за ознакою статі, гендерної рівності та протидії торгівлі людьми систематично в управлінні праці та соціального захисту населення Уманської міської ради проводяться засідання, наради, «круглі столи» за участі відповідальних структур Уманської міської ради та

громадських організацій. Дані заходи охоплюють всі сфери життєдіяльності людини та громади в цілому і мають досить різноманітні теми: «16 днів проти насильства», «Організації надання соціально-психологічної допомоги постраждалим від домашнього насильства», «Запобігання та протидії домашньому насильству», «Відзначення Європейського дня боротьби з торгівлею людьми», «Координації дій щодо попередження насильства в сім'ї та жорстокого поводження з дітьми», «Протидія торгівлі людьми».

Відповідно до затверджених Програм щодо забезпечення прав жінок та чоловіків розроблено завдання та заходи із попередження виникнення фактів насильства в сім'ї, насильства за ознакою статі та торгівлі людьми. По місту систематично проводяться заходи із залученням відповідальних відділів і структур Уманської міської ради та громадських організацій м. Умань, а саме:

- ✦ інформаційно-освітні заходи з питань правової освіти учнівської молоді та попередження домашнього насильства;
- ✦ інформаційно-роз'яснювальна кампанія серед населення, спрямована на запобігання потраплянню в ситуації, пов'язані з торгівлею людьми;
- ✦ виставки-огляди навчальної та довідкової літератури з питань запобігання та протидії насильства, гендерної дискримінації;
- ✦ конкурси тематичних малюнків для дітей та молоді на місцевому рівні;
- ✦ виготовлення та розповсюдження шкільної соціальної реклами щодо запобігання домашнього насильства;
- ✦ поширення серед населення міста листівок та буклетів відповідних тематик;
- ✦ інформація про проведені заходи висвітлюється на сайтах виконавчого комітету, відділів та структур Уманської міської ради, в тому числі управління праці та соціального захисту населення Уманської міської ради.



## Список використаних джерел

1. Гендерна стратегія Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна (2023 – 2033). URL: <https://bit.ly/3tQ5aWX/>
2. Гендерний паспорт Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини / Уклад.: О. О. Кравченко, А. І. Войтовська. Умань, 2022. 32 с. URL: <https://bit.ly/3s1R2tl>
3. Гендерні аспекти соціальної стійкості територіальних громад : аналітичний звіт / За ред. О. Купенко. Суми : СумДУ, 2022. 56 с.
4. Гендерна рівність в місцевому самоврядуванні та в громадах / Асоціація міст України, 2023. URL: <https://gender.auc.org.ua/>
5. *Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика.* Київ: Хай-Тек Прес, 2018. 560 с.
6. Жінки. Мир. Безпека: Інформаційно-навчальний посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців соціальної сфери /За заг.ред. Ковальчук Л.Г., Левченко К.Б., Київ, 2017. 172 с. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/3/3/386408.pdf>
7. Магістратура. ОП «Гендерні студії» / Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2023. URL: <https://sociology.knu.ua/uk/magistratura-op-genderni-studiyi>
8. Оперативний гендерний аналіз ситуації в Україні: огляд вторинних даних /ООН Жінки; CARE International, 2022. URL: <https://euneighbourseast.eu/uk/news/publications/operatyvnyj-gendernyj-analiz-sytuacziyi-v-ukrayini-oglyad-vtorynnyh-danyh/>
9. План гендерної рівності ХНМУ на 2022–2025 р.р. URL: [https://knmu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/10/plan\\_gender28-06-22.pdf](https://knmu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/10/plan_gender28-06-22.pdf)
10. План дій з імплементації принципів гендерної рівності в практику діяльності Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» на 2022–2025 роки». URL: <https://icd.kpi.ua/wp-content/uploads/UKR-GENDER-EQUALITY-PLAN.pdf>

**11.** Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України № **2866-IV** від **8 травня 2005 р.** (з подальшими змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

**12.** Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF#Text>

**13.** Про затвердження Методичних рекомендацій з реалізації гендерного підходу та підходу, що базується на дотриманні прав людини, на рівні територіальних громад: Наказ Міністерства соціальної політики України № 359 від 27 грудня 2022. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/6267.html>

**14.** Про Національну стратегію у сфері прав людини: Указ Президента України від 24 березня 2021 року № 119/2021. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/1192021-37537>

**15.** Про ратифікацію Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами: Закон України № 2319-IX від 20.06.2022 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_001-11#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text)

**16.** Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року «Про Стратегію людського розвитку»: Указ Президента України від 2 червня 2021 року № 225/2021. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/2252021-39073>

**17.** Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації: Розпорядження Кабінету міністрів України від 20 грудня 2022 р. № 1163-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>

**18.** Програма забезпечення гендерної рівності у Львівському національному університеті імені Івана Франка URL: <https://lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/10/Prohrama-zabezpechennia-henderno-i-rivnosti.pdf>

**19.** Програми гендерних студій в українських університетах. /За ред. О.Л. Зінюк. Івано-Франківськ : Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника, 2019. 788 с.

**20.** Рубан О. В. Трансформація гендерних ролей в бутті сучасної людини : дис. ... канд. філос. наук : 09.00.04. Київ, 2019. 235 с.

**21.** Семигіна Т.В., Романова Н.Ф., Левченко В.М. Вивчення вітчизняної практики надання послуг потерпілим від насильства у сім'ї. Соціальна робота в Україні: теорія та практика. 2008. № 4. С. 70-84.

**22.** Сінькевич О. Б. Гендер в ідентифікаційних практиках масової культури. Грані. 2014. № 11. С. 16–22.

**23.** Стратегія забезпечення гендерної рівності в Київському національному університеті імені Тараса Шевченка. URL: <https://bit.ly/3QhvvF7>

**24.** Уряд схвалив Національну стратегію подолання гендерного розриву в оплаті праці в Україні на період до 2030 року / Кабінет Міністрів України, 2023. URL: <https://bit.ly/40f3cvt>

**25.** Цілі сталого розвитку / ПРООН. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/tsili-staloho-rozvytku>

**26.** Ярошенко А., Семигіна Т. Гендерна компетентність у соціальній роботі: Як інвестувати феміністичні погляди у гендерно трансформаційну практику [Монографія]. Даллас: Primedia e-Launch LLC, 2022. 215 с.

**27.** Challenges and opportunities in achieving gender equality and the empowerment of rural women and girls / UN Women, 2018. URL: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/62/CSW-Conclusions-62-EN.PDF>

**28.** Dvoriak S., Karagodina O., Semigina T. Gender competences of social work students: do we need a transformative approach? Social Work and Education. 2020. Vol. 7 (3). P. 279-288.

**29.** Innovation and Technological Change, and Education in the Digital Age for Achieving Gender Equality and The Empowerment of all Women and Girls / UN Women, 2023. URL: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022->

10/\_Background%20Paper\_Londa%20Schiebinger\_Technology%20and%20Innovation.pdf

**30.** Yaroshenko A. & Semigina T. (2022). Exploring Gender Stereotypes among Prospective Foster Families. *Socialinè Teorija, Empirija, Politika Ir Praktika*, 25, 62-79.

**31.** База даних Євростату. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

**32.** База даних ЄЕК ООН (розділ «Населення і гендер»). URL: <https://w3.unecse.org/PXWeb/ru>

**33.** С. Остапа, Д. Дуцик, Є. Кузьменко, В. Володовська. Висвітлення виборів в Україні: Порадник для журналістів та редакцій / Упоряд. О. Погорелов. К, 2019. 32 с. URL: [http://www.cje.org.ua/sites/default/files/poradnik\\_final\\_0.pdf](http://www.cje.org.ua/sites/default/files/poradnik_final_0.pdf)

**34.** Богдана Стельмах, Оксана Ярош. Гендерна чутливість українських медіа. Порадник. Луцьк: Волинська мистецька агенція «Терен», 2018. 67 с. URL: <http://volynpressclub.org.ua/attachments/article/780/%D0%9F%D0%BE%D1%80%D0%B0%D0%B4%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%B4%D0%BB%D1%8F%20%D0%BC%D0%B5%D0%B4%D1%96%D0%B0.pdf> Повага. Сайт кампанії проти сексизму в медіа і політиці. URL: : [https:// povaha.org.ua/](https://povaha.org.ua/)

**35.** Гендерні ресурси українських мас-медіа: ціна і якість: Практичний посібник для журналістів та працівників ЗМІ. /Н.М.Сидоренко, М.М.Скорик, та ін.; редупоряд. Н.М.Сидоренко. К.: К.І.С., 2004. 76 с. URL: <https://genderindetail.org.ua/library/suspilstvo/standart-rivnosti-posibnik-presovoi-praktiki-zgendernoi-perspektivi-134567.html>

**36.** Глобальні індикатори Цілей Сталого Розвитку. URL: <https://unstats.un.org/sdgs/indicators/indicators-list/>

**37.** Гендерні медійні практики: Навчальний посібник із гендерної рівності та недискримінації для студентів вищих навчальних закладів /Колектив авторів. Київ, 2014. 206 с. Посібник видано у рамках проекту Координатора проектів ОБСЄ в Україні «Підтримка утвердження гендерної рівності в Україні». URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/c/3/284966.pdf>

- 38.** Європейська економічна комісія ООН (ЄЕК ООН). URL:  
<https://unece.org/gender-equality>
- 39.** Кампанія проти сексизму «Повага». URL: <https://povaha.org.ua/>
- 40.** Кампанія «Почути одне одного» URL:  
<http://facetoface.50vidsotkiv.org.ua/>
- 41.** Мінімальний набір гендерних показників, погоджений Статистичною комісією ООН. URL: <https://genderstats.un.org/#/home>
- 42.** Національні індикатори Цілей Сталого Розвитку. URL:  
[http://ukrstat.gov.ua/csr\\_prezent/ukr/st\\_rozv/menu.htm](http://ukrstat.gov.ua/csr_prezent/ukr/st_rozv/menu.htm)
- 43.** Національний жіночий правовий центр (2017 р.). Equal Pay for Black Women (Рівна оплата для чорношкірих жінок). URL: <https://nwlc-ciw49tixgw5lbab.stackpathdns.com/wp-content/uploads/2017/07/Equal-Pay-for-Black-Women.pdf>.
- 44.** ООН Жінки (2017 р.). Facts and Figures: Ending Violence Against Women (Факти й цифри: припинення насильства щодо жінок). URL: <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-andfigures>.
- 45.** ООН Жінки (2001 р.). Concepts and definitions (Поняття і визначення). Gender Mainstreaming: An Overview (Гендерний мейнстрімінг. Загальний огляд) URL:  
<http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>.
- 46.** Онлайн курс «Гендерно орієнтоване бюджетування для розвитку громад». URL: [https://courses.prometheus.org.ua/courses/course-v1:AMU+GOB101+2018\\_T3/about](https://courses.prometheus.org.ua/courses/course-v1:AMU+GOB101+2018_T3/about)
- 47.** Онлайн-курс на Прометеусі «Жінки і чоловіки: гендер для всіх» Тамари Марценюк. URL:  
[https://courses.prometheus.org.ua/courses/IRF/101/2015\\_T2/about](https://courses.prometheus.org.ua/courses/IRF/101/2015_T2/about).
- 48.** Онлайн-курс із протидії домашньому насильству, створений Координатором проектів ОБСЄ в Україні та студією онлайн-освіти EdEra. URL:  
<https://nonviolence.ed-era.com/>

**49.** Підручник «Гендер для медій: підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей». URL: [https://ua.boell.org/sites/default/files/gender\\_dlya\\_medii\\_2017.pdf](https://ua.boell.org/sites/default/files/gender_dlya_medii_2017.pdf)

**50.** Посібник «Що таке дискримінація: інструкція для споживачів»/ За ред. Ірина Федорович – К.: Видавництво «Гілея», 2016 рік. URL: [http://labs.journ.univ.kiev.ua/hrj/wp-content/uploads/2018/01/%D0%B4%D0%B8%D1%81%D0%BA%D1%80%D0%B8%D0%BC%D1%96%D0%BD%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F\\_%D1%96%D0%BD%D1%81%D1%82%D1%80%D1%83%D0%BA%D1%86%D1%96%D1%8F-%D0%B4%D0%BB%D1%8F-%D1%81%D0%BF%D0%BE%D0%B6%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D1%87%D1%96%D0%B2.pdf](http://labs.journ.univ.kiev.ua/hrj/wp-content/uploads/2018/01/%D0%B4%D0%B8%D1%81%D0%BA%D1%80%D0%B8%D0%BC%D1%96%D0%BD%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F_%D1%96%D0%BD%D1%81%D1%82%D1%80%D1%83%D0%BA%D1%86%D1%96%D1%8F-%D0%B4%D0%BB%D1%8F-%D1%81%D0%BF%D0%BE%D0%B6%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D1%87%D1%96%D0%B2.pdf)

**51.** Права людини та медіа діяльність: Збірник навчальних програм викладачів і викладачок журналістики / За ред. Шендеровського К.: Інститут журналістики КНУ імені Тараса Шевченка, 2018. URL: [https://genderindetail.org.ua/netcat\\_files/70/78/Training.pdf](https://genderindetail.org.ua/netcat_files/70/78/Training.pdf)

**52.** Ресурс гендерного знання «Гендер в деталях». URL: <https://genderindetail.org.ua/>

**53.** Результати Медійного онлайн-марафону НДІ #Рівність у Політиці 31 березня 2021 року. URL: [https://www.youtube.com/watch?v=D2p-xLkE8\\_4&t=1s](https://www.youtube.com/watch?v=D2p-xLkE8_4&t=1s)

**54.** Спецпроект «Жіночі обличчя лідерства з Оленою Єною». URL: <https://www.youtube.com/playlist?list=PL1jFZ-uMXed7wrpaWjD6D0l0ZVVDMd-dP>

**55.** Статистичний відділ ООН. URL: <https://unstats.un.org/unsd/demographic-social/gender/index.cshhtml>

**56.** Соціальний проект «Жінки – це 50% успіху України». URL: <https://50vidsotkiv.org.ua/about/>, <https://50vidsotkiv.org.ua/tag/gendernarivnist/> та навчальні матеріали на сайті: <https://50vidsotkiv.org.ua/publications/navchalni-materiali/>

