



# ВИКЛИКИ РОЗШИРЕННЯ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК НА РИНКУ ПРАЦІ І В ПІДПРИЄМНИЦТВІ В УМОВАХ ПОВНОМАСШТАБНОЇ ВІЙНИ ТА ГЕНДЕРНО ВІДПОВІДАЛЬНОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ





ЗВІТ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ДОСЛІДЖЕННЯ

ВИКЛИКИ РОЗШИРЕННЯ ПРАВ І  
МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК НА РИНКУ ПРАЦІ  
І В ПІДПРИЄМНИЦТВІ В УМОВАХ  
ПОВНОМАСШТАБНОЇ ВІЙНИ ТА ГЕНДЕРНО  
ВІДПОВІДАЛЬНОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ



# ЗМІСТ

<b>1. МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ</b>	<b>7</b>
<b>2. ОСНОВНІ ЕЛЕМЕНТИ ІНСТИТУЦІЙНОЇ РАМКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК В УМОВАХ ВІЙНИ ТА ГЕНДЕРНО ВІДПОВІДАЛЬНОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ</b>	<b>9</b>
<b>3. ГЕНДЕРНИЙ ПРОФІЛЬ ЕКОНОМІЧНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК В УКРАЇНІ ЗГІДНО З ГОЛОВНИМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ПРОВЕДЕНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ</b>	<b>15</b>
<b>4. СТАН ТА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ МОЖЛИВОСТІ ЖІНОК У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ</b>	<b>22</b>
4.1. Основні бар'єри та виклики у сфері зайнятості жінок в Україні	22
4.2. Гендерні розриви в оплаті праці	27
<b>5. МОЖЛИВОСТІ НАКОПИЧЕННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЖІНОК В УКРАЇНІ</b>	<b>31</b>
5.1. Проблеми та бар'єри доступу жінок до освіти	31
5.2. Накопичення навичок та можливості саморозвитку жінок	37
<b>6. ПОТЕНЦІАЛ ЗАЙНЯТОСТІ ЖІНОК НА РИНКУ ПРАЦІ</b>	<b>42</b>
6.1. Проблема працевлаштування та сталого закріплення на робочому місці	42
6.2. Можливості та бар'єри залучення економічно неактивних жінок до зайнятості	50
<b>7. ПОТЕНЦІАЛ ТА МОЖЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК У ПІДПРИЄМНИЦТВІ ТА УПРАВЛІННІ КОРПОРАТИВНИМ БІЗНЕСОМ</b>	<b>58</b>
<b>8. СТАНОВИЩЕ ЖІНОК, ЯКІ ЧЕРЕЗ ПОВНОМАСШТАБНЕ ВТОРГНЕННЯ БУЛИ ВИМУШЕНІ ПОКИНУТИ ТЕРИТОРІЮ УКРАЇНИ</b>	<b>68</b>
8.1. Стан, основні проблеми та бар'єри адаптації жінок за кордоном	68
8.2. Основні проблеми та перспективи повернення мігранток в Україну	78
<b>9. ВИКЛИКИ, ПОВ'ЯЗАНІ З ПОЯВОЮ НОВИХ УРАЗЛИВИХ КАТЕГОРІЙ ЖІНОК В УКРАЇНІ</b>	<b>81</b>
9.1. Жінки у складі ВПО	81
9.2. Дружини мобілізованих (військових)	90
9.3. Жінки, чиї чоловіки повернулися з полону	95
<b>10. ОСОБЛИВОСТІ ВЕРТИКАЛЬНОЇ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНО ВІДПОВІДАЛЬНИХ ПОЛІТИК</b>	<b>102</b>
<b>11. ЗАГАЛЬНІ ПРОПОЗИЦІЇ ТА ЗАХОДИ ЩОДО РОЗШИРЕННЯ МОЖЛИВОСТЕЙ ЕКОНОМІЧНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК В УКРАЇНІ</b>	<b>107</b>

## ДИСКЛЕЙМЕР

**ООН Жінки** – структура Організації Об'єднаних Націй, яка спрямовує свої зусилля на досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок.

Діяльність ООН Жінки в Україні зосереджена на трьох основних тематичних напрямках: жінки, мир, безпека та протидія гендерно зумовленому насильству; гендерно відповідальне врядування, зокрема гендерно відповідальне відновлення та питання євроінтеграції; гуманітарна допомога.

ООН Жінки в Україні надає технічну підтримку щодо розробки та впровадження галузевих політик, проводить адвокаційну діяльність, здійснює соціальну мобілізацію та заходи зі зміцнення потенціалу органів державної влади на всіх рівнях, правозахисних інституцій, жіночих ініціативних груп, організацій громадянського суспільства та приватного сектору.

Щороку організація долучається до різних глобальних і національних ініціатив, метою яких є подолання соціальних стереотипів, дискримінації та насильства щодо жінок і дівчат, розширення їхніх прав і можливостей у професійному та суспільному житті.

Погляди, викладені у звіті, належать авторам та необов'язково відображають позицію структури ООН Жінки, Організації Об'єднаних Націй та будь-якої з її асоційованих організацій або офіційну позицію Уряду Швеції.

Дослідження проведено ООН Жінки в рамках проекту «Трансформаційні підходи для досягнення гендерної рівності в Україні», що фінансується Швецією, у партнерстві з Офісом Віцепрем'єрки з питань європейської та євроатлантичної інтеграції та Урядовою уповноваженою з питань гендерної політики. Дослідження реалізовано ГО «Український центр соціальних реформ».

### До проведення аналізу та підготовки звіту долучилися:

**Олександр Цимбал** – д.е.н., керівник проекту, аналітик;

**Елла Лібанова** – д.е.н., провідна експертка проекту;

**Марія Кримова** – к.е.н., провідна аналітикиня, експертка проекту;

**Олег Ярош** – к.е.н., аналітик, експерт проекту;

**Павло Швець** – к.е.н., аналітик, експерт проекту;

**Ольга Видрик** – експертка з інтерв'ювання та проведення фокус-групових досліджень.

## ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ

- БФ** – благодійний фонд
- ВПО** – внутрішньо переміщена особа
- ВРУ** – Верховна Рада України
- ГО** – громадська організація
- ДСЗ** – Державна служба зайнятості
- ДЦЗ** – Державний центр зайнятості
- ЄСВ** – єдиний соціальний внесок
- ЗВО** – заклад вищої освіти
- ЗМІ** – засоби масової інформації
- КМУ** – Кабінет Міністрів України
- МСП** – малі та середні підприємства
- ОСЕСД** – обстеження соціально-економічного стану домогосподарств
- РБ ООН** – Рада Безпеки Організації Об'єднаних Націй
- СНПК** – сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом
- ФОП** – фізична особа – підприємець
- DAC** (Development Assistance Committee) – Комітет сприяння розвитку
- EPIC** (The Equal Pay International Coalition) – Міжнародна коаліція щодо рівної оплати праці
- IASC** (Inter-Agency Standing Committee) – міжвідомча постійна комісія
- PISA** (Programme for International Student Assessment) – Програма міжнародного оцінювання учнів
- RDNA3** (Third Rapid Damage and Needs Assessment) - Третя швидка оцінка завданої шкоди і потреб на відновлення
- STEM** (Science, Technology, Engineering, Mathematics) – наука, технології, інженерія та математика
- WEPs** (Women's Empowerment Principles) – Принципи розширення прав і можливостей жінок



# 1. МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

У складі **загальної мети дослідження** виокремлено дві складові – аналітичну й управлінську:

- 1) визначення викликів, бар'єрів і можливостей участі жінок в економіці під час повномасштабної війни Росії проти України та в умовах інклюзивного післявоєнного відновлення України методами моделювання наявних даних різної надійності задля визначення базових соціально-демографічних характеристик та прицільного збору якісної інформації щодо причинно-наслідкових ланцюгів існуючих гендерних, соціальних, економічних та безпекових проблем жінок засобами персонального інтерв'ювання та модерованої групової дискусії;
- 2) розроблення пропозицій для уряду, громадянського суспільства й міжнародних партнерів щодо шляхів та інструментів розширення економічних і соціальних можливостей жінок та формування гендерно відповідального відновлення України.

**Основними завданнями дослідження є такі:**

1. Оцінити стан національного законодавства у сфері економічного уповноваження жінок та ступінь урахування гендерно чутливого підходу у сформованих національних програмах Плану відновлення України.
2. Дослідити становище жінок у сфері зайнятості, їхню представленість в окремих галузях економіки з особливим акцентом на неформальну та незадекларовану працю.
3. Визначити рівень жіночого безробіття та економічної неактивності й можливості їхнього зниження.
4. Оцінити поточний стан і перспективи розвитку та поширення жіночого підприємництва.
5. Оцінити можливості розвитку освітньо-професійного потенціалу жінок.
6. Дослідити основні стереотипи та специфічні бар'єри, які виникають на шляху реалізації жінками їхніх економічних можливостей.
7. Оцінити становище українських жінок, які внаслідок повномасштабної агресії опинилися за кордоном, їхній наявний потенціал, ключові проблеми, можливі зміни економічної ролі в родині та перспективи повернення до України.

8. Розробити багаторівневий комплекс пропозицій, адресованих уряду, громадянському суспільству та міжнародним партнерам, щодо гендерно чутливого відновлення України.

## Інформаційна база дослідження

Відповідно до затвердженої методології, інформаційна база проведеного у січні–липні 2024 року дослідження включає кабінетну роботу, 9 фокус-групових дискусій, 11 глибоких інтерв'ю та два таргетовані анкетні опитування.

У межах кабінетного дослідження виконано глибокий аналіз наявної гендерно чутливої статистичної та соціологічної інформації (дані офіційної статистики, міжнародних організацій та партнерів, дані державних реєстрів, дані партнерів з розвитку та бізнес асоціацій, інформація бізнес- та соціологічних опитувань, проведених у межах України та за її кордонами).

Завданнями кабінетного дослідження є формування узагальненого уявлення щодо:

- реалізації економічних можливостей жінок в умовах повномасштабної агресії;
- змін економічної активності, безробіття та характеру зайнятості;
- трансформації участі жінок у підприємництві та керівництві корпоративним бізнесом;
- визначення впливу повномасштабного вторгнення на вразливі та специфічні категорії жінок і умови реалізації їхніх економічних можливостей.

У межах дослідження проведено **9 фокус-групових дискусій за участю 56 учасниць** – підприємниць, керівниць, жінок із числа ВПО, безробітних жінок, економічно неактивних жінок, жінок, які працюють у специфічних галузях економіки, жінок, чиї чоловіки мобілізовані, жінок, які внаслідок повномасштабної агресії перебувають за кордоном, а також **7 учасників-керівників**. Завданням проведення фокус-групових інтерв'ю є визначення основних бар'єрів та стереотипів, з якими стикаються жінки в житті, зокрема при реалізації своїх економічних можливостей.

**Проведено 11 глибоких інтерв'ю** з представниками та представницями органів державного управління, місцевого самоврядування, державного центру зайнятості

України та громадських організацій, які опікуються проблемами жінок і реалізують проекти у сфері підтримки економічної активності жінок. Це надало змогу окреслити основні гендерно специфічні проблеми, з якими стикаються жінки, визначити наявні та потенційні гендерно відповідальні програми їхньої підтримки в реалізації можливостей залучення до ринку праці та підприємництва, оцінити ризики та бар'єри, які можуть виникнути на шляху реалізації нових заходів та проектів.

*Реалізовано таргетоване анкетне опитування 76 жінок-підприємниць, що надало змогу детальніше розглянути умови, втрати та виклики ведення бізнесу під час повномасштабного вторгнення, уточнити ключові бар'єри та стереотипи, з якими стикаються жінки у своїй підприємницькій діяльності. Таргетоване анкетне опитування жінок, чії чоловіки повернулися з полону, надало інформацію для визначення основних бар'єрів, з якими стикаються жінки цієї групи на різних етапах свого життя (зокрема під час перебування їхніх чоловіків/партнерів у полоні та після їхнього повернення).*

Затверджена методологія передбачає поділ дослідження на вісім взаємопов'язаних за змістом і часом блоків:

- дослідження соціально-економічних можливостей жінок у сфері зайнятості;
- дослідження потенціалу зайнятості;
- аналіз становища жінок у підприємстві та на керівних посадах у корпоративному бізнесі;
- дослідження наявного потенціалу жінок-мігранток за кордоном;
- аналіз уразливостей та визначення вразливих категорій жінок;
- оцінка освітньо-професійного потенціалу жінок;

- стереотипні та культурні бар'єри економічних можливостей жінок;
- узагальнення й розробка напрямів та пропозицій щодо розширення прав і можливостей жінок на ринку праці.

#### Обмеження інформаційної бази дослідження через воєнний стан:

- призупинення Державною службою статистики України збирання офіційної статистичної інформації та проведення загальнонаціональних вибірових статистичних обстежень і відсутність унаслідок цього більшості параметрів гендерно чутливої статистики;
- відсутність або недостатня деталізація гендерно чутливих даних у соціологічних дослідженнях та опитуваннях, що проводяться під час повномасштабної агресії, через їхній обмежений масштаб;
- відсутність на національному рівні узгодженості реєстрів даних, що давало б можливість отримувати ширшу гендерно чутливу інформацію та перевіряти певні гіпотези;
- закритість інформаційних ресурсів окремих органів влади міністерств, відомств, обласних адміністрацій), а саме відсутність даних, які, наприклад, окреслюють окремі аспекти становища жінок на ринку праці, у підприємстві та щодо вразливих категорій.

Обговорення методології дослідження відбулося 8 лютого 2024 року на валідаційному засіданні за участю представників і представниць органів державної влади, міжнародних партнерів з розвитку та громадських організацій, які реалізують програми економічного уповноваження жінок в Україні. Результати й рекомендації дослідження обговорено на валідаційному засіданні 16 серпня 2024 року, в якому взяли участь представниці урядових партнерів, міжнародних партнерів з розвитку та громадських організацій.



## 2. ОСНОВНІ ЕЛЕМЕНТИ ІНСТИТУЦІЙНОЇ РАМКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК В УМОВАХ ВІЙНИ ТА ГЕНДЕРНО ВІДПОВІДАЛЬНОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ

Забезпечення гендерної рівності через розширення прав і можливостей жінок у всіх сферах життя суспільства є важливим чинником перемоги України у війні та її повоєнного сталого розвитку. Здатність суспільства досягти цілей гендерної рівності є передумовою побудови правової та демократичної держави, в якій гарантуються та забезпечуються права і свободи людини. Війна суттєво ускладнила поступ України шляхом досягнення гендерної рівності, однак виклики, породжені нею, стали каталізатором формування нової якості процесів економічного уповноваження жінок, що закладуть надійне підґрунтя гендерно чутливого відновлення країни.

Повномасштабне вторгнення зруйнувало звичний світ усіх українських жінок. Уперше в Європі після Другої світової війни мільйони жінок потрапили у ситуацію смертельної небезпеки, масового насильства, були примушені покинути свої домівки та звичний соціум, втратили близьких та/або відправили воювати, прийняли на себе додатковий тягар одноосібного догляду за дітьми, немічними та пристарілими членами родини, втратили роботу, значну частину заробітної плати тощо. Однак ці випробування, не зупинили рух українського суспільства шляхом забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків у сфері економіки. Проведене дослідження разом із проблемами та бар'єрами збільшення економічних можливостей жінок виявило й тенденції прискореного розуміння необхідності зламу традиційних гендерних стереотипів в Україні та нові сили, які готові це робити.

Україні вдалось утриматися від зупинки зусиль із розширення економічних можливостей жінок, посилаючись на втрати і нестачу ресурсів. Активні громадські кола та держава не спокусилися відкласти вирішення завдань національної гендерної політики до кращої повоєнної нагоди. У найкризовіші воєнні години

в країні продовжувалася робота з удосконалення національного законодавства і керівних державних документів, які забезпечують більшу безпеку жінок, їх розширену інклюзію до усіх сфер життя, в тому числі за рахунок розширення економічних можливостей жінок.

*Попри виклики повномасштабної війни Україна не відмовилася від головних норм Загальної декларації прав людини<sup>1</sup> та положень Конституції України<sup>2</sup> щодо беззаперечної рівності усіх прав і свобод незалежно від статі. Без винятків зберігає силу положення Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок<sup>3</sup> та Факультативного протоколу до неї<sup>4</sup> щодо неприпустимості без винятків дискримінації щодо жінок у жодній сфері суспільного й особистого життя і обов'язків держави попри складнощі вживати всіх необхідних заходів щодо забезпечення всебічного розвитку та прогресу жінок, з тим щоб гарантувати їм здійснення і користування правами людини й основними свободами на основі рівності з чоловіками. Україна зберігає прихильність усім положенням Пекінської декларації та Платформи дій<sup>5</sup>. Навіть в умовах війни держава намагається забезпечувати жінкам можливості та доступ до ресурсів, рівний розподіл сімейних обов'язків між чоловіками й жінками, гармонійне партнерство між ними задля залучення жінок до економічного і соціального розвитку. Створюються умови для сприяння досягненню жінками економічної незалежності, включаючи зайнятість, надання всім жінкам рівного доступу до виробничих ресурсів, можливостей і державних послуг, забезпечення жінкам та чоловікам рівного доступу до освіти, землі, кредитів, науки й техніки, професійної підготовки, інформації, засобів комунікації і ринків.*

У грудні 2022 року були *внесені суттєві зміни до Національного плану дій з виконання резолюції*

<sup>1</sup> Загальна декларація прав людини: Декларація від 10.12.1948 р. № 995\_015. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text)

<sup>2</sup> Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

<sup>3</sup> Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: Конвенція від 18.12.1979 р. № 995\_207, станом на 06.10.1999 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text)

<sup>4</sup> Факультативний протокол до Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок: Протокол від 06.10.1999 р. № 995\_794, станом на 05.06.2003 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_794#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_794#Text)

<sup>5</sup> Пекінська декларація: Декларація від 15.09.1995 р. № 995\_507. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_507#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507#Text)

*Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року, а саме зміни до місцевих планів дій з виконання зазначеної резолюції усіма владними суб'єктами. Змістом таких місцевих планів мають стати рішення та дії на місцевому й регіональному рівнях, що спрямовують політику на пошук ефективної відповіді на нові виклики та розв'язання проблем, актуалізованих повномасштабним вторгненням Російської Федерації в Україну, введенням воєнного стану та тимчасовою окупацією частини територій України.*

*В Україні продовжує діяти й удосконалюватися Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». У 2023 році у ньому розширено й уточнено перелік суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі. Внесено статтю, що встановлює повноваження центрів з надання безоплатної правничої допомоги у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі.*

Зважаючи на зростання стресових ситуацій у житті родин та громадянських партнерств в умовах війни, *Законом України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» було деталізовано зміст і перелік складових Єдиного державного реєстру випадків домашнього насильства та насильства за ознакою статі, встановлено правила, що розширюють доступ до Реєстру ширшого кола уповноважених осіб. Виняткову актуальність в умовах підризу звичних джерел добробуту мають норми згаданого закону, що гарантують надання безоплатної правничої допомоги постраждалим особам, більшість яких є жінки. Спрощення доступу до соціальних послуг, медичної і психологічної допомоги, забезпечення тимчасового притулку для жінок та їхніх дітей. Зниження рівня безпеки жінок, покликано законодавців та уряд конкретизувати гарантії постраждалим жінкам з урахуванням практики Європейського суду з прав людини. Розширено повноваження центрів з надання безоплатної правничої допомоги у сфері запобігання та протидії домашньому насильству.*

Незважаючи на складні умови війни, провідні національні стейкхолдери та відповідальні особи продовжували демонструвати свою відданість забезпеченню та просуванню гендерної рівності

та розширенню прав і можливостей жінок (Gender Equality and Women's Empowerment, GEWE) в Україні. *За довгострокової підтримки структури ООН Жінки<sup>6</sup> уряд розробив та ратифікував важливі керівні документи, що визначатимуть дії та відповідальність за досягнення результатів у сфері гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок на широкий спектр зацікавлених сторін:*

- Конвенцію Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція);
- Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року;
- оновлений Національний план дій на виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 (НПД 1325) «Жінки. Мир. Безпека»;
- Національну стратегію зменшення гендерного розриву в оплаті праці;
- Рамкову програму співробітництва між Урядом України та Організацією Об'єднаних Націй у сфері запобігання та реагування на сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом (СНПК);
- Рамковий закон про регіональну політику та політику відновлення регіонів і громад України.

Важливим кроком інституційного посилення суспільних зусиль з розширення економічних можливостей жінок стала *інтеграція зусиллями ООН Жінки та партнерів до Національного плану відновлення України імперативів забезпечення гендерно чутливого відновлення та включення гендерної проблематики у різні його розділи*. План слугує основною дорожньою картою для Уряду та партнерів у подальших зусиллях з відновлення на основі подолання гендерної нерівності.

Особливе значення для подальшого поступу України шляхом гендерної рівності в усіх сферах життя мало визнання відповідних досягнень країни на найвищому міжнародному рівні. У жовтні 2022 року урядова делегація України на чолі з Міністеркою соціальної політики України у складі Урядової уповноваженої з питань гендерної політики, заступниці Міністерки

<sup>6</sup>Забезпечення гендерної рівності в Україні в умовах війни оновлена інформація щодо роботи структури ООН Жінки у 2022 році. URL: [https://ukraine.unwomen.org/sites/default/files/2023-03/Securing%20GE%20in%20Ukraine%20Amidst%20the%20War\\_UA\\_14.03.2023.pdf](https://ukraine.unwomen.org/sites/default/files/2023-03/Securing%20GE%20in%20Ukraine%20Amidst%20the%20War_UA_14.03.2023.pdf)

соціальної політики України та інших урядових осіб на 83-й сесії Комітету з ліквідації усіх форм дискримінації щодо жінок захистила дев'яту періодичну доповідь України про виконання Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, ратифікованої Україною у 1981 році. Комітет ООН визнав законодавчі, судові та інші заходи, вжиті Україною для виконання положень Конвенції, та досягнутий прогрес у реалізації її положень. Було високо оцінено Програму співробітництва між Урядом України та ООН щодо протидії сексуальному насильству та розробку відповідного Імплементативного плану. Також знайшла підтримку позиція Уряду щодо необхідності посилення спроможностей представників/ниць різних державних структур, міжнародних та громадських організацій у питанні протидії гендерно зумовленому насильству. Важливе значення для удосконалення й розширення зусиль усіх зацікавлених кіл у сфері протидії гендерній дискримінації та насильству має офіційне формулювання заключних зауважень і рекомендацій Комітету ООН, обов'язкове впровадження яких сприятиме прискореному відновленню України на основі гендерної рівності та інклюзивного розвитку.

Ключове значення для консолідації зусиль і політик різних кіл суспільства, державних та зацікавлених міжнародних структур у справі поглиблення гендерного порядку денного та формування на його основі засад нової економічної культури в Україні має прийнята у 2022 році *Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року*. Стратегія чітко формулює, що забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків не може бути досягнуто тільки силами органів державної влади й виключно засобами законодавчо-нормативного регулювання. Стратегія стала платформою консолідації широких державних і громадських кіл, міжнародних організацій, закладів, установ та організацій різних сфер, приватного сектору.

Підприємства переглядають свої загальні та кадрові стратегії, офіційно визнають *принципи й цінності Пекінської декларації та Платформи дій*, беруть активну участь у запровадженні

навчальних програм з гендерного уповноваження та гендерної рівності.

*Важливий вплив у розширення принципів гендерної рівності в Україні у сфері економічного уповноваження жінок роблять міжнародні та громадські організації.* Вони успішно реалізують практики та кейсові програми, направлені на розвиток жіночого підприємництва та лідерства, надають гранти на розвиток і допомогу в релокації бізнесів. Ключовими з них є: програма USAID «Конкурентоспроможна економіка України», результатом якої стало надання протягом 2022–2023 років 50 грантів для українських МСП, якими керують жінки, з метою покращення бізнес-процесів і моделей, розбудови організаційного потенціалу, розвитку виробництва тощо; програма ПРООН із підвищення стійкості та відновлення, що підтримує програму релокації West Business Hub<sup>7</sup>, яка реалізується Українським центром сприяння інвестиціям і торгівлі, а її результатом є розширення економічних можливостей жінок шляхом надання допомоги підприємцям в оплаті оренди та облаштування робочих місць (частиною цієї програми є також менторські програми підтримки та розвитку підприємницьких компетенцій); проект грантової допомоги за підтримки Міністерства економіки, за фінансової підтримки Western NIS Enterprise Fund та за реалізації KSE Foundation, який дозволяє жінкам-підприємцям отримати індивідуальну грантову допомогу на придбання обладнання для розвитку бізнесу; грантовий проект, який реалізується БФ «Жіночі можливості в Україні» за підтримки Єврейської федерації Північної Америки, направлений на підтримку жінок, які хочуть масштабувати свій бізнес та придбати необхідне обладнання.

Значний внесок у розширення економічних можливостей жінок в Україні забезпечило *розширення консультаційних послуг з працевлаштування та поглиблення їхньої компетентності в професійній сфері*, а також організації пошуку роботи та проходження співбесіди. Як приклад зазначимо такі проекти: «Women For The Future»<sup>8</sup>, що реалізується платформою Harry Monday за підтримки проекту ООН Жінки «Трансформаційні підходи для досягнення гендерної рівності в Україні»,

<sup>7</sup> Проект West Business Hub. URL: <http://tradecenter.org.ua/ukr/news/471>

<sup>8</sup> Проект «Women For The Future». URL: <https://women.happymonday.ua/>

головною метою якого є розвиток технічних та комунікативних компетенцій жінок, котрі постраждали від війни, для полегшення їх працевлаштування та кар'єрного зростання в майбутньому; проєкт «Women Career Hub» від Фонду народонаселення ООН за підтримки уряду Великої Британії, у рамках якого надаються кар'єрні консультаційні послуги жінкам щодо підвищення їхньої конкурентоспроможності на ринку праці, здобуття нових навичок та послуги щодо підтримки жінок у процесі пошуку роботи та/або здобуття нової професії.

Вагоме місце у царині встановлення гендерної рівності в Україні відіграють *проєкти, направлені на подолання розривів у професійній представленості жінок в окремих галузях економіки та сферах трудової діяльності*, а також грантові програми для навчання жінок. Зокрема, ACTED Ukraine та Embassy of Canada to Ukraine реалізують грантові проєкти для навчання жінок професіям у сфері ІТ. Головною метою цих проєктів є посилення економічної спроможності жінок та розширення їхніх можливостей щодо зайнятості в інноваційних та більш оплачуваних галузях економіки. Також позитивним кейсом у розширенні економічних можливостей жінок є проєкт Reskilling Ukraine, який реалізується Beredskapslyftet за фінансової підтримки Уряду Швеції<sup>9</sup>. Зазначений проєкт залучив до себе широке коло бізнесової та міжнародної спільноти, а його поточною метою є підвищення рівня участі жінок на ринку праці через перекваліфікацію

Мають значну поширеність в Україні проєкти, які реалізуються в рамках підтримки та *розширення економічних можливостей жінок уразливих категорій*, до яких, зокрема, належать жінки з числа ВПО, жінки з інвалідністю, жінки, які постраждали від гендерно зумовленого насилля. Серед проєктів цього сегмента можна зазначити такі: кар'єрний та бізнес-хаб «Вона», який реалізується в рамках багаторічного проєкту «Розірви коло» за підтримки уряду Великої Британії та інших партнерів, ключовою метою якого є надання жінкам, постраждалим від гендерно зумовленого, зокрема домашнього, насильства, послуг для вдосконалення професійних навичок та успішного

працевлаштування<sup>10</sup>; проєкт «Твої можливості» для жінок зі статусом ВПО<sup>11</sup>, що реалізується Фондом Інновацій та Розвитку-Україна IDF Reforms Lab та направлений на розширення економічних можливостей жінок цієї групи шляхом навчання та надання допомоги у працевлаштуванні, а також створення продуктивного ком'юніті для спілкування та взаємодопомоги; проєкт «З.Н.А.М.И», який реалізується ГО «Ліга сильних» за підтримки ООН Жінки й Жіночого фонду миру та гуманітарної допомоги ООН і направлений на посилення голосу жінок із досвідом внутрішнього переміщення й інвалідності у процесі прийняття рішень<sup>12</sup>.

Окремим сегментом підтримки та сферою, що допомагає її забезпечувати, є *реалізація міжнародними організаціями проєктів, направлених на популяризацію гендерної рівності в суспільстві та підтримку територіальних громад і громадських організацій*, які реалізують відповідні ініціативи та заходи в цій галузі. Це, наприклад: проєкт щодо створення мережі гендерних аналітичних центрів, який реалізується за підтримки Центру сприяння вірності (Литва) і Центру розвитку партнерства (Молдова) та направлений на посилення спроможності України в розробці передових політик, оцінці впливу і стратегічній адвокації з урахуванням гендерно чутливого підходу<sup>13</sup>; проєкт «Розбудова мирного, демократичного та гендерно рівноправного суспільства в Україні», що реалізується у партнерстві з ООН Жінки за фінансової підтримки Міністерства закордонних справ Норвегії, а його основною метою є створення умов, в яких жінки та їхні організації зможуть брати змістовну участь у запобіганні конфліктам, їхньому вирішенні та постконфліктному відновленні через мобілізацію жінок, котрі стикаються з різними формами дискримінації у громадах, а також сприяння Уряду у виконанні та контролі зобов'язань щодо впровадження порядку денного «Жінки. Мир. Безпека» у стійкий та інклюзивний спосіб; проєкт «Жінки, мир, безпека: місцеві потреби – місцеві рішення», який упроваджується за підтримки Королівства Нідерландів, голландської гендерної платформи та Інформаційно-консультаційного жіночого

<sup>9</sup> Проєкт Reskilling Ukraine. URL: <https://reskillingukraine.professionalcenter.se/about>

<sup>10</sup> Кар'єрний та бізнес хаб «Вона». URL: <https://vonahub.org.ua/opys-proiektu/>

<sup>11</sup> Проєкт «Твої можливості» для жінок зі статусом ВПО. URL: <https://idf.solutions/ua/>

<sup>12</sup> Проєкт «З.Н.А.М.И». URL: <https://ls.org.ua/nashi-dosyagnennya-ta-proyekty/znamy/>

<sup>13</sup> Проєкт створення мережі гендерних аналітичних центрів. URL: <https://uwf.org.ua/konkurs-analitychnyh-tsentriv-eu/>



центру в Україні з метою підтримки реалізації Порядку денного «Жінки. Мир.Безпека» на регіональному/місцевому рівні в Україні<sup>14</sup>.

Вагомим кроком, який зробила громадськість, бізнес та уряд за підтримки ООН Жінки в Україні, є *популяризація, поширення та підтримка впровадження Принципів розширення прав і можливостей жінок (Women's Empowerment Principles, WEPs)* в українських компаніях. WEPs базуються на міжнародних трудових стандартах і стандартах прав людини та декларують визнання того, що бізнес зацікавлений у гендерній рівності й розширенні прав і можливостей жінок та є відповідальним за них. На сьогодні підписантами WEPs в Україні є 34 компанії, їхня кількість має постійну тенденцію до зростання навіть у період повномасштабного вторгнення в Україну. Більше половини підписантів WEPs в Україні – це представництва міжнародних компаній, які реалізують глобальні політики з економічного уповноваження жінок<sup>15</sup>. Для нарощування можливостей розширення кількості підписантів громадською організацією «Український центр сприяння інвестиціям та торгівлі» у межах проекту ООН Жінки «Трансформаційні підходи для досягнення гендерної рівності в Україні» у співпраці з Офісом Віцепрем'єр-міністерки з питань європейської та євроатлантичної інтеграції реалізується менторська підтримка, промоційні та навчальні заходи щодо розширення розуміння перспектив впровадження принципів WEPs у діяльність українського бізнесу<sup>16</sup>.

*Український бізнес проявляє активність щодо запровадження у своїй роботі окремих заходів, які стосуються встановлення та поширення гендерної рівності* як у рамках внутрішньокорпоративної політики, так і в роботі з зовнішнім середовищем. Здебільшого зазначену політику реалізують великі компанії, які часто працюють в межах міжнародного партнерства, або ті, що є безпосередньо міжнародними представниками. Проте не можна залишати поза увагою зростання останнім часом активності українського малого та середнього бізнесу в впровадженні концептів політики гендерної рівності у своїй діяльності.

Найпоширенішими практиками, які пропонує бізнес сьогодні у сфері підтримки гендерної рівності та гендерно відповідального менеджменту є навчальні програми з питань гендерної рівності, направлені на розширення представленості жінок на керівних посадах (ІП «Кока-Кола Беверіджиз Україна Лімітед», НЕК «Укренерго, ДТЕК та ін.), програми жіночого лідерства (StarLight Media, UKRSIBBANK BNP Paribas Group та ін.); корпоративні програми з підтримки батьківства та піклування, створення мережі дитячих кімнат на підприємствах, надання послуг няні (АЗК ОККО, StarLight Media, Київстар та ін.); програми підготовки та перекваліфікації жінок на підприємстві, у тому числі на професії, в яких жінки є малопредставленими (ДТЕК, Ліка-Комфорт, Beetroot, Астарта тощо); програми медичного страхування для працівниць та членів родини (Samsung, Shell Retail Україна, 1+1 тощо); програми працевлаштування вразливих верств жінок (Ельдорадо, ЕУ, Астарта)<sup>17</sup>.

Представлені досягнення урядових, громадських, міжнародних та підприємницьких кіл свідчать про *невпинність поступу українського суспільства навіть у часи повномасштабної війни до забезпечення кращих економічних можливостей жінок на основі гендерної рівності та запобігання дискримінації і насильству щодо жінок*. Створювані цими силами інституційні засади мають виняткове значення для трансформації суспільної свідомості і поведінки, укорінення принципів гендерної рівності на рівні сімей, інших колективних та соціальних відносин (на рівні підприємств, громад тощо). Однак поточна практика відносин та взаємодії жінок і чоловіків значною мірою залишається проблемною. Воєнні виклики, втрати й дефіцити суттєво ускладнили положення більшості жінок і чоловіків, а тягар війни та економічного виживання розподілився значною мірою нерівномірно. Вирішення проблем (як тих, що породжені повномасштабною війною, так і тих, що сформувались історично і заважають досі), пов'язаних з розширенням економічних можливостей жінок, має спиратися на глибокий фактологічний аналіз, виявлення неочевидних і

<sup>14</sup> Проект «Жінки, мир, безпека: місцеві потреби – місцеві рішення». URL: <https://uwf.org.ua/zhinky-myr-bezpeka-miscevi-potreby-miscevi-rishennya/>

<sup>15</sup> Звіт за результатами аналізу найкращих практик бізнесу з економічного уповноваження жінок під час повномасштабної російської війни проти України. URL: [https://ukraine.unwomen.org/sites/default/files/2023-08/best\\_practice\\_analysis\\_private\\_sector.pdf](https://ukraine.unwomen.org/sites/default/files/2023-08/best_practice_analysis_private_sector.pdf)

<sup>16</sup> Принципи розширення прав і можливостей жінок WEPs. URL: [https://www.weps.org/about?fbclid=IwAR3ZcuEh0chzW\\_Qq3K-wlDBU6lrLWKrhdxglAKKDCoiN4-MIFUtp5PvWsy](https://www.weps.org/about?fbclid=IwAR3ZcuEh0chzW_Qq3K-wlDBU6lrLWKrhdxglAKKDCoiN4-MIFUtp5PvWsy)

<sup>17</sup> Звіт за результатами аналізу найкращих практик бізнесу з економічного уповноваження жінок під час повномасштабної російської війни проти України. URL: [https://ukraine.unwomen.org/sites/default/files/2023-08/best\\_practice\\_analysis\\_private\\_sector.pdf](https://ukraine.unwomen.org/sites/default/files/2023-08/best_practice_analysis_private_sector.pdf)

прихованих причин і мотивів, які стримують розвиток жіночих можливостей в економіці. Представлені нижче результати дослідження є додатковим внеском у виявлення дійсного стану жінок у сфері надійного економічного уповноваження та причин цього стану для найбільш уразливих категорій жінок. Ці результати слугують науково обґрунтованою основою розроблення стратегічних

рекомендацій для національної політики у відповідь на виклики розширення прав і можливостей жінок на ринку праці та в підприємстві в умовах повномасштабної війни та гендерно відповідального відновлення України.



### 3. ГЕНДЕРНИЙ ПРОФІЛЬ ЕКОНОМІЧНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК В УКРАЇНІ ЗГІДНО З ГОЛОВНИМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ПРОВЕДЕНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

З набуттям незалежності Україна розпочала рух до досягнення гендерної рівності в усіх сферах життя. Цілеспрямована державна політика, численні проекти та програми, що реалізуються громадськими організаціями та міжнародними партнерами, значно змінили суспільний світогляд, поширили практики використання гендерно чутливих підходів до формування й реалізації політики, до розширення економічних можливостей жінок. Поступово трансформується розуміння суспільством можливостей жінок, їхніх ролей і перспектив рівної реалізації. Прийняті нормотворчі та підзаконні акти, важливі для встановлення принципів гендерної рівності в Україні, сформовано офіс Урядової уповноваженої з питань гендерної політики, створено численні жіночі фонди та громадські організації, які опікуються проблемами жінок, в країні почали активно працювати міжнародні організації, які реалізують проекти поширення гендерної рівності та гендерно орієнтованого управління (ООН Жінки, UNICEF, UNFPA та ін.). Зазначені дії стали поштовхом для покращення ситуації у сфері рівності на ринку праці, зокрема подолання гендерних розривів в оплаті праці, розширення можливостей реалізації жінок у галузі підприємництва тощо.

Однак *повномасштабне вторгнення внесло значні корективи до поступу у формуванні гендерної рівності в Україні*, суттєво погіршивши економічні повноваження жінок.

Позитивні зрушення у забезпеченні гендерної рівності та реалізації економічних можливостей жінок були уповільнені, а в деяких сферах зазнали регресу. Разом з тим воєнні виклики, зокрема пов'язані з мобілізацією та масштабним виїздом за кордон і відповідним браком робочої сили, спричинили появу паростків нових можливостей у жінок: доступ жінок до робочих місць, які раніше – офіційно чи неофіційно – були для них закриті й формування нових груп/категорій жінок, готових стати до роботи попри певні сімейні труднощі. Обидва напрями є дуже важливими в контексті подолання величезної нестачі робочої сили, яка

спостерігається вже зараз і неминуче стане значно більшою в процесі економічного відновлення, а також досягнення гендерної рівності, причому не тільки в економіці, а й у внутрішньосімейному розподілі обов'язків, оцінці економічного внеску й економічних можливостей жінок, у підвищенні статусу жінки загалом. Проте ці напрями можуть перетворитися на сталі тенденції лише внаслідок посилення державної та громадської уваги до розгортання дієвої політики гендерної рівності.

Водночас проведене дослідження дає підстави для аргументованих висновків про погіршення становища жінок у сфері зайнятості за багатьма аспектами. За даними низки обстежень, у 2023 році порівняно із 2021 роком *скоротився загальний рівень зайнятості жінок на повному ринку праці*. Зокрема, найбільш релевантне загальнонаціональне вибіркове обстеження соціально-економічного стану домогосподарств (далі – ОЕСД)<sup>18</sup> показує зниження рівня зайнятості жінок з 49,3%<sup>19</sup> до 48,7%. Більш драматичним є погіршення офіційно зареєстрованої зайнятості. Так, результати моделювання за даними реєстру Пенсійного фонду України дають змогу дійти висновку про погіршення гендерної пропорції офіційної зайнятості: якщо до повномасштабного вторгнення частка жінок у сукупності офіційно зайнятих осіб становила 52,7%, то у 2022 р. вона знизилася до 50,8%, а в 2023 р. – до 49,8%<sup>20</sup>.

Не на користь жінок змінився і гендерний баланс серед безробітних. *Рівень безробіття під час повномасштабної агресії скоротився серед обох статей, але скорочення виявилось значно більшим серед чоловіків, ніж серед жінок*: якщо у 2021 році рівень безробіття на повному ринку праці становив 11,0% серед жінок vs 10,2% серед чоловіків, то в 2023 році – 8,9% серед жінок і 5,1% серед чоловіків. На зареєстрованому ринку праці жінки взагалі становлять більшість безробітних – їхня частка, за даними Державної служби зайнятості України 2023 року, становить 72%.

<sup>18</sup> Проведене у грудні 2023 року – лютому 2024 року Українським центром соціальних реформ й Інститутом демографії та проблем якості життя НАН України на замовлення Міністерства соціальної політики України та за підтримки UNICEF

<sup>19</sup> Оцінки розраховані щодо вікової групи 15–70 рр.

<sup>20</sup> Розрахунки цього дослідження за даними Державної служби статистики та Пенсійного фонду України.

*Руйнування та економічні втрати внаслідок повномасштабного вторгнення сприяли зростанню неформальної зайнятості жінок з 16,2% у 2021 р. до 18,8% у 2023 р.<sup>21</sup>. За рівнем участі у неформальній зайнятості жінки традиційно поступалися чоловікам, і це не змінило події періоду воєнного стану. Однак неформальна зайнятість для чоловіків і жінок має різне значення. Неформально зайняті жінки значно більше за чоловіків працюють на умовах самозайнятості, особливо у сільській місцевості. Це, як правило, важка робота в одноосібному сільському господарстві, результати якої залежать від випадкових факторів без жодних гарантій достатності її результатів для проживання. До того ж вона не звільняє жінку від решти обов'язків щодо обслуговування потреб інших членів сім'ї. Неформально зайняті наймані працівниці потерпають і від інших загроз. Саме щодо них найбільш поширені усі найнебезпечніші прояви дискримінації: мобінг на робочому місці, знецінення внеску та заниження рівня оплати праці, штрафів та невивлати заробітної плати, безпідставні звільнення, сексуальні домагання.*

Перелічені негативні тенденції спричинили *стрімку зростання гендерного розриву в оплаті праці*: якщо у 2021 році в середньому жінки заробляли на 16,7% менше за чоловіків, то в 2023 році – на 41,4%<sup>22</sup>. Особливо великим зазначений розрив є серед осіб у віці 19–29 років, а помітне його скорочення спостерігається тільки після 50 років<sup>23</sup>, хоча й залишається на користь чоловіків. Гендерний розрив в оплаті праці лише частково пояснюється різною галузевою та професійною спеціалізацією роботи жінок і чоловіків. Виконане дослідження впевнено зафіксувало *поширеність дискримінаційних практик, коли за однакову роботу жінкам нав'язують нижчу оплату праці*, виправдовуючи це ненадійністю жінок, легковажним ставленням до навчання, зосередженістю на сімейних справах тощо. Заниження рівня оплати праці жінок спостерігається не тільки на початковому етапі роботи. Воно зберігає силу на усіх етапах кар'єрного зростання: порівняно зі співробітниками, які мають однаковий стаж і аналогічну посаду, відставання жінок може

сягати 20–25%. Частіше це є поширеним у компаніях та командах, якими керують чоловіки.

*Центральною проблемою консервування гендерної нерівності економічних можливостей на ринку праці в Україні є глибока диференціація галузевої та професійної спеціалізації.* Вона укорінена у базові уявлення і стереотипи мислення трудових ролей жінок та чоловіків і майже не відрізняється у ментальності обох статей. Ця диференціація сприймається більшістю українського суспільства як природна, вона не має нормативного закріплення на рівні законів, але часто з'являється і залишається нерerefлексованою на рівні підзаконних відомчих чи секторальних актів, актів локального та формулярного права, широко реалізується у технічних регламентах та спеціальних стандартах.

Зазначена проблема в умовах подовження повномасштабного вторгнення здобула підтримку через підвищений дефіцит чоловіків на ринку праці, намагання роботодавців саме чоловіків захистити статусом бронювання, нереальністю зміни технічних регламентів, що потребує значних інвестицій.

*Галузево-професійна нерівність жінок і чоловіків є зараз та буде тривалий час найскладнішою проблемою розвитку економічного уповноваження жінок.* З нею мало що можна зробити нашвидку, прийнявши окремі закони чи інші нормативно-правові акти. Галузево-професійна гендерна нерівність потребує тривалої політики, розрахованої на виховання різних суспільних верств. У її межах під впливом усіх цивілізованих засобів перекодування загальної культури соціальної взаємодії та поведінки має відбутися зміна гендерно-рольової свідомості у сфері праці усього суспільства.

*Глибина розриву у розумінні жінками і чоловіками взаємних ролей у сфері зайнятості суттєво залежить від типу поселення, регіону проживання та ступеня релігійності.* Більш патріархальні поведінкові моделі на рівні як родинних відносин, так і сфери праці й підприємництва спостерігаються у сільських поселеннях та малих містах, а також у регіонах,

<sup>21</sup> Оцінки авторів цього дослідження на основі даних Пенсійного фонду України та результатів загальнодержавного вибіркового обстеження соціально-економічного стану домогосподарств України, грудень 2023 р. – лютий 2024 р. (ОСЕСД).

<sup>22</sup> Середній розмір оплати праці чоловіків у 2023 році був оцінений з урахуванням грошового забезпечення. Оцінки розраховано Інститутом демографії та проблем якості життя НАН України на основі моделювання даних Пенсійного фонду України та інших релевантних джерел інформації за 2021 та 2023 роки.

<sup>23</sup> За даними Пенсійного фонду України, 2021–2023 рр.

яким більше притаманні великі родини й більші частки віруючого населення. Традиційні цінності та гендерні моделі в них зберігають більшу силу і мають більше поширення.

Попри позитивні зрушення у подоланні гендерної нерівності в Україні, *жінці за часів війни, як і раніше, важче працевлаштуватися й утриматися на робочому місці, ніж чоловіку.*

Дослідження виявило три групи бар'єрів працевлаштування:

*а) за природою негендерні бар'єри*, які найскладніше долати жінкам, що опинились у складних обставинах або мають певні маркери вразливості (вік та місце походження – тимчасово окупована чи контрольована легітимною владою територія), брак навичок пошуку роботи та проходження співбесіди, тривале перебування у стані економічної неактивності, спричиненої зневірою в пошуку роботи або тривалою хворобою, якість системи освіти, загальний рівень конкуренції на ринку праці;

*б) власне гендерні бар'єри* – стереотипи, субкультурні неформальні соціальні норми, підзаконні технічні нормативи і стандарти, гірші вихідні економічні умови, освітнє та економічне насильство щодо жінок на рівні сім'ї тощо, які мали силу до повномасштабного вторгнення та залишилися нині (дискримінація молодих жінок через можливість у майбутньому народження дітей; сімейний тиск щодо вибору нормальної жіночої професії; дефіцит сучасних вмінь та навичок, спричинений вимогами до зосередження на домашніх справах; низький рівень освітніх, комунікаційних та інших можливостей жінок, що мають низьку заробітну плату; технічне налаштування робочих місць на виконання роботи чоловіками тощо);

*в) специфічні бар'єри*, викликані війною та найвищим рівнем небезпеки для життя. Серед них виокремлюються: дискримінація жінок через звуження доступу до галузей економіки, які передбачають бронювання робочих місць від мобілізації; статус внутрішньо переміщеної особи; втрата чоловіка/партнера, особливо для жінок з дітьми або з необхідністю підтримки як своїх батьків так і батьків чоловіка/партнера; демобілізація жінок із сил оборони за станом здоров'я або інвалідністю; загострення конкуренції жінок і чоловіків за більш якісні, високооплачувані робочі місця в умовах

дефіциту пропозиції чоловіків на ринку праці тощо.

З початку повномасштабного вторгнення здебільшого *відбувається зростання рівня економічної неактивності жінок, що посилюється значним погіршенням рівня їхнього життя.* Серед найбільш поширених бар'єрів їхнього виходу на ринок праці та заняття підприємництвом зазначимо такі: збереження стереотипу щодо відповідальності жінки в сім'ї за виховання дітей, забезпечення побутового комфорту для всіх членів родини, догляд за непрацездатними членами родини тощо; низький рівень розвитку соціальної та ринкової інфраструктури з недомашнього надання різних побутових послуг, послуг з догляду за дитиною, хворими та непрацездатними членами родини тощо; упереджене ставлення роботодавців щодо зайнятості жінок, які мають дітей чи їх планують; об'єктивна втрата навичок і компетенцій з причини тривалої зайнятості домашніми та сімейними справами; більша ніж у чоловіків тривалість освіти та навчання, особливо за професіями, що не мають високого попиту на ринку праці; психологічна неготовність жінок до виходу на ринок праці через тривалий період економічної неактивності, військовий стан, страх за дітей та родину; згода проживати на утриманні батьківської родини чи чоловіка-партнера.

Дослідження показало, що в сучасних умовах *жіноче підприємництво суттєво посилює їхні економічні можливості.* З початку повномасштабного вторгнення відбувається зростання чисельності жінок-підприємниць у країні, однак зберігається значна вертикальна та горизонтальна сегрегація у їхньому галузевому розподілі. Як і у випадку з найманою працею, сектори підприємництва залишаються гендерно незбалансованими.

Далеко *не повною мірою використовується така складова потенціалу гендерного вирівнювання, як сприяння кар'єрному просуванню жінок до найвищих управлінських посад.* Рівень представленості жінок в управлінні великим та середнім бізнесом залишається заниженим. Дещо кращою є ситуація у малому бізнесі, але й там вона далека від рівності. Між тим жіноче керівництво є вагомим чинником не тільки розширення власних економічних можливостей. *У компаніях та підрозділах, якими керують жінки, менше проявів гендерної*

*дискримінації*, кращим є розвиток гендерно чутливої корпоративної політики не тільки у сфері персоналу, а й щодо зовнішнього оточення. Це сприяє ретрансляції ідей гендерної рівності до сфери освіти, загальної культури, соціальних відносин.

Причинами недостатньої представленості жінок у вищих ешелонах управління бізнесом є не тільки гендерна протидія на рівні підприємств чи додаткові складнощі у взаємодії з контрагентами. Значною проблемою управлінської кар'єри для жінок є відсутність підтримки та віри близьких у можливість її реалізації за збереження вимог до виконання сімейної ролі вдома.

*Повномасштабне вторгнення спричинило появу та масштабування обсягів нових категорій жінок, які потребують більшої підтримки економічних можливостей.*

Зокрема, це жінки, що знайшли прихисток від війни за кордоном, жінки з числа ВПО, жінки, чиї чоловіки/партнери мобілізовані, жінки, чиї чоловіки перебувають або повернулися з полону, жінки, чиї чоловіки повернулися з важкими травмами чи є особами з інвалідністю, ветеранки, постраждали від СНПК чи тортур, та ін.

Чисельність українок у віці від 18 років за кордоном, які втекли від війни, досягла небувалих для української незалежності обсягів – 1,86 млн за оцінками Євростату. Перебування на новому місці тривалий час, необхідність адаптації до іншого соціального і культурного середовища стали викликом для багатьох із них. Найбільш масовими при цьому стали мовні бар'єри, незвичні умови побуту, необхідність частішої зміни житла, незнайомі правила оренди й оплати житла, що стали стресовими для більшості жінок, які мали власне житло в Україні. Більшість українок за кордоном не можуть реалізувати себе в роботі, яка б відповідала рівню їхньої кваліфікації та трудовому досвіду. Заборони й обмеження, пов'язані з доглядом за дітьми, часто стають нездоланим бар'єром для виходу на ринок праці. Часто недоступність інфраструктури догляду, виховання й освіти для дітей посилюється проблемами вивчення мови не тільки жінками, а й дітьми, низьким рівнем мобільності жінок, їхньою прив'язаністю до маленьких населених пунктів, що пропонують обмежені можливості для працевлаштування.

Внутрішнє переміщення в межах України, спричинене повномасштабною агресією, має безпрецедентні масштаби. Станом на 2023 рік ситуація більш-менш стабілізувалася, що спокушає забути той вир хаосу, масових неодноразових, безнадійних та безадресних переміщень мільйонів українців/нок, який поглинув країну після 24 лютого 2022 року. Саме жінки прийняли на себе головний удар адаптації на новому місці, включно з адаптацією малих, німецьких чи старих членів сім'ї. Чисельність ВПО в деяких регіонах збільшилась у десятки разів, при цьому жінки складають більшу частину (близько 60%) із них. Жінки цієї категорії зазначають значні зміни в ролях, які вони тепер відіграють у родині, говорять про зростаюче фінансове навантаження та екстремальної необхідності пошуку роботи й адаптації на новому місці. *Проблеми жінок-ВПО є значно гострішими* через відсутність надійних соціальних зв'язків, житла, часто нерівні умови конкуренції за робочі місця із місцевими жителями, обмежену доступність соціальної інфраструктури, дискримінацію можливостей працевлаштування порівняно з місцевими жителями (значна частина роботодавців відмовляються офіційно працевлаштувати жінок-ВПО або сплачують заробітну плату в конвертах), упередження роботодавців щодо можливого повернення жінок до попереднього місця проживання, дискримінацію через наявність близьких та родичів на окупованій території тощо.

*Початок повномасштабного вторгнення масштабував і потребу у підтримці економічних можливостей жінок, чиї чоловіки були мобілізовані та боронять Україну.*

Дослідження показують, що усі жінки цієї категорії зіштовхнулися зі значними проблемами. Більшість із них зазначає, що продовження життя у звичному векторі стало просто неможливим. Майже в усіх родині цієї групи жінка взяла на себе більші зобов'язання як у веденні домашнього господарства, так і в догляді за дітьми, у прийнятті рішень та економічному забезпеченні родини. Усе, що жінка раніше робила разом із чоловіком, тепер вона має робити одноосібно. Більше того, попри урядові обіцянки щодо належного забезпечення військових, на жіночі плечі впало й фінансування спорядження воюючого чоловіка, а часто і підтримка матеріального забезпечення всього бойового підрозділу, де він воює. Разом з тим



саме дружини мобілізованих стали стрижнем небувалого волонтерського руху і громадської активності, яка формує новий досвід, відкриває нові можливості та стане потужним чинником повоєнної громадянської та економічної активності цих жінок і жінок, залучених ними до співпраці.

*Затяжний характер війни в Україні поглиблює проблеми жінок, чоловіки яких перебувають у полоні, та жінок, що були полоненими або залишаються такими.* Ця тема є недостатньо висвітленою в українському суспільстві. Дослідження чітко показало, що обмеження уваги до полонених виключно полоненими і тим більше – тільки полоненими чоловіками є неправильною політикою. Страждання і надмірні навантаження від полону військовослужбовців та інших насильно захоплених громадян України припадають на всіх членів їхніх родин. Однак центральною особою, яка бере на себе розвантаження цього тягаря як у період полону, так і після повернення з нього, стає жінка-дружина, жінка-мати, жінка-сестра. Такі жінки мають ряд специфічних проблем: високий рівень психологічної напруженості, яка не дозволяє їм думати про власні бажання та перспективи; значні втрати часу та коштів, які жінка вкладає в організацію пошуку чоловіка, а потім його реабілітацію та адаптацію до мирного життя; зростання рівня навантаження на жінку в занятті домашніми справами, вихованні дітей та догляді за чоловіком.

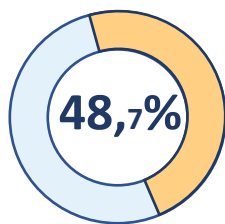
Дослідження окреслило спектр проблем, які стримують ефективність дій держави в царині гендерно відповідального відновлення України та розвитку гендерної чутливості на рівні територіальних громад. Згідно з результатами глибинних інтерв'ю, *ключовою проблемою сьогодення є відсутність підтримки законодавчих та інших нормативних і адміністративних вимог держави політикою дієвого нагляду та контролю за дотриманням цих вимог.* Заперечення необхідності санкційних механізмів у складі державної політики гендерної рівності призводить до декларативності більшості стратегій, заходів, інших державних і громадських зусиль. Орієнтація на формування лише моральних санкцій та атмосфери культурної нетерпимості

до гендерної дискримінації є очевидно недостатньою для подолання гендерних бар'єрів, що не тільки спираються на індивідуальні вади виховання чи особливості індивідуального світогляду, а й укорінені в поширених неформальних інститутах, мають прихильність з боку значних кіл підтримки (окремих прошарків бізнес-еліт, політичних діячів, представників культури й освіти тощо).

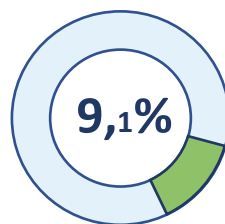
*Гальмуючим чинником поширення принципів гендерної рівності в Україні є значний розрив у розумінні ідей економічного уповноваження жінок та реалізації гендерно чутливої політики на практиці залежно від рівня державного та корпоративного врядування, рівня загальної та гуманітарної компетентності осіб, які приймають рішення, успішності бізнесу та рівня його стратегічної компетентності.* Дослідження дозволило ще раз упевнитись у тому, що ідеї гендерної рівності найбільше охопили вищі ешелони керівництва і поступово мають усе меншу силу на нижчих щаблях прийняття й упровадження рішень. Найменше розуміння актуальності та важливості врахування гендерно чутливих підходів в управлінні спостерігається серед представників малих територіальних громад, які здебільшого ігнорують питання гендерної рівності та її основні принципи. Виявлено чіткий зв'язок між успішністю підприємства, його намаганням вести стратегічну та відкриту корпоративну політику, орієнтовану на технологічний розвиток і вихід за межі вузьких та локальних ринків, і готовністю до інкорпорування гендерно чутливої політики до корпусу загальної корпоративної політики. Чим менш успішним, менш формальним, менш прозорим є бізнес, тим менше готовності до гендерно чутливої політики, більше фактів гендерної дискримінації, яскравіше прояви гендерних упереджень та стереотипів.

Дослідження показало, що *значну роль у реалізації гендерно орієнтованих програм в Україні відіграють громадські організації.* Дуже часто вони стають ініціаторами відповідних гендерно чутливих проєктів, особливо на місцевому рівні, формуючи розуміння важливості й актуальності забезпечення гендерно відповідального та інклюзивного відновлення.

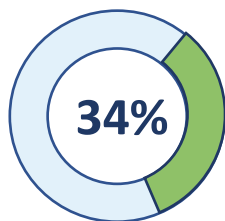
## ЕКОНОМІЧНА АКТИВНІСТЬ ЖІНОК В УМОВАХ ПОВНОМАСШТАБНОЇ ВІЙНИ



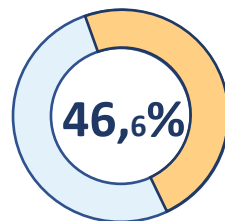
жінок у віці 15–70 років є зайнятими (ОЕСД, грудень 2023 року)



жінок у віці 15–70 років працюють неофіційно (за оцінками цього дослідження)

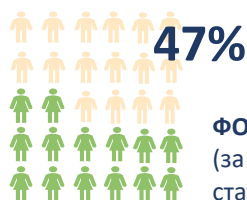


безробітних жінок мають довготривале безробіття (за даними соціологічних досліджень)

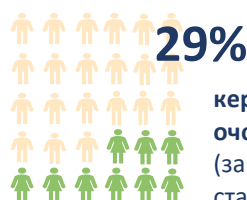


жінок у віці 15–60 років є економічно неактивними (ОЕСД, грудень 2023 року)

## ЖІНОЧЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО ТА КЕРІВНИЦТВО БІЗНЕСОМ



ФОПів створено жінками (за даними офіційної статистики)



керівних посад у бізнесі очолюють жінки (за даними офіційної статистики)

## МІГРАЦІЯ ТА СТАНОВИЩЕ ЖІНОК ЗА КОРДОНОМ



1,8 млн

жінок у віці старше 18 років вимушено перебувають за кордоном (за даними Євростату)



70%

мігранток відчують труднощі в адаптації (за даними соціологічних досліджень)

## ЖІНКИ – ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНІ ОСОБИ



внутрішньо переміщених осіб – жінки (за даними офіційної статистики)



40%

Жінок-ВПО відчують зміни ролі в родині (за даними соціологічних досліджень)

## НОВІ ВРАЗЛИВІ КАТЕГОРІЇ ЖІНОК



54%

дружин військових відчують зміни ролі в родині (за даними соціологічних досліджень)



64%

дружин полонених мають психологічні проблеми (за оцінками цього дослідження)

Інфографіка побудована на основі даних, отриманих у рамках дослідження



Проведений оцінний аналіз національного законодавства у сфері реалізації економічних можливостей жінок, а також думки експертів та експерток, отримані під час глибинних інтерв'ю, показують *позитивну динаміку змін у бік наближення наявних норм та законів, що формуються в Україні, до рівня збалансованої рівності*. Попри значні ризики та бар'єри реалізації реформування державної політики в умовах воєнного стану, Україна не зупиняється в розвитку та розробленні активних заходів щодо відновлення країни з акцентуванням уваги на гендерно відповідальних підходах у їхній реалізації. Проведення Третьої швидкої оцінки втрат та потреб (RDNA3) дало можливість зрозуміти наявні втрати України в соціальній та економічній сферах, спричинені повномасштабним вторгненням. Перелік цих втрат прямо чи опосередковано впливає на проблеми гендерної рівності, адже звужує можливості реалізації потенціалу жінок, доступу їх до соціальної інфраструктури, в тому числі дитячої, доступу до освіти та зайнятості (через закриття або фізичне припинення існування попереднього місця роботи). Отже, ці потреби є вкрай актуальними та мають належним чином ураховуватися у державній політиці гендерно відповідального відновлення країни.

*Позитивним кроком на шляху гендерно орієнтованого розвитку та перебалансування України є План відновлення України*, що базується на основі бачення нашої держави як сильної європейської країни – магніту для іноземних інвестицій. Зазначений план містить комплекс заходів, який збалансовує розвиток усіх сфер економіки та соціуму України в майбутньому, окреслює шляхи людського розвитку на основі модернізації ринку праці, забезпечення гідної та справедливої зайнятості.

Проведене дослідження дозволяє аргументовано доповнити План відновлення України впровадженням наскрізної гендерної чутливості усіх запропонованих програм та реформ, посилити їх механізмами виявлення гендерних порушень, впровадження необхідних санкцій, а також посилити стимулюючу складову щодо добровільного і самостійного приєднання будь-яких суб'єктів до стратегії гендерного удосконалення України.

Подолання жінками бар'єрів на шляху розвитку їхнього економічного уповноваження самотужки або в ізоляції від здобутків гендерного удосконалення на міжнародному рівні є неможливим. У цій діяльності Україна перебуває і має залишатись у найтіснішому діалозі з провідними міжнародними партнерами та зацікавленими особами у її гендерно відповідальному відновленні. Потужним кроком міжнародної підтримки зусиль України має стати ініційований Урядом України, Федеральним міністерством економічного співробітництва та розвитку Німеччини у партнерстві з ООН Жінки *Альянс з гендерно відповідального та інклюзивного відновлення України*, що будується як ефективний інструмент консолідації зусиль щодо реалізації гендерно чутливих програм (реформ) відновлення України та може допомогти розширити завдання Плану відновлення України новими елементами і маркерами гендерної чутливості, актуальність яких розкрита в рамках Швидкої оцінки втрат та потреб (RDNA3). Отримані в ході цього дослідження результати дають змогу визначити проблеми, на які слід звернути увагу при формуванні державної політики та проектів, що реалізуються партнерами та міжнародними організаціями в рамках Альянсу та сприятимуть розширенню економічних можливостей жінок в Україні.

## 4. СТАН ТА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ МОЖЛИВОСТІ ЖІНОК У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ

### 4.1. Основні бар'єри та виклики у сфері зайнятості жінок в Україні

**Основні зміни та виклики у сфері зайнятості жінок.** Виїзд за кордон та окупація значно зменшили кількість жінок на контрольованій території України. Станом на кінець 2023 року в її межах проживало на 17,9% менше жінок у віці

15–70 років, ніж у 2021 році. Таке зменшення створило на контрольованій території України унікальну ситуацію: демографічна основа економічної активності жінок (12,1 млн) та чоловіків (11,8 млн) майже зрівнялася.

**Таблиця 1. Чисельність населення контрольованої території України у віці 15–70 рр. за статтю та віковими групами<sup>24</sup>**

Населення за статтю	Населення за статтю та віком, років	2021, тис. осіб	2023, тис. осіб	2023/2021, %
Усе населення	Загалом 15–70	28039,9	23841,2	85,0
	15–29	6051,0	4638,4	76,7
	30–49	11764,0	10251,2	87,1
	50–70	10224,9	8951,6	87,5
Жінки	Загалом 15–70	14707,9	12080,0	82,1
	15–29	2940,3	2107,1	71,7
	30–49	5928,8	4912,0	82,8
	50–70	5838,8	5060,9	86,7
Чоловіки	Загалом 15–70	13332,0	11761,2	88,2
	15–29	3110,7	2531,3	81,4
	30–49	5835,2	5339,2	91,5
	50–70	4386,1	3890,7	88,7

Загалом у складі населення економічно активного віку (15–70 років) традиційно переважають жінки, проте якщо у 2021 році на 1000 чоловіків цього віку припадало 1103 жінки, то в 2023 році – лише 1027. Найбільші зміни відбулись у молодих вікових групах: у 2021 році на 1000 чоловіків у віці 15–29 років припадало 945 жінок, а в 2023 році – тільки 832 жінки, відповідні показники щодо групи 30–49 років зменшилися з 1016 до 920. Зменшення співвідношення спостерігається і в старших економічно активних вікових групах, але воно менш виразне. Зазначені тенденції є безпосереднім наслідком критичного збільшення обсягів зовнішньої міграції і домінування жінок у складі тих, хто виїхав за межі України. Проте такі зміни пропозиції робочої сили мали б за інших рівних умов спричинити підвищення, а не зниження рівня зайнятості жінок. Отже, змінилася – і більш суттєво – гендерна структура попиту на робочу силу, тобто під час війни економіка потребує

більше чоловічої робочої сили, ніж жіночої. Це є певним свідченням упередженості частини роботодавців.

Крім того, вікова структура жінок економічно активного віку у 2023 році стала значно менш сприятливою для забезпечення економіки робочою силою, ніж чоловіків. Так, жінки у віці 15–49 років складають лише 58,1% від кількості жінок віком 15–70 років, тоді як серед чоловіків – 67%. Жінки суттєво переважають за кількістю чоловіків тільки у віці 50–70 рр. – віковій категорії, яка історично демонструє найменшу участь у зайнятості порівняно з чоловіками (разом із групою наймолодших жінок, 15–24 рр.). Оскільки традиційні гендерні стереотипи зберігають свою силу й досі, можна сказати, що зміна вікової структури жінок, які залишилися на контрольованій частині території України, є вагомою причиною зменшення рівня їх загальної зайнятості.

<sup>24</sup> Результати офіційного оперативного оцінювання чисельності та складу населення України. Інститут демографії та проблем якості життя НАН України, 2023.

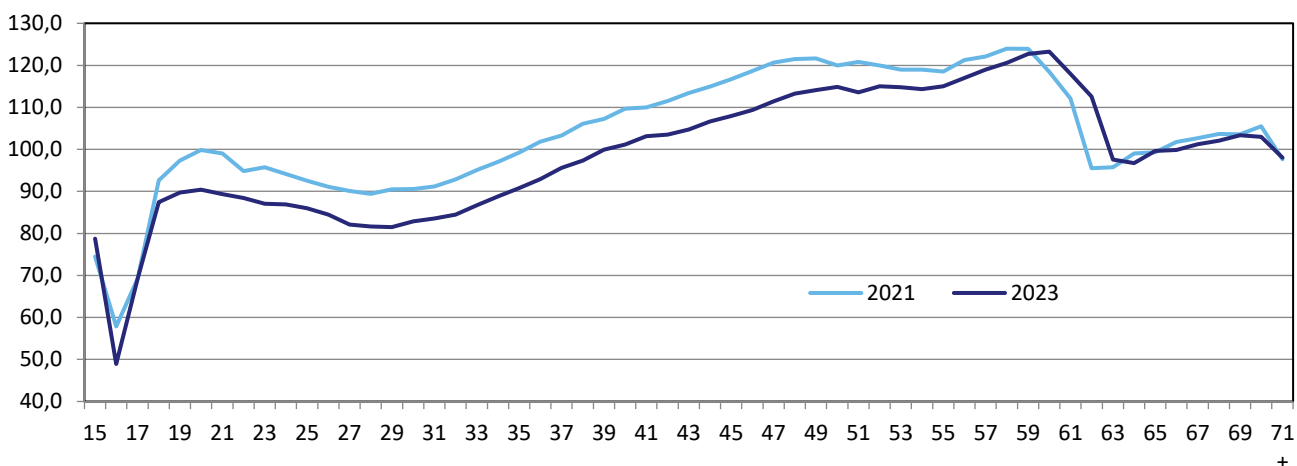
Цю тезу підтверджують попередні оцінки рівня зайнятості жінок і чоловіків, отримані в результаті найбільш репрезентативного обстеження домогосподарств і робочої сили в Україні після початку повномасштабного вторгнення, яке було виконане Українським центром соціальних реформ Інституту демографії та проблем якості життя НАН України на замовлення ЮНІСЕФ<sup>25</sup>. Відповідно до результатів дослідження, рівень зайнятості жінок віком 15–70 у 2023 році порівняно з 2021 роком зменшився з 49,3%<sup>26</sup> до 48,7%, тоді як серед чоловіків збільшився з 61,5% до 63,1%.

Оцінюючи розміри розриву між рівнем зайнятості жінок і чоловіків, необхідно, однак, зважати, що у складі зайнятих чоловіків ураховуються і мобілізовані військовослужбовці, які, на відміну від військовослужбовців за контрактом, не входили до складу зайнятих в економіці у 2021 році (їх, власне, практично не було). Кількість мобілізованих чоловіків у період військового стану не може розголошуватися, але інформації з відкритих джерел достатньо для припущення про скорочення гендерного розриву у рівнях зайнятості під час війни зі збереженням вищої зайнятості чоловіків.

Як і до повномасштабного вторгнення, у 2023 р. загальна кількість зайнятих жінок (5,6 млн) була меншою за чисельність зайнятих чоловіків

(6,7 млн); основними причинами є те, що жінкам важче знайти роботу, домовитися про вищу оплату праці, вони частіше за чоловіків втрачають роботу з ініціативи керівництва, мають можливість претендувати на меншу кількість робочих місць, оскільки на більшість із тих, що пропонують на ринку роботодавці, й досі традиційно чекають чоловіків.

Яскравим проявом погіршення можливостей жінок на ринку праці у часи повномасштабного вторгнення стало зменшення їхньої присутності у формальному секторі економіки порівняно з чоловіками. Якщо до повномасштабного вторгнення частка жінок серед зайнятих у формальному секторі становила 52,7%, то у 2022 році вона знизилася до 50,8%, а в 2023 році – до 49,8%<sup>27</sup>. З огляду на те, що основний потік виїзду з України через масштабну агресію обмежений першою половиною 2022 року, а лінія зіткнення українських і російських військ практично не рухається від листопада 2022 року, таку тенденцію не можна пояснити воєнною ситуацією. Та й перерозподіл частини чоловіків із формального до неформального сектору економіки з метою ухилення від ризиків можливої мобілізації не може пояснити більше шансів на легальне працевлаштуванні чоловіків порівняно із жінками.



**Рисунок 1. Співвідношення кількості офіційно зайнятих жінок і чоловіків у однорічних вікових групах у 2021 та 2023 рр., %**

Упродовж періоду повномасштабного вторгнення відбулися глибокі зміни у гендерних співвідношеннях кількості зайнятих за

однорічними групами. Кількісна перевага офіційно зайнятих жінок у 2023 році спостерігалась у половині однорічних груп – з 39

<sup>25</sup> За результатами ОЕСД, проведеного Українським центром соціальних реформ, Інститутом демографії та проблем якості життя НАН України на замовлення Міністерства соціальної політики України та за підтримки ЮНІСЕФ, грудень 2023 р. – лютий 2024 р.

<sup>26</sup> Робоча сила України 2021: стат. зб. Київ: Державна служба статистики України, 2022. URL: [https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2022/zb/07/zb\\_RS\\_2021.pdf](https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/07/zb_RS_2021.pdf)

<sup>27</sup> Розрахунки цього дослідження за даними Державної служби статистики та Пенсійного фонду України, 2022–2023 рр.

до 63 років та з 66 до 70 років. На рисунку 1 це впливає із синьої кривої, яка відображає співвідношення кількості зайнятих жінок до чоловіків в одній однорічній групі у відсотках (понад 100% означає перевагу жінок). Це означає, що порівняно з 2021 роком ситуація погіршилась. У 2021 році перевага жінок за кількістю зайнятих спостерігалася тільки у 55% однорічних груп, а саме: з 37 до 63 років та з 66 до 71 роки.

Потужним чинником скорочення участі жінок у формальному секторі економіки стало поступове погіршення економічної кон'юнктури в галузях торгівлі, надання індивідуальних послуг та в бюджетному секторі, де були зайнятими більшість жінок. Згідно з даними експертів та опитувань роботодавців, Національного банку України та Держстату України<sup>28</sup>, усі сектори української економіки, що залежать від платоспроможного попиту наявного населення (крім торгівлі), постраждали найбільше від скорочення чисельності населення та глибокої зміни його споживчих уподобань. Структурні диспропорції економічної кон'юнктури не справляли б такого впливу на співвідношення зайнятості чоловіків і жінок, якби не глибока гендерна галузева спеціалізація у сфері зайнятості, яку майже неможливо подолати індивідуальними зусиллями.

Важливість оцінки посилення гендерних диспропорцій у формальному секторі економіки попри те, що поза межами інформаційного поля залишаються жінки і чоловіки, які працюють без офіційного оформлення, важко переоцінити. Лише за умов офіційно оформленої зайнятості можна говорити про певний ступінь соціальної захищеності жінок від проявів дискримінації, сексуальних домагань, штрафувальних та невиплати заробітної плати, безпідставних звільнень. Водночас в умовах неформальної зайнятості навіть на зареєстрованих підприємствах немає

важлив впливу на зазначені дискримінаційні практики.

Більшість жінок, які не мають офіційного оформлення зайнятості, працюють на найважчих роботах переважно робітничої та найпростішої кваліфікації. Виплачувати їм зарплату, оплачувати лікарняний або відпустку, поважати їхню гідність, створювати кар'єрні можливості чи звільняти без попереджень – все це повністю залежить від рішення роботодавця. Для жінок, які працюють як самозайняті й без офіційного оформлення, це часто випадкова, малооплачувана та важка діяльність, результати якої залежать від випадкових факторів, що не дає змоги розраховувати на жодні страхові механізми згладжування ризиків кон'юнктури або цін на ресурси. Загалом неформально зайняті жінки становили більшість до повномасштабної війни (приблизно 62%), а після її початку, за оцінками Інституту демографії та проблем якості життя НАН України, ця частка упродовж близько півтора року збільшилася до 68%<sup>29</sup>.

Напередодні повномасштабного вторгнення вдалося досягти зниження показників залучення жінок до неформальної зайнятості – з 17,7% у 2019 р.<sup>30</sup> до 16,2% у 2021 р.<sup>31</sup>. Упродовж 2022–2023 рр. ці досягнення були значною мірою втрачені. Обстеження домогосподарств і робочої сили в Україні, виконане Центром Разумкова<sup>32</sup>, оцінює відповідні показники у 21,7% та 18,4%<sup>33</sup>. Консолідація різних даних щодо неформальної зайнятості жінок та застосування методу мікромоделювання дозволили авторам цього дослідження оцінити рівень неформальної зайнятості жінок у 18,8%<sup>34</sup>.

Галузева та професійна спеціалізація дається взнаки й у сфері неформальної зайнятості. Упродовж 20-річного періоду спостережень за формуванням неформальної зайнятості жінок (від 2004 року) її ключовими сферами є сільське господарство (переважно у вигляді зайнятості жінок у неформальному секторі), оптова і

<sup>28</sup> Національний банк України. URL: <https://bank.gov.ua/>

<sup>29</sup> Результати офіційного оперативного оцінювання чисельності та складу населення України. Інститут демографії та проблем якості життя НАН України, 2023.

<sup>30</sup> Робоча сила України 2019: стат. зб. Київ: Державна служба статистики України, 2020. URL: [https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2020/zb/07/zb\\_r\\_s\\_2019.pdf](https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/07/zb_r_s_2019.pdf)

<sup>31</sup> Робоча сила України 2021: стат. зб. Київ: Державна служба статистики України, 2022. URL: [https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2022/zb/07/zb\\_RS\\_2021.pdf](https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/07/zb_RS_2021.pdf)

<sup>32</sup> Через військовий стан дані офіційної статистики відсутні, починаючи з 2022 року.

<sup>33</sup> За даними обстеження робочої сили, проведеного Центром Разумкова у 2023 році.

<sup>34</sup> Як дані для моделювання були використані дані Пенсійного фонду України, результати ОЕСД (грудень 2023 р. – лютий 2024 р.), обстеження робочої сили, проведеного Центром Разумкова у 2023 році, а також результати дослідження «Навички для ринку праці: оцінювання потреб та картування навичок у пріоритетних секторах відновлення» (2023–2024 рр.), виконаного ГО «Український центр соціальних реформ» в рамках програми «Професійна освіта в Україні/Skills4Recovery», яка реалізується Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, що діє за дорученням Федерального Уряду Німеччини.

роздрібна торгівля, тимчасове розміщення та харчування, де навіть в умовах повномасштабного вторгнення значною мірою збереглися робочі місця і можливості розвитку бізнесу. Збереження цих секторів економіки порівняно з іншими автоматично утримує умови для неформальної зайнятості жінок.

**Проблема гендерно-секторального розподілу ринку праці України.** Традиційно секторальний характер української економіки та сформовані історичні традиції зайнятості накладають значний відбиток на поточні умови реалізації трудового потенціалу жінок. Багаторічна практика склалася таким чином, що чоловіки і жінки працюють в різних галузях економіки, а якщо і в одних, то як правило – у різних професійних групах. Галузева та професійно-кваліфікаційна асиметрія спеціалізації жінок та чоловіків є найбільш вагомим і наскрізним чинником більшості гендерних дисбалансів у сфері зайнятості: гендерного розриву в оплаті праці; доступності робочих місць; тривалості зайнятості; перспектив реалізації жінок у галузях з більш високою

доданою вартістю. Гендерна професійно-секторальна спеціалізація спирається на більшість суспільних стереотипів щодо економічної активності жінок, виявлених у нашому дослідженні. Більше того, саме у сфері професійно-кваліфікаційної спеціалізації концентрується більшість нормативно-правових положень, що ігнорують гендерні аспекти, переважно формулярного та локального рівнів, а саме легітимних підзаконних актів, що регламентують доступ, технічні й ергономічні умови роботи, стандарти її виконання та технологічні процедури. Переважна більшість із них розроблена й ураховує використання обладнання, устаткування та способів їх сполучення, пристосованих до фізичних кондицій чоловіків, хоча не існує жодних технологічних бар'єрів для їхньої адаптації до застосування жінками. Гендерні стереотипи щодо того, чим має/може займатися жінка певного віку, найбільшою мірою укорінені у сфері загальної культури та прямо пов'язані з гендерними ролями у сім'ї, вихованням дітей, освітою, уявленнями щодо фізичного та поведінкового профілю пересічної жінки.

**Таблиця 2. Гендерна структура зареєстрованих зайнятих жінок та чоловіків, за яких сплачено ЄСВ, у 2021 та 2023 роках, за секторами економіки<sup>35</sup>**

Сектор економіки	2021 р.		2023 р.	
	Частка жінок, %	Частка чоловіків, %	Частка жінок, %	Частка чоловіків, %
Сільське, лісове та рибне господарство	29,0	<b>71,0</b>	28,7	71,3
Промисловість	35,3	64,7	38,6	61,4
Будівництво	19,0	<b>81,0</b>	19,5	80,5
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	<b>56,6</b>	43,4	<b>57,2</b>	42,8
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	33,0	<b>67,0</b>	29,2	70,8
Тимчасове розміщування й організація харчування	<b>67,3</b>	32,7	<b>65,1</b>	34,9
Інформація та телекомунікації	36,7	<b>63,3</b>	36,8	63,2
Фінансова та страхова діяльність	<b>66,1</b>	33,9	<b>63,8</b>	36,2
Операції з нерухомим майном	47,3	52,7	48,2	51,8
Професійна, наукова та технічна діяльність	54,4	45,6	<b>54,2</b>	45,8
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	45,6	54,4	44,8	55,2
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	<b>61,6</b>	38,4	47,1	52,9
Освіта	<b>73,2</b>	26,8	<b>73,8</b>	26,2
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	<b>79,7</b>	20,3	<b>79,3</b>	20,7
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	<b>56,9</b>	43,1	<b>57,7</b>	42,3
Інші види економічної діяльності	64,0	36,0	<b>68,1</b>	31,9
Зайняті офіційно загалом	52,7	47,3	49,8	50,2

<sup>35</sup> Результати авторських змодельованих розрахунків на основі даних Державної служби статистики України та Пенсійного фонду України за 2021, 2022 та 2023 роки.



Зміни гендерних секторальних співвідношень у формальному секторі української економіки упродовж повномасштабного вторгнення стали більш помітними, але принципово не змінили самого факту гендерної диференціації. Особливо це стосується найпростіших видів економічної діяльності: сектору торгівлі, де частка застрахованих зайнятих жінок зросла з 56,6% у 2021 р. до 57,2% у 2023 р., а також сектору «Інші види економічних послуг» – відповідно, із 64,0% до 68,1%. Водночас суттєво знизилася частка офіційно зайнятих жінок у помітно складніших і краще оплачуваних видах економічної діяльності, серед яких: транспорт і складське господарство; інформація та телекомунікації; державне управління й оборона. Опитані жінки зазначають, що отримати доступ до посад і професій у галузях, де традиційно переважають чоловіки, набагато важче, ніж у цілому на ринку праці, зокрема через цілий комплекс стереотипів.

Гендерні стереотипи щодо секторального розподілу підходящої роботи притаманні як чоловікам, так і жінкам та ставлять перед ними невидимі бар'єри для нових можливостей реалізації у сфері зайнятості. Так, жінки визнають

стереотип щодо чоловічих і жіночих професій хибним, однак значна частина їх не проявляє бажання та не розглядає можливості працевлаштування в галузях економіки, де переважно працюють чоловіки.

Під час фокус-групових дискусій у межах цього дослідження виявлено дві найбільш поширені позиції, які озвучують і жінки, і чоловіки, щодо перешкод зайнятості в окремих галузях, професіях та колективах. Перша позиція пов'язана з упевненістю переважної більшості жінок і багатьох чоловіків, що чоловічій колектив не прийме жінку, а також що будь-яка жінка, яка піде на це, має або фізично відстоювати свою гідність, або скоритися ставленню до себе як до людини, яка знає і може менше, а іноді навіть бути поблажливою до сексуальних залицянь. Друга позиція підтримується переважно більшістю учасників групових дискусій і полягає в тому, що головна умова, за якої жінка отримує можливість працювати у чоловічому оточенні, – це гендерна чутливість і підтримка безпосереднього керівника, дружня корпоративна культура, а також успішність підприємства на ринку.



*Клімат у колективі дуже часто залежить від ставлення керівництва. Я працювала в різних колективах на схожих посадах. Іноді керівництво прямо зневажало жінок, дозволяючи собі й сексизм, і нерівномірний розподіл обов'язків та зменшення заробітної плати, через що зневажливе ставлення до жінок було й серед колеґ-чоловіків. А іноді керівник сам пропагував рівність і його ключовою оцінкою діяльності була якість роботи, незважаючи на те, хто виконує роботу – чоловік або жінка.*

**Жінка-механік (промисловість)**



*Домагання на робочому місці трапляється, особливо коли ти – одна жінка в чоловічому колективі. Роботодавець та інші колеґи здебільшого не звертають уваги на це або не хочуть бачити.*

**Жінка, яка працює в охоронній фірмі  
(численний досвід роботи в чоловічих колективах)**

Секторальне концентрування чоловіків в окремих галузях економіки (для України це здебільшого характерне для будівництва, добувної промисловості, транспорту, металургії та енергетики) створює в них специфічний мікросоціум зі своїми правилами гри та умовами, до яких жінкам достатньо важко адаптуватися. Проведені дослідження показали, що саме в цих галузях поширеними є ситуації

встановлення фактичних дискримінаційних вимог до жінок, які хочуть просуватися кар'єрними сходами та розвиватися професійно. Це, зокрема, проявляється у встановлених вимогах щодо розпорядку роботи, граничних вимогах щодо кількості дозволених лікарняних, тривалості відпустки, ненормованої тривалості робочого дня, а також специфічних вимогах до особистого життя тощо. В окремих компаніях



(галузях) трапляються випадки встановлення негласного правила порогового рівня кар'єрного зростання, якого може досягти жінка, так званої скляної стелі<sup>36</sup>.

Посилюють негативні прояви наслідків секторальної економіки також виклики українського сьогодення, які проявляються в необхідності залучення більшого числа жінок до сфери зайнятості, включно із робочими місцями, що мають малу представленість жінок. Ця ситуація відкриває для жінок та роботодавців як нові виклики, так і нові можливості. З одного боку, жінки стали більш затребуваними та конкурентоздатними на ринку праці, про що свідчить розширення можливостей їх працевлаштування в усіх галузях економіки.



*Я працював на багатьох підприємствах нашої галузі (промисловість). Всюди так: якщо бізнес-процедури чітко не прописані, якщо люди не знають абсолютно, що вони мають робити в кожну хвилину, якими є критерії оцінки й оплати, якими цінностями насправді керується менеджмент, починаються інтриги, склоки тощо. За таких умов і в чоловічих, і в жіночих колективах не солодко. Це завжди деградація. І гендер, і згуртованість – усе висить на стратегічному баченні, його немає – немає справедливості та рівності ні в чому!*

Однак слід зазначити, що позитивна динаміка позиції роботодавців у цій сфері вже почала простежуватися. Сформовані бар'єри поступово згладжуються, а окремі роботодавці модернізують робочі місця під потреби жінок, хоча цей процес є ще достатньо повільним, точковим та несистемним<sup>38</sup>.

Результати інтерв'ю та групових дискусій свідчать про зростання усвідомлення того, що жінки потребують більшої гнучкості, мають волю до саморозвитку та зміни сфери діяльності й професії. Не заперечують необхідність перегляду застарілих стереотипів гендерної спеціалізації на ринку праці й чоловіки. Вони в більшості впевнено кажуть про готовність залучати жінок. Не усі мають упевненість, але вже сама готовність до змін свідчить про реалістичність змін у ставленні до жінок на посадах, де вони наразі представлені мало.

Проте, як показали відповіді в інтерв'ю, і жінки, і роботодавці є неготовими до зазначених змін. Причиною цього є, зокрема, неготовність колег-чоловіків та керівництва сприймати жінок на інженерно-технічних посадах<sup>37</sup>, поблажливість або байдужість до мобінгу на робочому місці, неадаптованість робочих місць до фізичних можливостей і ергономічних вимог жінки, стереотипи щодо того, що жінка не зможе витримати стресову ситуацію або що на жінку не можна так надавити, як припустимо щодо чоловіка. Загалом такі фактори найбільше проявляються на підприємствах, де не розвинуто культуру бізнес-проекування процесів та організаційних відносин, а в керівництві домінує стиль ручного, людського, емоційного управління.

#### **Директор підприємства, металообробка**

Простежується чітка залежність можливостей реалізації жінок на неспецифічних робочих місцях від статі керівника. У компаніях, які очолюють чоловіки, частіше трапляються визнані факти неформальної зайнятості, дискримінаційні упередження щодо зайнятості та режиму роботи жінок, оплати їхньої праці та перспектив кар'єрного зростання (трапляються ситуації, коли жінкам відмовляють у підвищенні, аргументуючи це особливостями традиційних гендерних ролей та недооцінюванням здобутків і компетентності жінок). Тому залучення жінок до керівних посад у бізнесі є не тільки способом розширення їхніх прав та можливостей кар'єрної реалізації, а й інструментом, який у сучасних умовах дозволяє покращити якість трудового життя штатних працівниць загалом.

**Місце проживання та особливості реалізації жінок у сфері зайнятості.** Важливим результатом

<sup>36</sup> За даними обстеження робочої сили, проведеного Центром Разумкова у 2023 році.

<sup>37</sup> Директор промислового підприємства у сфері газовидобування (162 працівника і працівниці): «Ну що, жінки, звичайно у нас працюють, але ж де вони можуть працювати? Це бухгалтерія, кадри та інші адміністративні та офісні посади. Я ж не пошлю жінку на бурову!»

<sup>38</sup> Узагальнено авторами на основі отриманих результатів у рамках проведених інтерв'ю та фокус-групових дискусій у межах проекту «Виклики розширення прав і можливостей жінок на ринку праці та в підприємстві в умовах повномасштабної війни та гендерно відповідального відновлення України».

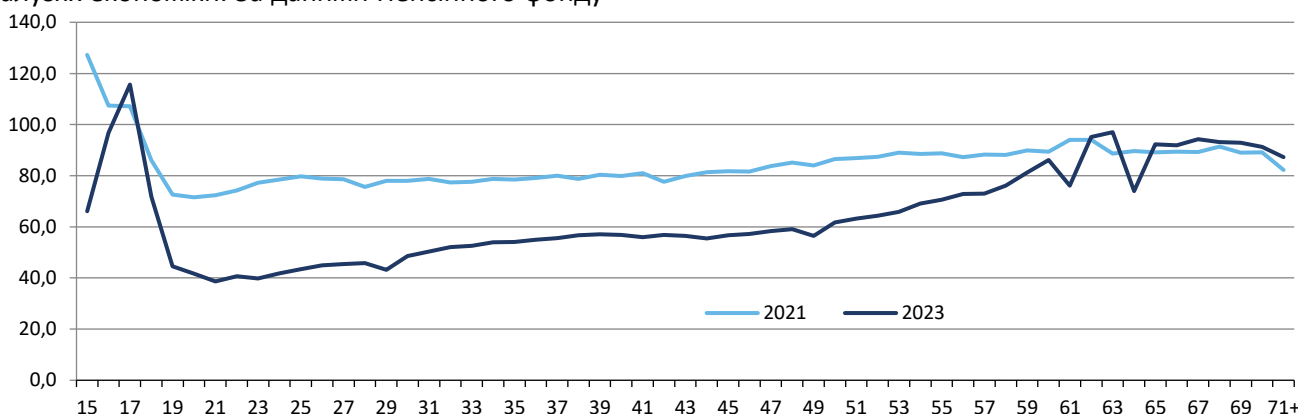
дослідження є підтвердження розриву у розумінні жінками і чоловіками відносин у сфері зайнятості залежно від типу поселення. Мешканці міст порівняно з невеликими містами, містечками та сільськими поселеннями перебувають на суттєво різних стадіях усвідомлення і забезпечення гендерної рівності. Попри все більшу інформаційну інтегрованість, доступність інтернет-комунікацій, зростання територіальної мобільності тощо у сільській місцевості або в невеликих містах найбільше сконцентровані дискримінаційні упередження та практики, які базуються на традиційних цінностях. У населених пунктах такого типу концентрується більшість випадків перешкоджання чоловіками виходу на ринок праці жінок, зверхнє ставлення до їхніх трудових

здібностей і знань, дискримінація в оплаті праці, несприйняття зміни традиційних гендерних ролей у родині. Крім суб'єктивних чинників, економічним можливостям жінок у сільській місцевості перешкоджає занепад невеликих міст і сіл, високий рівень міжрегіональної трудової міграції чоловіків. Для сільських жінок критично важливим та актуальним є питання значних обсягів неоплачуваної домашньої роботи (у тому числі зайнятості на присадибних ділянках), яку вони поєднують з професійною діяльністю. Такі жінки дуже часто працюють у сільському господарстві на посадах з переважанням простої ручної праці, що оплачується значно нижче за автоматизовану роботу чоловіків, які традиційно працюють з обладнанням та машинами.

#### 4.2. Гендерні розриви в оплаті праці

Навіть в умовах повномасштабної війни Україна не припинила зусиль для подолання гендерних розривів в оплаті праці. Так, у вересні 2023 року схвалено Національну стратегію подолання гендерного розриву в оплаті праці, в рамках якої передбачається реалізація цілого комплексу операційних заходів: удосконалення законодавства про рівну оплату праці; створення умов щодо подолання гендерних стереотипів і професійної дискримінації; створення сприятливих умов для зручного поєднання сімейних і професійних обов'язків тощо<sup>39</sup>. Основним поштовхом до створення зазначеної Стратегії стала наявність в Україні значних гендерних розривів в оплаті праці, які вже протягом багатьох років зберігаються в усіх галузях економіки. За даними Пенсійного фонду

України, офіційно зайняті жінки заробляють в середньому за місяць значно менше, ніж зареєстровані зайняті чоловіки. Ця відмінність була значною і до повномасштабного вторгнення – розмір середнього заробітку жінок становив 83,3% середнього заробітку застрахованих зайнятих чоловіків, а після 24.02.2022 р. розрив значно збільшився і в 2023 році дорівнював 58,6%. Особливо великим є цей розрив у віковій групі 19–29 років, а помітне його скорочення починається тільки після 50 років<sup>40</sup>, хоча і залишається на користь чоловіків. Гендерний розрив не може бути пояснений різною кількістю відпрацьованого часу. Так, після 53 років жінки працюють більше за чоловіків, однак розрив зберігається.



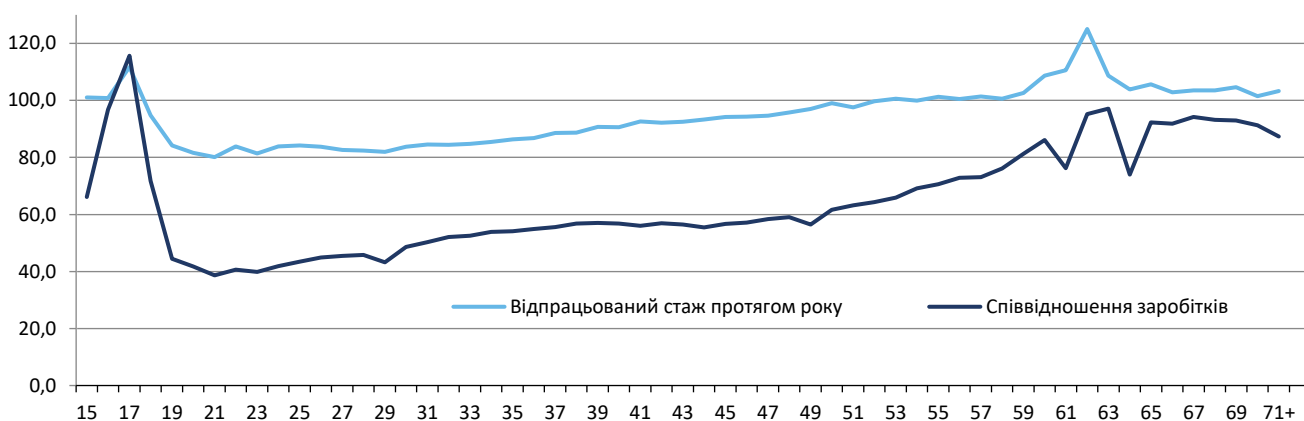
**Рисунк 2. Співвідношення заробітку застрахованих зайнятих жінок та чоловіків у однорічних вікових групах у 2021 та 2023 рр., %**

<sup>39</sup> Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-%D1%80#Text>

<sup>40</sup> Оцінки розраховано Інститутом демографії та проблем якості життя НАН України на основі моделювання даних Пенсійного фонду України та інших релевантних джерел інформації за 2021 та 2023 роки.

Страховий стаж чоловіків у середньому перевищує страховий стаж жінок (відповідно 8,7 місяця проти 8,1 місяця упродовж 2023 року). Однак тільки цим не можна пояснити значне зростання гендерного розриву в оплаті праці застрахованих жінок та чоловіків. Між показниками співвідношення розміру відпрацьованого стажу жінок та чоловіків за однорічними групами та співвідношення розміру оплати праці спостерігається кореляція: чим

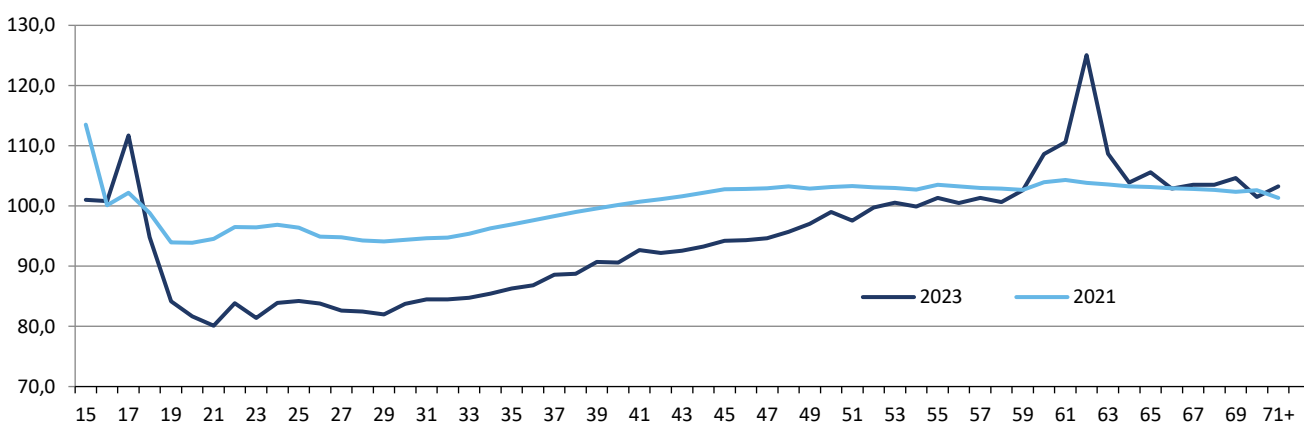
більше у певному віці тривалість страхового стажу жінок порівняно з чоловіками, тим меншим є гендерний розрив в оплаті праці. Водночас попри збільшення страхового стажу жінок з віком, гендерний розрив в оплаті праці зберігається майже до 50 років. Тільки після цього рівень оплати праці жінок починає наближатися до рівня оплати чоловіків, іноді навіть на фоні зменшення відпрацьованого часу.



**Рисунок 3. Співвідношення відпрацьованого стажу (місяців) та заробітків застрахованих жінок до чоловіків у 2023 році, %**

Неможливо виправдати розмірами відпрацьованого стажу й гендерний розрив в оплаті праці до повномасштабного вторгнення, оскільки він був більший у жінок, ніж у чоловіків. Так, у 2021 р. він становив 10,2 місяця проти 10,0 місяців у чоловіків. Вплив повномасштабного

вторгнення суттєво знизив тривалість страхового стажу жінок – він став нижчим, ніж у чоловіків майже в усіх однорічних групах за винятком старшого пенсійного віку та окремих однорічних групах молоді (16 та 17 років).



**Рисунок 4. Співвідношення середньої тривалості стажу зареєстрованої зайнятості жінок і чоловіків у 2021 та 2023 рр., %**

Гендерний розрив в оплаті праці не може бути повністю пояснений і вже зазначеною різницею за секторами, професіями і рівнем кваліфікації зайнятості, хоча спеціалізація праці справляє вплив. Наше дослідження впевнено зафіксувало консервування та значну поширеність дискримінаційних практик, коли за однакову

роботу жінкам нав'язують нижчу оплату праці, виправдовуючи це їх ненадійністю, легковажним ставленням до навчання, зосередженістю на сімейних справах тощо.

Так, трапляються випадки штучного заниження рівня оплати праці жінкам не лише на етапі

прийому на роботу, коли під час переговорів і надсилання пропозиції чоловікам пропонується більша оплата та кращий соціальний пакет, а й у ході кар'єрного зростання або в процесі підвищення заробітної плати усього персоналу компанії (іноді розриви в оплаті можуть сягати 20–25%). Найчастіше такі ситуації є поширеними в компаніях та командах, якими керує чоловік.

Сформовані внутрішні й зовнішні бар'єри та стереотипи оплати праці закономірно віддзеркалюються у заниженій оцінці жінками вартості своєї праці. У цілому очікування жінками ймовірної заробітної плати є набагато нижчими – 89% жінок готові погодитися на оплату праці в межах від 7000 до 9000 грн, одночасно з тим 80% жінок хотіли б очікувано мати зарплату від 30000 грн<sup>41</sup>.



*Ви ж підете народжувати, то що, я буду чекати Вас роками? Ви ж в інституті вчилися просто, щоб дома не сидіти та заміж вийти! Тому й отримуйте свою меншу оплату.*

*Із інтерв'ю з жінками про випадки відмови в гідній оплаті праці*

---

<sup>41</sup> Звіт за проектом «Навички для ринку праці: оцінювання потреб та картування навичок у пріоритетних секторах відновлення», підготовлений у рамках програми «Професійна освіта в Україні/Skills4Recovery», яка реалізується Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, 2024 р.

## 5. МОЖЛИВОСТІ НАКОПИЧЕННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ОСВІТЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЖІНОК В УКРАЇНІ

### 5.1. Проблеми та бар'єри доступу жінок до освіти

У всьому світі саме нерівність в освіті є першопричиною перешкод для майбутнього вільного вибору жінками занять та видів економічної діяльності, бар'єрів у працевлаштуванні, можливостей займатися підприємницькою діяльністю, доступу до процесів ухвалення управлінських рішень тощо. Україна традиційно відзначається високим

рівнем освіченості і жінок, і чоловіків. Однак повномасштабна війна помітно позначилася на можливостях отримання освіти дівчатами і жінками, особливо це характерно для вразливих груп населення. Згідно з Global Gender Gap Report, за субіндексом «Рівень освіти» у 2023 р. Україна посідала 56 місце між 146 досліджуваних країн (у 2021 р. – 27 місце).

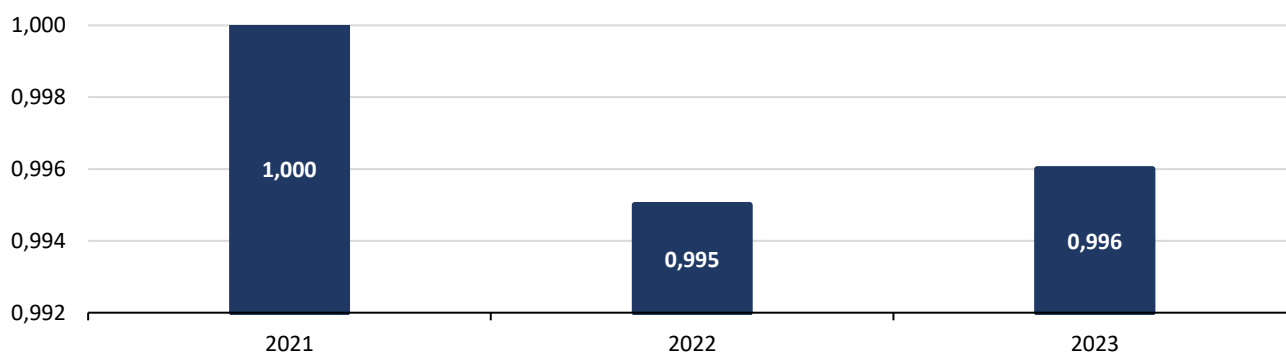


Рисунок 5. Субіндекс «Рівень освіти» за 2021–2023 роки<sup>42</sup>

Повна загальна середня освіта є конституційним правом кожного громадянина України (стаття 53 Конституції України)<sup>43</sup>. З огляду на це всі українські діти, незалежно від статі, соціально-економічного статусу, релігійних переконань тощо, здобувають початкову, базову, а потім повну загальну середню освіту. Після здобуття середньої освіти переважна більшість хлопців і дівчат продовжують навчання в закладах передвищої та вищої освіти, здобуваючи ступені молодшого бакалавра, бакалавра або магістра, і лише незначна частина одразу виходить на ринок праці. Тому охоплення навчанням дівчат і

хлопців традиційно є майже однаковим і дуже високим. Однак повномасштабна агресія і бойові дії погіршили можливості навчання і загалом спричинили зниження рівня освіченості, зокрема випереджальне зниження рівня охоплення навчанням дітей старше 15 років. Так, початкову освіту набувають 93,0% дівчат і 91,1% хлопців, середню – 95,0% дівчат і 96,9% хлопців, вищу – 88,8% дівчат і 76,8% хлопців. Жодних проявів гендерної дискримінації не простежується. І всі предмети у закладах вищої освіти України та закладах професійної (професійно-технічної) освіти доступні як для жінок, так і для чоловіків.

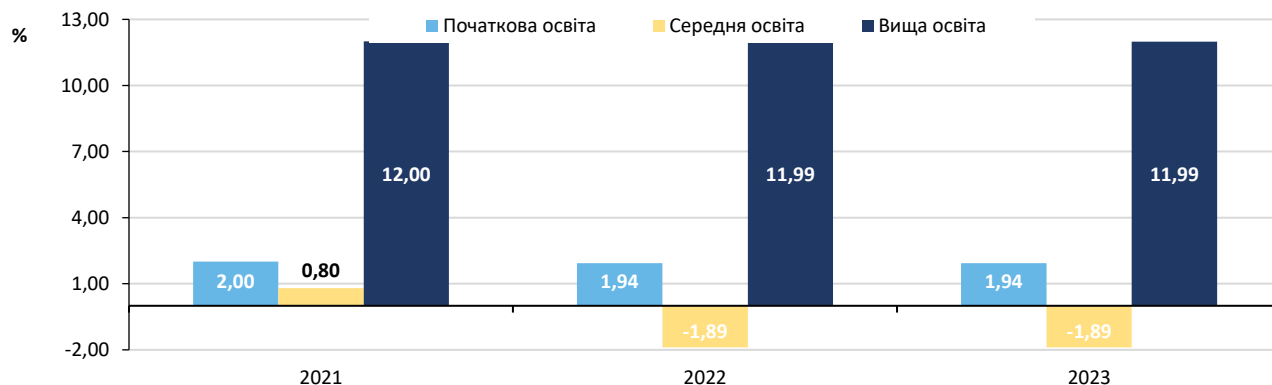


Рисунок 6. Гендерна різниця за рівнем освіти у 2021–2023 роках<sup>44</sup>, %

<sup>42</sup> Global Gender Gap Report 2023. World Economic Forum. URL: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf)

<sup>43</sup> Конституція України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

<sup>44</sup> Global Gender Gap Report 2023. World Economic Forum. URL: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf)



Проте за даними адміністративної статистики, на тлі збереження гендерного паритету серед учнів початкової, першого та другого етапів середньої освіти спостерігається значне його зниження на освітніх рівнях післясередньої невищої, короткого циклу вищої освіти й бакалаврату, магістратури та докторантури. Частково це пов'язано з

прагненням чоловіків використати навчання в закладах професійної (професійно-технічної) та вищої освіти для відтермінування мобілізації. У 2023 році індекс гендерного паритету тільки у бакалавраті перевищував 1, а у фаховій передвищій і вищій освіті був значно нижчим.

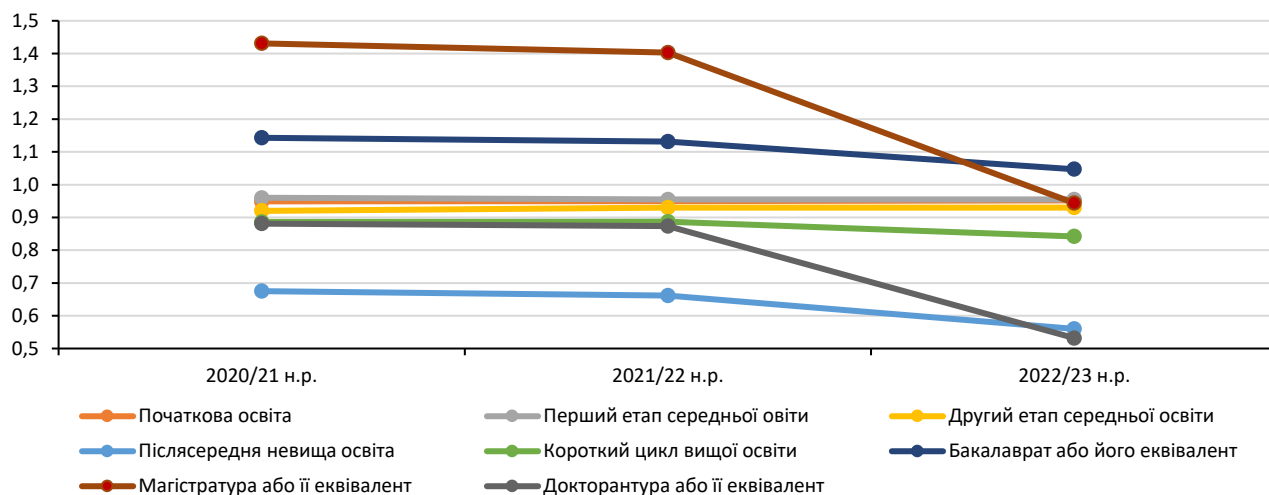


Рисунок 7. Індекс гендерного паритету серед учнів, слухачів та студентів закладів освіти України<sup>45</sup>

Згідно з даними дослідження NGL.media<sup>46</sup>, до 2022 року майже однакова частка випусниць і випусників шкіл вступали до закладів вищої освіти. За оцінкою NGL.media, у 2022 році офіційно відтерміновано мобілізацію близько 85 тис. чоловіків, а у 2023 році – приблизно 110 тис. У 2023 році частка жінок серед першокурсників денної форми навчання стрімко

знизилася до 30% (у 2021 році – 49%). Середній вік першокурсниць залишився на тому самому рівні, що і до початку повномасштабної війни (18 років), а першокурсників збільшився до 27 років унаслідок переорієнтації молодих чоловіків із інших сфер діяльності та виїзду за кордон на вітчизняні навчальні заклади.

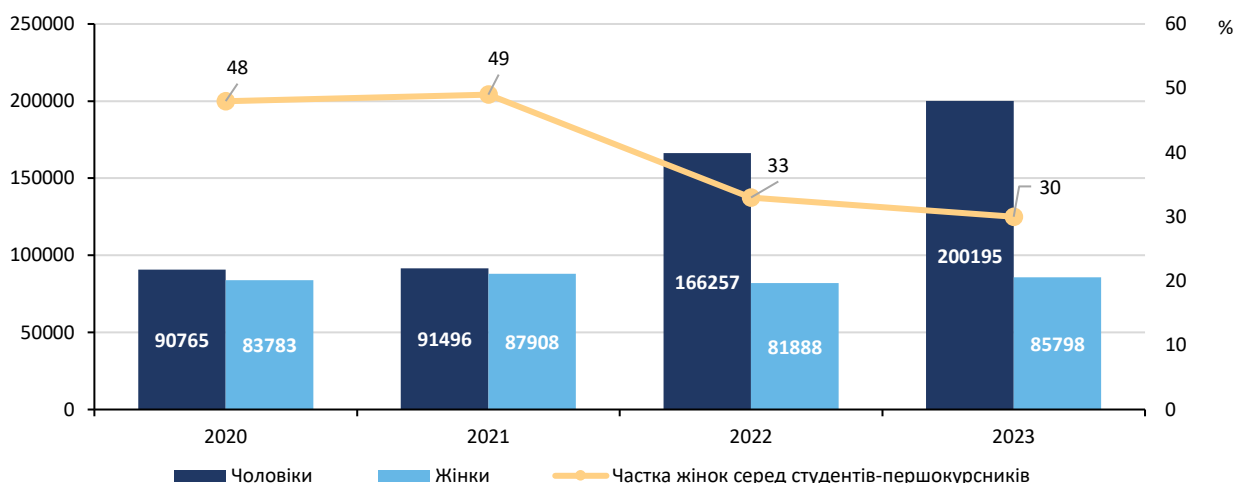


Рисунок 8. Кількість студентів-першокурсників денної форми навчання у закладах вищої освіти за статтю<sup>47</sup>, осіб

<sup>45</sup> Державна служба статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>

<sup>46</sup> Хлопцям це подобається. Університети продовжують заробляти на ухилинтах – нові рекорди воєнного часу. NGL.media. URL: <https://ngl.media/2023/11/02/hloptsyam-tse-podobayetsya/>

<sup>47</sup> Хлопцям це подобається. Університети продовжують заробляти на ухилинтах – нові рекорди воєнного часу. NGL.media. URL: <https://ngl.media/2023/11/02/hloptsyam-tse-podobayetsya/>

Загалом в Україні фахова передвища та вища освіта не є однаково доступною для всіх жінок: існує нерівність за соціально-економічним становищем, за місцем проживання, за станом здоров'я; зберігаються перешкоди для осіб з інвалідністю, для осіб старшого, передусім передпенсійного, віку, які потребують перекваліфікації. Діти з ромських сімей, особливо дівчата, частіше за інших не мають можливостей набути освіти, навіть середню<sup>48</sup>, проте тут даються взнаки радше сімейні й батьківські уподобання. Основними причинами обмеженості можливостей навчатися є відсутність зручного шкільного транспорту, висока вартість необхідного приладдя, а за умов дистанційної освіти (пандемія COVID-19 і небезпека під час бойових дій) – відсутність належного зв'язку, комп'ютерів тощо<sup>49</sup>.

Гендерна нерівність притаманна освітньому процесу ще з моменту обрання дівчатами та юнаками фаху. Даються взнаки відмінності у виборі напрямів навчання, їхньої престижності та конкурентоспроможності на ринку праці<sup>50</sup>, що потім значною мірою впливає на можливості економічної реалізації трудового потенціалу. Як і ринок праці, сфера освітніх послуг на рівнях післясередньої та вищої освіти традиційно чітко поділена з превалюванням чоловіків і жінок в

окремих сферах. Суттєвих змін у розподілі в останні роки не спостерігається.

Дівчата традиційно домінують в гуманітарних науках (90%), журналістиці (85%), охороні здоров'я (82%), соціальній роботі (78%), культурі й мистецтві (77%), сфері обслуговування (76%), освіті й педагогіці (70%). Жінки переважають також серед здобувачів вищої освіти за такими напрямками підготовки, як міжнародні відносини (64%), право (56%), управління та адміністрування (56%), хоча на ринку праці високі адміністративно-управлінські посади залишаються значно більш досяжними для чоловіків.

Максимальне наближення до гендерного паритету спостерігається у таких галузях як ветеринарія, виробництво та технології й природничі науки (45–55%). Галузями фахової передвищої освіти, де домінування чоловіків серед студентства продовжує відтворюватися від відносно помірному до абсолютного, є цивільна безпека (66%), архітектура та будівництво (68%), математика та статистика (76%), аграрні науки та продовольство (82%), інформаційні технології (87%), транспорт (90%), електроніка, автоматизація та електронні комунікації (90%), автоматизація та приладобудування (91%), механічна інженерія (92%), електрична інженерія (94%).

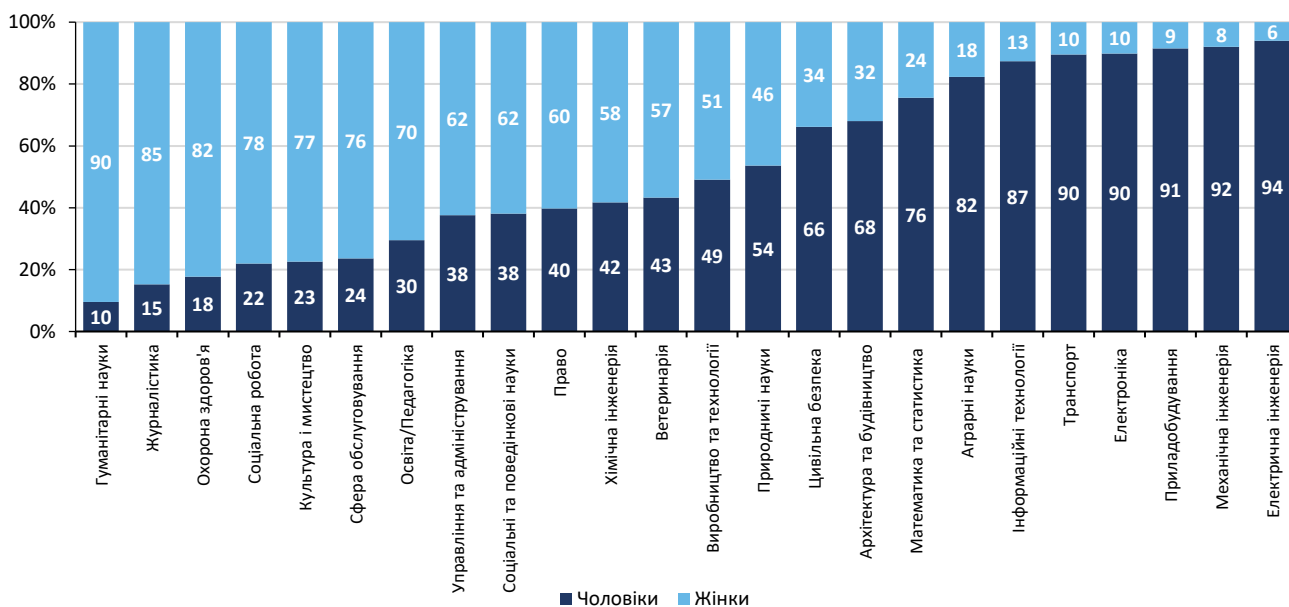


Рисунок 9. Гендерний розподіл студентства закладів фахової передвищої освіти за галузями знань<sup>51</sup>, %

<sup>48</sup> Оцінка впливу війни на людей (червень 2023). URL: <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-09/undp-ua-hia-ukr-2.pdf>

<sup>49</sup> Оперативний гендерний аналіз ситуації в Україні, ООН Жінки та CARE. URL: [https://eca.unwomen.org/sites/default/files/2022-05/RGA%20of%20Ukraine\\_UKR-1.pdf](https://eca.unwomen.org/sites/default/files/2022-05/RGA%20of%20Ukraine_UKR-1.pdf)

<sup>50</sup> Гендерні диспропорції в Україні під час війни. Національний інститут стратегічних досліджень. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/henderni-dysproportsiyi-v-ukrayini-pid-chas-viyny>

<sup>51</sup> Державна служба статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>

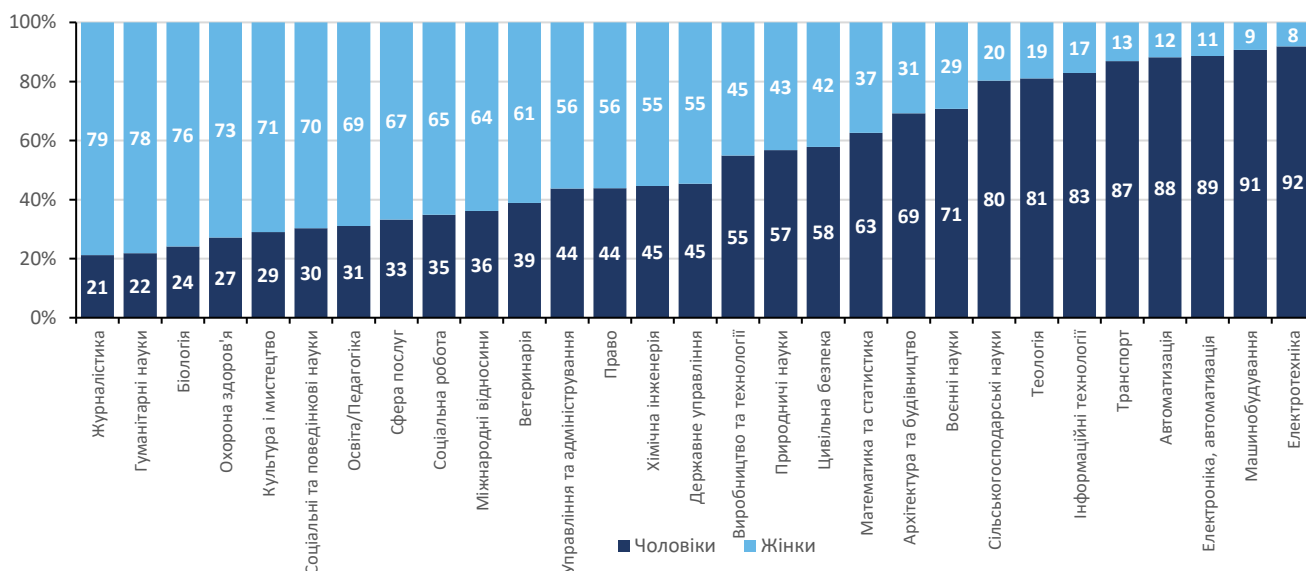


Рисунок 10. Гендерний розподіл студентства закладів вищої освіти за галузями знань<sup>52</sup>, %

З 20% у 2021 році до 69% у 2023 році зростає частка жінок, які при виборі професії керуються власним бажанням, особистими інтересами та вміннями. Однак хоча вплив батьків на вибір професії жінок скоротився з 42% до 37%, їхня підтримка (радіше матеріальна) при виборі жінками професії значно зросла – з 63% до 84%.

Серед позитивних тенденцій варто також назвати зниження з 41% у 2021 році до 35% у 2023 році частки жінок, які не працюють за спеціальністю, набутою в навчальному закладі<sup>53</sup>.

Культурні фрейми та стереотипи у сфері освіти створюють бар'єри для кар'єрного зростання жінок та обіймання ними керівних посад у професійно-технічній, фаховій передвищій та

вищій освіті. Загалом в освіті представленість жінок становить близько 78,3% загальної кількості працюючих у цій сфері. Проте співвідношення жінок і чоловіків відрізняється на різних ланках ієрархії та на різних рівнях освіти. Якщо в закладах дошкільної освіти жінки становлять 98,3% персоналу, то у закладах вищої освіти цей відсоток є значно нижчим<sup>54</sup>.

За даними Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти, на початок 2024 року серед викладацького складу переважають жінки (57%)<sup>55</sup>. Проте вони в меншій мірі, ніж чоловіки мають науковий ступінь доктора наук (14,7% жінок проти 27,9% чоловіків).

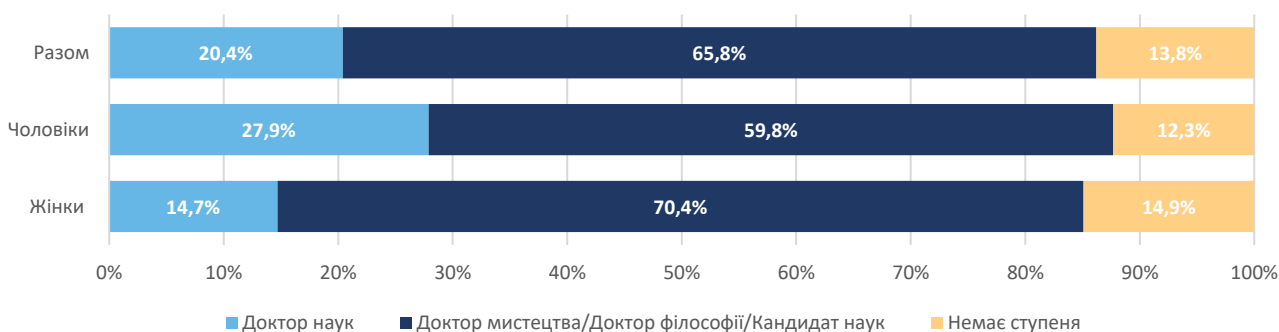


Рисунок 11. Гендерний дисбаланс наявності наукового ступеня у працівників ЗВО у 2023/2024 навчальному році<sup>56</sup>, %

<sup>52</sup> Там само.

<sup>53</sup> Стратегія гендерної рівності в освіті: про що вона насправді і чому це важливо. URL: <https://varosh.com.ua/life/strategiya-gendernoyi-rivnosti-v-osviti-pro-shho-vona-naspravdi-i-chomu-cze-vazhlyvo/>

<sup>54</sup> Стратегія гендерної рівності в освіті: про що вона насправді і чому це важливо. URL: <https://varosh.com.ua/life/strategiya-gendernoyi-rivnosti-v-osviti-pro-shho-vona-naspravdi-i-chomu-cze-vazhlyvo/>

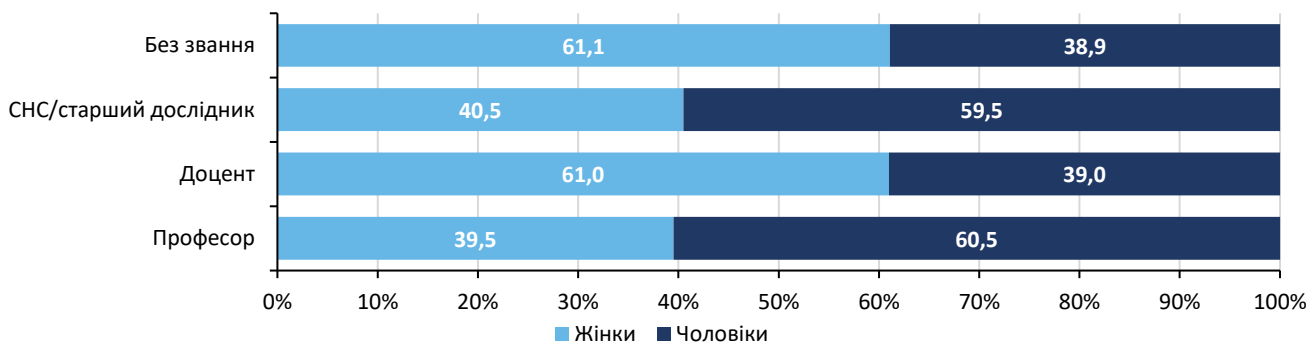
<sup>55</sup> Доповідь про якість вищої освіти в Україні, її відповідність завданням сталого інноваційного розвитку суспільства у 2023/2024 навчальному році.

Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти. URL: <https://naqa.gov.ua/wp-content/uploads/2024/05/%D0%94%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%B4%D1%8C-2023-%D1%80%D0%BE%D0%BA%D1%83.pdf>

<sup>56</sup> Там само.

Серед докторів наук частка чоловіків становить 58,8%, докторів мистецтва – 76,2%, водночас із-поміж кандидатів наук 39% становлять чоловіки, а 61% – жінки, з-поміж докторів філософії ситуація схожа – 38,9% чоловіки та 61,1% жінки. Серед викладачів, які не мають наукового ступеня, 38,3% становлять чоловіки та 61,7% – жінки. Гендерний переки є незаперечним.

Спостерігається дисбаланс і серед працівників ЗВО із вченими званнями: атестат професора мають 21,8% чоловіків і 10,7% жінок, доцента – 39,8% чоловіків і 46,8% жінок, старшого наукового співробітника – 4,3% чоловіків і 2,2% жінок, не мають вченого звання 31,1% чоловіків і 40,2% жінок.



**Рисунок 12. Гендерний дисбаланс наявності вчених звань у працівників ЗВО у 2023/2024 навчальному році<sup>57</sup>, %**

За даними Інституту освітньої аналітики, частка чоловіків серед педагогічного складу закладів загальної середньої освіти у 2022/2023 н. р. становила 7,6%, а жінок – 92,4%. Попри тотальну перевагу жінок, які працюють в освітніх закладах, їх представництво у керівництві є значно нижчим. Так, за даними Державної служби статистики України на 1 листопада 2023 року, частка жінок-керівниць закладів дошкільної освіти становить 99,0%, початкової – 89,7%, загальної середньої освіти – 74,0%. А от на вищих рівнях ще досі спостерігаються культурні фрейми та стереотипи, які є в суспільстві та впливають на можливості кар'єрного зростання жінок (професійно-технічна освіта – 32,3%, фахова передвища – 44,5%, вища – 26,7%)<sup>58</sup>.

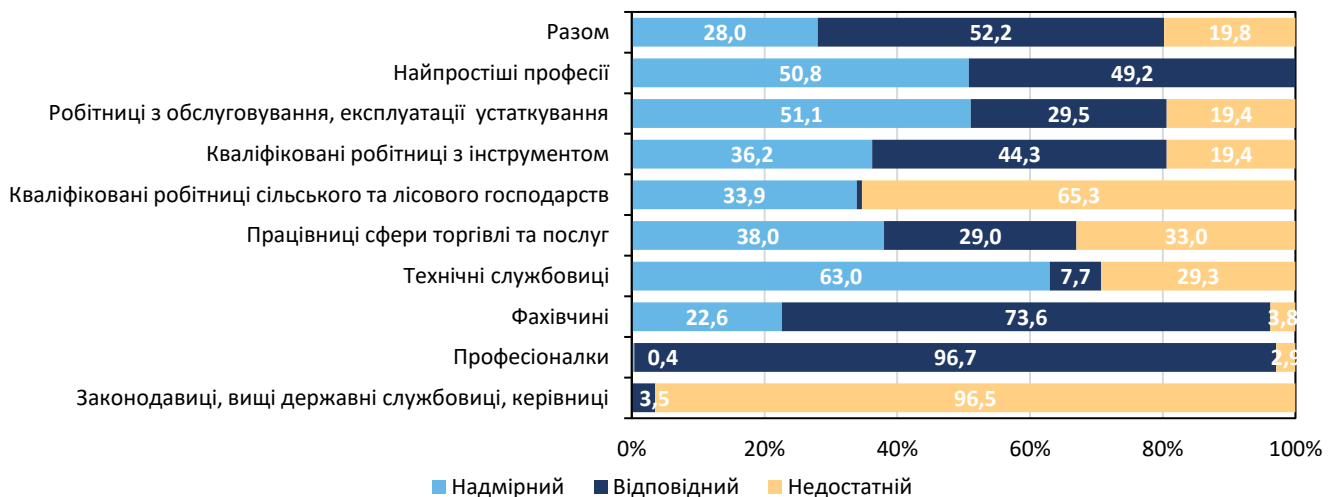
В Україні існує значна невідповідність між професією на робочому місці й освітньою кваліфікацією, що може слугувати індикатором поширеності горизонтальної та вертикальної гендерної сегрегації і значно обмежує реалізацію економічних можливостей жінок. Однією з основних причин цього є недосконала система професійної орієнтації молодих жінок. Неefективність або навіть відсутність профорієнтації призводить до нераціонального вибору професії і сфери майбутньої зайнятості, оскільки за таких умов посилюється вплив батьків, близького оточення та суспільного

середовища, через що відбувається нав'язування сформованих стереотипів щодо професій або видів діяльності, уявлення про престижність або вигідність одних у порівнянні з іншими тощо. Це, своєю чергою, спричиняє відмову жінок від тих професій і видів зайнятості, де їм було б цікавіше навчатись і працювати.

Так, за даними Державної служби статистики України, у 2021 році 47,8% працівниць мали невідповідну кваліфікацію, з яких 28,0% – надмірну та 19,8% – недостатню. Серед професійних груп найвищий рівень відповідності кваліфікації характерний для професіоналок (96,7%) та фахівчинь (73,6%), що зумовлено високими вимогами до їх професійної освіти та досвіду. Найвищі рівні надмірної кваліфікації спостерігаються серед технічних службовиць (63,0%) та представниць найпростіших професій (50,8%), оскільки робота на відповідних робочих місцях не передбачає наявності високого рівня професійних знань/навичок, які до того ж можуть бути достатньо просто отримані безпосередньо на робочому місці. Надвисокий рівень недостатньої кваліфікації (96,5%) серед законодавиць, вищих державних службовиць, керівниць, менеджерок (управительок) пояснюється тим, що до цієї групи переважно належать не професії, а посади, за якими не здійснюється фахова професійна підготовка.

<sup>57</sup> Там само.

<sup>58</sup> Моніторингове дослідження щодо забезпечення педагогічними працівниками впровадження реформи НУШ. URL: [https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2022/11/teaching-staff\\_2022.pdf](https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2022/11/teaching-staff_2022.pdf)



**Рисунок 13. Рівень кваліфікації працівниць за професійними групами та групами професій і спеціальностей згідно з дипломом (посвідченням), %<sup>59</sup>**

Найвищі рівні концентрації жінок як із надмірною (38,0%), так і недостатньою (33,0%) кваліфікаціями притаманний працівницям сфери торгівлі та послуг. Така ситуація зумовлена тим, що, з одного боку, ці професії є одними з найпопулярніших, з іншого – вони не потребують високого рівня кваліфікації, а заклади професійної (професійно-технічної) освіти не забезпечують необхідного обсягу підготовки за цим напрямом.

Припинення збору офіційної інформації про стан ринку праці з початком повномасштабного російського вторгнення не дає змоги релевантно оцінити зміни структури відповідності професій і кваліфікацій за останні два роки. Базуючись на даних щодо випуску кваліфікованих працівниць закладами вищої та фахової передвищої освіти<sup>60</sup>, динаміки кількості зайнятих працівників за видами економічної діяльності<sup>61</sup>, а також з огляду на усталені причини, які традиційно впливали на структуру відповідності професій і кваліфікацій серед жінок, можна очікувати в короткостроковій перспективі:

- збереження структури відповідності рівня кваліфікації за такими професійними групами, як законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі),

професіонали, фахівці та найпростіші професії; даватиметься взнаки незмінність базових передумов співвідношень між відповідною та невідповідною кваліфікаціями, зокрема вимог до наявності досвіду, рівня освіти та розвитку навичок, характерних для цих професійних груп;

- зростання частки надмірно кваліфікованих технічних службовиць і працівниць сфери торгівлі та послуг через відсутність випуску достатньої кількості працівниць цієї групи професій закладами професійної (професійно-технічної) освіти;
- зростання частки працівниць із недостатньою кваліфікацією в таких професійних групах, як кваліфіковані робітниця сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства, кваліфіковані робітниця з інструментом, робітниця з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування; наразі очевидною є необхідність заміщення робочих місць, з яких були мобілізовані чоловіки, що спричиняє поширення серед роботодавців практики підготовки працівниць зазначених професійних груп безпосередньо на робочих місцях.

<sup>59</sup> Робоча сила України 2021: стат. зб. Київ: Державна служба статистики України, 2022. URL: [https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2022/zb/07/zb\\_RS\\_2021.pdf](https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/07/zb_RS_2021.pdf)

<sup>60</sup> Вища та фахова передвища освіта в Україні. URL: [https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/osv/vush\\_osv/arh\\_vuz\\_20\\_u.html](https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/osv/vush_osv/arh_vuz_20_u.html)

<sup>61</sup> Кількість зайнятих працівників у суб'єктів господарювання за видами економічної діяльності (2010–2022). URL: [https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2022/fin/pssg/kzpsg\\_ek\\_2010\\_2021.xlsx](https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2022/fin/pssg/kzpsg_ek_2010_2021.xlsx)



## 5.2. Накопичення навичок та можливості саморозвитку жінок

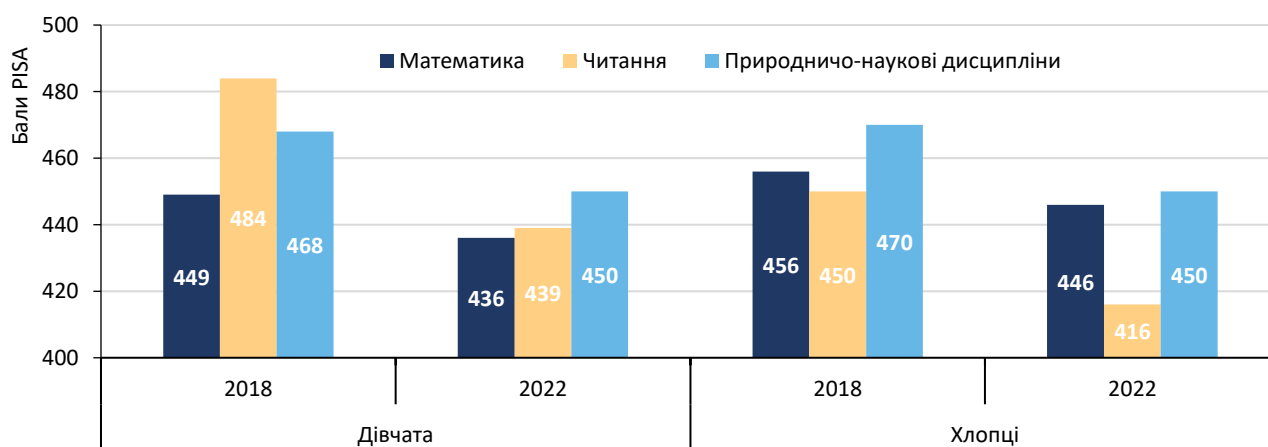
Спостерігаються зміни гендерних відмінностей в успішності навчання у предметних галузях учнівства середньої школи, що в подальшому відображається у поведінкових патернах дівчат і хлопців при виборі майбутньої професії. Упродовж чотирьох років між циклами PISA 2018 і 2022 років результати учнівства у всіх трьох предметних галузях погіршилися як для хлопців, так і для дівчат. Особливо відчутним є зниження результатів у читанні (результати дівчат

погіршилися на 44 бала, а хлопців – на 34 бала, що відповідає втраті понад двох років навчання для дівчат і 1,5 року для хлопців за стандартами PISA). У природничо-наукових дисциплінах втрати для обох статей практично однакові (відповідно 18 і 20 балів). У математиці втрати дещо менші (11 балів для хлопців і 14 балів для дівчат). Різниця в балах між двома циклами PISA для обох статей в усіх трьох галузях є статистично значущою.



*Я ще давно читала дослідження, в якому висувається така думка, що хлопчики більш сильні в математиці, ніж дівчатка. От дівчатка – це гуманітарії: література, твір написати, а хлопчики сильніші в математиці. Але, якщо поглянути на мої класи, а я навчалася в трьох школах, рівень дівчат у точних науках порівняно з хлопчиками був вищий.*

*Керівниця підприємства*



**Рисунок 14. Середня успішність 15-річних підлітків між циклами PISA 2018 та 2022 років з математики, читання та природничо-наукових дисциплін в Україні, за статтю<sup>62</sup>, бали**

Гендерні відмінності в успішності залишалися майже незмінними за більшістю предметів, але помітно зменшились у читанні. Однак скорочення гендерного розриву в читанні (з 33 балів у 2018 році до 23 балів у 2022 році) зумовлене не поліпшенням результатів хлопців, а швидше зниженням успішності дівчат. Імовірно, масштабне закриття шкіл, надмірне наповнення класів у школах із бомбосховищами та в поселеннях із великою кількістю ВПО, масове запровадження дистанційної освіти під час пандемії COVID-19 та значне збереження цієї практики під час повномасштабної агресії більшою мірою вплинуло на дівчат.

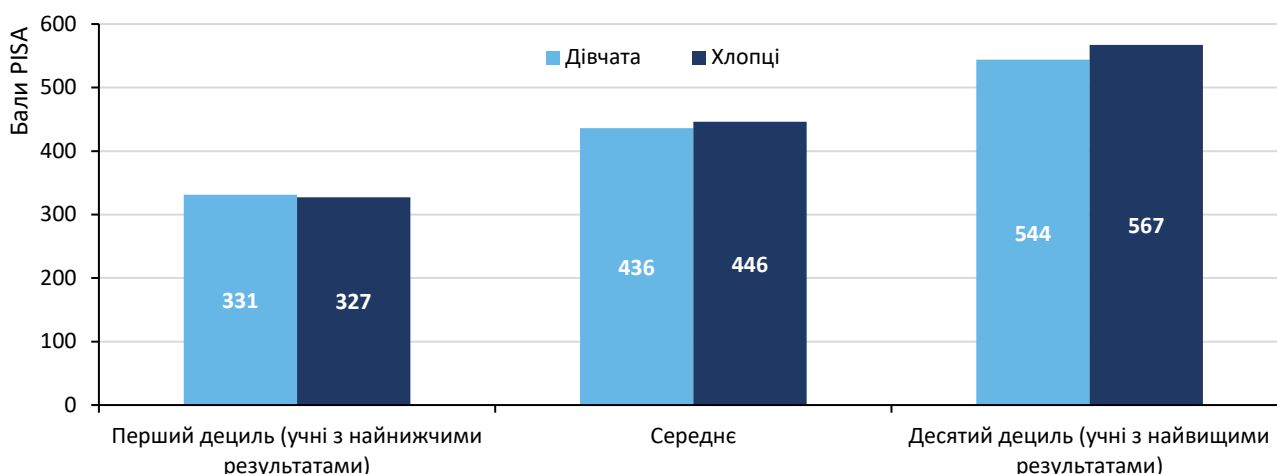
У галузі природничо-наукових дисциплін практично немає розриву в успішності. Водночас дівчата показують гірші результати в математиці. Це підтверджують також дані національного моніторингу якості початкової освіти за 2021 рік<sup>63</sup>, згідно з якими середній результат з математики хлопців дещо вищий (446 балів), ніж дівчат (436 балів). Загальну картину може доповнити аналіз різниці в балах між найбільш і найменш успішними учнями. На рис. 15 відображено не лише гендерні відмінності у середніх результатах, а й відмінності між першим і десятим децилями розподілу.

<sup>62</sup> Національний звіт за результатами міжнародного дослідження якості освіти PISA-2022. URL: [https://pisa.testportal.gov.ua/wp-content/uploads/2023/12/PISA-2022\\_Nacjonalnyj-zvit\\_povnyj.pdf](https://pisa.testportal.gov.ua/wp-content/uploads/2023/12/PISA-2022_Nacjonalnyj-zvit_povnyj.pdf)

<sup>63</sup> Звіт про результати другого циклу загальнодержавного зовнішнього моніторингу якості початкової освіти «Стан сформованості читацької та математичної компетентностей випускників початкової школи закладів загальної середньої освіти», 2021 р.

Гендерний розрив серед учнівства з найнижчими результатами становить 4 бали, при цьому дівчата показують вищі досягнення, а

серед учнівства з найвищими результатами – 23 бали на користь хлопців.



**Рисунок 15. Гендерні відмінності в навчальних досягненнях з математики між найменш та найбільш успішними учнями в Україні<sup>64</sup>, бали**

За результатами опитування на тему «Чим керуються українці при виборі професії», проведеного Фондом народонаселення ООН у 2021 році, більшість українців і українок (56%) вважають, що існують професії лише для чоловіків або лише для жінок. Чоловіки з цим погоджуються більшою мірою (59%), ніж жінки (53%). Таку думку поділяє половина молоді віком від 14 до 24 років<sup>65</sup>. Дівчата досі приділяють менше уваги вивченню STEM-наук, що пов'язано з різними причинами, які лежать і в площині стереотипів щодо участі жінок у науці та інженерії, і у ставленні оточення дівчат (родини, школи, друзів) до цих можливостей. Однак у STEM-сферах жінки недостатньо представлені не тільки тому, що стикаються з упередженнями, а й тому, що навіть не намагаються заявити про себе через сумніви у своїй здатності працювати в технічних галузях<sup>66</sup>.

Про існування усталених стереотипів, що впливають на ранню навчальну спеціалізацію дівчат та їхню успішність у вивченні технічних предметів, свідчать і результати проведених нами глибинних інтерв'ю та фокус-груп. Імовірно, дівчата не обирають математично інтенсивні спеціальності саме через свої уподобання. Важливу роль у виборі спеціальності відіграють професії батьків, інших осіб, які є свого роду

взірцями у рольових іграх. Так, дослідження в інших країнах доводять значно частіший вибір STEM-спеціальностей дівчатами, чиї батьки (передусім матері) працюють у науці чи за технічними професіями. Рольовими моделями можуть бути й учителі природничо-математичних дисциплін у школі, відомі жінки у бізнесі. Саме діяльність успішних жінок у непоширених для них професіях руйнує стереотипи щодо закритості певного фаху для жінок.

На перспективи вивчення технічних дисциплін негативно впливає дефіцит відповідної інфраструктури. За даними Інституту освітньої аналітики<sup>67</sup>, STEM-лабораторії функціонують лише в 5,1% українських закладів загальної середньої освіти. Основною причиною відсутності лабораторій називають брак коштів (85,4%). Найбільшу допомогу у створенні й підтримуванні цих лабораторій надають державні субвенції (31,8%) або кошти громад/міст (32,9%). Серед закладів, де є STEM-лабораторії, лише 38,0% забезпечені необхідним педагогічним персоналом, 31,8% – необхідним обладнанням. Найбільшу потребу для повноцінного функціонування STEM-лабораторії закладів загальної середньої освіти відчують у сучасному обладнанні, особливо у тому, яке стосується віртуальної реальності: окуляри

<sup>64</sup> Там само.

<sup>65</sup> Фонд народонаселення ООН. *Чим керуються українці при виборі професії: Результати національного дослідження громадської думки щодо ключових факторів та стереотипів*. UNFPA, Київ, лютий 2021. URL: [https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/prezation\\_trampoline\\_eng\\_3\\_1.pdf](https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/prezation_trampoline_eng_3_1.pdf)

<sup>66</sup> Гендер і STEM: нерівність здібностей чи самооцінки? URL: <https://trueua.info/news/gender-i-nerivnist-zdibnostej-chi-samoocinki>

<sup>67</sup> Моніторингове дослідження щодо готовності педагогічних працівників до реалізації Нової української школи (інформаційно-аналітичні матеріали). Міністерство освіти і науки України, ДНУ «Інститут освітньої аналітики», 2023. URL: [https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2023/11/teaching-staff\\_2023.pdf](https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2023/11/teaching-staff_2023.pdf)

віртуальної реальності (84,5%), 3D-принтер та віртуальна «Біологічна лабораторія» (по 62,2%), віртуальна «Хімічна лабораторія» (61,0%) тощо.

Жінки загалом схильні до навчання (перенавчання) та накопичення навичок за іншими професіями, однак поточні можливості для цього значно погіршилися. Дослідження «Навички для ринку праці: оцінювання потреб та картування навичок у пріоритетних секторах відновлення» свідчить, що лише 27,7% жінок бажають працювати тільки за тією професією, яку вони вже здобули (серед опитаних чоловіків цей показник становить 32,3%). Натомість більшість респондентів готові оволодіти іншою (ною) професією чи спеціальністю (67,3% опитаних жінок проти 65,8% чоловіків)<sup>68</sup>. В умовах

погіршення добробуту жінки менше користуються приватними послугами неформальної освіти, віддаючи перевагу ваучерам на навчання від ДСЗ, курсам перекваліфікації на самих підприємствах або освітнім хабам на замовлення цих підприємств. У 2023 році понад 18 тис. українців і українок отримали такі ваучери (найчастіше ними користувалися саме жінки – 72%) Найпопулярніші спеціальності серед жінок – це психологія, охорона здоров'я, освіта та соціальна робота. Водночас є тенденція, що жінки все частіше обирають навчання на водійок, охоронниць, трактористок, токарок, електрогазозварувальниць, машиністок електровоза<sup>69</sup>.

« Я готова змінити професію. І на чоловічу також я у принципі готова; якщо, скажімо, фізично це зможу досягнути та подолати, то, звісно, немає меж нашим можливостям. Чи готова я зараз навчатися? Так, ми все життя вчимося. Може це бути системно, може бути несистемно, але я точно відкрита для чогось нового та готова чомусь вчитися на якихось курсах. Академічна освіта мене, більш за все, не влаштує, але загалом вчитися готова.

**Безробітна жінка**

« У нас був запит від «Київпастранс» про те, що їм бракує персоналу та вони з радістю приймуть до себе на роботу жінок. Так у нас виникла ідея запустити курси електромонтерок. Був інтенсивний місяць навчання – теорії та практики. Маємо 18 випускниць. І зараз підшуковуємо місце, де б вони пройшли практику. Потім вони зможуть працевлаштуватися, працювати спершу помічницями електромонтерів і здобувати подальші знання на практиці.

**Представниця громадської організації**

Результати дослідження «Навички для ринку праці: оцінювання потреб та картування навичок у пріоритетних секторах відновлення» свідчать, що майже п'ята частина опитаних жінок готові під час повномасштабної війни отримати нові професії, знання, уміння і навички. Більшість з них (62,5%) готові навчатися на новому робочому місці у процесі роботи (серед чоловіків – 67,3%). За власні кошти готові поступити та навчатись у

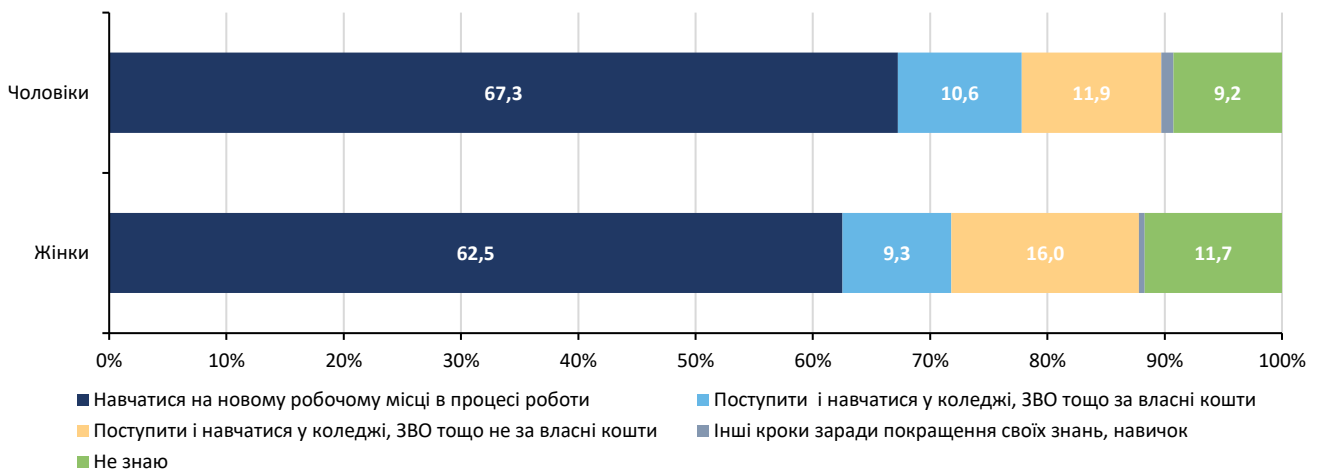
коледжі та ЗВО 9,3%, а не за власні кошти – 16,0% (серед чоловіків – 10,6% і 11,9% відповідно).

Головними причинами, що спонукають жінок до освоєння нових навичок, є нестача грошей (39,9%) та поява привабливих робочих місць (36,9%). Відсутність робочих місць згідно з наявною професією та спеціальністю вказали 17,7% опитаних<sup>70</sup>.

<sup>68</sup> Звіт за проектом «Навички для ринку праці: оцінювання потреб та картування навичок у пріоритетних секторах відновлення», підготовлений у рамках програми «Професійна освіта в Україні/Skills4Recovery», яка реалізується Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, 2024 р.

<sup>69</sup> Підтримка жінок у бізнесі та працевлаштуванні: Мінекономіки розповіло про наявні в Україні програми. URL: <https://espresso.tv/pidtrimka-zhinok-u-biznesi-ta-pratsevlashtuvanni-minekonomiki-rozprovilo-pro-nayavni-v-ukraini-programi>

<sup>70</sup> Звіт за проектом «Навички для ринку праці: оцінювання потреб та картування навичок у пріоритетних секторах відновлення».



**Рисунок 16. Гендерні відмінності у можливостях та пріоритетах навчання й отримання нових знань у дорослому віці, %**

Гендерні аспекти не враховуються належним чином в освітній політиці на всіх рівнях, зокрема це стосується змісту навчальних програм. В Україні існують два важливі документи, які регулюють питання гендерної рівності в освіті: Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року<sup>71</sup> та Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2030 року<sup>72</sup>. Обидва документи спрямовані на поліпшення механізмів забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків. Одним із основних завдань є створення умов для зменшення впливу гендерних стереотипів на вибір майбутньої професії для дівчат і хлопців. Це має досягатися шляхом розширення можливостей отримання STEM-освіти для дівчат, використання однакових за змістом навчальних програм в усіх предметах, відмови від видання підручників з дискримінаційним змістом та застосування позитивних заходів для збільшення кількості дівчат за спеціальностями, які мають найбільший попит на ринку праці.

Уже шість років заклади початкової та середньої освіти навчають учнів за програмами Нової української школи, з'являються нові стратегії, нові вимоги до навчальних програм і підручників. Зокрема, з підручників зникають дискримінаційні та стереотипні зображення й тексти, проводиться антидискримінаційна експертиза навчального контенту, в освітній процес активно впроваджуються фемінітиви. Проте хоча в

загальноосвітніх навчальних закладах і зафіксовано збільшення на 42% частки підручників, що враховують антидискримінаційний підхід, якість таких навчальних матеріалів є не завжди задовільною<sup>73</sup>.

Дискримінація за ознакою статі залишається проблемою при вивченні таких предметів, як трудове навчання та захист Вітчизни. Помітними є також низький рівень гендерної чутливості серед освітян, відсутність комплексної системи гендерної освіти та обмеженість доступності спеціальних тренінгів і навчальних програм для освітян та розробників політики у сфері освіти. Тривожним є факт, що підручники та навчальні програми все ще недостатньо уваги приділяють таким важливим темам, як гендерна рівність, протидія домаганням, запобігання гендерно зумовленому насильству, сексуальна орієнтація та гендерна ідентичність.

Отже, основними проблемами та бар'єрами реалізації економічних можливостей жінок у сфері освіти в Україні є:

- вертикальна та горизонтальна гендерна сегрегація в освіті;
- високий рівень поширення гендерних стереотипів у процесі виховання та навчання у школі й при виборі професії;
- низький рівень застосування гендерних підходів у розробці та впровадженні програм підготовки здобувачів освіти;

<sup>71</sup> 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 КМУ від 20 грудня 2022 року № 1163-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>

<sup>72</sup> Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2030 року. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uriadom-skhvaleno-derzhavnu-stratehiu-zabezpechennia-rivnykh-prav-ta-mozhlyvostei-zhinok-i-cholovikiv-na-period-do-2030-roku>

<sup>73</sup> Гендерний профіль країни: Україна. URL: <https://euneighbourseast.eu/uk/news/publications/gendernyj-profil-krayiny-ukrayina/>

- обмеженість доступу до навчання для різних груп учениць і студенток, насамперед мешканок сільських поселень, ромських дітей, осіб з інвалідністю та осіб передпенсійного віку, які потребують перекваліфікації;
- обмеженість доступу до дистанційної освіти для сімей із низьким рівнем доходу, багатодітних сімей, дітей, які проживають у сільській місцевості, дітей з інвалідністю та інших вразливих груп дітей і сімей;
- низька частка дівчат-студенток у STEM-освіті;
- відсутність ефективної системи професійної орієнтації жінок, що відкриває можливості

для поширення гендерних стереотипів щодо вибору професії, професійного навчання, працевлаштування та побудови кар'єри;

- низька ефективність або відсутність взаємодії між навчальними закладами, які здійснюють професійну підготовку, та роботодавцями щодо визначення їхніх потреб у кваліфікованих кадрах, що призводить до підготовки жінок за професіями, попит на які може бути обмежений;
- обмежений доступ до програм підвищення кваліфікації або перекваліфікації жінок, які хочуть змінити раніше обрану професію.



## 6. ПОТЕНЦІАЛ ЗАЙНЯТОСТІ ЖІНОК НА РИНКУ ПРАЦІ

### 6.1. Проблема працевлаштування та сталого закріплення на робочому місці

Результати дослідження причин та масштабів звільнення жінок, їх можливостей знаходити роботу та працевлаштовуватися свідчать про наявність значних проблем у сфері працевлаштування та сталого закріплення жінок на робочому місці. Ще до початку повномасштабного вторгнення в Україні спостерігалось зростання кількості безробітних жінок та загального рівня їх безробіття. Так, за даними Державної служби статистики України, у 2021 році статус безробітних мали 841,6 тис. жінок, тоді як у 2019 році їхня кількість складала 679,8 тис. осіб, рівень жіночого безробіття за цей же період виріс з 7,9 до 10,2%. Основний внесок у зростання цих показників був забезпечений збільшенням безробіття жінок віком 15–24 роки (рівень безробіття у цій віковій групі протягом 2019–2021 років зріс з 15,3% до 20,3%) та 35–39 років (з 8,0% до 12,1%)<sup>74</sup>. Це молоді жінки, які не мали можливості працевлаштуватися та закріпитися на робочому місці через брак досвіду й упереджене ставлення роботодавців щодо перспектив народження ними дітей та використання відпустки по догляду за дитиною, лікарняних тощо. Для жінок 35–39 років найбільшими бар'єрами працевлаштування, ймовірно, були необхідність відновлення навичок після виходу із тривалої відпустки та бажання знайти підходящу роботу, яка б дозволяла їм приділяти більше уваги сім'ї, догляду та вихованню дітей в умовах обмеженого доступу до відповідних закладів.

Згортання або повне припинення діяльності значної кількості підприємств, масштабне переміщення населення із зони бойових дій до поселень із доволі вузьким ринком праці, відсутність необхідної кількості закладів

дитячого дошкільного та позашкільного виховання істотно обмежили реалізацію економічних можливостей жінок. Так, за даними Конфедерації роботодавців України, за 2022 рік і 10 місяців 2023 року компанії звільнили майже вдвічі більше жінок, ніж чоловіків (1,5 млн жінок проти 0,78 млн чоловіків)<sup>75</sup>. Частина з них перейшла до активного пошуку роботи, а частина, через зневіру та відсутність реальних можливостей працевлаштування, - до стратегії економічної неактивності.

Через припинення офіційних обстежень робочої сили оцінити проблеми безробіття серед жінок за офіційними даними можливо лише з даних Державної служби зайнятості, що охоплюють тільки зареєстроване безробіття – масштаби ж повного безробіття жінок є набагато більшими. Кількість зареєстрованих безробітних жінок скоротилася з 670,3 тис. у 2021 році до 348,0 тис. осіб у 2023 році. Проте такі зміни не були пов'язані зі зменшенням імовірності вивільнення жінок або скороченням терміну пошуку ними роботи та працевлаштування. Головними причинами є окупація частини території України, де відсутня реєстрація безробітних, та вимушений масштабний виїзд жінок за кордон. На скорочення кількості зареєстрованих безробітних жінок також вплинуло зменшення припустимих термінів перебування на обліку в ДСЗ та обсягів виплат допомоги по безробіттю<sup>76</sup>. Разом з тим на фоні помітного скорочення кількості офіційно безробітних жінок, їх питома вага серед усіх безробітних зростає. Це, в першу чергу, обумовлено небажанням чоловіків реєструватися безробітними, оскільки реєстрація вимагала від них відмітки про військовий облік<sup>77</sup>.

<sup>74</sup> Робоча сила України 2021: стат. зб. Київ: Державна служба статистики України, 2022. URL: [https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2022/zb/07/zb\\_RS\\_2021.pdf](https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/07/zb_RS_2021.pdf)

<sup>75</sup> Ринок праці втратив понад 2 млн осіб: який бізнес постраждав від мобілізації працівників у ЗСУ. URL: <https://focus.ua/uk/eksklyuzivnyy/621976-rinok-praciv-trativ-ponad-2-mln-osib-yakij-biznes-postrazhdav-vid-mobilizaciyi-pracivnikiv-u-zsu>

<sup>76</sup> Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці» від 21.09.2022 р. № 2622-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2622-20#Text>

<sup>77</sup> Постанова КМУ від 30 грудня 2022 р. № 1487 «Про затвердження Порядку організації та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних та резервістів». URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennia-poriadku-orhanizatsii-ta-vedennia-viiskovoho-obliku-pryzovnykiv-viiskovozoboviazanykh-ta-rezervistiv-i301222-1487>

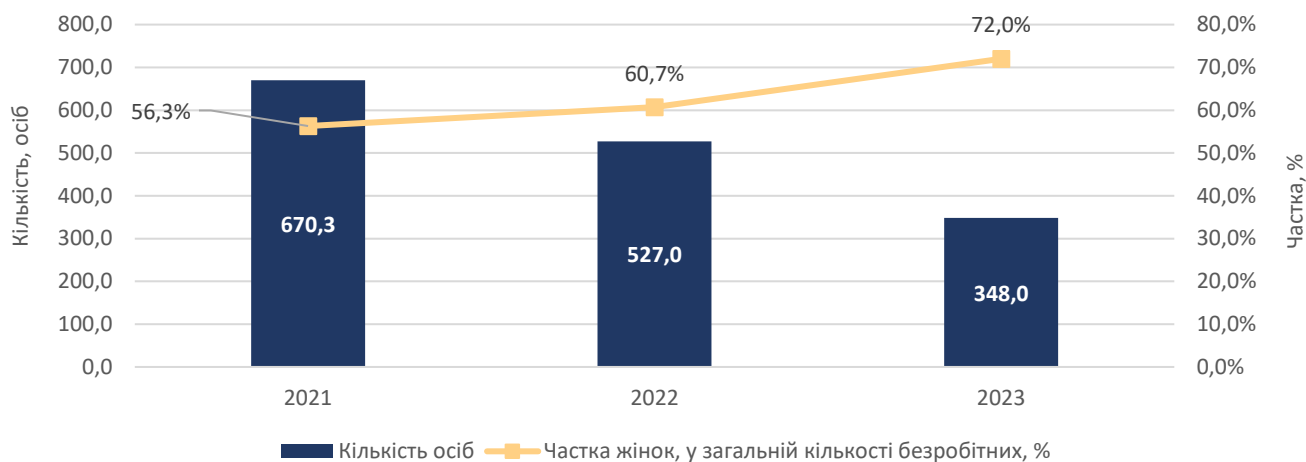


Рисунок 17. Динаміка кількості та частки зареєстрованих безробітних жінок у 2021–2023 роках<sup>78 79 80</sup>

За даними соціологічного дослідження<sup>81</sup>, повний рівень безробіття серед жінок у 2023 році є нижчим, ніж серед чоловіків: 12,3% проти 15,7%. Найвищим цей показник є серед жінок 18–24 років (31,4%), 25–29 років (15,1%) та 30–

34 років (14,3%), що віддзеркалює активність цих груп у реалізації економічних можливостей, з одного боку, та існування значних бар'єрів попри наявний дефіцит кадрів в економіці – з іншого.

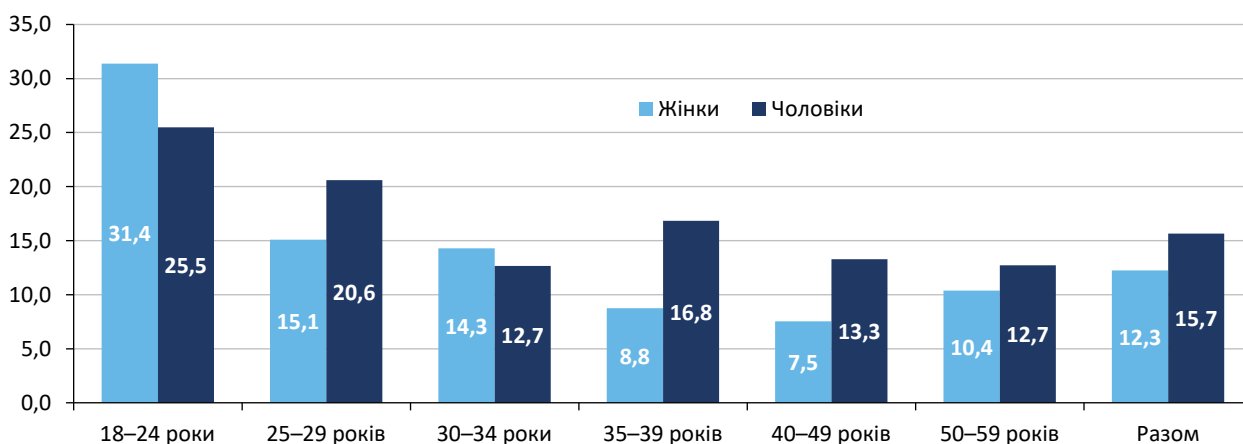


Рисунок 18. Рівні безробіття за віком серед чоловіків та жінок у 2023 році<sup>82</sup>, %

Жіноче безробіття в Україні як до початку повномасштабного вторгнення, так і зараз має довготривалий характер (близько 34% безробітних жінок не працюють та не можуть знайти роботу понад рік). У таких умовах закономірно, що майже 11% жінок відчувають зневіреність у перспективах знайти підходящу роботу<sup>83</sup>. Це пов'язано з комплексом причин: по-перше, зі структурною розбалансованістю ринку, по-друге, з наявністю бар'єрів та стереотипів

щодо жінок, а по-третє, з прагматичним бажанням окремих жінок залишатись у цьому статусі, зокрема для отримання допомоги по безробіттю. Однак тривале перебування у статусі безробітних негативно впливає на перспективи майбутнього працевлаштування як з економічних, так і з психологічних причин, що зменшує загальні можливості реалізації потенціалу таких жінок.

<sup>78</sup> Ситуація на зареєстрованому ринку праці та діяльність ДСЗ за січень-грудень 2021 р. URL: [https://old.dcz.gov.ua/sites/default/files/infocfiles/sytuaciya\\_na\\_zarejestrovanomu\\_rp\\_ta\\_diyalnist\\_dsz\\_12\\_2021\\_0.xlsx](https://old.dcz.gov.ua/sites/default/files/infocfiles/sytuaciya_na_zarejestrovanomu_rp_ta_diyalnist_dsz_12_2021_0.xlsx)

<sup>79</sup> Ситуація на зареєстрованому ринку праці та діяльність ДСЗ за січень-грудень 2022 р. URL: [https://old.dcz.gov.ua/sites/default/files/infocfiles/sytuaciya\\_na\\_zarejestrovanomu\\_rp\\_ta\\_diyalnist\\_dsz\\_12\\_2022\\_0.xlsx](https://old.dcz.gov.ua/sites/default/files/infocfiles/sytuaciya_na_zarejestrovanomu_rp_ta_diyalnist_dsz_12_2022_0.xlsx)

<sup>80</sup> Ситуація на зареєстрованому ринку праці та діяльність ДСЗ за січень-грудень 2023 р. URL: [https://old.dcz.gov.ua/sites/default/files/infocfiles/sytuaciya\\_na\\_zareyestr\\_rp\\_ta\\_diyalnist\\_dsz\\_12\\_2023\\_0.xlsx](https://old.dcz.gov.ua/sites/default/files/infocfiles/sytuaciya_na_zareyestr_rp_ta_diyalnist_dsz_12_2023_0.xlsx)

<sup>81</sup> Результати соціологічного опитування, що проводилося соціологічною службою Центру Разумкова з 28 вересня по 4 жовтня 2023 р.

<sup>82</sup> Там само.

<sup>83</sup> Результати соціологічного опитування, що проводилося соціологічною службою Центру Разумкова з 28 вересня по 4 жовтня 2023 р.

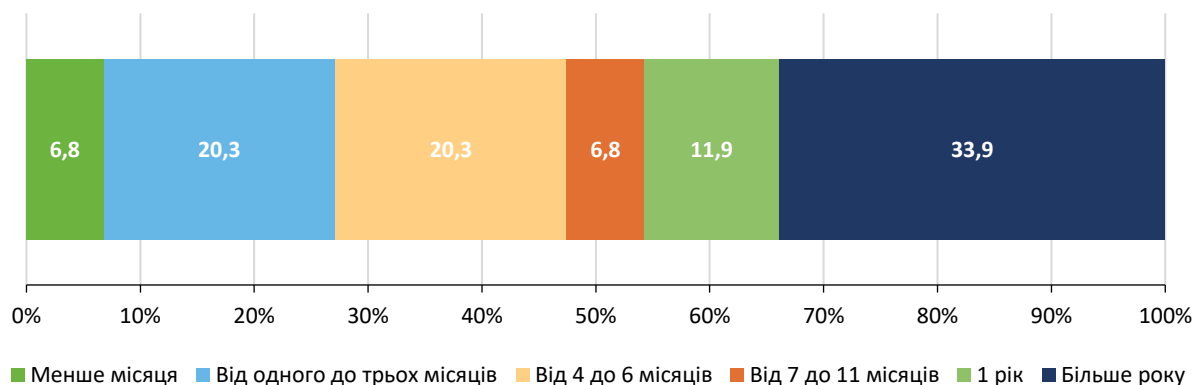


Рисунок 19. Тривалість безробіття жінок за даними соціологічного дослідження<sup>84</sup>, %

Український ринок праці в умовах війни зазнає значних змін – від дефіциту робочих місць на її початку до постійного зростання дефіциту робочої сили на нинішньому етапі, наслідком чого є певне покращення можливостей працевлаштування та сталого закріплення жінок на робочому місці. З високою ймовірністю можна очікувати збереження цієї тенденції і в майбутньому через вихід значної кількості

чоловіків з ринку праці з причин, пов'язаних із воєнним діями, а в подальшому – з потребами їхньої фізичної та соціальної адаптації або реабілітації, відновлення чи отримання нових професійних знань і навичок. За таких умов зростання потреби в робочій силі може бути забезпечене за рахунок більш активного залучення жінок до відновлення економіки



*Зараз, здається, у жінок розширилися можливості. Роботодавці беруть жінок на ті вакансії, де раніше вони бачили лише чоловіків. Багато чоловіків стали на захист Вітчизни. З'явилися вакансії, і роботодавці готові розглядати кандидатури жінок, дати їм можливість навчатися, перекваліфікуватися, стажуватися, щоб заповнити ці вакансії. Не може же зупинитися виробництво ...*

*Представниця державного центру зайнятості*

Проте на фоні зростання можливостей працевлаштування жінок, що сформувались як відповідь на скорочення чисельності працездатних чоловіків в економіці та дефіцит робочої сили, спостерігається формування нових дискримінаційних факторів і бар'єрів у реалізації

трудового потенціалу жінок. Одним із них є посилення конкуренції між чоловіками та жінками за якісні робочі місця, внаслідок чого поширюється дискримінаційна практика найму на високооплачувані та перспективні робочі місця переважно чоловіків<sup>85</sup>.



*Я стикнулася з ситуацією, що при пошуку роботи роботодавці стали частіше обирати чоловіків, особливо коли це привабливі робочі місця з соціальним пакетом, гарною заробітною платою. Ти проходиш усі етапи співбесіди і вже на етапі оферу тобі відмовляють, а потім ти дізнаєшся, що на цю посаду взяли чоловіка; і таке було неодноразово.*

*Безробітна жінка*

<sup>84</sup> Результати соціологічного опитування, що проводилося соціологічною службою Центру Разумкова з 28 вересня по 4 жовтня 2023 р

<sup>85</sup> Узагальнена інформація, отримана в ході проведення фокус-групових досліджень в межах проєкту «Виклики розширення прав і можливостей жінок на ринку праці та в підприємстві в умовах повномасштабної війни та гендерно відповідального відновлення України».

Зростає не завжди справедлива конкуренція між чоловіками та жінками в галузях, що мають можливості бронювання працівників від мобілізації (освіта, наука, критична інфраструктура, галузі забезпечення Збройних сил України). Жінки зазначають не тільки ускладнення працевлаштування в цих галузях, а й загрозу незаконного звільнення жінок або скорочення

навантаження через бажання роботодавця звільнити місця для працевлаштування чоловіків. Такі ситуації почали спостерігатися навіть у галузях, які мають превалювання зайнятих жінок, наприклад в освіті. Інші ж галузі критичної інфраструктури, зокрема енергетика, де і раніше працювали здебільшого чоловіки, стали через це ще менш доступними для жінок.

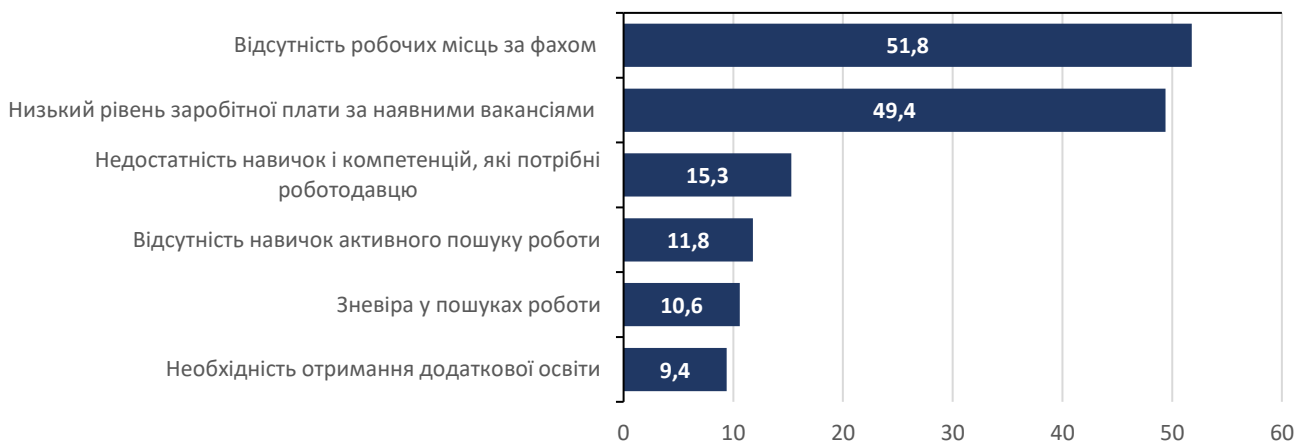


*Наприкінці цього навчального року частину жінок у нашій школі було звільнено або скорочено навантаження на наступний навчальний рік. Це все робиться при значному дефіциті персоналу в школі. На вакантні години та робочі місця директор хоче найняти чоловіків, щоб забезпечити їм бронювання.*

**Вчителька**

Окремим викликом для працевлаштування жінок є структурний дисбаланс вакансій. Зокрема, для майже 52% жінок основною причиною їх поточного безробіття є відсутність робочих місць за фахом, а для 15% – недостатність вмій і навичок, потрібних за фахом.<sup>86</sup> Вагомою перешкодою є непристосованість окремих робочих місць до

фізіологічних особливостей жінок. Вирішення цієї проблеми часто потребує додаткових капіталовкладень, на які роботодавці не завжди готові. Через це виникає глобальна проблема перепрофілізації та впровадження освітніх програм навчання жінок, накопичення додаткових вмій і навичок, сприяння модернізації робочих місць тощо.



**Рисунок 20. Основні причини неможливості працевлаштуватися, на думку жінок<sup>87</sup>, %**

Загалом в українському суспільстві спостерігається тенденція до зниження гендерного розмежування у сприйнятті професій. Так, у 2023 році 47% жінок вважали, що в Україні не існує розмежування професій, порівняно з 33% у 2021 році<sup>88</sup>. Проте вплив внутрішніх стереотипів

щодо тих чи інших сфер діяльності ще залишається значним. Коли питання стосується особистого професійного розвитку, жінки часто не готові обирати нові траєкторії розвитку у сферах діяльності з їхньою малою представленістю, мотивуючи це складністю та неprestижністю.

<sup>86</sup> Результати соціологічного опитування, що проводилося соціологічною службою Центру Разумкова з 28 вересня по 4 жовтня 2023 р.

<sup>87</sup> Там само.

<sup>88</sup> Вплив повномасштабної війни на вибір професії. URL: [https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/ukr\\_2023\\_vplyv\\_povnomasshtabnoi\\_viyny\\_na\\_vybir\\_profesii.pdf](https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/ukr_2023_vplyv_povnomasshtabnoi_viyny_na_vybir_profesii.pdf)

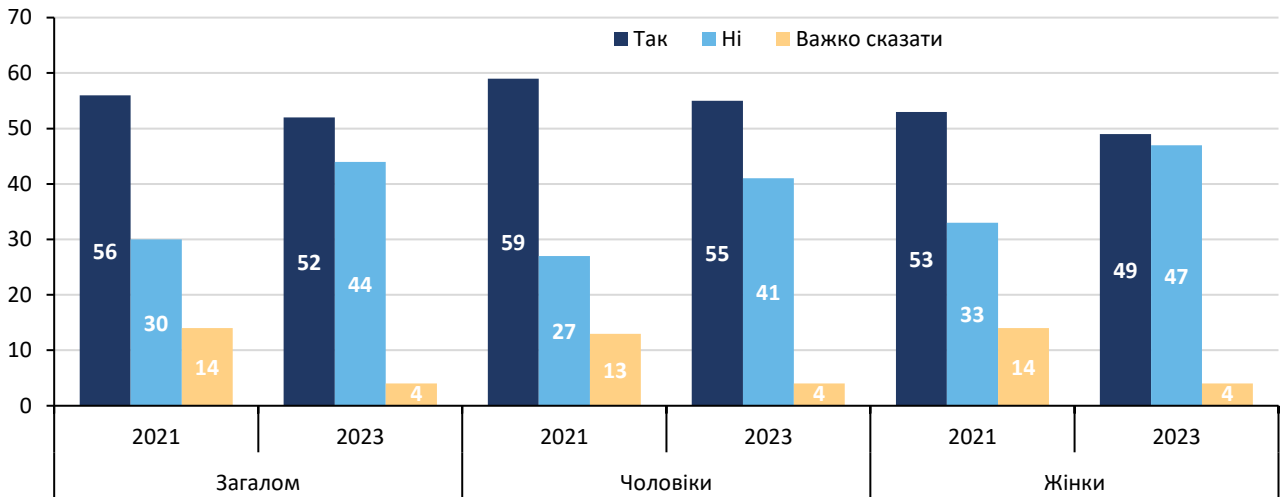


Рисунок 21. Наявність розмежування чоловічих та жіночих професій, на думку населення України<sup>89</sup>, %

« Я думаю, що сьогодні ця межа між чоловічими та жіночими професіями стирається. Але я не готова йти працювати зараз на завод або водійкою, навіть якщо мені запропонують достатньо велику зарплату, бо це важко та неprestижно.

### Безробітна жінка

Ключовим фактором, який може спонукати до зміни професії, безробітні жінки називають розмір заробітної плати (74% безробітних жінок),

вагоме місце також посідає транспортна доступність місця роботи (52%).



Рисунок 22. Умови, за яких безробітні жінки погодились би змінити вид професійної діяльності<sup>90</sup>, %

Не викликає сумнівів наявність дискримінації жінок на ринку праці за віком. Найбільш уразливими є молоді жінки до 30 років та жінки старше 45 років. Перше обмеження зазвичай

штучно формують роботодавці через імовірне народження дитини та/або наявність маленьких дітей. Друге є класичним прикладом поєднання ейджизму з гендерною дискримінацією.

<sup>89</sup> Вплив повномасштабної війни на вибір професії. URL: [https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/ukr\\_2023\\_vplyv\\_rovnomasshtabnoi\\_viyuny\\_na\\_vybir\\_profesii.pdf](https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/ukr_2023_vplyv_rovnomasshtabnoi_viyuny_na_vybir_profesii.pdf)

<sup>90</sup> Звіт за проектом «Навички для ринку праці: оцінювання потреб та картування навичок у пріоритетних секторах відновлення», підготовлений у рамках програми «Професійна освіта в Україні/Skills4Recovery», яка реалізується Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, 2024 р.





*Коли я прийшла на співбесіду, у мене одразу спитали, чи планую я найближчим часом заводити дітей, адже у мене молодий вік (мені 26 років). Я сказала, що зараз ні, але в принципі, в майбутньому, звісно. Мені відмовили, розуміється, це не вказали як причину, але це була саме вона.*

**Жінка з числа ВПО**



*Молоді дуже важко знайти роботу зараз; по-перше, мало досвіду і роботодавці через це не хочуть брати, по-друге, перспективи мати дітей, що потребує більшого часу для їх виховання. Чоловікам з цим простіше.*

**Безробітна жінка**

Проблема ейджизму є характерною для обох статей, однак його комбінація з гендерною дискримінацією неминуче призводить до суттєво вищої вразливості жінок. Імовірність працевлаштування жінки у віці 45+ є утричі нижчою, ніж чоловіка цього віку. Головним аргументом відмов у працевлаштуванні роботодавці зазначають застарілість знань і навичок, хоча на думку жінок під цим часто криються інші мотиви або наперед суб'єктивно

упереджене ставлення. Адже, як свідчать численні дослідження навичок в Україні, жінки демонструють більшу готовність до перекваліфікації та навчання, ніж чоловіки такої самої вікової групи. Зокрема, 72% жінок готові у випадку втрати роботи пройти перенавчання та здобути нові навички, які б дозволили їм працевлаштуватися (проти 45% чоловіків цієї самої групи)<sup>91</sup>.



*Якщо тобі вже 45 плюс, тобі звичайно в обличчя не скажуть, що тебе не беруть на роботу, тому що тобі 45 плюс або 55 плюс. Знайдуть масу інших причин відмовити. І самі тихенько будуть шукати підходящу за віком кандидатуру.*

**Безробітна жінка**



*Можливо, ви цього не побачите у статистиці чи в офіційних звітах, але ми спілкуємося з жінками, і вони нам говорять про те, що їм влаштуватися важче, ніж чоловікам. Їм частіше відмовляють. Їм можуть відмовити у співбесіді через те, що вони жінки. І якщо жінка віком 45–55+, ці проблеми ще й подвоюються. Так, цей факт правдивий.*

**Працівниця державного центру зайнятості**

Сімейний стан та наявність маленьких дітей є дуже впливовим фактором щодо можливостей реалізації жінки у сфері зайнятості. Передусім збільшується обсяг неоплачуваної домашньої роботи, що стає бар'єром для виходу на ринок праці, роботи повний робочий день та реалізації своїх професійних цілей. У сучасних українських реаліях наявність маленьких дітей часто є дискримінаційним чинником при прийомі на роботу, для кар'єрного зростання й отримання певних соціальних гарантій. У регіонах, що мають більш патріархальну систему суспільного укладу (найбільше це проявляється в західній і

центральної Україні), трапляються випадки, коли в консервативних родинах чоловік і родичі жінки диктують умови пріоритетності гендерних ролей та виконання сімейних обов'язків, фактично не дозволяють або ставлять перепони жінці для працевлаштування і кар'єрного зростання.

Значно більша залученість жінок до виховання дітей порівняно з чоловіками спричиняє існування реального, а не тільки штучного дефіциту сучасних вмій, знань і навичок для працевлаштування. Дослідження Центру Разумкова виявили, що з проблемою

<sup>91</sup> Звіт за проектом «Навички для ринку праці: оцінювання потреб та картування навичок у пріоритетних секторах відновлення», підготовлений у рамках програми «Професійна освіта в Україні/Skills4Recovery», яка реалізується Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, 2024 р.

недостатності навичок і компетенцій, потрібних роботодавцю, під час пошуку роботи стикаються 15,3% безробітних жінок<sup>92</sup>. У фокус-групових дискусіях з'ясовано, що ці проблеми зумовлені тривалим перебуванням у відпустці по догляду

за дитиною та втратою через це актуальних знань і навичок, бажанням або необхідністю зміни виду діяльності, завищеними вимогами роботодавців до посад і навичок<sup>93</sup>.

« Я розумію, що поки я перебувала у відпустці по догляду за дитиною, усе дуже змінилося. З'явилися нові програми, методи роботи, які стоять на межі декількох галузей. Навіть коли я розглядаю вакансії, що є релевантними моєму попередньому досвіду, розумію, що не підходжу на половину з них.

#### Безробітна жінка

Безробітним жінкам важче знайти роботу, ніж чоловікам, через сформовану особисту невпевненість у собі та своїх силах. Поширеною для української практики є ситуація, коли жінки при формуванні резюме та проходженні співбесіди несвідомо занижують свої досягнення,

знання та досвід, через що в очах роботодавця виглядають менш конкурентоспроможними. Причини цієї ситуації лежать і у стартових умовах виховання дівчат та особистих упередженнях, які є у жінок, і в життєвому досвіді, що сформував у жінок задані поведінкові моделі.

« Я стикаюся з бар'єром: вважаю, що можу не підходити для якоїсь вакансії, хоча в мене є і навички, і вміння, але в моїй голові мене стопорить: ні, це не для тебе, ти втратила свій час, ти втратила ці навички.

#### Безробітна жінка

Одним із бар'єрів, який заважає жінкам пришвидшувати процедуру працевлаштування, є відсутність у них необхідних навичок щодо пошуку роботи, створення резюме, поведінки на співбесіді тощо. Частково в українській практиці ці навички дає ДСЗ на етапі допомоги безробітним, але через низький рівень звернення населення до цієї інституції жінки

часто не використовують навіть ті можливості які є (лише 45% опитаних безробітних жінок зверталися до центру зайнятості)<sup>94</sup>. У результаті, неготовність реєструватись у центрі зайнятості та брак інформації щодо послуг, які він надає, суттєво зменшує рівень охоплення жінок програмами перенавчання, створення власної справи тощо.



Рисунок 23. Основні способи пошуку вакансій безробітними жінками<sup>95</sup>, %

<sup>92</sup> Результати соціологічного опитування, що проводилося соціологічною службою Центру Разумкова з 28 вересня по 4 жовтня 2023 р.

<sup>93</sup> Узагальнена інформація, отримана в ході проведення фокус-групових досліджень в межах проєкту «Виклики розширення прав і можливостей жінок на ринку праці та в підприємстві в умовах повномасштабної війни та гендерно відповідального відновлення України».

<sup>94</sup> Результати соціологічного опитування, що проводилося соціологічною службою Центру Разумкова з 28 вересня по 4 жовтня 2023 р.

<sup>95</sup> Там само.

Через наявність додаткових вимог до робочого місця, спричинених необхідністю поєднання роботи з виконанням домашніх обов'язків, жінкам важче працевлаштуватися та бути конкурентоспроможними. Найпоширенішими причинами відмови жінок від робочого місця є: транспортна недоступність місця роботи (оптимальною відстанню до роботи жінки

вважають до 30 хвилин громадським транспортом); відсутність гнучкого графіку; наявність понаднормової роботи (яка часто не оплачується); неформальний характер зайнятості; досвід недоброчесної поведінки компанії з персоналом; низький рівень оплати праці<sup>96</sup>.

« Жінки висувають додаткові умови до роботи та до роботодавців, особливо якщо мають неповнолітніх дітей. Жінкам важче знайти роботу, тому що їм необхідний або гнучкий графік, або місце роботи поближче до дому для того, щоб була можливість дітей забирати, наприклад, із дитячого садочка або якимось чином контролювати відвідування дитиною школи, особливо якщо це молодші класи.

*Кар'єрна радниця центру зайнятості*

« Обираючи роботу, я орієнтуюся на можливості 30-хвилинної доступності до дому. Для мене це максимально важливо.

*Безробітна жінка*

Жінки є більш адаптивними до змін та швидше пристосовуються до нового робочого місця, вони є більш відкритими до здобуття нових знань і навичок – це зазначають роботодавці в окремих дослідженнях<sup>97</sup>. З іншого боку, як свідчать статистичні дані, жінки є більш вразливими до звільнення з ініціативи роботодавців (близько 33% порівняно з 21,5% безробітних чоловіків). Це

свідчить, що проблема звільнень жінок лежить не у площині їхньої некомпетентності, а в дискримінації жінок на робочому місці, зокрема через сформовані гендерні ролі та стереотипи в суспільстві, які роблять безробіття жінки більш прийнятним, ніж чоловіка, котрий за наявними стереотипними уявленнями має матеріально забезпечувати родину.

« Вони майже монументальні, ці стереотипи: чоловік повинен утримувати сім'ю, повинен отримувати більшу заробітну плату, а отже, повинен більше працювати.

*Жінка-ВПО*

« На попередньому місці роботи було скорочення, і керівник, обираючи кого звільнити, обрав мене – жінку, але при цьому залишив на посаді мого колегу-чоловіка, хоча реально його результативність продажів була набагато меншою за мою.

*Безробітна жінка*

Узагальнюючи, можна виокремити такі бар'єри та стереотипи на шляху працевлаштування й закріплення жінок на робочому місці:

- дискримінація жінок через звуження доступу до галузей економіки, які передбачають бронювання робочих місць від мобілізації;

<sup>96</sup> Узагальнена інформація, отримана в ході проведення фокус-групових досліджень в межах проекту «Виклики розширення прав і можливостей жінок на ринку праці та в підприємстві в умовах повномасштабної війни та гендерно відповідального відновлення України».

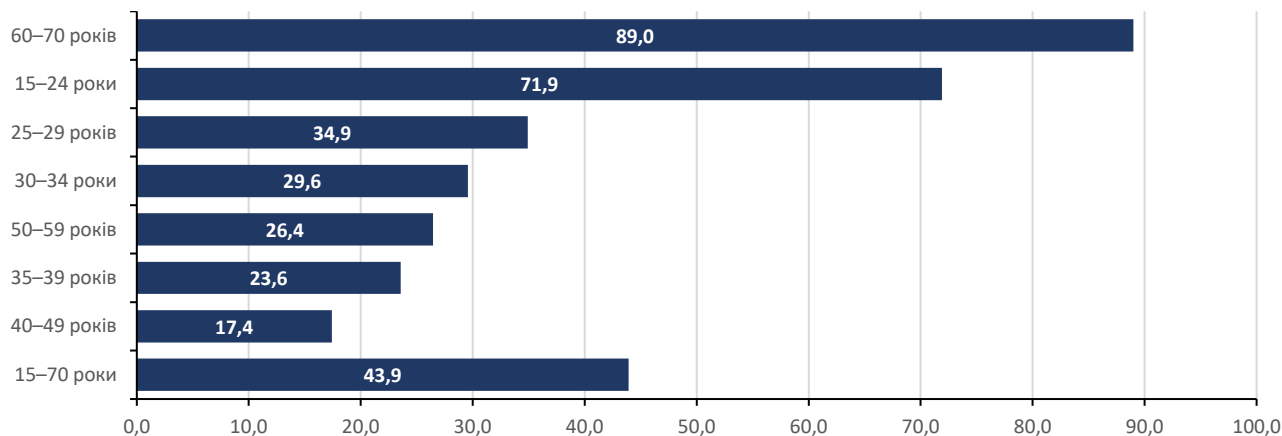
<sup>97</sup> Звіт за проектом «Навички для ринку праці: оцінювання потреб та картування навичок у пріоритетних секторах відновлення», підготовлений у рамках програми «Професійна освіта в Україні/Skills4Recovery», яка реалізується Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, 2024 р.

- внутрішня неготовність жінок працювати на традиційно чоловічих посадах та невідповідність цих робочих місць фізіологічним особливостям жінок;
- загострення конкуренції жінок і чоловіків за більш якісні, високооплачувані робочі місця, пріоритизація чоловіків роботодавцями при працевлаштуванні;
- збереження ейджизму щодо як старших, так і молодших вікових груп жінок;
- відсутність належного доступу до закладів дитячого догляду та дискримінація жінок через наявність малих дітей;
- дефіцит сучасних вмінь та навичок, спричинений тривалим періодом перебування жінок у відпустці по догляду за дитиною;
- низький рівень впевненості жінок у своїх силах та компетентності, що спонукає шукати роботу на менш якісних робочих місцях;
- брак розвинених навичок щодо пошуку роботи, складання резюме, поведінки на співбесіді;
- об'єктивна потреба у формуванні додаткових умов до робочого місця через виконання жінками широкого кола домашніх обов'язків.

## 6.2. Можливості та бар'єри залучення економічно неактивних жінок до зайнятості

Традиційним для України є доволі високий рівень економічної неактивності жінок. Жінки, які не пропонують свою робочу силу на ринку праці, формують значний трудовий потенціал гендерно відповідального відновлення. Існування значного контингенту жінок, які не працюють і не шукають роботу, спричинено наявністю вагомого комплексу факторів, а тому не може однозначно негативно оцінюватися. Як свідчать результати фокус-групових досліджень,

найвпливовішими чинниками є: набуття освіти (як загальної, так і професійної) на денній формі навчання; неможливість працювати через фізичний стан; виконання домашніх обов'язків, передусім догляд за дітьми та їх виховання; необхідність догляду за непрацездатними членами сім'ї; занижений рівень можливої заробітної плати, що зумовлює відмову від зайнятості, тощо.



**Рисунок 24. Частка жінок, які не входять до складу робочої сили, за віковими групами у 2021 році, % жінок відповідної вікової групи**

Жінок, які не були на пенсії та не навчалися, серед економічно неактивного населення до повномасштабного вторгнення було у 3,4 раза більше, ніж чоловіків (відповідно 2,1 млн проти 0,61 млн). При цьому реєструвалася тенденція до зростання і абсолютної чисельності, і частки цієї групи в загальній сукупності жінок. Так, за даними офіційної статистики, загальна кількість

економічно неактивних жінок віком 15–70 років за період 2019–2021 років збільшилася з 6363,8 тис. осіб до 6459,7 тис. осіб, а їх частка – з 42,5% до 43,9%<sup>98</sup>. Дані соціологічних досліджень за період повномасштабного вторгнення в Україні свідчать про високу ймовірність збереження зазначеної тенденції. Так, за даними опитування Соціологічної груп «Рейтинг», проведеного у

<sup>98</sup> Робоча сила України 2021: стат. зб. Київ: Державна служба статистики України, 2022.

вересні 2023 року, 42% респонденток (віком 18–70 років) відносили себе до економічно неактивного населення<sup>99</sup>. Слід зазначити, що зазначене соціологічне дослідження не враховувало жінок віком 15–17 років, серед яких переважна більшість є економічно неактивними, а отже, сумарно економічна неактивність жінок віком 15–70 років з високою ймовірністю перевищує значення, отримані до повномасштабного вторгнення.

Значна частка економічно неактивних жінок у групах 60–70 років (89%) та 15–24 роки (71,9%) не викликає значних занепокоєнь, адже пов'язана з виходом із числа робочої сили через настання пенсійного віку (для старшої групи), або залучення до освіти (для молодшої групи). Проте проблемною залишається участь у робочій силі жінок 25–29 років (34,9%) та 30–34 роки (29,6%),

яка, за нашими оцінками, значно не змінилася під час повномасштабного вторгнення.

Якщо акцентувати увагу на жінках у віці від 15 до 60 років, тобто потенційній робочій силі, то основними причинами незайнятості, за даними офіційної статистики, у 2021 році були виконання домашніх (сімейних) обов'язків (53% економічно неактивних жінок) та навчання (28,6%, більшу частину з яких склали молоді жінки до 24 років)<sup>100</sup>. За даними соціологічних опитувань, від початку повномасштабного вторгнення ситуація практично не змінилася. Лідерками за причинами неактивності залишаються жінки, які набувають освіту або проходять професійну підготовку (31%) та жінки, які виконують домашні та сімейні обов'язки, з яких майже 23% перебувають у відпустці по догляду за дитиною й 14% виконують сімейні обов'язки та працюють по дому.



**Рисунок 25. Основні причини економічної неактивності жінок у віці 15–60 років, початок 2024 р., % загальної кількості<sup>101</sup>**

Найчисленнішою групою жінок, які не працюють і не шукають роботу через декретну відпустку та відпустку по догляду за дитиною, є 25–29-річні. Незайнятість через сімейні обов'язки та роботу по дому найбільш характерна для жінок 45–49 років.

Українським законодавством встановлено період у 126 календарних днів, упродовж якого жінка має право на декретну відпустку, проте поширеною та звичною для українського суспільства була і залишається практика подальшого використання

права на відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трьох (шести) років. Зрозуміло, що трирічна перерва зайнятості шкодить можливостям жінок реалізуватись у майбутньому на ринку праці. Адже більшість із них за цей час, попри наявні у законодавстві норми, втрачають свої робочі місця (за винятком державних підприємств, які дотримуються правил). Повернення на ринок праці після значної перерви стає проблемним, адже більшість знань та навичок застарівають і жінці стає важче конкурувати за якісні робочі місця.

<sup>99</sup> Всеукраїнське опитування. Вересень 2023. Опитування проведено Соціологічною групою «Рейтинг» від імені Центру аналізу та соціологічних досліджень Міжнародного республіканського інституту. URL: [https://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg\\_files/final-ukr-23-ns.pdf](https://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg_files/final-ukr-23-ns.pdf)

<sup>100</sup> Там само

<sup>101</sup> Звіт за проектом «Навички для ринку праці: оцінювання потреб та картування навичок у пріоритетних секторах відновлення», підготовлений у рамках програми «Професійна освіта в Україні/Skills4Recovery», яка реалізується Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, 2024 р.



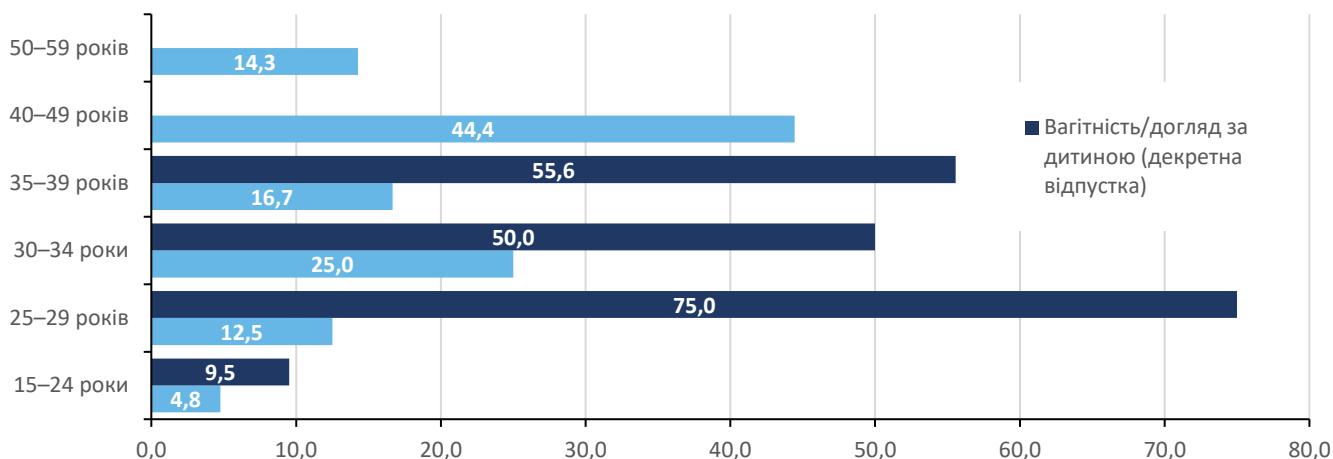


Рисунок 26. Частка економічно неактивних жінок віком 15–70 років, які перебувають у декретній відпустці та/або виконують домашні й сімейні обов'язки, за даними дослідження 2024 року<sup>102</sup>, %

« До народження дитини я працювала в приватній логістичній компанії. Коли я народила та пішла в декрет, керівництво поставило мене перед фактом: або я повертаюсь одразу, або, якщо хочу доглядати дитину до трьох років, звільняюся, адже їм потрібен фахівець, який буде працювати замість мене.

#### Економічно неактивна жінка

Серед основних причин ускладнення повернення економічно неактивних жінок, які мають маленьких дітей, на ринок праці – брак розгалуженої мережі послуг з догляду за дітьми до трьох років. Крім того, категорично недостатньою є якість відповідних послуг, не відповідає потребам працюючих жінок тривалість роботи закладів, відсутність груп подовженого дня в школі, наявність чергових

садочків тощо. Усі ці обмеження були поширені й до початку повномасштабного вторгнення, але їхнє значення суттєво посилилося в умовах сьогодення. Зокрема, за даними соціологічного дослідження 2023 року, 45% економічно неактивних жінок говорять про погіршення ситуації, а 17% – про значне погіршення ситуації щодо доступу до соціальних послуг (у тому числі освіти дітей та догляду)<sup>103</sup>.

« Для мене значна проблема – це дитячий садочок. У нашому місті з цим велика проблема. Щоб потрапити до садочка, потрібно записуватись, як тільки дитина народилася. Групи дуже переповнені, через це дітки часто хворіють, і якщо я навіть вийду на роботу, то буду постійно на лікарняному, а кому це сподобається.

#### Економічно неактивна жінка

Економічна неактивність, спричинена подовженням відпустки по догляду за дитиною, дуже часто є взаємним бажанням як чоловіків, так і жінок у родинях. Це говорить про збереження стереотипів щодо гендерних ролей, а також про більші економічні можливості

(посада, рівень заробітної плати, перспективи довготривалої зайнятості), які є у чоловіків для того, щоб фінансово забезпечувати родину. Особливо глибокою ця проблема є в родинях, в яких жінка до декретної відпустки не мала або мала незначний досвід роботи.

<sup>102</sup> Там само.

<sup>103</sup> Результати соціологічного опитування, що проводилося соціологічною службою Центру Разумкова з 28 вересня по 4 жовтня 2023 р.

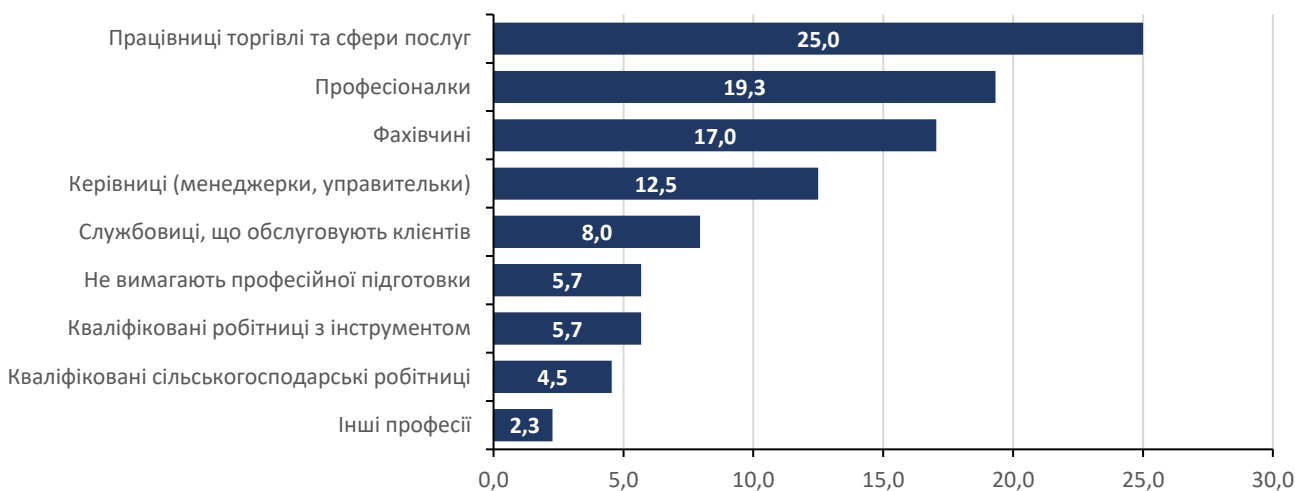


*Я не працюю вже багато років. Як народила першу дитину, а їй зараз 15. Спочатку було народження однієї дитини, потім другої, через певний час – третьої. Так я і лишилася вдома. Рішення було прийняте не зовсім особисто, це було обговорено з чоловіком, що я не виходжу на роботу, а веду домашнє господарство та доглядаю дітей. Так і залишається зараз, хоча діти вже є достатньо дорослими.*

#### Економічно неактивна жінка

За результатами досліджень, економічно неактивні жінки мають значний нереалізований освітній та професійний потенціал. Майже 75% цих жінок мали перед відпусткою з догляду за дитиною професійний досвід. Серед них

переважають працівниці торгівлі та сфери послуг (25,0%), професіоналки (19,3%), фахівчині (17,0%) та керівниці (12,5%)<sup>104</sup>. Тобто значна частина (майже 50%) мають професії, що потребують ґрунтовної освіти, підготовки та кваліфікації.



**Рисунок 27. Структура економічно неактивних жінок за професіями на останньому місці роботи, початок 2024 р., % економічно неактивних жінок, які мали досвід роботи<sup>105</sup>**

Економічно неактивні жінки мали досвід роботи в актуальних і важливих для країни галузях економіки, що створює для них позитивні передумови для повернення до економічної активності за умови подолання ключових бар'єрів соціального та психологічного характеру. Так, найбільш поширеними галузями

попередньої зайнятості жінок були оптова та роздрібна торгівля, промисловість, сільське господарство, освіта, фінансова та страхова діяльність, тобто галузі, частина яких відчуває значний дефіцит кадрів та потребує їхнього оновлення, зокрема через вивільнення чоловіками робочих місць унаслідок мобілізації.



*У мене вища освіта, і я б могла піти працювати, зараз дуже багато вакансій, але я відчуваю, що за шість років поки я сиділа з дитиною ті знання, які в мене були, стали неактуальними, з'явилися нові програми й методи роботи. Зараз я хочу пройти може перенавчання, перед тим як почати шукати роботу.*

#### Економічно неактивна жінка

<sup>104</sup> Звіт за проектом «Навички для ринку праці: оцінювання потреб та картування навичок у пріоритетних секторах відновлення», підготовлений у рамках програми «Професійна освіта в Україні/Skills4Recovery», яка реалізується Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, 2024 р.

<sup>105</sup> Там само



**Рисунок 28. Вид економічної діяльності економічно неактивних жінок на останньому місці роботи, початок 2024 р., % економічно неактивних жінок, які мали досвід роботи<sup>106</sup>**

Повернення цих жінок на ринок праці матиме позитивні наслідки як для самої жінки, так і загалом для української економіки, яка потребує та буде потребувати в майбутньому висококваліфікованих кадрів. Проте втрати та застарівання знань і навичок за період економічної неактивності значно звужує можливості їхнього повернення. Аргументом

щодо залучення економічно неактивних жінок до ринку праці та зміни професій є їхня гнучкість і готовність до перенавчання. Про це свідчать як частка економічно неактивних жінок, які у віці старше 24 років проходять навчання (5%), так і результати фокус-групових дискусій, що демонструють готовність жінок навчатися.



*У мене була стабільна робота в нафтовій компанії, але я зрозуміла, що хочу розвиватися в іншій сфері. Зараз я навчаюсь у магістратурі на психолога і розумію, що це моє і я буду дуже затребувана, коли закінчу навчання. Взагалі людина повинна постійно навчатися, щоб залишатися конкурентоспроможною; навіть якщо ти сидиш дома з дитиною, ніколи не можна зупинятися.*

#### Економічно неактивна жінка

За даним Центру Разумкова, наприкінці 2023 року близько 66% респонденток оцінили рівень свого достатку як нижчий, ніж у середньому по країні, а ще 31% – як середній. Основними джерелами доходу груп жінок низького достатку був заробіток чоловіка (30,0%), допомога від родичів (23,0%) та державна соціальна допомога (12,3%)<sup>107</sup>. Така структура доходів жінок поза ринком праці свідчить про високу залежність їхнього добробуту від державних виплат, а також від допомоги близького оточення. Можна припустити, що зростання заробітних плат, які пропонуються жінкам, а також зниження ризиків підприємницької діяльності могли б стимулювати жінок поза ринком праці до

прийняття рішення щодо пошуку роботи, працевлаштування або відкриття власної справи.

Під час фокус-групових обговорень економічно неактивні жінки зазначають, що ідеальними умовами, які б спонукали їх до зайнятості, є гнучкий графік роботи, незначна віддаленість роботи від дому або можливість працювати віддалено, гарні умови праці та соціально-психологічний клімат у колективі, можливість мати гарний соціальний пакет, який охоплює додаткові відпустки, соціальні гарантії тощо. Проте слід зазначити, що вирішальним фактором, який спонукав би їх працювати, є втрата постійного доходу, що є у них сьогодні.

<sup>106</sup> Звіт за проектом «Навички для ринку праці: оцінювання потреб та картування навичок у пріоритетних секторах відновлення», підготовлений у рамках програми «Професійна освіта в Україні/Skills4Recovery», яка реалізується Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, 2024 р.

<sup>107</sup> Там само.

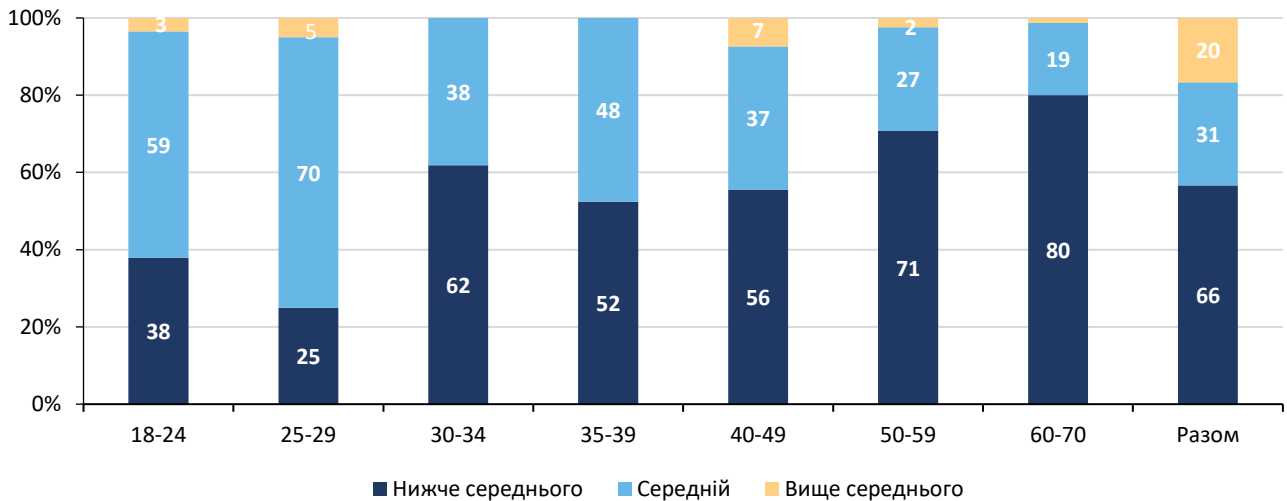


Рисунок 29. Оцінка економічно неактивними жінками рівня своїх доходів за віковими групами<sup>108</sup>, %



*Класно було б, якби це була робота з гнучким графіком, а можливо також віддалена робота. Тому що якщо ти навіть дитину віддаєш у садочок, діти там часто хворіють і зрозуміло, що потрібно з ним сидіти, відвідувати лікарів і так далі.*

*Економічно неактивна жінка*



*На які умови я б погодилася? Це в першу чергу гнучкий графік, коли можна роботу міксувати зі своїм життям і вибудувати так, щоб було зручно й на все вистачало часу. Ще я не проти, щоб це була віддалена робота, це б також було дуже зручно. Або якщо вже не віддалена, то в гарному місці, з гарним колективом.*

*Економічно неактивна жінка*

Виокремлюється ряд психологічних бар'єрів, які перешкоджають економічно неактивним жінкам реалізовувати свої економічні можливості. Через достатньо довгий час перебування дома вони стикаються зі зневірою у своїх можливостях

реалізуватись у кар'єрі, вважають, що не справляться з новими умовами роботи та зміною у статусі. Деякі стверджують, що не знають, як шукати роботу, куди звертатися з цим питанням.



*Я не готова шукати роботу зараз. Мені взагалі здається, що я не справлюсь уже з цим. Знаєте, у мене такий страх пошуку і змін.*

*Економічно неактивна жінка*

Спостерігаються суперечливі поведінкові патерни економічно неактивних жінок, які, з одного боку, стверджують про неготовність виходити на роботу через бажання проводити більше часу з дітьми, приділяти увагу родині та домашньому господарству, а з іншого – зазначають, що відчують себе втомленими та психологічно подавленими через відсутність

звичного кола спілкування і завантаженість хатніми справами. Така ситуація є характерною і для жінок, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, і жінок старших вікових груп. Це може вказувати про наявність нав'язаних ззовні або сформованих внутрішніх стереотипів у жінок щодо важливості їхніх ролей у родині та справ, які вони мають брати на себе.

<sup>108</sup> Результати соціологічного опитування, що проводилося соціологічною службою Центру Разумкова з 28 вересня по 4 жовтня 2023 р.



*Я не працюю, бо хочу більше часу проводити з дітьми та налагоджувати домашній затишок.*

*Економічно неактивна жінка*



*Останнім часом я відчуваю постійну втому від того, що перебуваю вдома, де вся ця рутинна, кожного дня одне і те саме, хочеться якоїсь активності, якихось змін та спілкування.*

*Економічно неактивна жінка*

Стереотипною в українському суспільстві залишається роль жінки як доглядальниці за іншими непрацездатними членами родини. Дуже часто саме жінки зголошуються покинути роботу або відмовляються від перспектив кар'єрного зростання та беруть на себе

зобов'язання піклуватися про батьків, членів родини з інвалідністю або онуків. Повернення таких жінок на ринок праці є вкрай важким, адже на них накладаються не тільки додаткові проблеми втрати навичок і знань, а й стереотипи ейджизму, що поглиблюються з часом.



*Мені 55 років, я зараз не працюю, звільнилася з роботи, тому що ми переїхали з Західної України на Київщину. Тут живе моя дочка, у неї двоє дітей, мій чоловік пішов на пенсію і ми вирішили допомагати дочці. У принципі, можливо я б і пішла десь на роботу, але я звикла до свого попереднього колективу, та й з онуками потрібна допомога, донька без мене ніяк.*

*Економічно неактивна жінка*

Жінки, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, розглядають можливість створення власного бізнесу як одну з найбільш доступних альтернатив виходу зі стану економічної неактивності. Найчастіше вони готові організувати мікробізнес, пов'язаний із продажами, інтернет-бізнесом або монетизацією хобі. Вибір власного бізнесу, на їхню думку, є цікавішим, адже створює ширші можливості гнучкого графіку роботи та вдалої комбінації його з виконанням домашніх обов'язків. Це, безумовно, логічні й обґрунтовані побажання. Проте серед ключових факторів, які стають перепонами на цьому шляху, самі жінки зазначають відсутність досвіду, невпевненість у власних силах, брак підтримки з боку родини, відсутність фінансових ресурсів та стартового капіталу. Отже, існує суперечність: бажання проти можливості. З огляду на вкрай важливе

значення залучення трудового потенціалу економічно неактивних жінок до повоєнного відновлення України в умовах неминучої депопуляції, старіння населення і браку робочої сили, усвідомлення реальних, а не декларативних чинників цієї суперечності, визначення перспектив її мінімізації є одним із наріжних каменів державної стратегії. Не можна нехтувати одним із найпотужніших резервів збільшення пропозиції робочої сили на українському ринку праці. Водночас реалізація можливостей економічно неактивних жінок також сприятиме подоланню гендерних розривів у зайнятості (а відтак і в оплаті праці), змінюватиме гендерний розподіл родинних обов'язків, трансформуватиме – через зміну запиту – публічну інфраструктуру.



*Організація власної справи – ну дуже позитивно я до цього ставлюся. Звичайно, це дуже хороша справа, але є великі ризики того, що, по-перше, війна і ситуація в країні не найкращі для цього. І ризик того, що ця справа, наприклад, не піде, і ти втрачаєш багато що, а в тебе ще діти, яких треба підняти і виростити.*

*Економічно неактивна жінка*





*У мене є хобі, я випікаю дуже красиві тортики, у мене виходить, і я хотіла б створити свій такий мінібізнес. Але розумію, що для цього, по-перше, потрібен стартовий капітал, якого в мене немає, а по-друге – знання, як це все організувати, а я навіть не розумію, з чого розпочати.*

#### *Економічно неактивна жінка.*

Ураховуючи наведене, для жінок, які не виходять на ринок праці через догляд за членами сім'ї та веденням домашнього господарства можна визначити, визначено такі бар'єри та стереотипи:

- стереотипи щодо кінцевої відповідальності жінки за виховання дітей, догляду за непрацездатними членами родини та забезпечення побутового комфорту всієї родини;
- низький рівень розвитку соціальної інфраструктури, зокрема щодо надання послуг по догляду за дитиною;
- упереджене ставлення роботодавців щодо зайнятості жінок, які мають малолітніх дітей;
- швидке застарівання знань, умінь і навичок, сформованих у процесі набуття попереднього досвіду, що втратили свою актуальність через тривалий час економічної неактивності;
- психологічна неготовність жінок до виходу на ринок праці через тривалий період економічної неактивності, військовий стан, страх за дітей і родину;
- недотримання роботодавцями законодавчої вимоги зберігати за жінкою робоче місце;
- стартова зарплата жінки є меншою за стартову зарплату чоловіка на ринку праці, що об'єктивно спонукає сім'ї обирати доглядальницею саме жінку.

## 7. ПОТЕНЦІАЛ ТА МОЖЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК У ПІДПРИЄМНИЦТВІ ТА УПРАВЛІННІ КОРПОРАТИВНИМ БІЗНЕСОМ

Український бізнес має специфічне гендерне розмежування за формами та галузями організації підприємництва. За даними офіційної статистики, жінки частіше організують свій бізнес як приватні підприємниці, залучаючи мінімальну кількість найманого персоналу. Чоловіки ж частіше реалізують себе у середньому та великому бізнесі, що може свідчити про наявність стереотипів і бар'єрів, які стають на заваді реалізації жінок у цьому секторі.

Гендерні зміни в керівних посадах бізнесу (юридичних осіб) до початку повномасштабного вторгнення та зараз є незначними. Має місце переважання чоловіків на керівних посадах – 70,8% чоловіків проти 29,3% жінок станом на 1 січня 2024 року. Найменша питома вага жінок у керуванні бізнесом спостерігається у Київській області (26,8%), м. Київ (27,3%), Тернопільській (27,9%), Харківській (28,5%) та Львівській областях (28,6%)<sup>109</sup>. Ці регіони стабільно залишаються аутсайдерами і в залученості жінок як до початку повномасштабного вторгнення, так і нині.

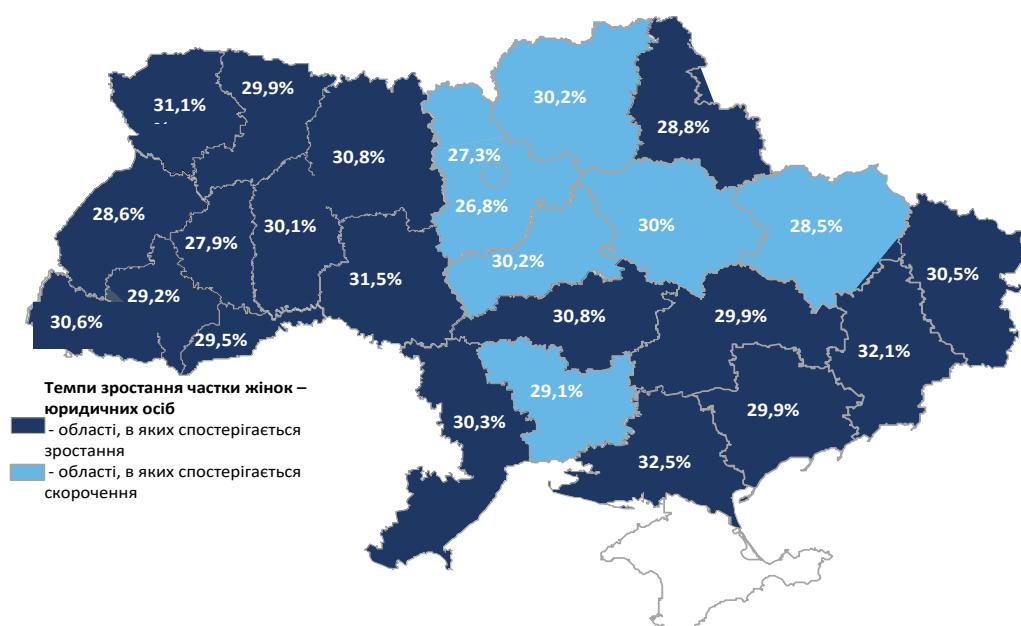


Рисунок 30. Регіональний розподіл частки жінок серед керівників юридичних осіб<sup>110</sup>, %

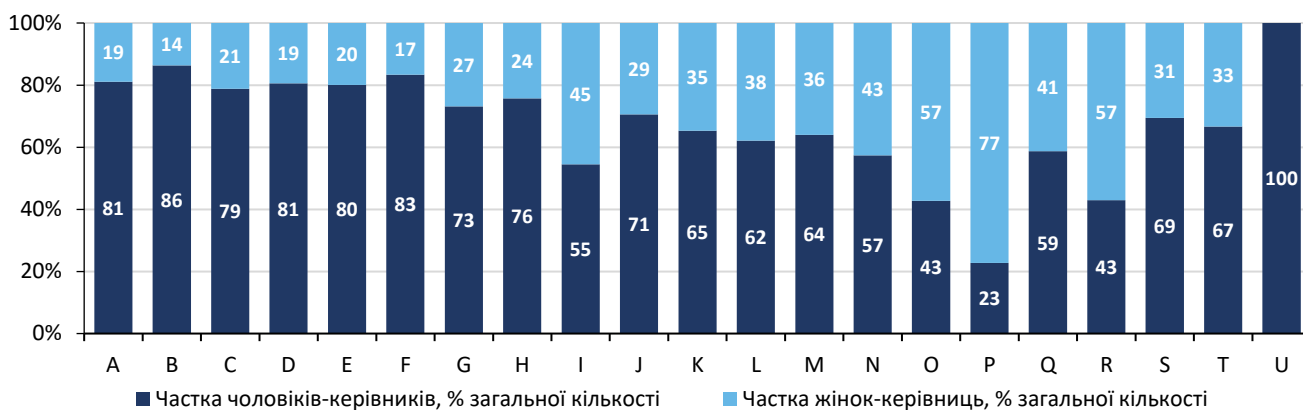
Простежується чітке розмежування галузей представленості жінок та чоловіків як керівників/ниць бізнесу (юридичні особи), причому ця тенденція залишається незмінною протягом останніх років. Зокрема, переважання жінок у керівництві спостерігається лише в трьох галузях: освіта (77,2%); державне управління та соціальне страхування (57,3%); мистецтво, спорт, розваги та відпочинок (57%). Найменша частка

жінок у керівництві має місце в таких галузях: добувна промисловість та розробка кар'єрів (13,6%); будівництво (16,6%); сільське господарство (18,9%); постачання електроенергії (19,4%). Зазначена ситуація свідчить про збереження в Україні стереотипів та нерівності в окремих галузях економіки, а також низький рівень доступу жінок до управління бізнесом в окремих галузях економіки.

<sup>109</sup> Кількість зареєстрованих юридичних осіб за регіонами України з розподілом за ознакою статі керівника. URL:

[https://ukrstat.gov.ua/edrpou/ukr/EDRPU\\_2022/ks\\_za\\_ps/arh\\_ks\\_za\\_ps\\_22.htm](https://ukrstat.gov.ua/edrpou/ukr/EDRPU_2022/ks_za_ps/arh_ks_za_ps_22.htm)

<sup>110</sup> Там само.



**Рисунок 31. Гендерний баланс представленості жінок у бізнесі (юридичні особи) за видами економічної діяльності станом на 1 листопада 2023 року<sup>111</sup>, %**

Наявність значних перепон в окремих галузях щодо реалізації жінок в управлінні бізнесом зазначали й респондентки в рамках проведених фокус-групових дискусій. Зокрема, вони стверджують, що жінкам у галузях, де вони мало представлені, набагато важче отримати керівні посади. Обійнявши їх, жінки часто стикаються з ефектом відторгнення та неприйняття з боку

чоловічого колективу, потребують більше часу, ніж чоловіки, для здобуття авторитету та поваги до менеджерських рішень, які приймає керівниця. Окрім цього, жінки частіше на цих посадах стикаються з ейджизмом, який стає перепорою їхнього розвитку та становлення як керівниці.

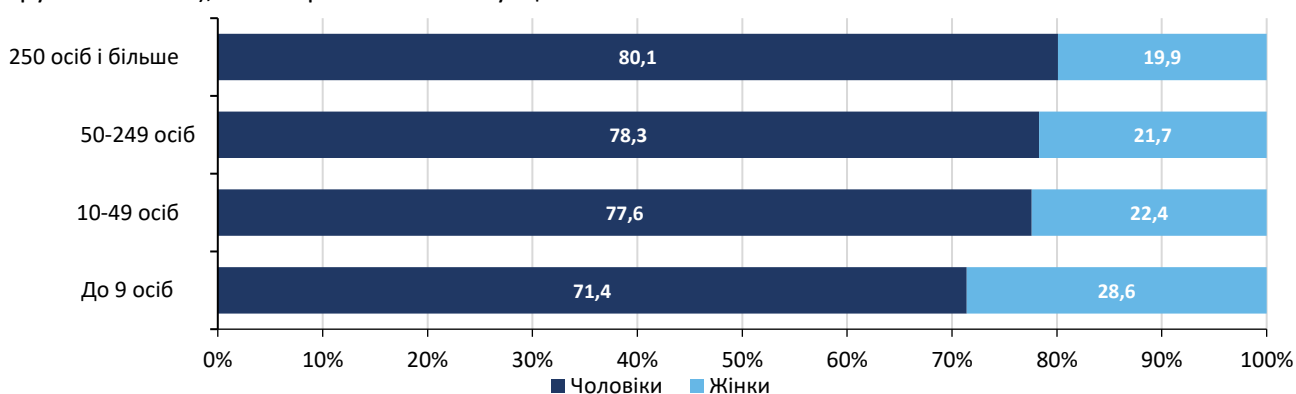


*Коли я прийшла працювати в транспортну компанію, то бар'єром, з яким стикнулася, було те, що фактично це чоловіча команда. На початках вони мене взагалі не сприймали як керівника. Мене не сприймали взагалі як частину команди. Був ще віковий бар'єр. Вони вважали мене малою, на кшталт: чого ти нас тут можеш навчити і взагалі хто ти тут – прийшла така керувати нами.*

**Підприємниця**

Також існують певні бар'єри представленості жінок у великому корпоративному бізнесі, зокрема керівниці є більш поширеними в компаніях до 9 осіб (28,6% таких підприємств керують жінки), найгіршою є ситуація в

компаніях з чисельністю найманих працівників від 250 осіб (лише 19,9% керівниць, що на два відсоткові пункти більше, ніж до початку повномасштабного вторгнення).<sup>112</sup>



**Рисунок 32. Гендерний баланс представленості жінок у бізнесі (юридичні особи) за чисельністю найманих працівників, станом на 1 листопада 2023 року<sup>113</sup>, %**

<sup>111</sup> Розподіл юридичних осіб за видами економічної діяльності та статтю керівника. [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)

<sup>112</sup> Кількість активних підприємств за кількістю найманих працівників та статтю керівника (на 1 листопада 2023 року). [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)

<sup>113</sup> Розподіл юридичних осіб видами економічної діяльності та статтю керівника. [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)





Рисунок 34. Втрати жіночого бізнесу під час повномасштабного вторгнення, %<sup>117</sup>

Окремим викликом для ряду жінок стала необхідність взяття на себе частини зобов'язань в управлінні бізнесом, що раніше брали на себе їхні чоловіки, які з початком повномасштабного вторгнення відійшли від справ через мобілізацію. Як зазначають дружини мобілізованих, чоловіки яких мали бізнес, основними викликами для них у цей час стали не лише психологічні бар'єри, пов'язані з постійним занепокоєнням за долю свого чоловіка, а й бар'єри соціального характеру. Адже бізнес став займати більшу частину часу, який вони раніше приділяли родині та власній професійній діяльності. У цей період часу жінки відчували брак підтримки з боку близьких,

нестачу знань і досвіду, необхідних для ведення бізнесу, налагодження та підтримки економічних зв'язків.

Жіноче підприємництво поступово відновлюється. Опитані в ході дослідження жінки зазначають, що ті втрати, яких зазнав їх бізнес, частково згладжуються, а іноді стають новими можливостями та викликами. Середній рівень успішності власного бізнесу до повномасштабного вторгнення жінки оцінювали на 4,5 з 5 можливих балів, у перший рік війни він скоротився до 3,2 бала, а в умовах сьогодення сягає 3,8 бала.

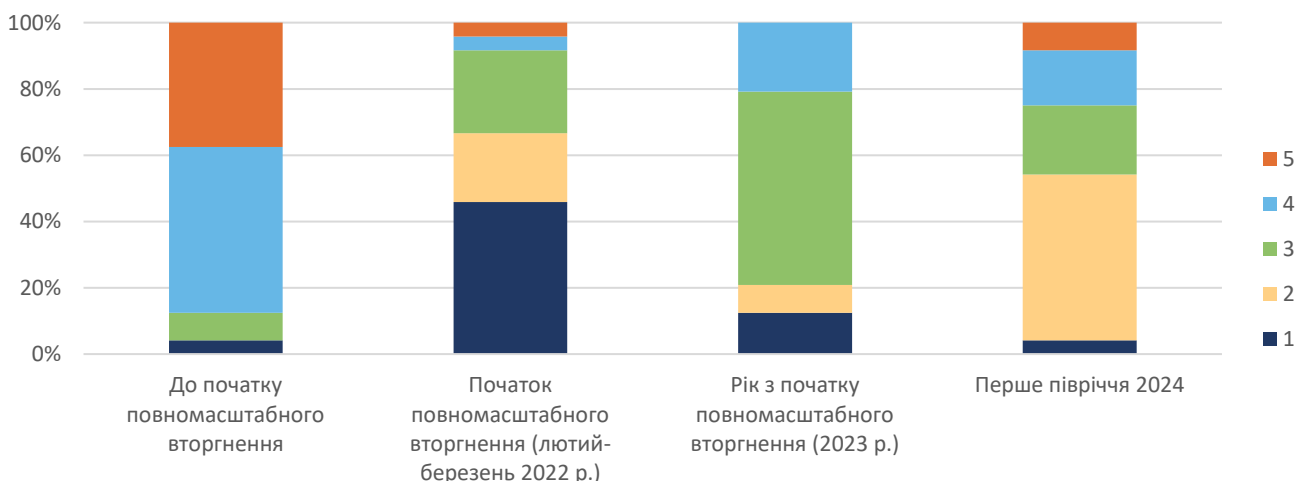


Рисунок 35. Зміни в успішності жіночого бізнесу до повномасштабного вторгнення та у першому півріччі 2024 року (за п'ятибальною шкалою)<sup>118</sup>, %

<sup>117</sup> За даними вибіркового не репрезентативного анкетування підприємниць, проведеного в рамках проекту «Виклики розширення прав і можливостей жінок на ринку праці та в підприємстві в умовах повномасштабної війни та гендерно відповідального відновлення України».

<sup>118</sup> Там само.



З 2023 року спостерігається зростання кількості ФОПів, створених жінками. Зокрема, за офіційними статистичними даними, у 2024 році жінки відкрили майже 59% ФОПів в Україні (порівняно з 51% у 2021 році)<sup>119</sup>. Найпоширенішими сферами реєстрації нових ФОПів були надання індивідуальних послуг, оптова та роздрібна торгівля.

Підприємництво в Україні частіше є прерогативою жінок, які мають значно меншу

кількість внутрішніх бар'єрів власної реалізації, впевнені в собі та своїх силах, переважною мірою розглядають цей шлях як альтернативну можливість реалізації у зайнятості (це зазначають 74% опитаних підприємниць)<sup>120</sup>. Проте перешкодою є те, що не завжди підприємниці готові масштабувати свій бізнес, розширювати штат та управляти великою командою через психологічні острахи та фінансово-економічні бар'єри.



*Я відчуваю себе комфортно у своєму маленькому бізнесі. Сьогодні я б навряд чи погодилася розширюватися та винаймати більше персоналу. Адже я не відчуваю, що зможу справитись із цим завданням: це більша відповідальність, більші фінансові ресурси та ширші знання потрібні для цього.*

**Підприємниця**

Основними мотивами у створенні жінками власної справи є можливість заробляти більше (56,5%) та відсутність бажання працювати на роботодавця (52%)<sup>121</sup>, що часто пов'язано з

попереднім негативним досвідом, зневірою та упередженим ставленням до жінок на попередньому робочому місці.



**Рисунок 36. Основні мотиви, що спонукали жінок до створення власного бізнесу<sup>122</sup>, %**

Підприємниці дуже часто формують основну частину бюджету родини, змінюючи традиційні стереотипи співвідношення гендерних ролей. Близько половини опитаних жінок зазначають, що їх заробіток є основним для забезпечення життя родини, і тому їм доводиться працювати інтенсивніше, зменшуючи час, який вони

приділяють дітям та хатнім справам. Для підприємниць їх бізнес здебільшого виступає певним інструментом самореалізації (це зазначають 100% жінок), який дозволяє не лише отримувати дохід, необхідний для існування, а й загальне задоволення.

<sup>119</sup> URL: <https://opendatabot.ua/analytics/fops-gender-2024-4>

<sup>120</sup> За даними вибіркового нерепрезентативного анкетування підприємниць, проведеного в рамках проекту «Виклики розширення прав і можливостей жінок на ринку праці та в підприємництві в умовах повномасштабної війни та гендерно відповідального відновлення України».

<sup>121</sup> Там само.

<sup>122</sup> За даними вибіркового нерепрезентативного анкетування підприємниць проведеного в рамках проекту «Виклики розширення прав і можливостей жінок на ринку праці та в підприємництві в умовах повномасштабної війни та гендерно відповідального відновлення України»

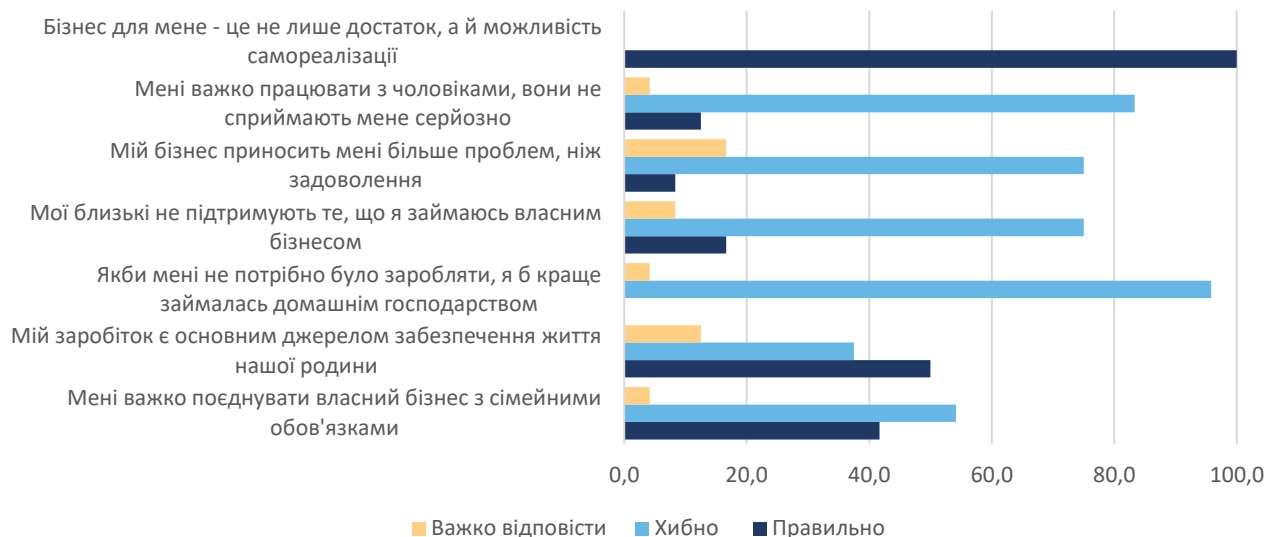


Рисунок 37. Перепони та переваги ведення бізнесу на думку жінок<sup>123</sup>, %

Залучення жінок до ведення власного бізнесу не завжди підтримується родиною та близькими (16,7%), проте це не стає вагомим чинником припинення відповідної діяльності. Деякі жінки стверджують, що іноді вимушені приховувати вид і характер своєї діяльності через осуд та

можливі зміни у спілкуванні з оточуючими. Для багатьох жінок підтримка близьких і віра в особисті сили є дуже важливою, особливо на етапі прийняття рішення щодо організації бізнесу та початкового етапу його ведення, що іноді може ставати відповідним бар'єром у реалізації.



*Коли я звернулася до чоловіка з першими своїми проблемами, він жорстко сказав: я знав, що ти прогориш, закривай це, вибачайся перед усіма, віддавай гроші і на цьому кінець. Це була перша умовна підтримка, друга така підтримка була від близьких моїх, батьків і так далі, які сказали мені: давай об'єктивно, хто буде це купляти, кому це взагалі потрібно? А мені реально дуже потрібна була ця підтримка та віра в мене.*

**Підприємниця**

Виклики, які заважають підприємницям вести бізнес, здебільшого перебувають у площині загальноекономічних проблем та правил ведення бізнесу: відсутність необхідних коштів для розвитку і масштабування бізнесу (78%); воєнний стан у країні (73%); високий рівень конкуренції в галузі (69%); дефіцит кваліфікованих кадрів для підприємниць, які мають найманих працівників (62%)<sup>124</sup>.

Простежується певна гендерна взаємозалежність у питаннях фінансування власного бізнесу та його розвитку. Зокрема, як

показали дослідження, жінки є більш відкритими до участі в грантових проєктах і частіше розглядають можливості отримання грошей на розвиток бізнесу з допомогою наявних програм державної та міжнародної підтримки. Чоловіки ж демонструють меншу довіру до цієї форми залучення коштів, надаючи перевагу кредитним програмам розвитку. Причинами цього можуть бути як різні траєкторії поведінки, так і наявні можливості. Зокрема, як зазначають фахівці в банківській сфері, кредитні кошти на ведення та розвиток бізнесу за інших рівних умов частіше надають чоловікам, ніж жінкам.

<sup>123</sup> За даними вибіркового нерепрезентативного анкетування підприємниць, проведеного в рамках проєкту «Виклики розширення прав і можливостей жінок на ринку праці та в підприємстві в умовах повномасштабної війни та гендерно відповідального відновлення України».

<sup>124</sup> Там само.



Якщо ми кажемо про підтримку, яку зараз держава надає для підприємців, то насамперед це грантова підтримка 250 тисяч гривень для суб'єктів малого і середнього підприємництва. По нашій статистиці, більшу кількість грантів отримали жінки, а не чоловіки, тому що вони пишуть, подаються, а чоловіки не вірять у ці можливості, вони звикли бути консервативними та беруть участь у програмах кредитування.

*Представниця громадської організації*

Підприємництво не є інструментом, який повністю дозволяє подолати проблеми балансу сімейних обов'язків та професійної реалізації (50% жінок зазначають, що бізнес ускладнює сімейні стосунки й організацію домашніх

обов'язків), проте створює ширші можливості гнучкої організації та розподілу обов'язків протягом дня (70% стверджують, що відсутність часу через зайнятість власною справою не є суттєвим бар'єром)<sup>125</sup>.



Рисунок 38. Основні перепони ведення жінками власного бізнесу<sup>126</sup>, %

Простежується чітка взаємозалежність у можливостях реалізації потенціалу підприємниць у різних регіонах і типах поселень. Зокрема, більш урбанізовані території формують

ширші можливості для економічної, освітньої реалізації жінок, їх професійного самопізнання, а також забезпечують більшу доступність соціальної інфраструктури, в тому числі дитячої.



Усе життя в нашому регіоні чоловіки були на заробітках, а завданням жінки було охороняти сімейне вогнище, вона мала виховувати дітей, а він – приносити гроші. Діти росли, а він завжди на заробітках і, напевно, оце генетично сформовано і залишається й до сьогодні. Навіть існує такий діалектичний вислів «є жони, а є люди». Тобто це жони, а це – люди.

*Підприємниця*

Близько 40% опитаних підприємниць стикались особисто або через близьких знайомих жінок із проявами гендерних стереотипів та упереджень. Особливо це стосується галузевої сегрегації, яка

спостерігається не тільки у сфері зайнятості, а й у підприємстві.

Жінки, які організують власний бізнес, є менш схильними до внутрішніх стереотипів та готові

<sup>125</sup> За даними вибіркового нерепрезентативного анкетування підприємниць, проведеного в рамках проекту «Виклики розширення прав і можливостей жінок на ринку праці та в підприємстві в умовах повномасштабної війни та гендерно відповідального відновлення України».

<sup>126</sup> Там само.

активніше йти всупереч сформованим у суспільстві типовим моделям поведінки. Про це свідчать здебільшого негативні оцінки опитаних жінок щодо поширених стереотипів у зазначеній сфері, зокрема щодо ролі жінок у бізнесі, можливостей досягнення рівних із чоловіками результатів, наявності стереотипів щодо зайнятості в певних галузях, специфіки комунікації з партнерами тощо<sup>127</sup>.

Проте існує ряд стереотипних факторів, що досі продукуються суспільством та негативно впливають на внутрішню психологічну готовність жінок реалізовувати себе, зокрема коли оточуючі та близькі часто знецінюють професійні досягнення жінок. На перше місце ставиться важливість реалізації жінки саме у сімейному й особистому житті<sup>128</sup>.



**Рисунок 39. Сприйняття підприємницями гендерних стереотипів<sup>129</sup>, %**

Проведені дослідження (анкетування та фокус-групові дискусії серед підприємниць і керівниць) доводять, що найбільш уразливими до впливу гендерних стереотипів у бізнесі є жінки, які перебувають на первинному етапі розвитку бізнесу або управління ним (у разі, коли жінка бере на себе функцію управління бізнесом чоловіка). Саме в цей час жінка стикається з необхідністю формування кола партнерів, налагодження взаємовідносин і завоювання

авторитету (статусу) як серед підлеглих, так і серед партнерів, постачальників тощо. Найпоширенішими стереотипами на цьому етапі є те, що жінка має займатися домашніми справами, а не керувати бізнесом, а також те, що жінка є занадто емоційною та неконструктивною для того, щоб організувати бізнес та керувати ним. Здебільшого ці стереотипи озвучують підлегли чоловіки, окремі партнери та близьке оточення жінки.



*Я вам можу привести не один приклад, коли мій колега ходив до нашого керівництва та просив, щоб мене звільнили. Бо йому не дуже подобався факт того, що я працюю з дитиною 24 на 7. У той час, коли він приїздить на роботу о 10-й, у нього є дві перерви на обід і він йде до дому о 4-й, я з дитиною на руках, коли в неї температура 40 або ще щось, з 7-ї ранку до 12-ї ночі працюю. А ось йому це не дуже подобалося, бо йому якось здавалося, що це може бути не дуже професійно.*

**Керівниця**

<sup>127</sup> Узагальнені результати анкетування та серії проведених фокус-груп в рамках проєкту «Виклики розширення прав і можливостей жінок на ринку праці та в підприємстві в умовах повномасштабної війни та гендерно відповідального відновлення України».

<sup>128</sup> Там само.

<sup>129</sup> За даними вибіркового нерепрезентативного анкетування підприємниць, проведеного в рамках проєкту «Виклики розширення прав і можливостей жінок на ринку праці та в підприємстві в умовах повномасштабної війни та гендерно відповідального відновлення України».

Стереотипи щодо поведінки чоловіків та жінок, які історично сформувалися в нашому суспільстві, поступово відходять на другий план, проте їхній вплив ще залишається великим. Причому стереотипи спостерігаються у поведінці як чоловіків, так і жінок. Серед найбільш поширених стереотипів, визначених у ході соціологічного опитування серед підприємниць, є як ті, що формуються традиційними гендерними ролями в

суспільстві, так і ті, що лежать у спектрі конкурентної основи реалізації жінок.

Підприємниці часто потерпають від внутрішніх бар'єрів реалізації, що формуються у колі їхніх родин та пов'язані з наявним завантаженням домашніми справами або відсутністю віри у можливість їх успіху.

«*Щоб поїхати по роботі кудись на 3–4 дні, я маю зробити підготовчу домашню роботу для того, щоб організувати чоловіка з двома дітьми, щоб він знав, що одягти за розкладом, тобто що сьогодні, завтра і т. д., приготувати їжу, написати список, куди відвести дітей з адресами та часом. Допомоги немає. Якщо ти хочеш, то, будь ласка, зроби це сама. Не справляєшся – кидай бізнес або заробляй на прибирання та сплачуй сама гроші іншій людині, каже мені чоловік.*

**Підприємниця**

Отримані результати дослідження дають змогу стверджувати, що сприяння розвитку жіночого підприємництва не лише є знаряддям розширення економічних можливостей жінок та створення нових робочих місць для жінок (адже,

як показують дослідження, жінки частіше винаймають жінок для своїх підприємств), посилення економічного становища країни, а й стає окремим інструментом боротьби з гендерними стереотипами в українському суспільстві.

«*Зараз взагалі мій чоловік каже, що в нас жінок стає більше в компанії, ніж чоловіків. Коли я прийшла, чоловіків було більше, значно більше, а зараз уже 50 на 50.*

**Підприємниця**

Жіноче підприємництво дає змогу розвивати соціально відповідальний бізнес на засадах дотримання гендерної рівності, в якому максимальна увага керівництвом приділяється можливостям персоналу, кар'єрному зростанню, формуються зручні та гнучкі умови праці для всіх і жінок зокрема, зростанню трудового потенціалу та розширенню загальних можливостей його реалізації. Майже половина опитаних

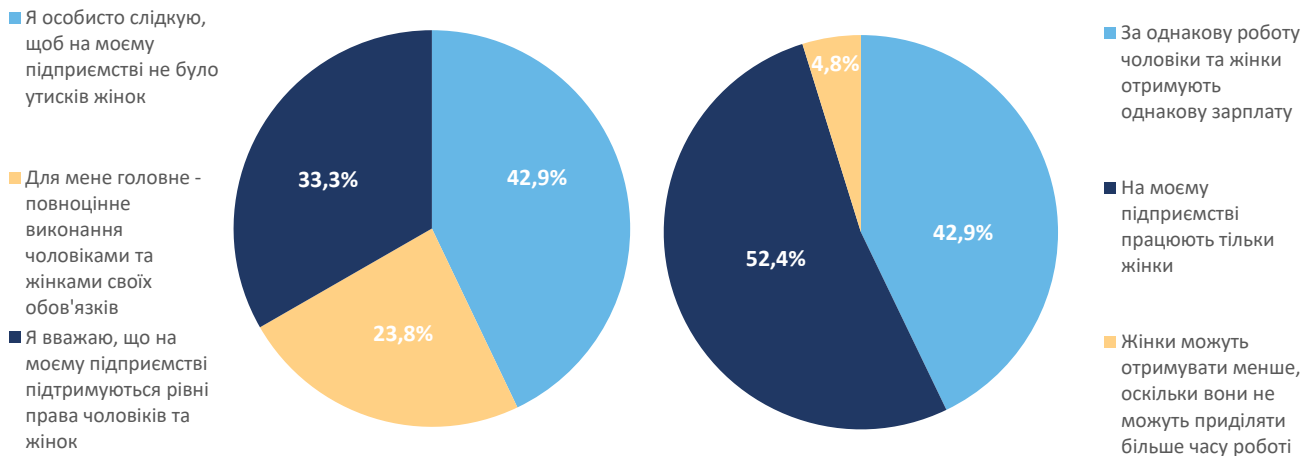
підприємниць (43%) стверджує, що вони особисто стежать за тим, щоб у компанії не було жодних випадків утиску жінок, а ще третина зазначає, що підтримує рівні можливості жінок і чоловіків. Зберігається й концепція рівної оплати праці за роботу рівної цінності, зокрема 90% опитаних бізнесів, якими керують жінки, а працюють як жінки, так і чоловіки, дотримуються цього принципу<sup>130</sup>.

«*Я як керівниця ще стикаюся з тим, що виховую чоловіків моїх співробітниць. У мене нещодавно був випадок. Я найняла дівчину на роботу та пропонувала їй розвиток і стабільний заробіток, а коли вона почала ці гроші приносити додому, чоловік сказав їй, що забороняє ходити на роботу. І це, звісно, жахливо.*

**Керівниця**

<sup>130</sup> За даними вибіркового нерепрезентативного анкетування підприємниць, проведеного в рамках проєкту «Виклики розширення прав і можливостей жінок на ринку праці та в підприємстві в умовах повномасштабної війни та гендерно відповідального відновлення України».





**Рисунок 40. Ставлення до персоналу в бізнесі, яким керують жінки<sup>131</sup>, %**

Поширеною є практика, коли керівниця бізнесу стає на захист прав і можливостей своїх підлеглих жінок, захищаючи їх від гендерних стереотипів та дискримінації, які виникають у жінки вдома.

Підсумовуючи наведений аналіз, можна визначити такі проблеми та бар'єри, з якими стикаються українські підприємниці у сфері реалізації своїх економічних можливостей:

- збереження вертикальної та горизонтальної сегрегації в галузевому розподілі представництва жінок у корпоративному бізнесі та підприємництві;
- наявність зовнішніх та внутрішніх стереотипів у жінки щодо можливостей самореалізації у підприємстві;
- наявність бар'єрів фінансово-економічного та професійного характеру, які не дозволяють жінці масштабувати свій бізнес;
- необхідність забезпечення балансу між домашніми справами й управлінням бізнесом;
- психологічний пресинг, пов'язаний із відсутністю віри близьких та оточуючих у можливості реалізації жінки у сфері підприємництва;
- поширена стереотипна поведінка щодо керівниці та підприємниці з боку підлеглих, партнерів і клієнтів;
- наявність гендерно зумовлених відмінностей у підходах до фінансування розвитку бізнесу;
- нерівність у стартових можливостях створення та ведення жінками бізнесу, спричинена внутрішньороздинним укладом окремих спільнот.

<sup>131</sup> За даними вибіркового нерепрезентативного анкетування підприємниць, проведеного в рамках проєкту «Виклики розширення прав і можливостей жінок на ринку праці та в підприємстві в умовах повномасштабної війни та гендерно відповідального відновлення України».

## 8. СТАНОВИЩЕ ЖІНОК, ЯКІ ЧЕРЕЗ ПОВНОМАСШТАБНЕ ВТОРГНЕННЯ БУЛИ ВИМУШЕНІ ПОКИНУТИ ТЕРИТОРІЮ УКРАЇНИ

### 8.1. Стан, основні проблеми та бар'єри адаптації жінок за кордоном

Повномасштабне вторгнення активізувало міграційні процеси в Україні. Основною групою серед біженців на початку повномасштабного вторгнення стали жінки з дітьми. Війна та насилля спонукали змінити звичний для них устрій життя та виїхати за кордон у пошуках безпечних умов проживання. За даними Євростату, на початок 2024 року в країнах Європи

перебувало 1,86 млн мігранток із України у віці старше 18 років. частка жінок у віці 35–64 роки складає 24,8% загальної чисельності зареєстрованих мігрантів із України. Основними приймаючими країнами є Німеччина (671,8 тис. жінок), Чехія (255,6 тис.) та Італія (192,4 тис.)<sup>132</sup>, які мають різні стартові умови перебування.

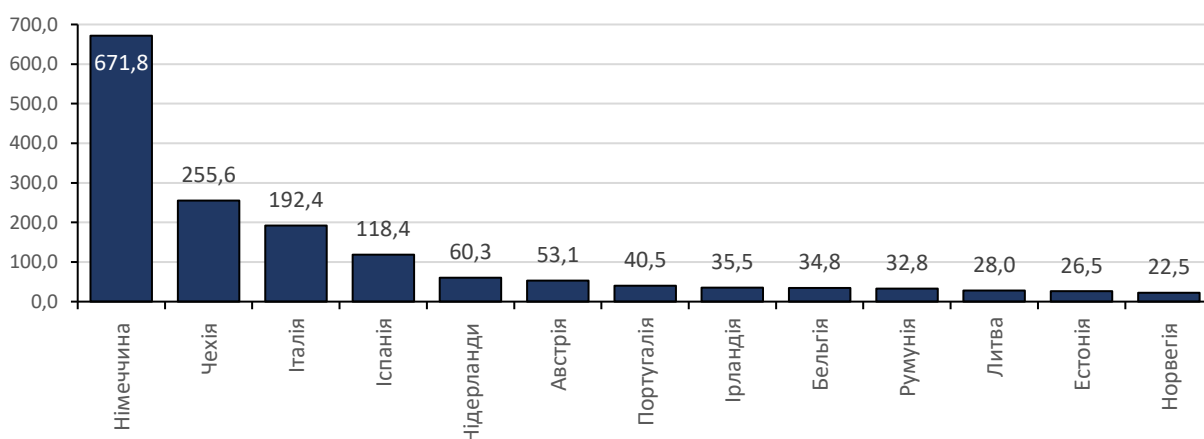


Рисунок 41. Розподіл українських мігранток за країнами тимчасового перебування<sup>133</sup>, тис. осіб

Доповнюють інформацію щодо кількості та динаміки змін мігрантів в Україні дані, які надаються Державною прикордонною службою України. Загалом можна стверджувати про сталість тенденцій в'їзду та виїзду з України, починаючи з 2023 року. Зокрема, в окремі періоди спостерігалось повернення мігрантів в

Україну, у 2023 році сальдо міграції в окремі місяці сягало 331 тис. осіб, більшість з яких склали жінки працездатного віку та діти. У цілому динаміка виїздів уповільнилася, мають місце випадки повернення жінок в Україну як тимчасового, так і постійного характеру.

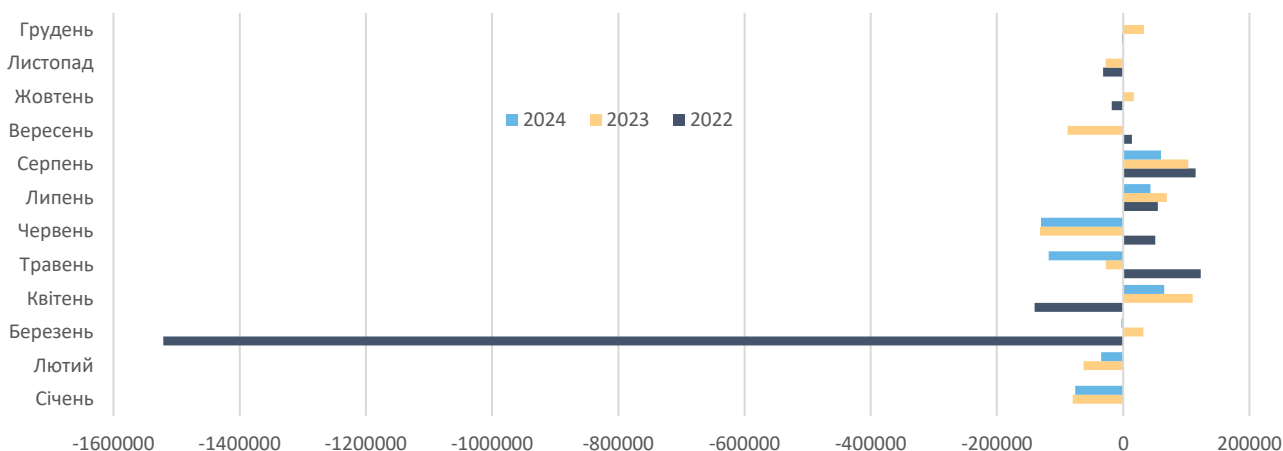


Рисунок 42. Сальдо міграції за даними Прикордонної служби України<sup>134</sup>, осіб

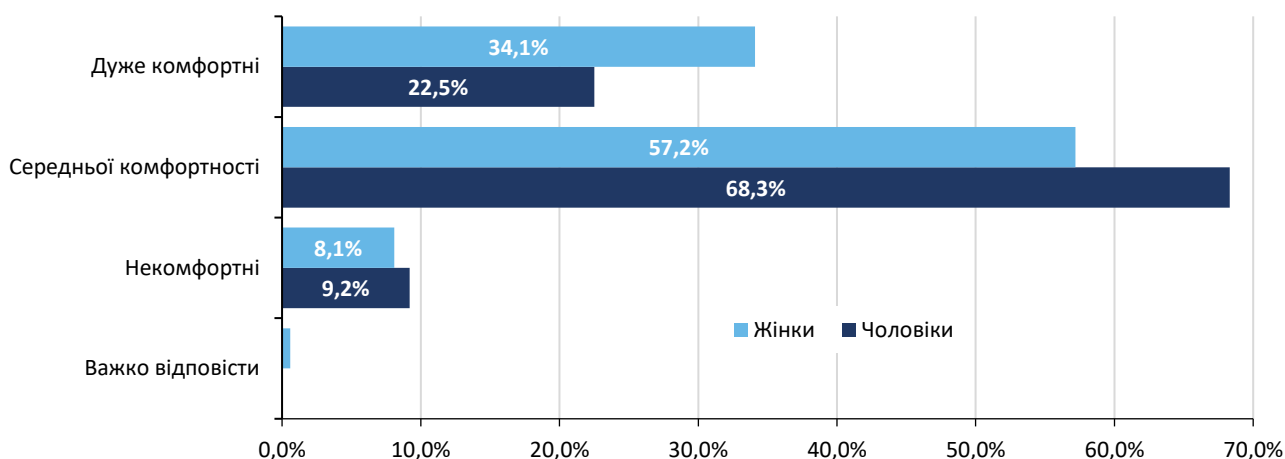
<sup>132</sup> URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/migr\\_asytpsm\\_\\_custom\\_10195296/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/migr_asytpsm__custom_10195296/default/table?lang=en)

<sup>133</sup> Через відсутність порівнянної інформації на Євростаті, рисунок не містить інформацію за країнами (Польща та Велика Британія), які входять до четвірки лідерів за прийомом українських мігрантів.

<sup>134</sup> За даним Прикордонної служби України.

Загалом українки оцінюють умови свого перебування за кордоном як комфортні. За даними соціологічних досліджень, близько третини жінок оцінюють своє життя як дуже комфортне, а 57% – як середньої комфортності. Причому рівень сприйняття якості життя не залежить від терміну проживання жінки за кордоном<sup>135</sup>. Для більшості жінок виїзд за

кордон мав вимушений та стресовий характер, а ключовим мотивом став порятунок себе та своїх дітей, проте певні мігрантки обмірковували можливості еміграції раніше, а додаткові можливості, що відкрилися з початком повномасштабної війни, стали поштовхом до ухвалення рішення про виїзд<sup>136</sup>.



**Рисунок 43. Рівень задоволеності жінок умовами проживання за кордоном<sup>137</sup>, %**

Зміни в якості життя українських жінок та умов перебування в країнах їхнього поточного проживання залежать від двох векторів: загальний рівень якості життя та людського розвитку в країні проживання та національна політика щодо умов перебування українських біженців (наявність і розмір соціальної допомоги, можливість оренди та компенсація оплати житла). Важливими чинниками є: загальний менталітет населення у країні перебування (52%); наявність друзів, родичів та знайомих у країні (це зазначають 45,5% мігранток); близькість кордонів до України

(31,5%); розвиток та структура місцевого ринку праці (16,7%); складність опанування мови та наявні програми мовної підготовки в країні (15,9%)<sup>138</sup>. Саме ці фактори стали першочерговими на початковому етапі вибору жінками країни, в якій вони запитували тимчасовий притулок. У цьому контексті за фактором фінансового забезпечення та обсягів соціальної підтримки лідирує Німеччина, яка на сьогодні стає певним магнітом не лише для первинних біженців з України, а й для переміщення українських мігранток уже всередині ЄС.

« У Німеччині є потужна система соціальної підтримки мігрантів, вони дають гроші на життя і ще оплачують страхування та житло. Тому ми поїхали з дітьми саме туди, адже це дало нам можливість адаптуватися та перепочити якийсь час, почати вивчати мову.

*Мігрантка*

За даними соціологічних досліджень, жінки, які тимчасово знаходяться в Німеччині, мають у середньому більший рівень доходів за рахунок соціальної допомоги або працевлаштування. За

даними німецького уряду, загалом серед мігранток, зареєстрованих у Німеччині, працевлаштувалося лише близько 20%, причому працюють на повний робочий день тільки

<sup>135</sup> Всеєвропейське дослідження українців в Європі. Rating Lab. Серпень 2023 р.

<sup>136</sup> Дослідження гендерної специфіки вимушеної міграції з України до ЄС в умовах військового конфлікту. Razumkov Centre. Київ, 2024.

<sup>137</sup> Там само.

<sup>138</sup> Там само.

третина з них, усі інші зайняті на тимчасових роботах або неповний робочий день. Водночас понад половина працевлаштованих біженок з України у Німеччині є формально надкваліфікованими для роботи, яку вони виконують. Щодо рівня заробітної плати, то за даними Федерального міністерства праці та соціальних питань Німеччини працевлаштовані жінки з України отримують заробітну плату, нижчу за середню по країні.

Основними причинами безробіття та економічної неактивності жінок у цій країні є такі: гарні стартові умови соціального забезпечення; складність опанування мови, що не дозволяє займатися посади того рівня, який відповідає їхній кваліфікації; важкість підтвердження дипломів за більшістю професій, які потребують вищої освіти; відсутність повного охоплення дітей системою освіти та дитячими садками, що не дозволяє жінкам вийти на ринок праці, адже в родині українських біженок здебільшого жінка є головою; наявність поодиноких проявів дискримінації за національною належністю під час працевлаштування.



*Я маю вищу освіту та багатий досвід роботи в маркетингу, займала достатньо високі посади в Україні. Я хочу працювати й забезпечувати себе та родину, але тут максимум, що мені пропонують, – це некваліфіковану працю прибиральницею, пакувальницею або збиральницею. Я вирішила вивчати мови та шукати щось краще. Але багато знайомих мені жінок погоджуються на таку роботу.*

**Мігрантка**

Впливає на економічні можливості реалізації жінок і розвиток соціальної інфраструктури країни: тільки 38% мігранток у Польщі, які приїхали після початку повномасштабного вторгнення, вважають достатніми наявні програми з догляду за дітьми, що дають їм можливість працевлаштуватися або шукати роботу. Майже половина жінок (48%) відчувають значний дефіцит роботи та місць для

Становище українських жінок у Польщі – другій країні за кількістю мігранток з України – значно відрізняється від Німеччини. Значна кількість мігранток не отримує постійної допомоги від держави та вимушена шукати будь-яку роботу, що могла б забезпечувати базові потреби. Через високий рівень кваліфікації українських мігранток (близько 70% мігранток мають вищу освіту) та специфічний характер розвитку ринку праці, якій відчуває значний дефіцит у малокваліфікованій робочій силі та працівниках у сфері послуг та торгівлі, жінки змушені погоджуватися на роботу, що не відповідає їх рівню освіти та наявному досвіду. У цілому Польща має найвищий рівень кількості працевлаштованих серед українських біженців (близько 70%). Понад третина українських жінок працювали у сфері ручної чи технічної праці, кожна п'ята – у торгівлі, 17% – у сфері гостинності та харчування, тобто в готелях та ресторанах чи кав'ярнях<sup>139</sup>. При цьому лише 23% мігранток зазначають, що їх поточна зайнятість відповідає рівню їх освіти та кваліфікації, а це свідчить про наявність значних втрат кваліфікації жінок та обмежень їхньої професійної реалізації за освітою.

працевлаштування і демонструють готовність до переїзду у менші міста країни за умови наявності роботи. Серед основних проблем, з якими стикаються українки при пошуку роботи в Польщі, – високі очікування роботодавців (29%), обмежена мобільність (29%) та відсутність на ринку праці пропозицій, які б могли задовольнити очікування жінок (20%)<sup>140</sup>.

<sup>139</sup> Raport mobilności transgranicznej 2023 badanie socjologiczne - edycja iv obywatele Ukrainy na Polskim rynku pracy nowe wyzwania i perspektywy. URL: <https://ewl.com.pl/> (зазначено дані по мігрантам, які приїхали в Польщу під час війни (93% вибірки склали жінки)).

<sup>140</sup> Там само.



Рисунок 44. Основні проблеми, з якими стикаються українські жінки при працевлаштуванні у Польщі<sup>141</sup>, %

Опитані українські мігрантки у Польщі також зазначають, що останнім часом відчувають скорочення умов доступу до сталого житла та його оренди. Це пов'язане, здебільшого, зі згортанням програм підтримки, високим рівнем орендної плати, відсутністю стабільного заробітку у жінок та небажанням орендодавців здавати житло на короткі терміни. Загалом станом на вересень 2023 р. 60% мігранток проживали в орендованому житлі, а 55% мали безстроковий контракт на проживання. Проте жінки зазначають відсутність стабільності: за останні три місяці жінки найчастіше втрачали житло через завершення програм (45%), а 21%

жінок попросили піти з попереднього місця проживання. Через брак стабільного житла у жінок виникають проблеми з доступом дітей до системи освіти та охорони здоров'я (через прив'язаність закладів до місця фактичного проживання). Відсутність можливості оформити дітей до закладів освіти не тільки скорочує рівень освіченості жінок та завдає освітніх втрат, а й стримує можливості їхнього працевлаштування через необхідність догляду (29% дітей не відвідують навчальні заклади в країні перебування). Близько 30% жінок зазначають, що не можуть шукати роботу та працювати через наявність сімейних зобов'язань по догляду<sup>142</sup>.



Рисунок 45. Поширеність проблем із житлом серед мігранток, які тимчасово перебувають у Польщі, Румунії, Молдові та Словаччині<sup>143</sup>, %

<sup>141</sup> Raport mobilności transgranicznej 2023 badanie socjologiczne - edycja iv obywatel Ukrainy na Polskim rynku pracy nowe wyzwania i perspektywy. URL: <https://ewl.com.pl/> (зазначено дані по мігрантам, які приїхали в Польщу під час війни (93% вибірки склали жінки)).

<sup>142</sup> Displacement patterns, protection risks and needs of refugees from Ukraine. Regional protection analysis #3. Trends analysis: Moldova, Poland, Romania, and Slovakia. UNHCR Regional Bureau for Europe, November 2023.

<sup>143</sup> Там само.





Для мене однією з найбільших проблем є відсутність житла в регіоні, в якому я зараз проживаю. Також є значні проблеми з дитячими садочками. У мене дитині 3 роки і я не можу вийти на роботу, тому що мені немає з ким дитину залишити, через це ми вимушені жити на допомогу.

**Мігрантка**

Існують значні проблеми з житлом у родинах, в яких жінка або інші члени її родини мають інвалідність. У 2023 році, порівняно з 2022 роком, число таких родин, які проживали за кордоном у колективному житлі, зростає з 13% до 24%<sup>144</sup>. Тільки 18% жінок у родинах, в яких є особи з інвалідністю, зазначили зайнятість. Перспективи самостійного працевлаштування жінок з інвалідністю в досліджених країнах також є низькими (18%). Ці показники стосуються країн ближнього зарубіжжя для України, зокрема Польщі, Румунії та Словаччини.

Щодо активності до відкриття власної справи українськими жінками в Польщі, то вона є незначною, проте достатньо високою порівняно з іншими країнами перебування українок.

Зокрема, 7% опитаних мігранток у рамках дослідження, проведеного EWL.pl, розглядають можливість відкрити власну справу. Найпопулярнішими видами діяльності є адміністрування, діловодство, менеджмент та ЗМІ (33%), готелі та гастрономія, а також послуги (по 17% кожна сфера)<sup>145</sup>.

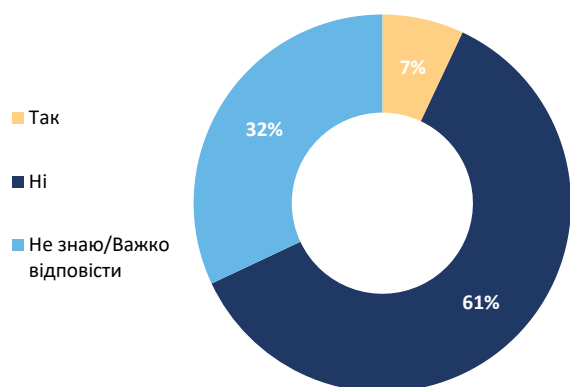
У цілому мігрантки, особливо ті, хто мали досвід організації та ведення власної справи в Україні, оцінюють загальні процедурні умови відкриття та ведення бізнесу в країні тимчасового перебування як набагато важчі та бюрократичні. Через це не усі наважуються на таку сферу діяльності, адже відчувають недостатню поінформованість про норми законодавства та не мають достатньо коштів для сплати податків.



В Україні у мене був бізнес у б'юті-сфері<sup>146</sup>. Після виїзду, десь через місяць, я пішла спочатку працювати парт-тайм<sup>147</sup> в Ірландії. І ось пройшов рік і два місяці, як я тут, планую відкривати свій салон краси в Ірландії. Це дуже непросто зараз робити. Мені знадобилося п'ять з половиною місяців для того, щоб документально усе оформити, тут це дуже довго. Бюрократії набагато більше, ніж в Україні.

**Мігрантка**

Чи розглядаєте Ви можливість відкриття власного бізнесу?



В якій галузі Ви хотіли б відкрити власний бізнес?



**Рисунок 46. Готовність жінок до організації власної справи за кордоном та основні галузі реалізації**

<sup>144</sup> Displacement patterns, protection risks and needs of refugees from Ukraine. Regional protection analysis #3. Trends analysis: Moldova, Poland, Romania, and Slovakia. UNHCR Regional Bureau for Europe, November 2023.

<sup>145</sup> Raport mobilności transgranicznej 2023 badanie socjologiczne - edycja iv obywatel Ukrainy na Polskim rynku pracy nowe wyzwania i perspektywy. URL: <https://ewl.com.pl/>

<sup>146</sup> Сфера надання послуг, яка об'єднує такі види діяльності: косметологія, перукарське мистецтво, візаж, інше.

<sup>147</sup> Неповний робочий день.

Окрім місця перебування жінок, на зміни в їхньому житті значно впливають попередні умови життя в Україні, рівень освіти, професійний досвід, наявність родинних зв'язків, стан ментального та фізичного здоров'я, втрата соціальних зв'язків, зміна доходів родини. Це визначає вектор змін, які відбуваються в житті українських жінок із переїздом за кордон. Найбільших втрат через міграцію жінки зазнали в умовах проживання (втрата власного житла та необхідність оренди або проживання в колективному житлі), у рівні застосування наявної кваліфікації (багато жінок зіштовхнулися з вимушеним безробіттям або необхідністю працювати на посадах, що є значно

нижчими за наявну освіту та кваліфікацію). Крім того, українки зіштовхнулися з наявними бар'єрами, зокрема мовними (більшість українських мігранток не знають мови країни перебування й опановують її на базовому побутовому рівні) та соціальними (відчувають дефіцит соціальних контактів), а також втратою можливостей реалізації (багатьом жінкам, які приїхали з великих розвинених міст України, важко адаптуватись у сільських поселеннях європейських країн через відсутність звичних можливостей реалізації у професійному житті та соціальної комунікації, зміну темпу життя, обмеження щодо організації дозвілля тощо).

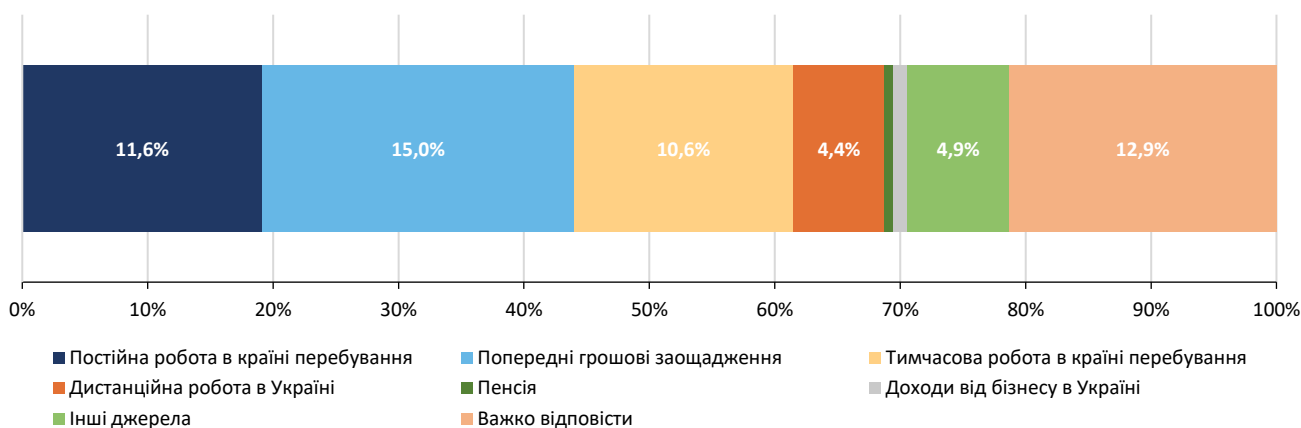


*Ми приїхали з великого міста в Україні, а тут ми живемо в маленькому селі, де немає можливостей ні працювати, ні ходити до школи старшим дітям. Тут навіть магазину немає. Тому мені, суто психологічно, важко адаптуватися та звикнути до нового життя. Я відчуваю емоційне напруження щоденно.*

### Мігрантка

Для 39,5% жінок, що проживають зараз за кордоном, основним матеріальним ресурсом існування є грошова допомога з різних джерел, здебільшого це державна допомога від країни тимчасового перебування. Майже 15% живуть за рахунок попередніх заощаджень. Доходи від трудової діяльності жінок за кордоном є не дуже великими та значно меншими за доходи від цих джерел серед чоловіків в аналогічних умовах. Зокрема, 11,6% мігранток отримують доходи від

постійної зайнятості, а 10,6% – від робіт тимчасового характеру. Якщо говорити про достаток жінок до переїзду, то він був стабільним, здебільшого його вистачало в цілому на життя (46,2% опитаних жінок) або на базові речі та харчування (41,3%)<sup>148</sup>. Це може свідчити про незначні зміни в матеріальному становищі жінок, а також високий рівень їхньої залежності від соціального забезпечення.



**Рисунок 47. Основні джерела доходу українських жінок, що мають тимчасовий притулок за кордоном<sup>149</sup>, %**

<sup>148</sup> Дослідження гендерної специфіки вимушеної міграції з України до ЄС в умовах військового конфлікту. Частина 1. Вимушені мігранти — соціологічний погляд в гендерному вимірі. Український центр економічних та політичних досліджень ім. Олександра Разумкова. 2024. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2024/01/29/2024-Pyshchulina-EDNANNYA-SITE.pdf>

<sup>149</sup> Там само.

Унаслідок переїзду за кордон відбулися значні зміни у якості життя жінок. Загалом 23% жінок-мігранток зазначають, що якість їх життя погіршилася порівняно з Україною. Ступінь погіршення залежить від поточної країни проживання, попередніх умов життя та місця проживання в Україні.

Майже 70% жінок серед вимушених мігранток відчувають труднощі в адаптації на новому місці проживання. Ці проблеми мають як

психологічне, так і економічне походження (втрата попереднього економічного статусу; розділення родини; мовний бар'єр; бар'єр менталітету; відсутність перспектив розвитку за попередньо сформованою в Україні траєкторією; побутова адаптація тощо). Поширеними серед біженок є необхідність відтермінування життя та синдром покинутої домівки, що поглиблює психологічні проблеми жінок та не дає їм можливості будувати нове життя й адаптуватись у новому середовищі.

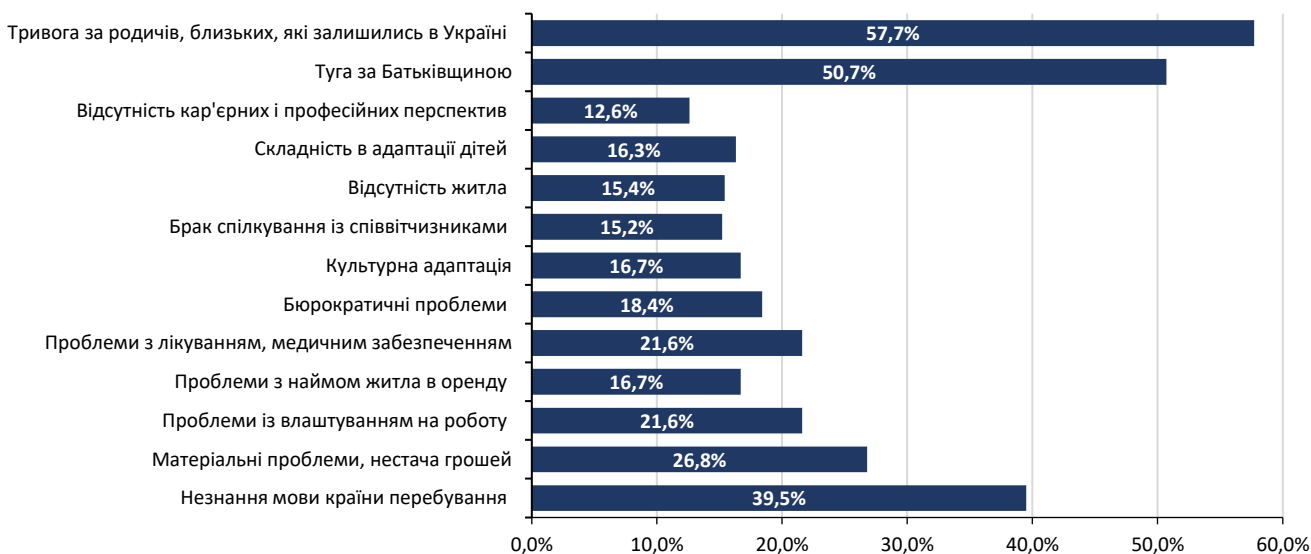


*У мене таке відчуття, що я поставила життя на паузу та живу в постійному очікуванні завершення війни й можливості повернення додому. Хоча я розумію, що такого життя у мене, як було раніше, вже не буде.*

*Мігрантка*

Серед найбільш поширених загроз і ризиків, з якими стикаються жінки в країнах перебування, опитані зазначають: проблеми психологічного характеру (тривога за родичів, туга за Батьківщиною й переживання через загальну

ситуацію в Україні (понад 50% опитаних жінок); незнання мови країни перебування (39,5%); матеріальні проблеми та нестача грошей (26,8%); проблеми з влаштуванням на роботу (21,6%); проблеми з житлом та орендою (16,7%)<sup>150</sup>.



**Рисунок 48. Основні проблеми, з якими стикаються українські жінки за кордоном<sup>151</sup>, %**

Відчувають мігрантки на собі й окремі прояви ворожого та упередженого ставлення. Зокрема, понад половина жінок, які мали такий досвід, відчували це ставлення з боку місцевих жителів (54%), місцевих жителів російського походження (40%)<sup>152</sup>. Здебільшого це виникало на тлі негативного ставлення населення щодо надання

соціальної допомоги українським жінкам, а також ставлення до професійних уподобань жінок (мешканці країн проживання вважають, що українські жінки мають погоджуватися на некваліфіковану працю, незважаючи на попередній професійний досвід та високий рівень освіти жінок).

<sup>150</sup> Дослідження гендерної специфіки вимушеної міграції з України до ЄС в умовах військового конфлікту. Частина 1. Вимушені мігранти — соціологічний погляд в гендерному вимірі. Український центр економічних та політичних досліджень ім. Олександра Разумкова. 2024. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2024/01/29/2024-Pyshchulina-EDNANNYA-SITE.pdf>

<sup>151</sup> Там само.

<sup>152</sup> Там само.



*Знаходження тут – це великі можливості для того, щоб не працювати; я знаю дуже багато українців, які не працювали, тому що отримували фінансову, плюс продуктову та речову допомогу, плюс безкоштовне житло, а отже, потреби працювати просто не було. Відповідно, це дуже впливає на ставлення місцевих людей до українців.*

*Мігрантка*

У цілому місцевий ринок праці українські мігрантки, які повернулися додому, оцінюють як більш привабливий, ніж в Україні (50%), хоча тільки 10% з них мали досвід роботи в країні перебування. Швидше за все, таке бачення пов'язане з вищим рівнем оплати праці, що формує у жінок примарне бачення добробуту.

Європейські дослідники стверджують, що через специфічність правових умов перебування українських жінок за кордоном, високий рівень їхньої освіченості та попередній досвід трудової діяльності, залучення їх до ринку праці ЄС відбувається значно швидше, ніж у біженців з інших країн. За даними Євростату, у 2024 році в

країнах ЄС нараховується близько 170 тис. офіційно зареєстрованих безробітних жінок віком старше 25 років. У деяких країнах (Нідерланди, Литва, Естонія та Велика Британія) рівень працевлаштування працездатних жінок перебуває на рівні приблизно 80%, а за оцінками експертів, у Польщі та Чехії цей показник є значно більшим (з урахуванням короткострокової та неформальної зайнятості). Незважаючи на це, однак, можливості працевлаштування жінок за кордоном є нижчими, ніж чоловіків. Соціологічні опитування показують, що в цілому рівень зайнятості чоловіків є у 1,5 раза більшим, ніж жінок.



*Чоловікам знайти роботу іноді простіше, у них немає обов'язків доглядати за дітьми, а мені спочатку потрібно вирішити проблему, чим їх зайняти і хто за ними пригляне, поки я буду працювати. Тут з цим дуже строго, до 10 років не можна залишати самих. Також чоловіки швидше погоджуються на менш кваліфіковану працю, якої тут дуже багато. А для мене це бар'єр.*

*Мігрантка*

Серед основних перепон у працевлаштуванні, які зазначають українські жінки-мігрантки, є: мовний бар'єр (майже 40%); необхідність догляду за дітьми або старшими членами родини (27%); наявність тільки низькокваліфікованих робочих місць (11%); складність процедур підтвердження освітніх дипломів та кваліфікацій (9%). Частина жінок відверто зазначають відсутність бажання працювати за кордоном (15%) та економічну невідповідність працевлаштування через можливу втрату допомоги від держави (14%)<sup>153</sup>.

Однією з ключових проблем реалізації економічних можливостей жінок на європейських ринках праці є неготовність жінки втрачати кваліфікацію та працювати на посадах, що є значно нижчими за її попередній досвід та освіту. Це є цілком логічною поведінковою

моделлю для жінок, які мали значні кар'єрні здобутки та перспективи професійного розвитку, проживали в українських містах із розвиненим ринком праці.

Окрім того, різноманітні соціологічні дослідження вказують на неготовність населення Європи бачити українок на висококваліфікованих робочих місцях та посадах, розглядаючи їх тільки як дешеву робочу силу на низькокваліфікованих та непопулярних серед місцевого населення посадах. Через це жінки стикаються з неможливістю вільно конкурувати на ринку праці. Так, за даними польського уряду, близько половини мігранток з України працювали за

<sup>153</sup> Дослідження гендерної специфіки вимушеної міграції з України до ЄС в умовах військового конфлікту. Частина 1. Вимушені мігранти — соціологічний погляд в гендерному вимірі. Український центр економічних та політичних досліджень ім. Олександра Разумкова. 2024. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2024/01/29/2024-Pyshchulina-EDNANNYA-SITE.pdf>

простішими спеціальностями<sup>154</sup>, а уряд Латвії говорить про те, що 40% українок зайняті на елементарній роботі<sup>155</sup>. Підкреслюють наявність втрат кваліфікації українських жінок і дані щодо зміни сфери діяльності та статусу економічної активності жінок, які переїжджають з Польщі до Німеччини. Так, усі біженки, які в Україні, були

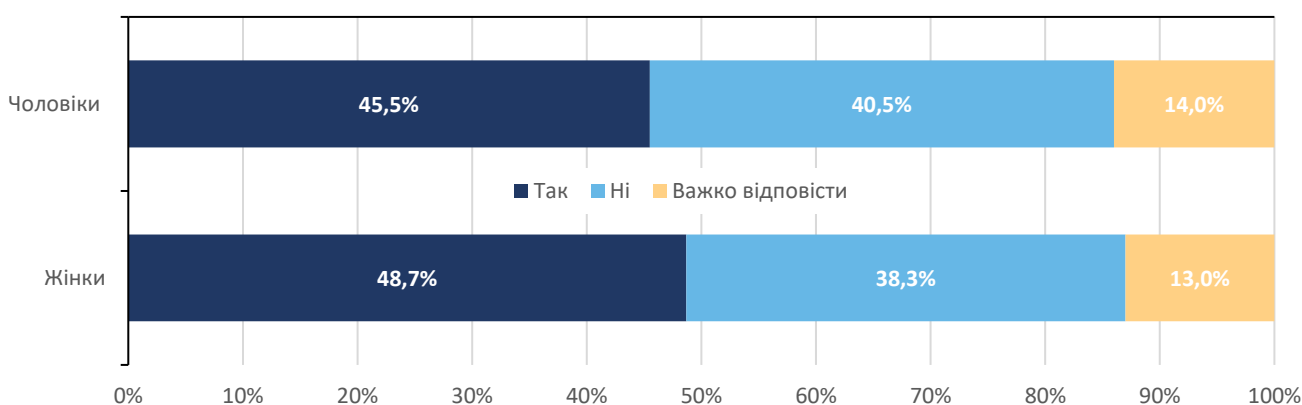
безробітними, залишились у цьому статусі й в Німеччині. Жінки, які працювали на керівних посадах, мали власний бізнес та обіймали висококваліфіковані посади, здебільшого переходять до категорії безробітного населення або працюють на низькокваліфікованих посадах у галузях торгівлі та сфері послуг<sup>156</sup>.

«*Їм вигідні мігранти, тому що в ЄС великий дефіцит працівників, які були б готові працювати на низькокваліфікованих роботах. Місцеві цього робити не хочуть, а мігрантам вони можуть платити набагато менше.*

### Мігрантка

Слід зазначити, що майже в усіх країнах перебування українських мігранток діє розгалужена система стимулювання та допомоги у працевлаштуванні. Однак через низку побутових та економічних проблем вона не завжди спрацьовує ефективно з позиції реалізації можливостей жінок. Навіть у країнах, що є лідерами із залучення українських жінок до ринку праці (Нідерланди, Польща, Литва, Естонія, Чехія, Велика Британія), якість використання людського капіталу українських жінок та загальний рівень їх задоволеності якістю праці залишаються доволі низькими. Як чоловіки, так і жінки, які мігрували з України, свідчать про різницю у поширенні гендерних стереотипів у країні їх перебування, при цьому

28% жінок говорять про наявність істотної різниці, а ще 32% – про незначну різницю. Схожої думки дотримуються й чоловіки з незначним відхиленням у 2–3%<sup>157</sup>. З одного боку, це позитивна тенденція, яка спонукає українців переймати нові моделі поведінки. Проте, як показують результати опитувань, мігранти не готові повною мірою їх переймати. Так, серед українських мігрантів у країнах перебування залишається актуальною гендерна сегрегація ринку праці. Як чоловіки, так і жінки, які мігрували з України, явно розмежовують чоловічі та жіночі професії: загалом 45,7% опитаних зазначили наявність чіткого розмежування, що негативно впливає на можливості реалізації і поглиблює стереотипи, сформовані й укорінені у сприйнятті українців<sup>158</sup>.



**Рисунок 49. Сприйняття чоловіками та жінками наявності гендерних ролей у суспільстві, на думку українських мігрантів<sup>159</sup>, %**

<sup>154</sup> DIHK (2022), Erst-Check soll Ukraine-Geflüchteten Berufseinstieg erleichtern. URL: <https://www.dihk.de/de/aktuelles-und-presse/aktuelle-informationen/erst-check-soll-ukraine-gefluechteten-berufseinstieg-erleichtern--71286>

<sup>155</sup> skills.profile.tool.label, URL: <https://ec.europa.eu/migrantskills/#/>

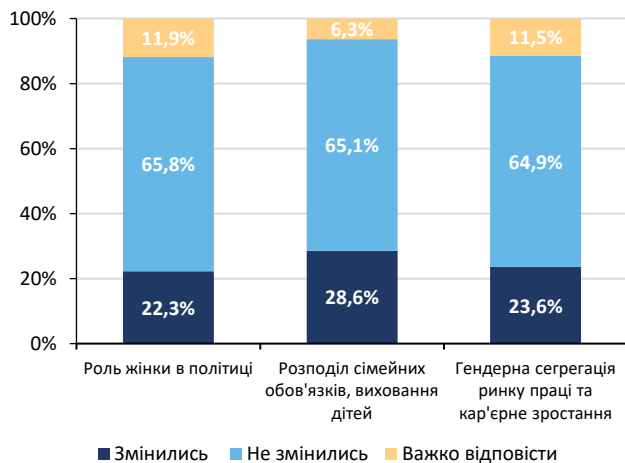
<sup>156</sup> From Poland to Germany new trends in ukrainian refugee migration. URL: <https://ewl.com.pl/>

<sup>157</sup> Дослідження гендерної специфіки вимушеної міграції з України до ЄС в умовах військового конфлікту. Частина 1. Вимушені мігранти — соціологічний погляд в гендерному вимірі. Український центр економічних та політичних досліджень ім. Олександра Разумкова. 2024. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2024/01/29/2024-Pyshchulina-EDNANNYA-SITE.pdf>

<sup>158</sup> Там само.

<sup>159</sup> Там само.

З переїздом відбуваються незначні зміни сприйняття гендерних ролей та стереотипів як в українських чоловіків, так і у жінок. Проте загальний уклад здебільшого залишається актуальним. Зокрема, 65,1% жінок та 62,8% чоловіків зазначають незмінність ролей у

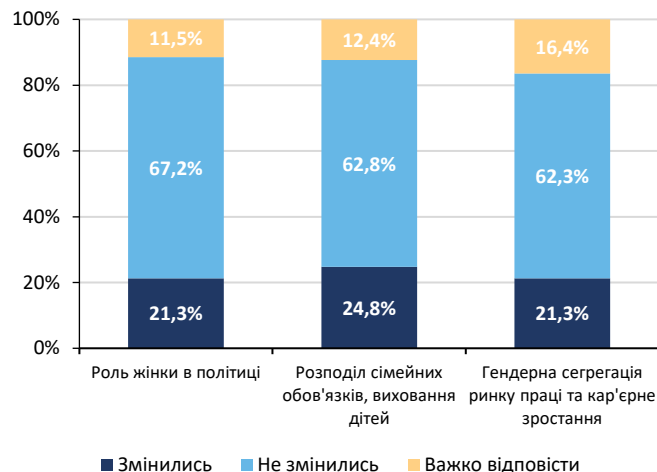


#### На думку жінок

**Рисунок 50. Зміни у стереотипах поведінки громадян України, що тимчасово мають прихисток за кордоном, %**

Жінки зазначають, що під час пошуку роботи в країнах ЄС вони значно менше стикаються зі стереотипами та бар'єрами, характерними для роботодавців в Україні. Відсутні прояви

розподілі сімейних обов'язків та догляді за дитиною. Схожою є ситуація в гендерному розподілі представленості жінок в окремих професіях і можливостей їх кар'єрного зростання – майже 65% жінок та 62% чоловіків кажуть про відсутність змін у цій сфері.



#### На думку чоловіків



*Тут мене на співбесіді не питали, скільки мені років, я не вказувала це в резюме. Вони не знали, чи є в мене діти. Ці фактори взагалі не мають значення при працевлаштуванні.*

Підсумовуючи наведений аналіз, можна зазначити такі проблеми та бар'єри реалізації українськими жінками своїх економічних можливостей за кордоном:

- відсутність стабільності умов проживання, зокрема високі ризики втрати житла;
- соціально-культурні та мовні бар'єри адаптації жінок;
- втрата кваліфікації та освіченості через працевлаштування на робочих місцях, що не відповідають рівню освіти та досвіду жінок;
- неготовність ринку праці та населення країн перебування вільно конкурувати з українськими жінками за висококваліфіковані робочі місця;

дискримінації на підставі віку, наявності дітей, соціального статусу та сімейного стану, що значно розширює можливості працевлаштування.

- прояви дискримінації та упереджень з боку як місцевого населення, так і інших мігрантів (зокрема російських);
- незрозумілість правової та бюрократичної системи країни перебування, що стає бар'єром при працевлаштуванні та організації власної справи;
- недостатній розвиток інфраструктури для дітей (школи, садочки, групи подовженого дня тощо), що стримує можливості працевлаштування та вивчення мови жінками;
- психологічні бар'єри через втрачені можливості та відтермінування життя;
- низький рівень мобільності жінок, їхня прив'язаність до маленьких населених

#### Мігрантка



- пунктів, що пропонують обмежені можливості для працевлаштування;
- синдром соціальної та економічної ізоляції, спричинений неготовністю жінок адаптуватись у новій країні, заводити нові соціальні зв'язки та реалізовувати свої економічні можливості;
- зміна в економічних та соціальних ролях жінок, що перебувають за кордоном без чоловіків і самостійно виховують дітей або опікуються іншими непрацездатними членами родини;
- збереження гендерної сегрегації ринку праці у стереотипних розуміннях жінок та чоловіків, які наразі проживають за кордоном.

## 8.2. Основні проблеми та перспективи повернення мігранток в Україну

Перспективи повернення мігранток в Україну залежать від цілого комплексу факторів – як безпекових, так і соціально-економічних. Стартовим фактором повернення для більшості жінок, що перебувають за кордоном, є безпековий, який жінки асоціюють із завершенням активної фази бойових дій та відновленням мирного життя. Проте навіть цей фактор не є стовідсотковою гарантією реалізації

бажання повернутися. Однією з перепон для повернення є впевненість жінок, що навіть після завершення гарячої фази війни зберігатимуться ризики нової агресії з боку Росії, Україна вимушено перейде на воєнну економіку, коли бюджетні ресурси переважно спрямовуватимуться не на соціальну сферу та підвищення якості життя населення, а на збільшення обороноздатності та формування професійної армії.



*Коли закінчиться війна, як вони кажуть, що все, наша країна назавжди вже буде на цих воєнних рейках. Я не готова жити в таких умовах, адже саме цінне для мене – це свобода. Свобода пересування, свобода, коли в тебе є твої права, ти їх знаєш, ти можеш ними користуватися.*

**Мігрантка**

Другим за актуальністю чинником готовності жінок до повернення є наявність житла в Україні. Для більшості жінок, житло яких було зруйновано, особливо, якщо воно було розташовано на окупованих територіях,

повернення в Україну стає новим викликом і фактором ризику відбудови й адаптації до життя в нових умовах та на новій території в Україні. Про це говорять як жінки, котрі вже повернулися, так і ті, що перебувають за кордоном.



*Ми з Бахмуту, наш будинок було повністю зруйновано. На початку війни ми поїхали за кордон, але не змогли адаптуватись і повернулися. Тепер пробуємо жити в Україні на новому місці, але це також важко, як фінансово, так і психологічно. Серед моїх знайомих, які залишилися за кордоном, основна причина того, що вони не хочуть повертатися, – це відсутність (руйнування) житла в Україні, вони вважають, що просто не потягнуть будувати життя по новій.*

**Жінка-ВПО, що перебувала за кордоном**

Важливими факторами повернення жінок є тривалість перебування за кордоном, умови проживання та ступінь поточної як психологічної, так і соціально-економічної адаптації (зокрема, знання мови, наявність соціальних зв'язків,

працевлаштування тощо). Дуже часто жінки жертвують своїм життям, аргументуючи причини затримки за кордоном бажанням дати дітям краще майбутнє, можливості для розвитку та становлення в країні перебування.



*Зараз ситуація така, як між двох світів. Тому що тут теж пройдено за два роки дуже багато. І не хочеться це втратити. І тому я теж буду намагатися зробити все можливе, щоб залишитися. У мене вже є робота із зарплатою вищою, ніж в Україні. Мої діти адаптувалися до нового життя.*

**Мігрантка**

Значним чином на перспективи повернення жінок впливають чоловіки, які залишилися в Україні та не підтримують їх повернення додому. Причин цієї ситуації є декілька. По-перше, це хвилювання про безпеку дітей та дружини. По-друге, це сформоване у чоловіків суто суб'єктивне уявлення щодо можливостей, умов та якості життя в країнах Європи, а також

підсвідоме бажання самим опинитися в умовах вільного перетину кордону, яке перекладається на рідних. По-третє, це економічні причини, пов'язані зі зменшенням економічного навантаження на чоловіка, коли його жінка та діти перебувають за кордоном, особливо в країнах зі значною соціальною допомогою та підтримкою.



*Мені важко, я дуже хочу повернутися додому, але чоловік мене постійно вмовляє затриматися ще довше. Каже, що тут безпечніше для дітей і що у нього зараз немає нормальної роботи, щоб забезпечити усю нашу родину. А тут я отримую хоч якусь допомогу.*

**Мігрантка**

Окремим двостороннім фактором повернення є наявність роботи у жінки як в Україні, так і за кордоном. Дуже часто працевлаштування за фахом або за професією, яка задовольняє жінку, може слугувати як фактором стимулювання повернення в Україну (особливо це стосується жінок з високим рівнем кваліфікації, які не готові

працювати на простих, некваліфікованих робочих місцях за кордоном), так і фактором реалізації бажання залишитися за кордоном (у випадку, коли жінка працевлаштувалася та має дохід вищий, ніж в Україні та посаду, яка її задовольняє).



*Ми повернулися в Україну, тому що мій попередній роботодавець запропонував мені обійняти вищу посаду та підняти зарплату. У Німеччині я навіть через 5 років не зможу претендувати на таку роботу та рівно конкурувати з місцевими.*

**Мігрантка**

Впливають на повернення жінок і політичні рішення та закони, які приймає Україна в усіх сферах життя. Жінки, які достатній час прожили за кордоном, мають певні сформовані уявлення щодо розвитку демократії та забезпечення

рівних прав, що вони хотіли б спостерігати і в Україні. Зокрема, це питання рівного доступу до соціальних гарантій, запобігання проявам дискримінації, забезпечення рівних прав та свобод громадян.



*Закони, які приймаються зараз в Україні, не сприяють поверненню українців. Тому що кожен думає про своє життя, про своє майбутнє і краще майбутнє. І коли приймаються закони, які якимось чином закривають можливості для людей, то ти думаєш, де тобі бути, аби бути вільним. Зараз найдорожча і найцінніша валюта – це не гроші, це свобода. І саме за неї в наступні роки буде війна.*

**Мігрантка**

Слід зазначити, що уявлення жінок щодо стану справ в Україні, поточних умов життя, законодавчих та політичних змін, які відбуваються в країні, дуже часто формується під впливом інформаційного вакууму, в якому перебувають жінки за кордоном, адже вони не можуть оцінити реальний стан справ. Інформація, яку вони отримують, звертаючись до

зовнішніх інформаційних джерел, дуже часто може бути викривленою у бік негативної популяризації становища та кроків, реалізованих владою для підтримки стабільності в країні, або ж висвітленою не в повній мірі. Підтверджується це фактами, про які говорять жінки, котрі вже повернулися, а також їхньою оцінкою загального рівня задоволеності від повернення.

« Коли ми жили за кордоном, я весь час читала різні телеграм-канали, щоб дізнатися про ситуацію в Україні. Проте усі новини мали тільки негативний окрас, плюс ще накладався емоційний стан і здавалося, що усе погано. Але зараз я дома і розумію, що вся та інформація – вона не зовсім правдива, бо є дуже багато доброго, що робиться в країні, навіть незважаючи на війну.

### Мігрантка

Серед жінок, які вже повернулися в Україну після тривалого проживання за кордоном, більшість не шкодує про повернення (це зазначають 83% жінок). Частина з них вказують, що, приймаючи рішення щодо повернення, мали дуже багато аргументів як за, так і проти, але наразі вони залишаються задоволеними своїми діями. Основні причини повернення, які зазначають жінки, є такими: емоційна складність

знаходження за кордоном, відчуття туги за домівкою, бажання повернути старий уклад життя – 53,1%; об'єднання родини (повернення до чоловіка) – 34,5%; покращення ситуації у країні – 16,7%; брак фінансових ресурсів – 15,4%; відсутність житла за кордоном; важкість вивчення мови – 13%; можливість працювати в Україні – 10,9%<sup>160</sup>.

Чи шкодують жінки про повернення в Україну



Основні причини повернення жінок в Україну



Рисунок 51. Основні чинники повернення жінок в Україну та ступінь їх задоволеності цим рішенням<sup>161</sup>, %

Вирішення проблеми повернення мігранток в Україну потребує від українського уряду поточного реагування, а не обрання стратегії

очікування. Адже чим довшим є перебування жінок за кордоном, тим меншою є імовірність їх повернення.

<sup>160</sup> Дослідження гендерної специфіки вимушеної міграції з України до ЄС в умовах військового конфлікту. Частина 1. Вимушені мігранти — соціологічний погляд в гендерному вимірі. Український центр економічних та політичних досліджень ім. Олександра Разумкова. 2024.

<sup>161</sup> Там само.

## 9. ВИКЛИКИ, ПОВ'ЯЗАНІ З ПОЯВОЮ НОВИХ УРАЗЛИВИХ КАТЕГОРІЙ ЖІНОК В УКРАЇНІ

З початком повномасштабного вторгнення РФ цілком закономірно суттєво розширилася категорія вразливих жінок, які мають додаткові до загальних перешкоди в реалізації своїх економічних можливостей. Також збільшилася

чисельність жінок у складі ВПО, зросла кількість дружин військових та мобілізованих, жінок, чії чоловіки повернулися з полону або отримали інвалідність.

### 9.1. Жінки у складі ВПО

Бойові дії спричинили багаторазове зростання масштабів не тільки зовнішніх, а й передусім внутрішніх переміщень населення, що розпочалися у 2014 році з початком вторгнення Росії до АР Крим та східних регіонів. Станом на березень 2024 року, за офіційними даними, на території України було зареєстровано 4,835 млн внутрішньо переміщених осіб, майже 60% з яких становили жінки. На початок 2024 року чисельність жінок 18–60 років, які мали статус ВПО, становила 1,53 млн осіб, тобто збільшилася порівняно з початком 2021 року у 4,5 рази. Найбільше зростання чисельності ВПО відбулось у відносно безпечних західних областях (від 21 рази у Львівській області до 44 разів у Закарпатській). Переважна частина жінок перемістилася з дітьми до 18 років<sup>162</sup>, що зумовлено прагненням убезпечити саме дітей, перемістивши їх подалі від кордонів з Росією та зони активних бойових дій. Таке масштабне зростання числа ВПО на заході України стало новим викликом для громад щодо реалізації можливостей адаптації цих осіб, забезпечення житлом та соціальними послугами, формування умов для реалізації економічних можливостей, особливо жінок працездатного віку.

Попри різке зростання числа жінок-ВПО у західних регіонах, лідерами у їх прийнятті залишаються Харківська, Дніпропетровська, Київська й Донецька області та м. Київ. Значною мірою це пов'язано з кращими можливостями працевлаштування на більш розвинених локальних ринках праці (передусім це м. Київ, Київська, Дніпропетровська та Харківська області) та відносно невеликою відстанню від попереднього (постійного в очах багатьох) місця проживання. Одним із підтверджень важливості другого мотиву є напрями евакуації жителів

Херсона і Херсонської області – передусім Одещина та Миколаївщина.

Масштаби реєстрації жінок і дітей, швидше за все, відповідають реальності – нема жодних підстав вважати, що жінка відмовляється від допомоги, від можливостей відвідування дитьми школи або дошкільного закладу тощо. Інше питання – реєстрація чоловіків, які можуть відмовлятися від реєстрації через побоювання мобілізації. Відповідно, цілком імовірним видається викривлення реальної статевої структури ВПО, що найбільше віддзеркалюється у помилках в оцінці пропозиції робочої сили на локальних ринках праці.

Повернення цих жінок на ринок праці матиме позитивні наслідки як для самої жінки, так і для економіки країни в цілому, яка потребує та буде потребувати висококваліфікованих кадрів у майбутньому. Проте втрати та застарівання знань і навичок за період економічної неактивності значно звужує можливості їхнього повернення.

За даними досліджень, проведених Міжнародною організацією з міграції у рамках 14 раундів дослідження ВПО в Україні, спостерігається поступове зростання чисельності жінок, які повертаються до територіальних громад свого попереднього перебування, але ця тенденція, звісно, не стосується територій, які межують із зоною активних бойових дій або тимчасово окуповані. Загалом близько 40% ВПО здійснювали неодноразове переміщення, здебільшого це молоді жінки 18–24 років. Дуже часто жінки, які раніше проживали в сільській місцевості, переміщуються до великих міст, що надають більше можливостей економічної реалізації, але при цьому створюють нові бар'єри адаптації у новому незвичному середовищі.

<sup>162</sup> За даними Міністерства соціальної політики України.

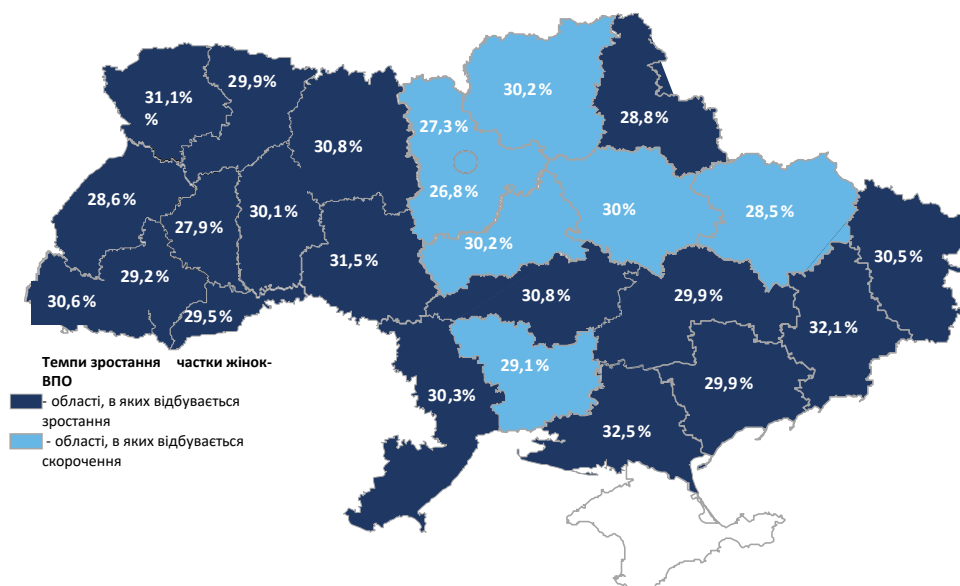


Рисунок 52. Регіональний розподіл концентрації жінок-ВПО у віці 18–60 років, початок 2024 року порівняно з 2021 роком<sup>163</sup>, %

« Мені було важко адаптуватися. Ми з села Херсонської області, і спочатку велике місто я розцінювала як нові можливості розвитку та нового життя. Але тут усе по-іншому, дома я могла дуже легко вирішити будь-яке питання, адже знала усіх. В Києві з цим важче, тому що місто велике, багато людей і важко комунікувати.

Жінка-ВПО

Частина, хоча і невелика, жінок у складі ВПО спочатку виїхали за кордон (85% реемігрантів – це жінки), а після повернення вони не мали змоги або не хотіли повертатися до попереднього/постійного місця проживання і нині перебувають у відносно безпечних районах

України<sup>164</sup>. За даними Міжнародної організації з міграції, більшість з них повідомляють, що втратили свої заощадження, або не мали їх ще до виїзду за кордон. Це ставить в скрутні умови економічного існування більшість жінок цієї категорії.

« Ми з Торецька, спочатку ми виїхали за кордон, до Польщі, але було важко адаптуватися та закінчились усі гроші й ми переїхали до Львова. Спочатку було дуже важко, адже в нас зовсім не було грошей для існування і люди не дуже хотіли мене брати на роботу, тому що ми зі Сходу. Ми просто виживали. Через це ми переїхали до Вінниці, де я зараз працюю.

Жінка-ВПО

Ключовим питанням для жінок-ВПО є адаптація на новому місці. Близько чверті (22%) з них зазначають, що хотіли б інтегруватися та залишитись у громаді поточного перебування. Особливо така тенденція простежується серед жінок працездатного віку та в родинах з дітьми. Це створює додаткові виклики для ринку праці та

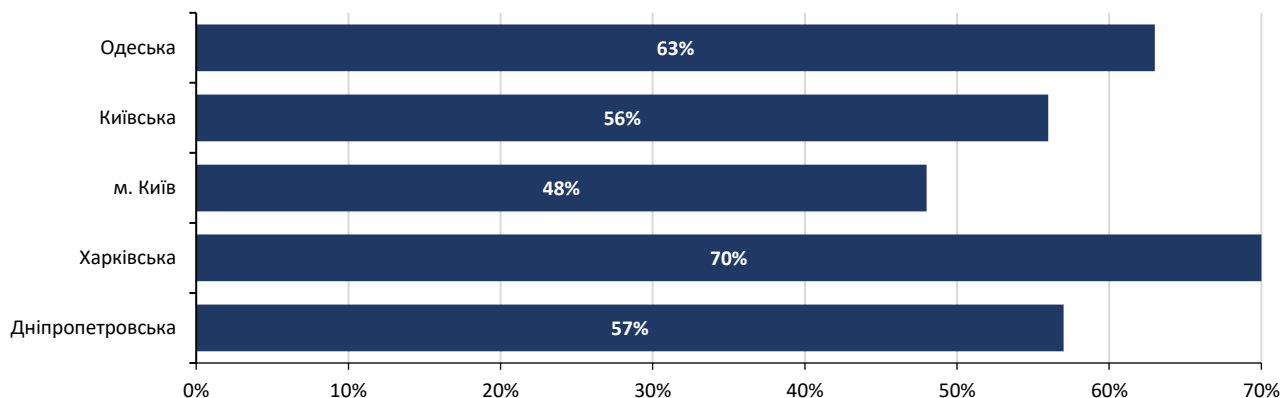
розширення економічних можливостей жінок у громадах поточного проживання. Проте – і це має першочергове значення для формування політики щодо ВПО – спостерігається багато проявів споживацьких настроїв і очікувань грошової (та іншої) допомоги за вельми обмежених настроїв на працевлаштування й

<sup>163</sup> За даними Міністерства соціальної політики України.

<sup>164</sup> Представництво МОМ в Україні. Звіт про внутрішнє переміщення населення в Україні. Опитування загального населення. Раунд 14. Жовтень 2023.

отримання власних доходів. Так, 50% жінок відчувають потребу в фінансах та лише 10% потребують розширення можливостей отримання додаткового доходу<sup>165</sup>. Найбільш поширені такі настрої серед ВПО у Харківській області, що є непрямую ознакою переїзду туди з огляду не так на можливості працевлаштування, як на близькість до попереднього місця

проживання. Не можна ігнорувати й особливості вікового складу ВПО у різних регіонах. Власне, у прагненні тимчасово розміститися поблизу своєї домівки, свого поселення, в умовах, максимально наближених до звичних, нема нічого поганого – необхідно лише адекватно оцінювати потреби ВПО і відповідно формувати політику.



**Рисунок 53. Частка жінок зі складу ВПО, які потребують передусім грошової допомоги, за регіонами їхнього тимчасового розміщення<sup>166</sup>**

Спостерігається значне зниження рівня життя жінок із числа ВПО: якщо до початку повномасштабного вторгнення лише 10% зазначали, що їх дохід є низьким, а 27% – що дохід є нижчим за середній, то зараз частка першої групи зросла до 15%, а другої – до 55%<sup>167</sup>. Причини втрат у доходах пов'язані зі зміною ролей у родинах, втратою робочих місць жінками та зростанням витрат, потрібних на переїзд і адаптацію на новому місці. Загалом 42% жінок зазначають, що 50–75% свого бюджету вони витрачають лише на продукти харчування та комунальні послуги.

Особливістю становища жінок із числа ВПО є зміни в ролях, які вони були вимушені взяти на себе у складній ситуації. Проведені соціологічні

опитування жінок цієї категорії показали, що близько 40% жінок взяли на себе більші фінансові зобов'язання з утримання родини, ніж це було до вимушеного переїзду. Близько 45% жінок наголошують на тому, що їхня роль у плануванні життя родини значно збільшилася<sup>168</sup>. Розширення спектра відповідальності жінок потребує від них формування нових поведінкових моделей пошуку та залучення інструментів забезпечення фінансового благополуччя та життя родин. Через це жінки стикаються з проблемами понаднормової зайнятості, погодження на роботу, що не відповідає їх кваліфікації, але дає можливість отримати додатковий дохід, ставить під питання матеріальне благополуччя родин.



*Я навіть підробіток коли беру, то беру дуже багато роботи, іноді вона неритмічно поступає до мене, через це доводиться дуже напружено працювати. Були такі випадки у мене, два роки тому, коли я сутками працювала і спала по дві години, а то і менше. Зараз я цієї практики намагаюся позбутися, але таке є, бо мені потрібно забезпечувати родину.*

**Жінка-ВПО**

<sup>165</sup> Представництво МОМ в Україні. Звіт про Внутрішнє переміщення населення в Україні. Опитування загального населення. Раунд 14. Жовтень 2023.

<sup>166</sup> Там само.

<sup>167</sup> Зміни обставин, умов життя та ролі в українських родинах під час повномасштабної війни. Аналітичний звіт. Gradus Research Group. Вересень 2023.

<sup>168</sup> Зміни в ролях: як війна вплинула на сімейне життя українських жінок. Gradus Research Group. Вересень 2023.



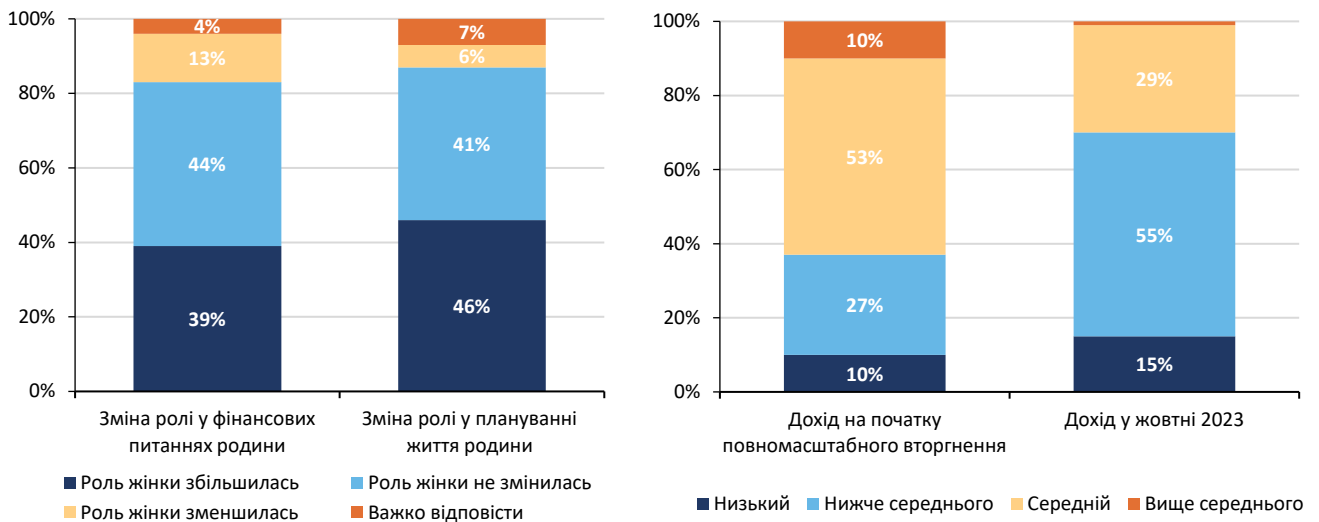


Рисунок 54. Зміни в ролях та у фінансовому становищі проживання жінок із числа ВПО<sup>169</sup>, %

Високими є потреби жінок із числа ВПО й у доступі до житла, що розширює загальні витрати родин на оренду та зумовлює необхідність отримання більшого заробітку. Особливо актуальним це питання є для родин, в яких жінка

є головою та основним фінансовим утримувачем. Дуже часто зазначена проблема залишається невирішеною і для жінок, які мають статус ВПО з 2014 року. Цей факт підтверджують і учасниці фокус-групових досліджень.



*Найгостріша проблема для нас сьогодні – це житло. І хоч ми переїхали ще 10 років тому, питання власного житла залишається невирішеним. Ми постійно живемо на орендованих квартирах, що забирає більшу частину нашого бюджету, а також дуже пригнічує мене емоційно. І я розумію, що на власне житло я навряд чи вже зароблю.*

#### Жінка-ВПО

Через відсутність власного житла і необхідність оплати його оренди, яка через зростання попиту часто неправомірно збільшується, жінки з числа ВПО потребують вищого рівня оплати праці. Тому вони змушені погоджуватися на понаднормову або незареєстровану зайнятість, що хоча і збільшує доходи, істотно звужує рівень соціального захисту.

Більшість жінок зі складу ВПО з початком повномасштабного вторгнення втратили роботу, бізнес або звичний вид економічної діяльності<sup>170</sup>. Втрата економічної активності спричинена фактичним звільненням жінок, неможливістю продовжувати роботу дистанційно, загальною

руйнацією та закриттям підприємства (компанії), де раніше працювали жінки або мали власний бізнес (включно із сімейним). Також жінки-ВПО підкреслюють, що загалом процес організації їхньої трудової діяльності зазнав великих змін як на поточному місці, так і на новому (серед жінок, які були змушені змінити вид діяльності). Жінки стверджують, що їм доводиться працювати більше або суміщати декілька видів діяльності для того, щоб забезпечити родину на новому місці. У деяких випадках жінки погоджуються на робочі місця, що не відповідають їхньому попередньому досвіду та рівню кваліфікації через необхідність заробітку коштів для життя<sup>171</sup>.

<sup>169</sup> Зміни в ролях: як війна вплинула на сімейне життя українських жінок. Gradus Research Group. Вересень 2023.

<sup>170</sup> Дослідження «Жінки як внутрішньо переміщені особи в умовах війни» проведено експертками Аналітичного центру ЮрФем за технічної підтримки UN Women Ukraine / ООН Жінки в Україні та за фінансування Жіночого фонду миру та гуманітарної допомоги ООН (WPHF).

<sup>171</sup> Там само.

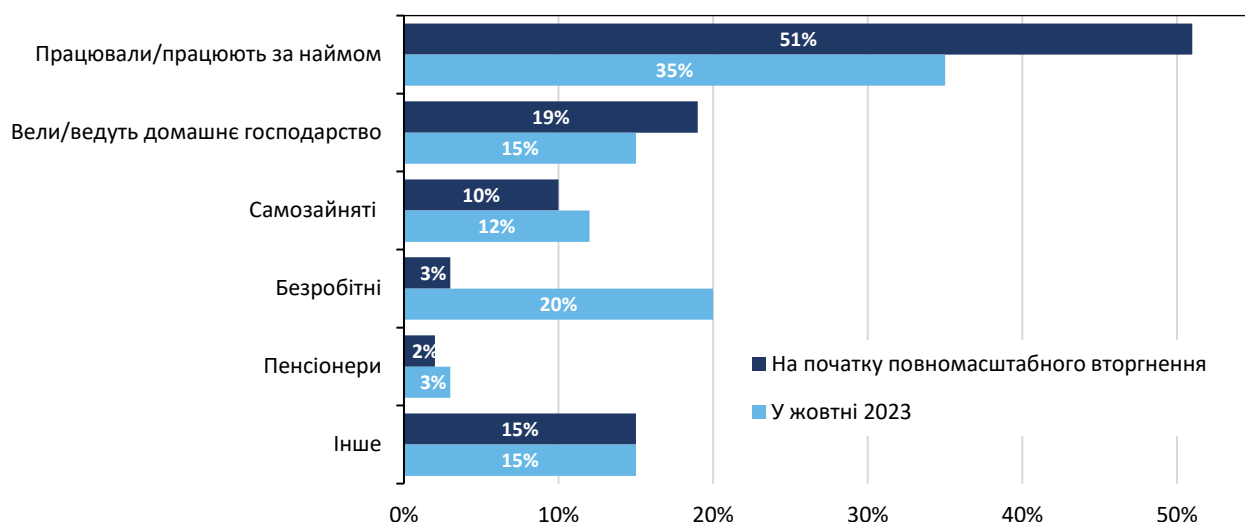


Рисунок 55. Зміни в економічному статусі жінок із числа ВПО за даними соціологічного обстеження<sup>172</sup>, %

Соціологічні спостереження віддзеркалюють значне скорочення рівня зайнятості жінок із числа ВПО (з 51% до 35%) та відповідне зростання рівня безробіття. Безробіття жінок з числа ВПО здебільшого має довгостроковий характер, а швидкість працевлаштування залежить від місця проживання та поточної конкуренції на місцевих ринках праці. Найчастіше втрачали роботу жінки, які працювали в банківській та фінансовій сфері й у сфері громадського харчування. Привертає увагу низька мобільність зайнятих жінок у рамках галузей економічної діяльності.

Більшість жінок, які працюють за наймом, задоволені ставленням колег/клієнтів (91%) та керівництва компанії (83%). Водночас кожна п'ята жінка працює на посаді, яка не відповідає її освіті / рівню кваліфікації. Також значна частина респонденток незадоволені (18%) або задоволені частково (44%) рівнем оплати праці. Найгірше серед усіх складових трудової діяльності респондентки оцінили перспективи кар'єрного та професійного зростання: лише 40% задоволені, 26% – частково задоволені, 34% – незадоволені ними<sup>173</sup>. Це підтверджує поширення загальних проблем українського ринку праці на категорію жінок-ВПО.

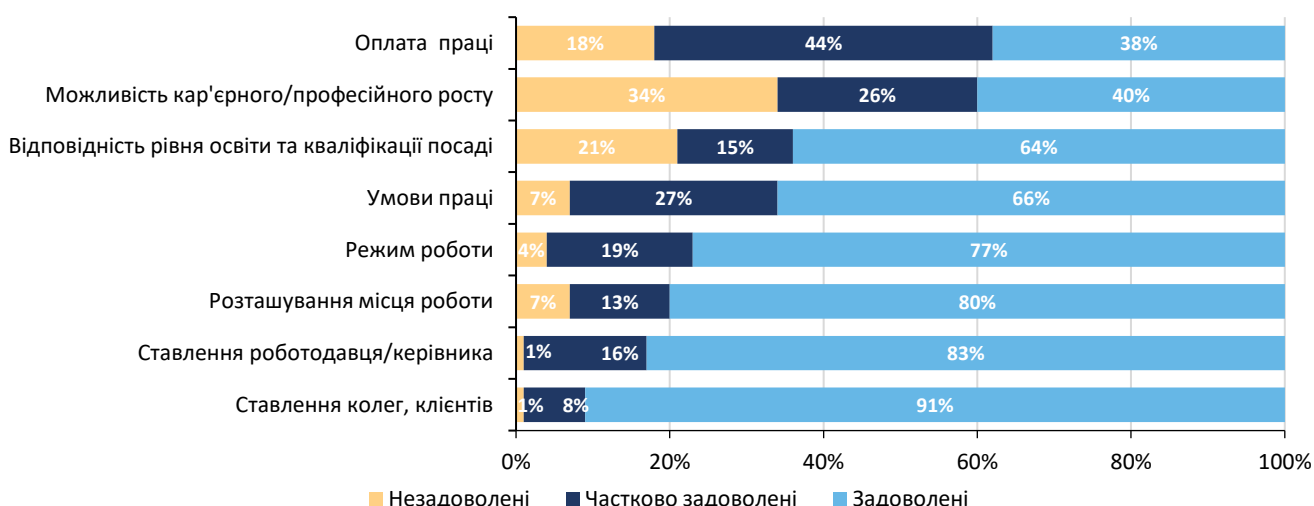


Рисунок 56. Рівень задоволеності жінок із числа ВПО різними аспектами зайнятості, %

<sup>172</sup> Зміни в ролях: як війна вплинула на сімейне життя українських жінок. Gradus Research Group. Вересень 2023.

<sup>173</sup> Дієвість політики підтримки економічної активності внутрішньо переміщених жінок як складової раннього відновлення України. Київ, 2024. 60 с.



*Спочатку я шукала роботу по професії, у мене великий досвід у сфері PR, але ніхто не хотів мене брати, були одні відмови, я витратила на пошук майже 4 місяці. І тоді я вирішила, що мені краще шукати якусь адміністративну роботу, яка є менш кваліфікованою, але вакансії та можливості по ній були.*

Жінка-ВПО

Жінки з числа ВПО однаково з іншими категоріями жінок стикаються з проявами дискримінації та упереджувальних стереотипів у процесі працевлаштування. Це підтверджують як дані соціологічних обстежень, так і результати фокус-групових дискусій. Однією з найпоширеніших проблем є невідповідність

освіти, кваліфікації та досвіду жінок структурі та поточним потребам локальних ринків праці в містах їх поточного проживання (51%)<sup>174</sup>. Це спонукає жінок шукати можливості нової зайнятості, перенавчання або обрання менш кваліфікованої зайнятості.



*Я з самого початку зрозуміла, що не зможу знайти роботу за професією (у своєму місті я працювала провідним фахівцем на держслужбі), тому шукала щось простіше. Але мене не брали на ці посади (я хотіла працювати секретарем), аргументуючи це моєю надмірною кваліфікацією.*

Жінка-ВПО



Рисунок 57. Основні причини відмови жінкам із числа ВПО при працевлаштуванні<sup>175</sup>, %

Важливим бар'єром для працевлаштування жінок-ВПО також є бажання працювати за гнучким графіком роботи, що особливо актуально для жінок з маленькими дітьми (65% жінок). Ця проблеми для жінок-ВПО загострюється через низький рівень адаптації дітей до нових умов

проживання, а також недостатньою доступністю інфраструктури догляду за дітьми, перевантаженої ще до початку активного етапу переміщення населення, через що отримання місця в дитячому садочку потребувало попереднього, на декілька років наперед, запису.



*Стосовно роботи по місту, я не шукала. Я шукала тільки віддалено, бо мені важливо, щоб я була плюс-мінус в якомусь стані, що я можу і за дитиною виїхати, тому що зараз тривоги, і треба дітей забирати, відводити і так далі. Тому віддалений формат роботи, я шукала тільки так. Звісно, що це мінімізує можливості.*

Жінка-ВПО

<sup>174</sup> Дієвість політики підтримки економічної активності внутрішньо переміщених жінок як складової раннього відновлення України. Київ, 2024. 60 с.

<sup>175</sup> Там само.

Не обходить категорію жінок-ВПО і проблема ейджизму при працевлаштуванні, це зазначають 24% жінок та більшість жінок у рамках фокус-

групи. Причому питання ейджизму є характерним як для молодших, так і старших вікових груп, що стає значним бар'єром.



*Я на Джинні розмістила своє резюме, і я декілька співбесід проходила класно, прям реально, ну підряд. І коли доходила до останнього, так вийшло, що я вказувала, коли я закінчила вуз, але я вуз закінчила, ну не одразу після школи. І потім, коли запитували вік вже, ну майже на процесі офери, мені дуже коректно відмовляли. І це був ейджизм.*

**Жінка-ВПО**

Можливостям подолання існуючих труднощів перешкоджає відсутність довіри населення до центрів зайнятості. З огляду на те, що здебільшого програми з працевлаштування та підтримки конкурентоспроможності жінок із числа ВПО реалізуються державою саме в рамках цієї інституції, втрачається цінний ресурс для розвитку жінок. Так, згідно із соціологічними опитуваннями, понад 70% респонденток звертають увагу на неоднозначність взаємодії з ДСЗ, а кожна друга говорить про відсутність необхідної допомоги. Загалом залученість жінок до участі у заходах зі сприяння працевлаштуванню є невисокою (52% опитаних жінок у рамках дослідження «Дієвість політики підтримки економічної активності внутрішньо переміщених жінок» не брали участь у жодному заході). Серед найбільш поширених інструментів, якими користувалися жінки-ВПО, є такі: індивідуальна консультація щодо пошуку роботи, написання резюме, проходження співбесіди (25%); тренінги та семінари щодо пошуку роботи (24%); участь у громадських роботах (18%); тренінги з розвитку підприємницьких навичок (12%). Жінки здебільшого задоволені якістю отриманих послуг, водночас значний їх прошарок демонструє кардинальну незадоволеність<sup>176</sup>.

Ситуація, що спостерігається, свідчить про необхідність зростання поінформованості жінок про процес працевлаштування, залучення їх до програм, які реалізуються на державному та недержавному рівнях, розширення кількості програм у сфері працевлаштування, які реалізуються громадськими та міжнародними організаціями (через більшу довіру до них з боку населення).

Дослідження показують, що жінки-ВПО також стикаються із додатковими перешкодами у працевлаштуванні. Це, наприклад, упередження роботодавців, пов'язані з можливим поверненням жінок до попереднього місця проживання після деокупації або за умови покращення безпекової ситуації. Така ситуація є досить поширеною і стає причиною відмови у працевлаштуванні, зменшуючи економічні можливості жінок, формуючи зневіру та погіршуючи їхнє економічне становище.

Схожою є дискримінація жінок при працевлаштуванні через наявність близьких і родичів на окупованій території. Роботодавці побоюються наймати таких працівниць через можливі контакти, витік інформації, можливі зв'язки з окупаційною владою.



*Коли намагалася саме працевлаштуватися, я стикнулася з ситуацією, що мені просто поставили пряме запитання: якщо Херсонську область звільнять, а тоді вона ще була не звільнена, що будете робити? Будете повертатися додому? Я кажу, ну так, і мені прям відмовили через це. Тому це, на мій погляд, також дискримінація, бо я б не кинула все і поїхала, я б виконала якісь умови трудового договору і таке інше.*

**Жінка-ВПО**

<sup>176</sup> Дієвість політики підтримки економічної активності внутрішньо переміщених жінок як складової раннього відновлення України. Київ, 2024. 60 с.

« Коли я вже через деякий час почала шукати роботу, то стикнулася з тим, що ВПО не брали через те, що є рідні на окупованій території Херсонської області. Мені навіть пропонували пройти поліграф з цієї причини. Я вважаю, що це є певною дискримінацією.

Жінка-ВПО

Поширеною проблемою більшості жінок-ВПО є відсутність необхідних документів, які б підтверджували рівень їх освіти та трудового стажу, що стає перешкодою не тільки в пошуку роботи, а й в отриманні статусу безробітної. Ця проблема частково вирішена з початком відображення в системі «Дія» документів про

освіту, але не повністю. Зокрема, залишаються під питанням документи про освіту, отримані до 2000 року та не відображені в базі, а також документи про освіту, отримані за межами України. Проблемою є відсутність верифікації достовірності копій документів, навіть при реєстрації безробіття.

« Коли ми бігли від постійних обстрілів, то я якось не думала про документи про освіту та трудову книжку. Але це стало для мене реальною проблемою зараз. Роботодавці не хочуть брати працювати без підтвердження освіти та досвіду, мені прям відмовляли через це. Також, як виявилось, я без оригіналів не змогла стати на облік в центрі зайнятості».

Жінка-ВПО

Значним бар'єром у працевлаштуванні є психологічний стан, в якому перебувають жінки з числа ВПО. Дуже часто вони говорять про те, що емоційно перші півроку не хотіли та не могли шукати роботу або ж були згодні на кардинальні зміни у своїй діяльності, але потім жалкували про

це. Близько 40%<sup>177</sup> жінок зазначали, що психологічні проблеми ставали на заваді працевлаштуванню. Це свідчить про необхідність їх підтримки на етапі адаптації та надання психологічної допомоги для підтримки ментального здоров'я.

« Перші півроку я взагалі нічого не хотіла, у мене була дуже сильна депресія. У мене не вистачало ні сил, ні бажання шукати роботу та якось пристосовуватися на новому місці. Але потім усе потрохи почало налагоджуватись, і знаєте, я зрозуміла, що мені в цьому допомогли мої близькі та робота, яку я пізніше знайшла.

Жінка-ВПО

Перешкоджають реалізації економічних можливостей специфічні характеристики, якими жінки з числа ВПО визначають бажане робоче місце. Зокрема, це питання, пов'язані з соціально-психологічним кліматом у колективі, достойним рівнем заробітної плати, а також

рівнем організації робочого часу, його тривалості та загального часу, необхідного для добирання до місця роботи<sup>178</sup>. Така ситуація підкреслює потребу забезпечення стереотипної ролі жінки в родині за необхідності витрачання додаткового часу на виконання цих обов'язків.

<sup>177</sup> Дієвість політики підтримки економічної активності внутрішньо переміщених жінок як складової раннього відновлення України. Київ, 2024. 60 с.

<sup>178</sup> Там само.

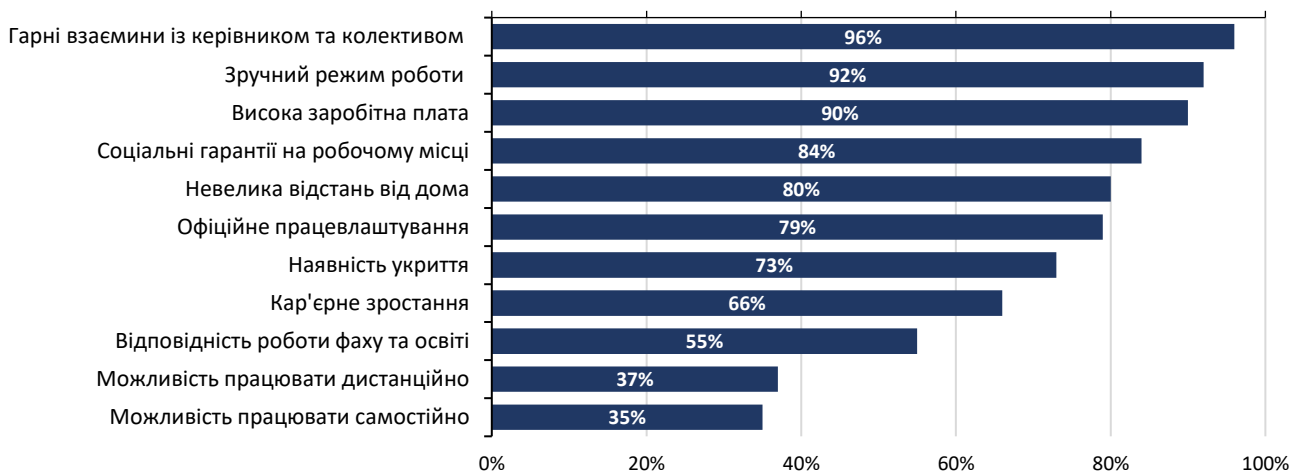


Рисунок 58. Важливі аспекти робочого місця для жінок з числа ВПО<sup>179</sup>, %

Проблема безробіття для жінок із числа ВПО є більш глибинною, і найчастіше більшість із тих, кому одразу не вдалося працевлаштуватися, переходять до категорії довгострокових безробітних або економічно неактивних.

Безробітні жінки з числа ВПО зазначають серед найбільш дієвих інструментів і програм, яких вони зараз потребують, навчання для опанування нової професії (57%) та підвищення кваліфікації (47%), а також навчання з питань підприємництва та самозайнятості (33%), що може стати однією з пропозицій для покращення нагальної ситуації щодо покриття потреб жінок із

числа ВПО та розширення можливостей їхнього працевлаштування.

Попри значні зусилля держави, донорів та громадських організацій, спрямовані на покращення становища внутрішньо переміщених осіб, рівень їх охоплення відповідними програмами є досить низьким. Здебільшого це пов'язано з відсутністю обізнаності жінок щодо наявних програм та проєктів, які реалізуються в громадах їхнього перебування та на рівні всієї країни. Цей факт підтверджують як представниці громадських організацій, так і самі жінки.



*Ми реалізуємо дуже велику кількість проєктів у сфері підтримки жінок, у тому числі і жінок-ВПО, але проблема полягає в тому, що ми зіштовхнулися з питанням поширення інформації про наші проєкти. Більшість жінок, з якими ми працюємо, дізнаються про наявні можливості випадково, і коли приходять до нас на перший проєкт, залишаються дуже довго і вже поширюють інформацію на інших.*

#### Жінка-ВПО

У цілому становище жінок із числа ВПО погіршилося з початком повномасштабного вторгнення, а наявність статусу ВПО часто є певним ризиком у реалізації економічних можливостей жінок. Основними бар'єрами та проблемами, які заважають жінкам-ВПО реалізувати свої економічні можливості на новому місці проживання, є такі:

- відмінність регіональної структури попиту на робочу силу в новому регіоні (існує проблема не лише загального дефіциту робочих місць, а

й відмінності галузевої структури регіонів попереднього та поточного проживання);

- низький рівень оплати праці в регіоні поточного перебування;
- необхідність отримання вищої заробітної плати через наявність додаткових статей витрат, зокрема пов'язаних з орендою житла та облаштуванням життя на новому робочому місці;

<sup>179</sup> Там само.



- відсутність документів, необхідних для працевлаштування (трудової книжки, документів про освіту тощо);
- відсутність розвиненої системи закладів з догляду за дітьми в регіонах поточного перебування, що спонукає більшість жінок жертвувати трудовою активністю;
- наявність статусу ВПО, що є бар'єрно-дискримінаційним фактором при працевлаштуванні (значна частина роботодавців відмовляють жінок офіційно працевлаштовуватись або сплачують заробітну плату в конвертах);
- наявність проявів ейджизму при пошуку роботи та працевлаштуванні;
- психологічні бар'єри адаптації та працевлаштування на новому місці проживання;
- упередження роботодавців, пов'язані з можливим поверненням жінок до попереднього місця проживання, дискримінація через наявність близьких і родичів на окупованій території;
- відсутність місцевих контактів, які дуже часто для жінок стають вагомою підтримкою під час пошуку роботи;
- уразливість до проявів насильства в родині та на робочому місці;
- низький рівень поінформованості про зміст програм і проєктів, що реалізуються для ВПО.

## 9.2. Дружини мобілізованих (військових)

Повномасштабне вторгнення масштабувало актуальне до того питання економічного стану та захисту жінок, чиї чоловіки боронять Україну, загинули або стали непрацездатними внаслідок війни. На сьогодні через військовий стан ми не маємо достовірної інформації щодо чисельності цієї категорії жінок, але відомо, що їх кількість постійно зростає. Більшість жінок зіштовхуються не лише з психологічними проблемами адаптації до змін, а й з економічними викликами, пов'язаними з необхідністю зміни ролі жінки в родині та її економічного статусу, зменшенням достатку родини, необхідністю витрати

додаткових ресурсів на лікування та догляд за непрацездатним членом родини.

Дружини мобілізованих та військових насамперед потерпають від цілого спектру психологічних проблем, пов'язаних з адаптацією до нового статусу та постійною тривогою про життя та здоров'я своїх чоловіків. Здебільшого жінки упродовж півроку психологічно адаптуються до ситуації, але більшість із них наголошують на важливості в цьому процесі значної підтримки психологів та зустрічей із жінками, які потрапили у схожі ситуації.



*Спочатку було дуже емоційно важко. Це відчуття, коли ти залишаєшся одна без підтримки, ще й постійне очікування дзвінка від чоловіка, чи все у нього добре. Я не могла концентруватися навіть на простих задачах. І мені вийти з цієї ситуації допомогли жіночі спільноти, де ми просто зустрічалися та розмовляли. І я зрозуміла, що я не сама й у більшості дружин військових така сама ситуація, як у мене.*

### *Дружина мобілізованого*

Поширеним серед жінок цієї категорії є синдром соціальної ізоляції, який виникає через відсутність можливості обговорювати свої проблеми та отримувати підтримку від інших людей<sup>180</sup>. Дуже часто вони відчують себе відторгненими, не розуміють поведінкові

патерни інших людей, які не мають близьких і рідних військових. Усе це негативно впливає на ментальне здоров'я жінок, віру в себе та свої сили, накладає значний відбиток на життя та відкритість для реалізації економічних можливостей.

<sup>180</sup> Узагальнені результати серії проведених фокус-груп у рамках дослідження «Виклики розширення прав і можливостей жінок на ринку праці та в підприємстві в умовах повномасштабної війни та гендерно відповідального відновлення України».



*Спочатку ти живеш у бульбашці, в якій є тільки ти та твої проблеми і твоє нове життя, в якому ти живеш у постійній тривозі. А люди навкруги не помічають цього, вони живуть своїм життям, відпочивають та розважаються, і від цього важко було першим часом. Але зараз я розумію, що по-іншому не можна. Треба жити.*

#### *Дружина мобілізованого*

Проте говорити про психологічний стан жінок як сталий бар'єр реалізації хибно, адже значна кількість прикладів, навпаки, демонструють мобілізацію основних сил і можливостей жінок у

реалізації економічних можливостей та обрання жінками стратегії повного занурення в роботу, що допомагає ефективно знижувати рівень накопиченого стресу.



*У мене була дуже важка психологічна і емоційна ситуація. Але я не дозволяла собі якось падати духом, я не дозволяла собі плакати, тому що вважала, що я маю себе тримати в руках, щоб мій син не переживав. Тому що син так само просто плакав, чому тата немає. Я почала більше працювати, проводити час з дитиною і мені від цього стало легше.*

#### *Дружина мобілізованого*

Важливим викликом для дружин мобілізованих стає необхідність постійної підтримки дітей, які болісно переживають відсутність батька та потребують більшої уваги та піклування, ніж це було раніше. У деяких випадках це стає перешкодою повному залученню до ринку праці, що зменшує економічні можливості жінки та загальний достаток родини.

Через відсутність чоловіка відбувається зміна встановленого розподілу ролей у родині. Від жінок очікують поєднання в одній поведінковій моделі здатності підтримувати побутовий

комфорт родини й одночасно забезпечувати її фінансове благополуччя. Частішають ситуації, коли частину виконання функцій з домашнього господарства беруть на себе старші діти, нехтуючи власним навчанням, безпекою психофізіологічного розвитку. Понаднормова завантаженість жінок трудовими та домашніми обов'язками лише ситуативно допомагає підтримувати благополуччя родини. Тривале психологічне та фізичне навантаження жінок вибухово збільшує ризики проблем на роботі та у сімейних відносинах, підриває психологічну стійкість жінки, шкодить її здоров'ю.



*Зміни є, але мені здається, їх не може не бути. Тобто ми можемо щось врівноважити, але коли в господарстві немає чоловіка, ти в будь-якому випадку розраховуєш тільки на себе. Дуже часто приходиться робити чоловічу роботу, вчитися ремонтувати та інше.*

#### *Дружина мобілізованого*

54% жінок, чиї чоловіки були мобілізовані, відчують зміни своєї економічної ролі в родині, зростання додаткової відповідальності за фінансове забезпечення. Посилюється

відповідальність жінок і в питанні виховання дітей та планування життя родини, збільшення цієї ролі зазначають 63% жінок<sup>181</sup>.

<sup>181</sup> Зміни обставин, умов життя та ролі в українських родинях під час повномасштабної війни. Аналітичний звіт. Gradus Research Group. Вересень 2023.

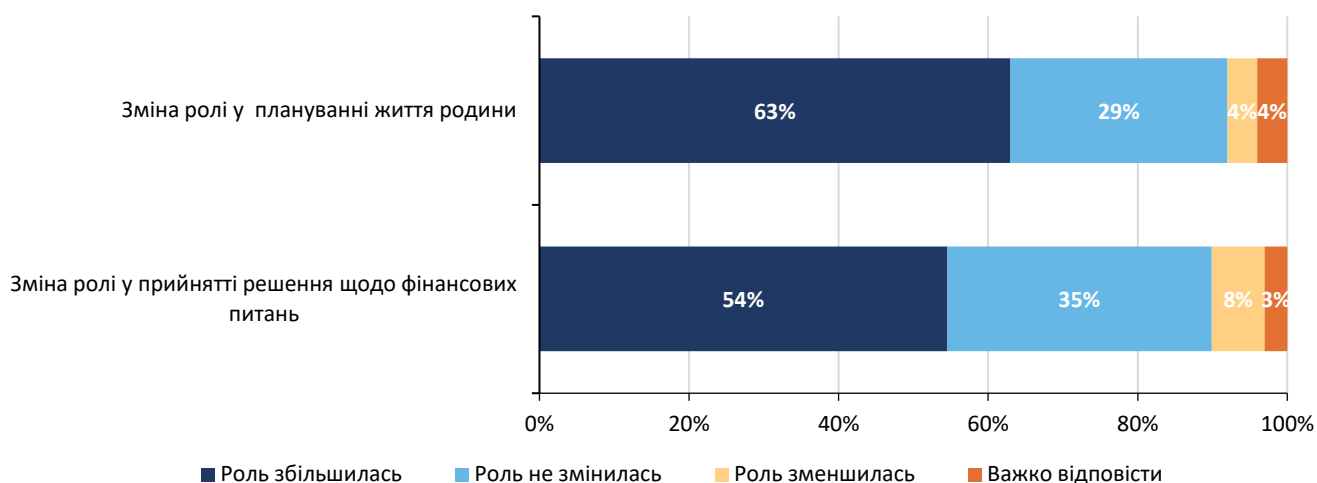


Рисунок 59. Зміни в ролях родин дружин військовослужбовців та мобілізованих<sup>182</sup>, %

Якщо на початку повномасштабного вторгнення частки жінок, що визначали рівень достатку своєї родини як низький та нижчий за середній, складали відповідно 6% та 31%, то на кінець 2023 року сумарна частка зазначених груп зросла до 45%. При цьому у структурі витрат 42% жінок переважали комунальні послуги та продукти харчування.

Значне зниження добробуту відбувається і через збільшення витрат родини пов'язаних з необхідністю забезпечення чоловіка нормальними умовами харчування, проживання й обмундирування, поки він перебуває на фронті, незалежно від позиції. Багато жінок підтверджують, що майже весь зарібок чоловіків іде саме на такі цілі.

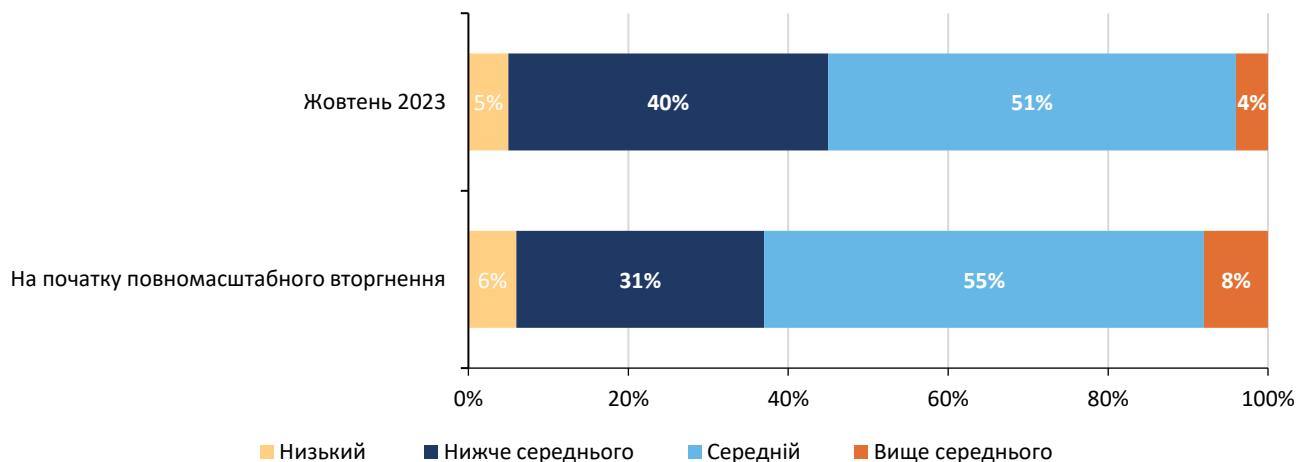


Рисунок 60. Зміни в фінансовому рівні родин дружин військовослужбовців та мобілізованих<sup>183</sup>, %

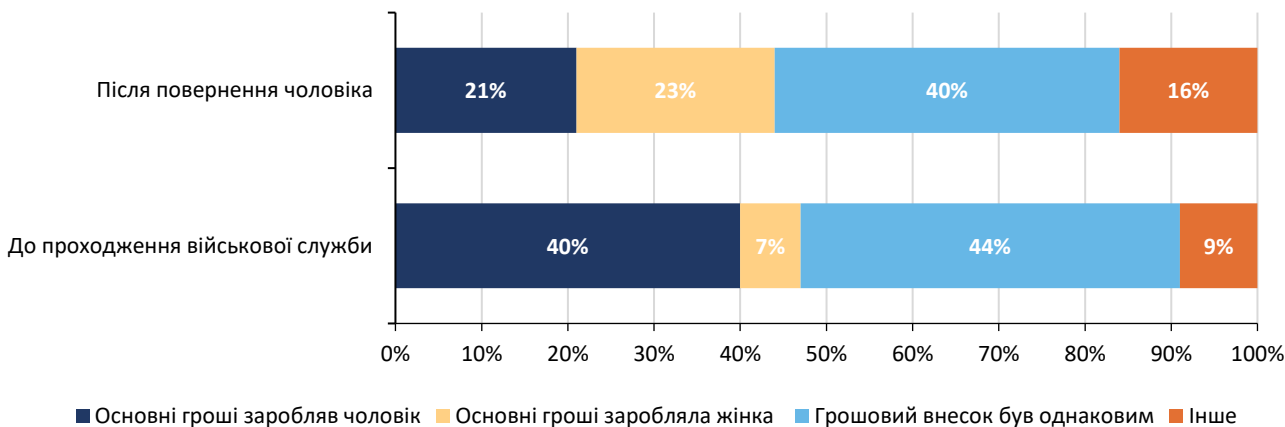
Схожою є ситуація в родинях ветеранів війни, в яких спостерігаються зміни ролі основного годувальника після того, як чоловік повернувся з військової служби. Якщо до служби 40% домогосподарств зазначали, що ветеран був основним годувальником, то після військової

служби цей показник знизився до 21%. При цьому якщо до початку служби чоловіка жінка була годувальницею лише в 7% домогосподарств, то після повернення ветерана, таких жінок стало 23%<sup>184</sup>.

<sup>182</sup> Зміни обставин, умов життя та ролі в українських родинях під час повномасштабної війни. Аналітичний звіт. Gradus Research Group. Вересень 2023.

<sup>183</sup> Там само.

<sup>184</sup> Соціальна реінтеграція ветеранів в Україні. Підсумковий аналітичний звіт. Міжнародна організація міграції. Листопад 2023.



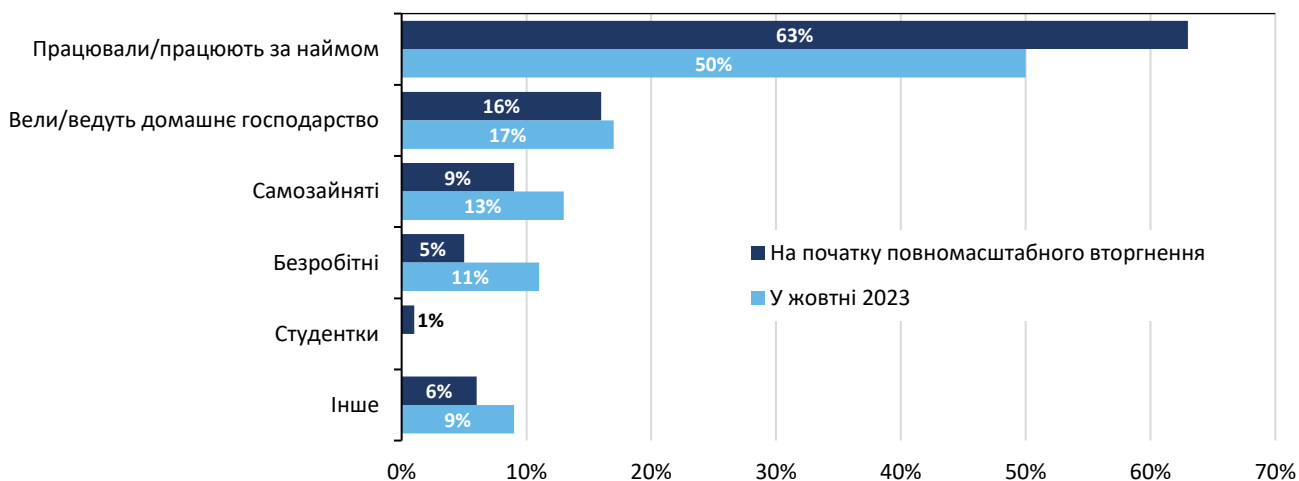
**Рисунок 61. Зміна економічних ролей у родинах ветеранів війни<sup>185</sup>, %**

За даними Міністерства у справах ветеранів, загалом в Україні на жовтень 2024 р. нараховується 68290 осіб, що отримали інвалідність I або II групи внаслідок війни<sup>186</sup>. Більшість із цих осіб є чоловіками, подальше забезпечення й утримання яких перекладається на жінок (дружин або матерів), що значно впливає на зміни в їхньому економічному житті та слугує поштовхом для підвищення доходу родини за рахунок роботи жінки.

Нагальною є проблема організації догляду за чоловіками, які з війни повернулися з інвалідністю та психологічними травмами. Це потребує від жінок розосередження спектра уваги на необхідність догляду, що за відсутності відповідних механізмів підтримки та спеціалізованих закладів унеможливує

повноцінний розвиток жінки й реалізацію її економічних можливостей.

Якщо до початку повномасштабного вторгнення постійну роботу мали 63% дружин військовослужбовців, то на кінець 2023 року цей показник скоротився до 50%<sup>187</sup>. Поряд з тим мало місце зростання частки безробітних та самозайнятих осіб. Основною причиною зростання самозайнятості серед жінок цієї групи є перехід ролей у керуванні сімейним бізнесом, що може стати окремим викликом для жінок. Відбулося незначне зростання зайнятості в торгівлі та сфері послуг, освіти та банківській сфері. Також саме ці сфери в рамках соціологічного опитування показують найбільшу залученість жінок.



**Рисунок 62. Зміни в рівнях економічної активності жінок, чиї чоловіки є військовослужбовцями або мобілізованими<sup>188</sup>, %**

<sup>185</sup> Соціальна реінтеграція ветеранів в Україні. Підсумковий аналітичний звіт. Міжнародна організація міграції. Листопад 2023.

<sup>186</sup> Аналітична інформація за даними Міністерства у справах ветеранів України. URL: <https://data.mva.gov.ua>

<sup>187</sup> Зміни обставин, умов життя та ролі в українських родинах під час повномасштабної війни. Аналітичний звіт. Gradus Research Group. Вересень 2023.

<sup>188</sup> Там само.



*Ми з чоловіком так працювали, що нам вдавалося поєднувати наші графіки з тим, хто буде забирати дитину. У нас немає величезної групи підтримки, купи бабусь, дідусів, тобто в нас нікого немає. Ми мали сумісно розбиратися та підтримувати один одного. Зараз, коли чоловіка мобілізували, я просто не можу виходити в те місце, де я працювала, навіть на якусь іншу посаду, тому що вона не передбачає формат роботи онлайн, через що я втрачаю свій заробіток.*

#### *Дружина мобілизованого*

Значним бар'єром у пошуку підходящого робочого місця є необхідність догляду за дітьми та організація домашнього господарства.

Окремим викликом для деяких жінок стала необхідність взяти на себе частину зобов'язань в управлінні бізнесом, виконуваних раніше їхніми чоловіками, які з початком повномасштабного вторгнення відійшли від справ через мобілізацію. Як зазначають дружини мобілізованих, чоловіки яких мали бізнес,

основними викликами для них у цей час стали не лише психологічні бар'єри, пов'язані з постійним занепокоєнням за долю свого чоловіка, а й бар'єри соціального характеру. Адже бізнес забирає значну частину часу, яку вони раніше приділяли родині та власній професійній діяльності. У цей період вони відчували брак підтримки з боку близьких, а також брак знань і досвіду, необхідного для ведення бізнесу, налагодження та підтримки економічних зв'язків<sup>189</sup>.



*Ми три роки тому прийняли рішення працювати разом, і це було досить складне рішення, тому що сім'я – це одне, а коли на роботі разом постійно, то це вже інше. Потім, коли чоловіка мобілізували, я стикнулася з тим, що не розуміюся у багатьох процесах. Мені довелося знайти людину, яка буде замість нього, але, звісно, всі процеси треба було змінювати та пристосовуватись, тому що це людина ззовні.*

#### *Дружина мобілизованого*

Дружини військовослужбовців (мобілізованих) є специфічною категорією жінок, які мають більші ризики щодо можливостей вільної конкурентної економічної реалізації як у зайнятості, так і у підприємстві. Їхні проблеми є схожими з іншими жінками, але посилюються та актуалізуються наявністю відповідного статусу. Серед поширених проблем та бар'єрів є такі:

- зміна ролей у родині, в тому числі перекладання відповідальності за економічне забезпечення, що в окремих випадках спонукає жінок до зайнятості у сферах та за професіями, що не відповідають їхній кваліфікації та критеріям гідної праці;
- недостатній рівень розвитку дитячої соціальної інфраструктури, покликаної забезпечити можливість догляду за дитиною на час зайнятості жінки;

- високий рівень психологічного, соціального та економічного напруження, який іноді стає перешкодою готовності жінки працювати;
- дефіцит часу, пов'язаний з необхідністю організації пошуку чоловіка, який потрапив у полон або є безвісти зниклим;
- необхідність постійної психологічної та фізичної підтримки демобілізованого чоловіка;
- збільшення витрат через необхідність реабілітації чоловіка та його адаптації до мирного життя;
- зменшення забезпеченості родин через необхідність додаткових витрат на створення нормальних умов проживання та безпеки чоловіка, який воює.

<sup>189</sup> Узагальнені результати серії проведених фокус-груп у рамках дослідження «Виклики розширення прав і можливостей жінок на ринку праці та в підприємстві в умовах повномасштабної війни та гендерно відповідального відновлення України».

### 9.3. Жінки, чиї чоловіки повернулися з полону

Початок повномасштабного вторгнення ще більше загострив проблему полонених та їхніх родин в Україні. Якщо до 2022 року чисельність полонених українців варіювала в межах від 150 до 300 осіб, то на початку 2022 року їх чисельність зросла в десятки разів і на серпень 2024 р. становить близько 8000 осіб з постійною тенденцією до збільшення. За орієнтовними підрахунками українського уряду, на травень 2024 року в російському полоні перебувало 403 жінки. Наразі (серпень 2024 р.) з полону звільнено 3261 особу<sup>190</sup>. Серед них близько 250 жінок – як військових, так і цивільних. Саме існування полонених жінок та проблеми жінок, звільнених з полону, є мало помітними в інформаційному просторі. Причина тому – не тільки їх менша, порівняно з чоловіками, кількість, а й невизнання самого факту полону ворогом, оскільки взяття в полон жінок заборонено міжнародними нормами. Приховування цих фактів унеможливує отримання точної інформації про кількість українок у полоні, що ускладнює процес їх повернення. Окрім того, стереотипність розуміння військового як не підходящої для жінок професії, що зберігається у нашому соціумі попри достатньо великий прошарок жінок у складі військових (47,2 тис. осіб на січень 2024 р.), впливає на стереотипне висвітлення проблематики війни, зокрема полону, а отже подальше поверхневе ставлення до проблем цих жінок, їх звільнення та адаптації.

Полон стає викликом не лише для самих полонених, а й для їхніх родин. За експертними оцінками, майже 70% полонених мають офіційні або цивільні шлюби. Жінки, чиї чоловіки перебувають у полоні або повертаються, стикаються з широким колом бар'єрів і проблем, які змінюють їх соціальне, економічне та психологічне становище, впливають на можливості реалізації жінок, змінюють загальноприйняті ролі в родині, збільшують як економічне, так і соціальне навантаження, пов'язане з забезпеченням прийняттого рівня життя.

Економічна активність опитаних жінок, чиї чоловіки повернулися з полону, значно знизилася з початком повномасштабного вторгнення та у період, коли їхні чоловіки пішли на війну. До вторгнення не працювало 29% жінок з цієї групи, коли чоловік пішов на війну, цей показник зріс до 57%, а зараз знизився до 43%. Кількість жінок, які не працювали через догляд за дитиною, не змінилася, як і тих, хто має власний бізнес. Така ситуація спричинена загальноекономічними факторами стагнації економіки, які зменшували обсяги ринку праці та знижували можливість реалізації населення в сфері зайнятості, а також фактором змін у ролях в житті родин та появи нових зобов'язань – не лише управління домашнім господарством та виховання дітей, а й необхідність для жінок займатися пошуком своїх чоловіків.

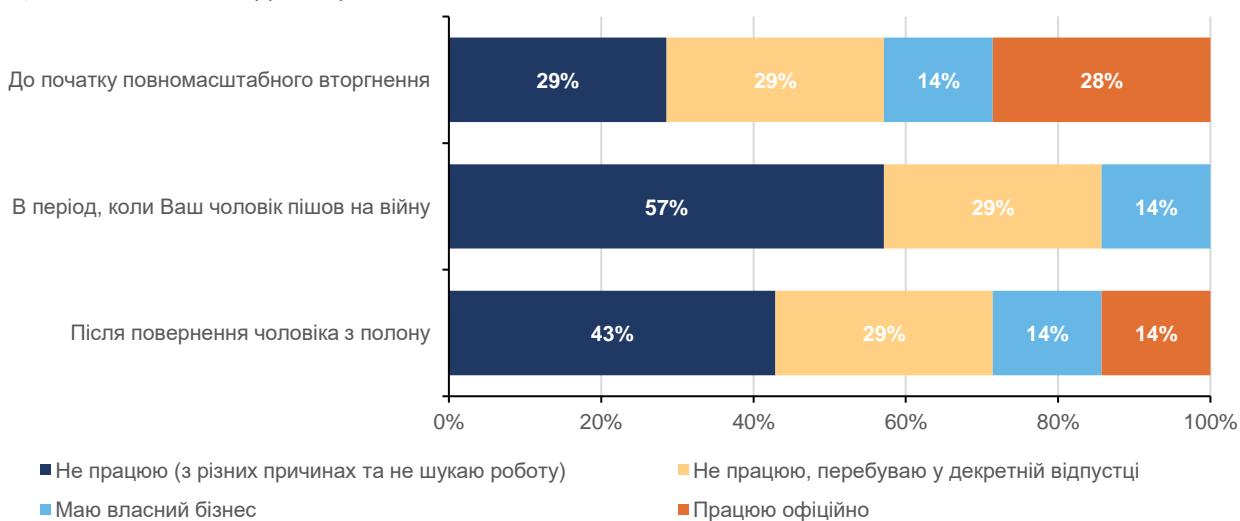


Рисунок 63. Зміни в економічному положенні жінок, чиї чоловіки повернулися з полону<sup>191</sup>, %

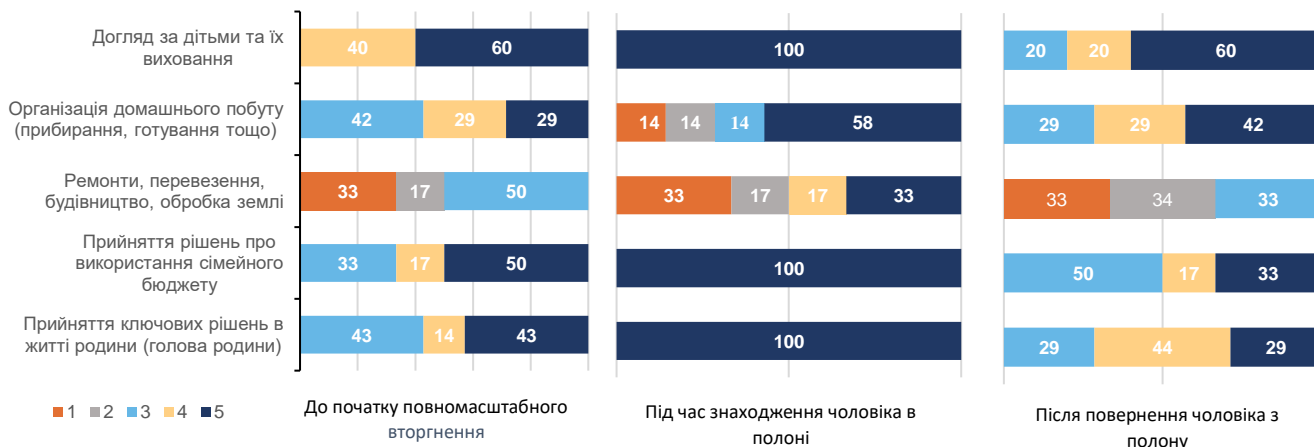
<sup>190</sup> За даними координаційного штабу з питань поводження з військовополоненими. URL: <https://koordshtab.gov.ua/>

<sup>191</sup> За даними вибіркового нерепрезентативного анкетування підприємниць, проведеного в рамках проєкту «Виклики розширення прав і можливостей жінок на ринку праці та в підприємстві в умовах повномасштабної війни та гендерно відповідального відновлення України».



Жінки зазначають, що на етапі, коли їх чоловіки перебували в полоні, вони здебільшого відчували зростання навантаження домашніми обов'язками, які їм доводилося виконувати раніше. Більшість часу вони перенаправляли на пошуки чоловіка, організацію переписок,

зустрічей та пошуку необхідних контактів (про це зазначають 98% опитаних жінок)<sup>192</sup>. Це стає причиною скорочення тривалості робочого дня, а іноді й звільнення за власним бажанням з попереднього робочого місця.



**Рисунок 64. Зміни участі жінок у певних аспектах життя родини, за 5 бальною шкалою, де 1 – найменший рівень участі, а 5 – найбільший рівень участі<sup>193</sup>, %**

Найгострішою є ситуація в розподілі ролей та функцій жінок у житті родини. Жінки зазначають, що на етапі перебування чоловіка в полоні повністю взяли на себе процес догляду за дітьми, рішення щодо використання сімейного бюджету, а також прийняття ключових рішень у житті родини (100% проти 50% та 43% на початку повномасштабного вторгнення). Зросло навантаження жінок і організацією домашнього господарства, ремонтними роботами по дому та обробкою землі. Деякі жінки кажуть, що їм навіть довелося покинути свою попередню роботу, щоб доглядати за сімейною сільськогосподарською ділянкою (чим раніше здебільшого займався чоловік).

З поверненням чоловіків із полону в родинях здебільшого відбувається повернення розподілу основних обов'язків до звичного перед початком повномасштабного вторгнення. Проте часто жінки продовжують виконувати функції, раніше їм не притаманні. Це пов'язано як з фізіологічними та психологічними особливостями чоловіків після полону, так і з інерційним збереженням поведінкових моделей, що сформувалися,

коли чоловік воював та/або перебував у полоні. Найбільш суттєве погіршення реалізації прав та можливостей жінок у родині полонених після їх повернення відбувається у сфері прийняття рішень щодо використання сімейного бюджету (стан погіршився порівняно з часом до початку повномасштабного вторгнення від 50% повноцінної участі до 33%) та прийняття ключових рішень у житті родини (також спостерігається значне погіршення, від 42% до 29%). Проте сфера організації домашнього побуту залишається прерогативою жінок зі збільшенням максимальної участі з 29% до 42%.

Загалом жінки зазначають, що з моменту, коли їх чоловік пішов на війну та перебував у полоні, їм довелося взяти на себе додаткові функції (лише 29% зазначають, що їх життя майже не змінилось). Здебільшого це робота по дому (43%), додаткова робота з обслуговування земельної ділянки, додаткова робота по догляду за дітьми (14%) тощо. Також до нових функцій додалася боротьба за повернення чоловіка, зустрічі з державними особами, поїздки в інші міста.

<sup>192</sup> Там само.

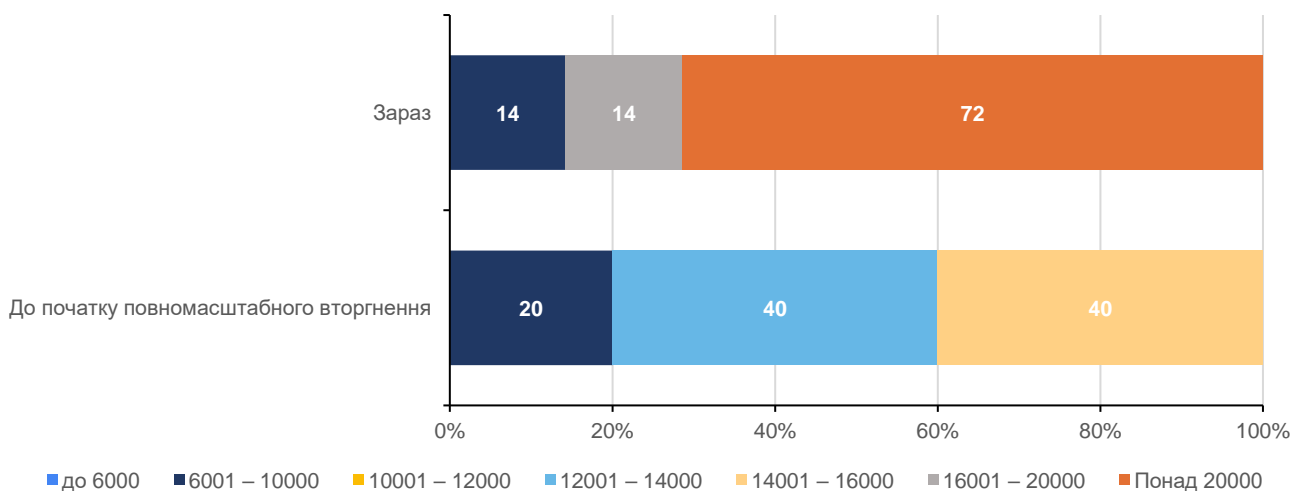
<sup>193</sup> Там само.



**Рисунок 65. Сімейні функції, які жінкам прийшлося взяти на себе додатково, коли чоловік пішов на війну<sup>194</sup>, %**

Під час перебування чоловіка в полоні жінки здебільшого відчують зниження доходів родини (60% опитаних), проте цей стан змінюється з поверненням чоловіків додому. Також здебільшого відбувається повернення жінок до попереднього економічного становища, але з меншим рівнем навантаження.

Зокрема, порівняно з періодом до повномасштабного вторгнення, рівень місячних доходів родин збільшився. До вторгнення у 40% родин рівень становив 14001–16000 грн і у 40% – 12001–14000 грн. Зараз близько 70% жінок отримують у середньому понад 20000 грн.



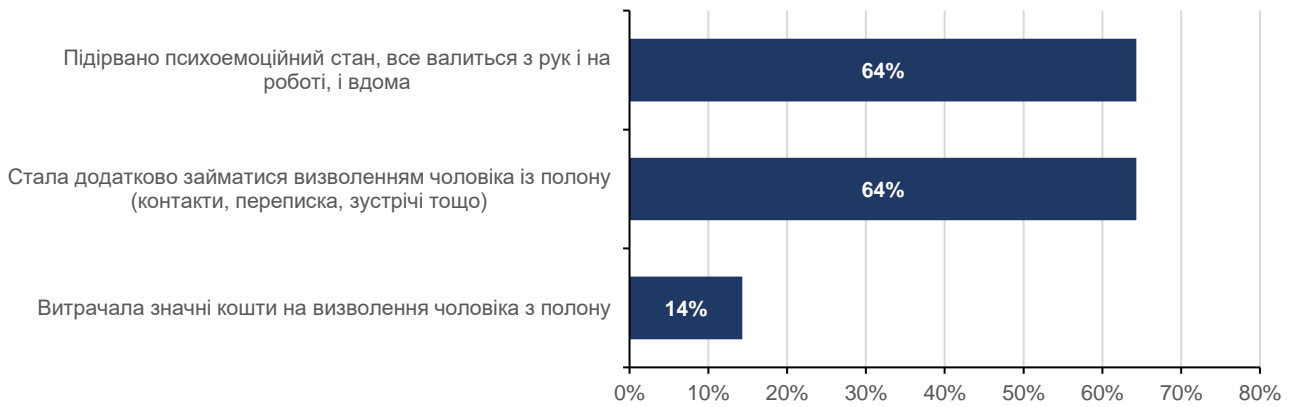
**Рисунок 66. Усереднений рівень місячних доходів сімей військовополонених до повномасштабного вторгнення і зараз (за самооцінкою)<sup>195</sup>, грн**

Поточне становище та процес організації пошуку чоловіка віднімає у жінок значні психологічні й фізичні сили, що негативно впливає на стан їхнього ментального здоров'я, формує зневіру у суспільство, традиційні уклади життя та стає

причиною подальшої зневіри у власних силах, що в майбутньому формує у неї додаткові внутрішні бар'єри та стереотипи для реалізації своїх економічних можливостей.

<sup>194</sup> За даними вибіркового нерепрезентативного анкетування підприємниць, проведеного в рамках проекту «Виклики розширення прав і можливостей жінок на ринку праці та в підприємництві в умовах повномасштабної війни та гендерно відповідального відновлення України».

<sup>195</sup> Там само.



**Рисунок 67. Аспекти економічної життєдіяльності, які найбільше ускладнилися після звістки про полон чоловіка <sup>196</sup>, %**

Жінки, чиї чоловіки вже повернулися з полону, дещо змінюють вектор бар'єрів самореалізації. Загалом найпоширенішими з них стають необхідність догляду та психологічної підтримки чоловіка, втрата частини коштів через необхідність їх вкладання в медичне обстеження та підтримку здоров'я чоловіка, більш важке поєднання роботи з сімейними обов'язками. Незмінною проблемою, навіть

після повернення чоловіків, залишається психологічна напруга та занепокоєність, яка заважає жінкам нормально жити та реалізовуватися<sup>197</sup>. Зокрема, у більшості сімей (93%) чоловік після повернення не працює, у третини – потребує догляду, через що жінці доводиться скорочувати час роботи і відповідно заробітки, у частини сімей (21%) реабілітація та оздоровлення чоловіка вимагають коштів сім'ї.



**Рисунок 68. Фактори, за рахунок яких змінилися економічні можливості жінок, коли чоловік повернувся з полону <sup>198</sup>**

Поряд із базовими бар'єрами, характерними для більшості жінок у сфері реалізації економічних можливостей, ті жінки, чиї чоловіки перебувають у полоні або були звільнені, мають додаткові проблеми та посилюють наявні через поточне становище. Близько 60% жінок зазначають, що відчували до повернення чоловіків та зараз тягар домашніх обов'язків, які не дозволяють їм вільно працювати. При цьому майже 65% стверджують, що робота (бізнес) для них – це не тільки можливість заробити, а й інструмент

самореалізації, 75% отримують задоволення від процесу та результатів своєї діяльності, що свідчить про значну роль, яку надають жінки своїй реалізації у професійній сфері. Отже надання жінкам можливостей вільної реалізації за умов відсутності бар'єрів розширить у цілому їхні економічні можливості та підвищить рівень задоволеності життям.

Для жінок без роботи, чиї чоловіки повернулися з полону, найпоширенішими бар'єрами, що

<sup>196</sup> За даними вибіркового нерепрезентативного анкетування підприємниць, проведеного в рамках проєкту «Виклики розширення прав і можливостей жінок на ринку праці та в підприємництві в умовах повномасштабної війни та гендерно відповідального відновлення України».

<sup>197</sup> Там само.

<sup>198</sup> Там само.

заважають їм у пошуках роботи або в організації власного бізнесу, є такі: високий рівень конкуренції за робочі місця на ринку праці (36%), дефіцит досвіду та навичок у професії (30%), необхідність постійної психологічної та фізичної підтримки чоловіка (29%), відсутність роботи за

фахом (21%) та психологічна виснаженість (21%). Позитивним є той факт, що жінки цієї групи не відчувають жодної дискримінації та упереджень у працевлаштуванні через свій поточний соціальний статус.



**Рисунок 69. Найпоширеніші бар'єри, які заважають непрацевлаштованим жінкам, чиї чоловіки повернулися з полону, працевлаштуватись або створити власний бізнес<sup>199</sup>, %**

Основні перешкоди самореалізації працюючих жінок є схожими з тими, які в групі безробітних жінок заважають шукати роботу та працевлаштовуватись: по-перше, це необхідність постійної фізичної та психологічної підтримки чоловіка (43% жінок); особиста психологічна виснаженість (29%); завантаженість домашніми справами (29%). Серед специфічних бар'єрів, які показують наявні гендерні дискримінації у сфері зайнятості, є наявність дискримінації в оплаті

праці, яку зазначають 18% жінок, а також наявність фактів дискримінації на робочому місці (12%). Як і в попередньому кейсі, позитивною є відсутність дискримінації жінок цієї групи через статус дружини військового, а також факту звільнення чоловіка з полону. Загалом близько 60% жінок стикались особисто або через знайомих з проявами гендерно зумовленої дискримінації.



**Рисунок 70. Найпоширеніші бар'єри, які заважають працюючим жінкам, чиї чоловіки повернулися з полону, реалізовуватись у професійній сфері<sup>200</sup>, %**

<sup>199</sup> За даними вибіркового нерепрезентативного анкетування підприємниць, проведеного в рамках проекту «Виклики розширення прав і можливостей жінок на ринку праці та в підприємництві в умовах повномасштабної війни та гендерно відповідального відновлення України».

<sup>200</sup> Там само.

Через значну психологічну напругу, стрес та зміни в розумінні справедливості жінки, чії чоловіки перебувають або повернулися з полону, є більш схильними до стереотипів і внутрішніх бар'єрів реалізації в зайнятості та підприємстві. Зокрема, серед найбільш поширених стереотипів жінок цієї групи такі: підприємництво та кар'єра шкодять родині й

заважають жінці бути гарною дружиною та матір'ю; жінці не варто добиватися керівних посад, оскільки вона не зможе повністю присвятити себе роботі; відсутність можливості розвитку жінок у чоловічих професіях; бачення основної ролі чоловіка у забезпеченні родини тощо.



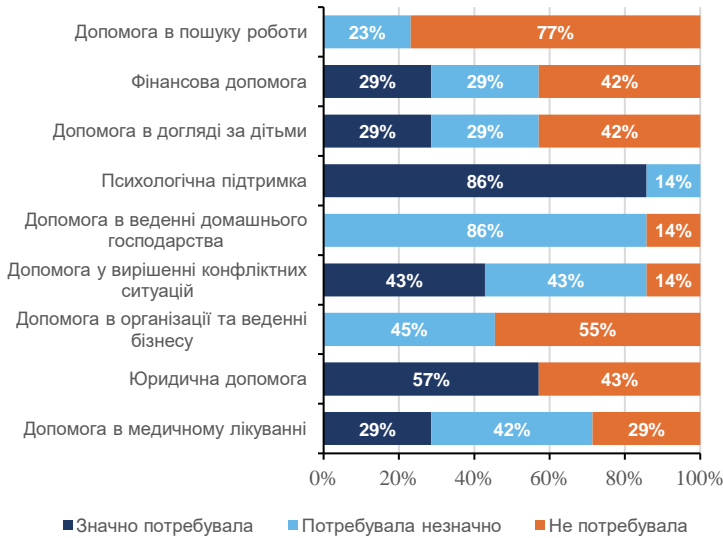
**Рисунок 71. Стереотипи бачення своєї ролі та можливостей реалізації у суспільстві жінками, чії чоловіки повернулися з полону<sup>201</sup>, %**

Психологічне, соціальне й економічне становище жінок, чії чоловіки перебувають або повернулися з полону, свідчить про затребуваність у допомозі з боку як держави, так і інших соціальних інституцій та соціуму зокрема. Більшість опитаних жінок зазначають, що потребували будь-якої підтримки, при цьому найсильніше їх підтримували сім'я та родичі (86%); більше половини отримували значну підтримку від родичів та знайомих. Про підтримку від державних установ та організацій, а також недержавних організацій згадали лише по 14% жінок.

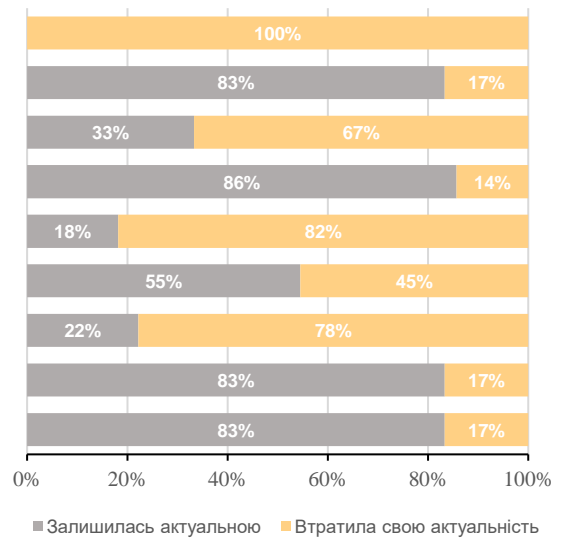
Характер допомоги, яку потребують жінки у процесі визволення чоловіка з полону та після повернення, є суттєво різним. Психологічний стан жінок, чії чоловіки перебувають у полоні, вкрай складний. Тому переважна більшість жінок стверджує, що найбільш доречною з погляду забезпечення можливостей економічної реалізації у період, коли чоловік був у полоні, для них була б психологічна підтримка. Більше половини жінок вважають необхідним надання юридичної допомоги (57%), а також допомоги у вирішенні складних ситуацій (42%). Це пов'язано з діяльністю щодо повернення чоловіка з полону, з потребами консультування щодо своїх прав і можливостей.

<sup>201</sup> За даними вибіркового нерепрезентативного анкетування підприємниць, проведеного в рамках проєкту «Виклики розширення прав і можливостей жінок на ринку праці та в підприємстві в умовах повномасштабної війни та гендерно відповідального відновлення України».

### Потреби жінок, коли їх чоловік перебував у полоні



### Зміни в потребах жінок після визволення чоловіків



**Рисунок 72. Ключові потреби жінок під час перебування їхніх чоловіків у полоні та після визволення<sup>202</sup>, %**

Після повернення чоловіка з полону потреба у психологічній підтримці залишається актуальною для 86% жінок. Зростає потреба у фінансовій допомозі (83%) та допомозі у медичному лікуванні, пов'язаному з необхідністю виділяти значну суму коштів на відновлення психологічного та фізичного здоров'я чоловіка. Зберігається значний рівень потреби у вирішенні

юридичних питань, оформленні допомоги та відшкодування (83% жінок зберігають цю потребу). Це дає змогу стверджувати, що реалізація проектів та підтримка чоловіків, які повернулися з полону, будуть значно впливати на економічні можливості та якість життя їхніх жінок (дружин).

<sup>202</sup> За даними вибіркового нерепрезентативного анкетування підприємниць, проведеного в рамках проєкту «Виклики розширення прав і можливостей жінок на ринку праці та в підприємстві в умовах повномасштабної війни та гендерно відповідального відновлення України».



## 10. ОСОБЛИВОСТІ ВЕРТИКАЛЬНОЇ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНО ВІДПОВІДАЛЬНИХ ПОЛІТИК

Проведений аналіз національного законодавства щодо економічних можливостей для жінок, а також експертні думки, зібрані під час глибоких інтерв'ю, показують тенденцію до наближення українських норм і законів до стандартів гендерної рівності. Проте, попри умовну прозорість та рівність, на практиці існують сформовані патерни поведінки, що спричиняють дискримінацію жінок, зокрема формування нерівних умов їх реалізації у сфері зайнятості та підприємництва. Експерти й експертки зазначають, що проблемою

сьогодення є не законодавчі та правові норми, а відсутність дієвого нагляду та контролю за їх дотриманням у практиці. Наприклад, такі питання можуть виникати при працевлаштуванні жінок, коли всупереч законодавчо забороненій дискримінації при формуванні вимог до вакантних посад роботодавець може відмовити жінці з маленькими дітьми або жінці молодого віку у працевлаштуванні. Поширеними є й випадки дискримінаційних знижень оплати праці жінок, які обіймають аналогічні з чоловіками посади<sup>203</sup>.

«*Українське законодавство, що стосується гендерної рівності та рівних розподілів можливостей для жінок і чоловіків, у принципі, прописано непогано. Але ми розуміємо, що насправді в реальному житті це не так відбувається, як би нам хотілося, і дуже часто ці закони не працюють настільки добре і саме для тієї мети, для якої вони були прописані.*

*Представниця громадської організації*

«*Ми бачимо, що роботодавці дозволяють собі, навіть не зазначаючи у вакансіях вік, стать претендента, відмовляти претендентам на дискримінаційних засадах. Тобто можуть відмовити тому, що тобі 45+, можуть відмовити тому, що ти – жінка, можуть відмовити тому, що ти – особа з інвалідністю, можуть відмовити тому, що ти – ветеран. Ми з цим стикаємося і, на жаль, ці ганебні випадки в нашому суспільстві є. Тому ми бачимо, що лише самого законодавства недостатньо. Це законодавство має бути підкріплене ще санкційними важелями.*

*Представниця центру зайнятості*

В Україні простежується значний розрив у розумінні економічних проблем жінок та практичній реалізації гендерно чутливої політики за рівнем врядування та сферою компетентності фахівців. Зокрема, на національному рівні під впливом євроінтеграційних зусиль, уваги міжнародної спільноти та вітчизняного громадського сектору змінено підхід до врахування гендерного компонента при реалізації реформ у різних сферах.

Сформувалися й активно використовуються гендерно чутливі практики та підходи у проведенні державної політики. Про це говорять численні законодавчі акти та стратегії, які приймаються останніми роками у цій сфері. Проте, як показують дослідження компетентність в гендерних питаннях на регіональному та територіальному рівнях катастрофічно знижується порівняно з національним рівнем.

<sup>203</sup> Експертна думка отримана в ході інтерв'ю з представницями громадських організацій, які опікуються проблемами жінок, у рамках проекту «Виклики розширення прав і можливостей жінок на ринку праці та в підприємстві в умовах повномасштабної війни та гендерно відповідального відновлення України».



*Ми маємо на сьогодні гарні гендерно чутливі практики на рівні держави, дуже продуктивні ініціативи, але коли ми спускаємося зі своїми проектами на регіональний та територіальний рівень, то стикаємося з тотальним нерозумінням актуальності й важливості гендерних питань та неготовністю їх врахувати при впровадженні реформ і проектів.*

*Керівниця громадської організації*

Зокрема, на місцевому рівні розуміння гендерних питань громад та використання гендерно чутливих практик залишаються на низькому рівні. Це часто унеможливує реалізацію гендерно орієнтованих програм та проектів, погіршує економічне становище жінок на місцях, особливо вразливих верств населення. Основними причинами такої ситуації є: поширені фейкові нарративи щодо гендерно орієнтованих політик і програм у суспільстві; стереотипність думок серед представників місцевого самоврядування та населення; маніпуляції щодо пріоритетів загальноекономічних та соціальних

проблем у громаді, які виникли на тлі повномасштабного вторгнення; відсутність загального розуміння щодо ролі гендерно чутливих підходів у прийнятті управлінських рішень; відсутність фахівців з розробки та реалізації гендерно чутливих проектів на рівні громад<sup>204</sup>. Представники громадськості зазначають відсутність системності в партнерстві з державою та територіальними громадами, що уповільнює процеси вирішення окремих гендерних питань з погляду прогнозованих запобіжних заходів, а не екстреного ситуативного реагування.



*Гендерний підхід не впроваджується через, я би сказала, якісь фейкові нарративи, які циркулюють і які дуже популярні в Україні стосовно гендерної рівності. Антигендерні рухи, які були дуже активні до початку повномасштабного вторгнення в Україні, зараз не проявляються, але вони ще покажуть себе після перемоги. Люди і сьогодні лякаються, особливо на місцевому рівні, слова «гендер». Воно сприймається не дуже позитивно, тому з територіальними громадами потрібно працювати та працювати».*

*Представниця громадської організації*

Окремою проблемою для всіх рівнів управління в Україні є питання нерівномірної компетентності й обізнаності представників влади щодо гендерних питань. Дуже часто ця компетентність

та зацікавленість має декларативний і звужений характер, зосереджується виключно на формальному відпрацюванні зовнішніх вимог у рамках публічних заходів і документів.



*Я знаю, що зараз у великих громадах починають призначати осіб, відповідальних за гендерні питання. Якщо від нас цього будуть вимагати, ми також будемо займатися цим питанням.*

*Представниця територіальної громади*

На рівні територіальних громад існує значний загальний дефіцит компетентності фахівців у питаннях гендерної рівності. Зокрема, голови територіальних громад зазначають, що потребують навчання та підготовки фахівців у цій галузі, а також говорять про неготовність

(закритість) старших вікових груп управлінців розуміти актуальність та витратити час на питання гендерно чутливих політик, намагання передавати ці повноваження здебільшого молоді.

<sup>204</sup> Узагальнено авторами на основі отриманих результатів в рамках проведених інтерв'ю та фокус-групових дискусій в межах проекту «Виклики розширення прав і можливостей жінок на ринку праці та в підприємстві в умовах повномасштабної війни та гендерно відповідального відновлення України»

« На місцевому рівні взагалі мало цьому приділяється зараз уваги. Фахівців дуже мало. Цьому треба навчатися, це треба усвідомлювати. І це робиться переважно на тренінгах, на таких відкритих заходах, де є дискусія, де є діалог.

*Голова територіальної громади*

« Старші вікові групи часто мають усталені стереотипи, що може ускладнювати їх залучення до питань рівності. У них зберігаються певні стереотипи, особливо якщо це чоловіки. Тому треба починати з молоді, адже за ними наше майбутнє і вони простіше це сприймають та усвідомлюють.

*Голова територіальної громади*

Простежується значна диференціація рівнів зрілості громад залежно від їхнього розміру та територіальної належності у розумінні гендерних питань. Якщо у великих громадах гендерні проблеми починають вирішуватися (хоча б шляхом встановлення формальних уповноважених з цих питань), то в малих громадах вони здебільшого ігноруються. Причиною цього, на думку голів громад, є

концентрація уваги на більш нагальних потребах, які потребують швидкого реагування (що виникає через необізнаність голів щодо можливості включення гендерно чутливих підходів у реалізацію будь-яких проєктів соціального та економічного розвитку громади). Також існує інформаційна необізнаність щодо можливих підходів до гендерно чутливого управління та їхніх потенційних переваг.

« Ми – замаленька громада для впровадження програм гендерної рівності. І, скоріше всього, якщо є такі програми, то вони існують у містах, у великих громадах. Сільські та селищні громади наразі ледь виживають і їм зараз не до того.

*Голова територіальної громади*

« Я не бачу, щоб у нас були можливості розвивати себе в напрямку гендерної рівності. Я не фахівець у цій сфері. Я не соціальний працівник, не психолог, я цією сферою не займався. Я бачу можливості в розвитку молодіжної політики, а тут – ні.

*Голова територіальної громади*

Значним бар'єром у реалізації гендерно чутливих підходів у територіальних громадах є відсутність гендерної збалансованості в їхньому управлінні. Зокрема, лише третина голів – це

жінки, що не тільки говорить про відсутність рівності в органах управління, а й значно впливає на рішення, які приймаються щодо гендерних питань і проєктів.

« Коли ми працюємо з громадами, то чітко простежується вектор дій у плані реалізації гендерно чутливих проєктів залежно від того, хто є головою – чоловік чи жінка. Наприклад, перші частіше вкладають більше коштів у розвиток транспортної та спортивної інфраструктури громади, при цьому не задумуючись над тим, що потребує капітального ремонту та розширення дитячий садочок. Жінки – голови громад діють навпаки, вони більш орієнтовані на врахування першочергових потреб жінок.

*Керівниця громадської організації*

Глобальною проблемою на всіх рівнях управління у сфері реалізації гендерно чутливих проєктів залишається відсутність дієвої системи

інформаційної підтримки, що стає відчутним гальмом для збільшення рівня залученості та поширення позитивних практик.



*Мені здається, що вже всі мають про це знати, про той чи інший проєкт, але на практиці стикаюся з тим, що запитую, а вони зовсім не поінформовані. Тому інформаційну підтримку треба підсилювати постійно. Говорити про всі можливості з точки зору гендерної рівності.*

#### **Керівниця громадської організації**

Спостерігається концентрація розуміння питань і проблем реалізації гендерних політик не лише на рівні відповідальних осіб у цій сфері. Це простежується на усіх ланках державного та територіального управління, а також у роботі органів інституційної підтримки зайнятості та підприємництва в Україні. Багато керівників організацій (окремих підрозділів і відділів) не готові давати компетентні коментарі про гендерні питання, переадресовуючи це на призначених відповідальних осіб.

У роботі Державної служби зайнятості простежується чітко сформована політика дій щодо допомоги безробітним незалежно від статі, віку та належності до вразливих категорій. Проте підхід формалізації надання допомоги в працевлаштуванні іноді негативно впливає на якість надання послуг специфічним категоріям

населення, які мають додаткові бар'єри працевлаштування, що стосується в т. ч. жінок. Не набули поширення клієнтоорієнтовані практики обслуговування жінок та надання їм комплексної допомоги в працевлаштуванні з урахуванням усіх бар'єрів, які існують на цьому шляху. Найчастіше розмежування повноважень та інформації щодо клієнтки відбувається між кар'єрним радником (який надає послугу працевлаштування відповідно до первинного протоколу обслуговування та пропонує підходящу роботу) і психологом (який безпосередньо проводить опрацювання основних бар'єрів, які є у жінки), при цьому відсутній чіткий алгоритм формування тісної комунікації та комплексності у роботі цих працівників.



*Я як кар'єрна радниця маю протокол первинного обслуговування, який є однаковим та рівноправним для усіх, незалежно від категорії. Якщо у безробітної є якісь додаткові проблеми, ми направляємо її до психолога, з яким вона це вирішує.*

#### **Кар'єрна радниця центру зайнятості**

Державна служба зайнятості не має чіткого протоколу перевірки й аудиту відповідальності підприємств, на які направляються безробітні, щодо умов працевлаштування, відповідності вакансії реальному стану компанії та наявності проявів (випадків) гендерної нерівності, що формує додатковий фактор ризику потрапляння

жінок у дискримінаційні умови. Непоширеними також є практики підтримки та консультування безробітних жінок, які вже працевлаштувались і перебувають на випробувальному терміні, що не дає можливості отримувати зворотний зв'язок щодо якості працевлаштування й умов роботи, підтримувати жінок на етапі адаптації.



*Ні, ми не перевіряємо підприємство на предмет дискримінації. Усі роботодавці, які хочуть скористатися послугами служби зайнятості, можуть подати вакансії, і ми вже на ці вакансії направляємо безробітних. У них є тільки вимоги не зазначати у вакансії стать та вік.*

#### **Працівниця центру зайнятості**

Серед позитивних моментів у роботі ДСЗ слід назвати практики надання послуг на основі використання гендерно чутливого підходу, зокрема створення дитячих кімнат, в яких можуть перебувати діти під час консультації або

семінару, що проводиться центром. Проте інші гендерно чутливі програми реалізуються здебільшого при участі громадських організацій, які проводять відповідні заходи, тренінги та реалізують проекти.

«*Це не стосується гендеру, це стосується особливостей людей, які приходять. У кожному центрі зайнятості створені дитячі куточки. І якщо людина, чоловік, жінка приходить з дітьми, то у нас є можливість на той період, поки проходить консультація або клієнт іде на семінар, пригледати за цією дитиною, погратися з нею, помалювати і так далі.*

#### *Працівниця центру зайнятості*

Громадські організації відіграють значну роль у реалізації гендерно орієнтованих програм в Україні. Дуже часто вони стають ініціаторами відповідних гендерно чутливих проєктів, особливо на місцевому рівні, формуючи розуміння важливості й актуальності забезпечення гендерно відповідального та інклюзивного відновлення. Саме через громадські організації часто встановлюється

контакт та залучення жінок до участі в проєктах, які направлені на розширення економічних можливостей жінок. Також спостерігається більш тісний зв'язок і підвищується загальний рівень довіри з боку жінок до програм і проєктів, які реалізуються громадськими організаціями, порівняно з проєктами, що формуються на державному та регіональному рівнях.

«*Дуже складно на рівні територіальних громад донести, щоб вони все-таки поставили на перше місце свій розвиток з позиції урахування прав людини. З цим просто катастрофа. Ми приходимо й розповідаємо про пріоритетні проєкти розвитку, які будуть давати усім рівні можливості, а не просто розвивати інфраструктуру. У будь-якій громаді це потрібно починати тільки з тренінгу справжньої гендерної лінії, бо поки цей тренінг не пройде, нічого не зміниться.*

#### *Представниця громадської організації*

Україні притаманний фрагментарний підхід до реалізації програм і проєктів щодо підтримки гендерної рівності й економічного уповноваження жінок. Відсутність комплексного стратегічного підходу до цих питань зводить нанівець

результати окремих ініціатив, зменшує загальну ефективність проєктів і не дає змоги бачити загальні результати подолання гендерної нерівності в усіх сферах соціального та економічного життя.

«*Для того, щоб надавати внутрішню підтримку для жінок, мають бути комплексні підходи. Це, з одного боку, мотивація жінок, щоб вони все-таки наважувалися відкривати свій бізнес і бути економічно активними; з іншого боку, має бути запропоновано комфортне навчання для таких жінок, а додатково – ще й можливості догляду за дітьми на цей час. Інакше усі ресурси будуть витрачені даремно, адже жінка просто не зможе долучитися до цього.*

#### *Представниця громадської організації*



## 11. ЗАГАЛЬНІ ПРОПОЗИЦІЇ ТА ЗАХОДИ ЩОДО РОЗШИРЕННЯ МОЖЛИВОСТЕЙ ЕКОНОМІЧНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК В УКРАЇНІ

З огляду на глибину визначених у дослідженні проблем гендерної нерівності на ринку праці та в підприємстві, вони не можуть бути вирішені одночасно шляхом запровадження окремих програм і заходів. Забезпечення економічного уповноваження жінок потребує комплексного підходу, який допоможе не тільки пом'якшити симптоми проблем сьогодення, а й усунути їхні глибинні причини. Політика розширення економічних можливостей жінок має формувати нове сприйняття суспільством ролі жінки як на ринку праці, у підприємстві, на керівних посадах, так і в сім'ї, у школі та інших в інститутах освіти. Така політика повинна враховувати бажання жінок щодо професійного розвитку і кар'єрного зростання, розширювати їх фактичні можливості на цьому шляху, долати глибинні гендерні стереотипи, що стають на заваді рівній реалізації жінок і чоловіків в економічному розвитку країни та в процесах відбудови.

Комплексність політики розширення економічних можливостей жінок та досягнення гендерної рівності має бути забезпечена інтеграцією необхідних дій у вигляді цілісної, але структурованої системи.

Структурна диференційованість необхідних дій обумовлюється об'єктивною неможливістю досягти усіх цілей політики одночасно, різницею в об'єктах впливу й інструментах досягнення результату. Відповідно, необхідні дії поділятимуться на ті, що забезпечують швидкий результат, тобто є актами реагування на гострі чи найнебезпечніші виклики, ті, що повинні бути регулярними, а також ті, що матимуть відтерміновані результати.

### *За об'єктами впливу необхідні дії спрямовуватимуться на подолання:*

- суспільних стереотипів, які часто підтримуються неформальними інститутами і нав'язують дискримінаційні уявлення про роль жінок на ринку праці, у сфері підприємництва й у родині;
- безвідповідальної кадрової політики роботодавців та поборювання ставлення публічних суб'єктів до порушень прав працівників та працівниць;

- недостатньої розвиненості соціальної інфраструктури щодо послуг домашньої та доглядової праці;
- неповноти і фрагментарності включення гендерного компонента до державної політики та діяльності публічних інституцій у сферах трудових відносин, виховання й освіти, професійної орієнтації, соціального захисту від ризиків у сфері зайнятості;
- низького рівня спроможності інституцій громадянського сектору у сфері зайнятості та її соціального захисту, включаючи об'єднання трудових колективів, об'єднання і організації роботодавців та профспілок, громадські організації, публічні фонди, тощо;
- гендерної нечутливості нормативно-правової та нормативно-технічної бази<sup>205</sup> відносин в сфері зайнятості та підприємництва щодо фактичного забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків в умовах, коли, незважаючи на проголошену рівність на законодавчому рівні, чоловікам надаються переваги в силу їхніх фізіологічних особливостей, наявних у суспільстві гендерних стереотипів, вихідних соціально-економічних умов.

Реалізація комплексної політики розширення економічних можливостей жінок та досягнення гендерної рівності не може бути забезпечена зусиллями одного інституційного суб'єкта або тільки державою. Має бути досягнута консолідація дій Міністерства соціальної політики, Міністерства економіки, Міністерства освіти і науки, Міністерства охорони здоров'я, Міністерства розвитку громад та територій, Міністерства молоді та спорту, Міністерства фінансів, Державної служби України з питань праці, Державної служби зайнятості тощо. Також до цієї діяльності мають бути долучені міжнародні партнери з розвитку, бізнес-асоціації, публічні та приватні компанії, мережі громадських організацій і громадських ініціатив, які працюють у сфері досягнення гендерної рівності, запобігання дискримінації жінок на ринку праці й у підприємстві.

<sup>205</sup> Особливо на підзаконному та локальному рівні, на якому виконавчі або технічні документи, що мають деталізувати алгоритми практичного виконання положення законів, стратегій та програм, порушують рівність прав, проголошених у законах, а ще частіше ігнорують необхідність різних регламентів для жінок і чоловіків.





**Рисунок 73. Напрями дій для подолання основних проблем і стереотипів у сфері реалізації економічних можливостей жінок на ринку праці та у підприємстві**

Діяльність інституційних суб'єктів політики, які відповідають за досягнення гендерної рівності та розширення економічних можливостей жінок, має бути інтегрована та легітимізована в межах затверджених стратегій у сфері зайнятості та розвитку підприємництва, освітньої та професійно-кваліфікаційної політики, програми розвитку соціальної інфраструктури, сімейної політики, політики в сфері культури й молодіжної політики. Разом з тим згадані стратегії не будуть успішними без співпраці з громадським сектором, публічними і приватними компаніями, академічною спільнотою та міжнародними партнерами, без модернізації розширеного соціального діалогу і партнерства.

Диференціальна єдність політики досягнення гендерної рівності та розширення економічних можливостей жінок забезпечується наскрізним характером найбільш дієвих способів впливу: інформаційним, нормативно-правовим, фінансово-економічним, адвокаційним, адміністративним. Серед предметних заходів у цій сфері актуальними можуть стати такі.

#### **Застосування гендерно відповідального підходу в процесах державного управління в Україні**

*Уряду України, територіальним громадам, міжнародним організаціям та партнерам, громадським організаціям пропонуємо:*

1. Упровадити гендерно чутливі підходи в усіх ланках формування державної політики та програм, які реалізуються, в тому числі, стейкхолдерами та партнерами з розвитку.
2. Упровадити у Стратегічний план Ukraine Facility наскрізний гендерно чутливий підхід до реалізації усіх реформ. Зокрема, не лише їх поширення на блок людського розвитку, а й інтегрування до:
  - системи оплати праці державних службовців та процедури відбору спеціалістів і спеціалісток на посади;
  - системи управління державними доходами та видатками, особливо у частині скорочення гендерного розриву в оплаті праці та незадекларованої праці;
  - державного регулювання у сфері кредитної політики та політики розвитку ринку капіталу з метою забезпечення їхньої доступності для жінок;
  - політики зайнятості та створення рівних конкурентних умов на ринку праці для жінок і чоловіків;
  - розвитку систем середньої, вищої та професійної освіти, соціального захисту та охорони здоров'я;
  - розширення програм соціального та іпотечного житла з метою забезпечення доступності житла для жінок;
  - розширення участі жінок у культурних зв'язках на міжнародному рівні, активізацію

розповсюдження представницями української культури ідей гендерної рівності та подолання стереотипів щодо придушення економічного уповноваження жінок;

- системи догляду за дітьми, особами з інвалідністю та людьми похилого віку, а також зменшення обсягу неоплачуваної доглядової праці, яку виконують жінки;
- розробки і реалізації політики розвитку жіночого підприємництва;
- процесів управління у громадах з метою залучення жінок до процесів прийняття рішень і керування, створення умов для їхнього комфортного проживання, самореалізації та розвитку.

3. Розробити нормативно-правове затвердження переліку гендерних маркерів для оцінки врахування гендерно чутливих підходів у реалізації реформ, державних і регіональних програм відновлення та розвитку, міжнародних і національних проєктів, які розробляються й упроваджуються в Україні на всіх рівнях, звичайної функціональної діяльності державних структур, а також трудових договорів, відносин щодо пошуку та працевлаштування. Зокрема, маркер статі та віку IASC, гендерний маркер системи ПРООН та DAC-маркер політики гендерної рівності ОЕСР.

#### **Посилення нормативно-правових механізмів забезпечення гендерної рівності та розширення можливостей жінок**

*Комітетам ВРУ, Уряду України, органам судової влади, Пенсійному фонду, Держпраці та Державній службі зайнятості пропонуємо:*

1. Провести всеосяжний аудит національної нормативно-правової бази та державної політики з позиції наявного прогресу відповідності до правових норм та гарантій, встановлених у межах Міжнародної коаліції щодо рівної оплати праці (ЕПІС), а також ступеня її гендерної чутливості та забезпечення недопущення жодних форм гендерної дискримінації.

2. Законодавчо-нормативно визначити форми та прояви дискримінації жінок у сфері зайнятості, інструменти виявлення та санкціонування. Встановити ознаки дискримінації, сформувані юридичні класифікації їх форм і проявів на законодавчому рівні для подальшого використання у формуванні нормативно-правових актів КМУ, органів виконавчої влади, у

галузевих та корпоративних стандартах, документах, що забезпечують реалізацію державних і недержавних стратегій, програм і проєктів, а також у практиці судових розглядів позивів щодо проявів гендерної та інших форм дискримінації.

3. Законодавчо забезпечити впровадження системи прозорого та чесного працевлаштування шляхом забезпечення обов'язкового інформування роботодавцями початкової заробітної плати або її діапазону в оголошеннях про вакансії, що відповідає встановленим Директивам ЄС.

4. Активізувати формування інституційного та організаційного механізмів повного виконання норм Закону України про зайнятість населення щодо своєчасного та повного надання Державній службі зайнятості інформації про вакансії підприємства. Створити дієві санкційні механізми запобігання роботодавцями підписання трудового договору на робоче місце без попереднього оголошення вакансії у Державній службі зайнятості.

5. Розробити нормативно-правове забезпечення формування публічного цифрового реєстру робочих місць в Україні, який має реалізуватися на основі інформації про поточні вакансії та їх історію, характеристики зайнятості з реєстру застрахованих осіб Пенсійного фонду України, даних Держпраці щодо фактів та ознак порушень трудового й соціального законодавства тощо. Цей Реєстр стане достовірним і прозорим джерелом інформації не тільки для прийняття рішень державними й аналітичними структурами, а і для розуміння населенням дійсного стану ринку праці загалом, його окремих професійних та галузевих сегментів.

#### **Заходи з розширення інформаційного забезпечення політик з економічного уповноваження жінок в Україні**

*Офісу Президента України, ВРУ, Уряду України, Державній службі статистики, територіальним громадам, міжнародним організаціям та партнерам, громадським організаціям, які проводять дослідження для формування майбутніх політик, пропонується:*

1. Організувати проведення репрезентативного опитування в Україні щодо реалізації економічних можливостей жінок, зокрема з перспективою більш глибокої деталізації умов та бар'єрів працевлаштування жінок залежно від

віку, місця проживання, професії, освіти та виду економічної діяльності їхнього поточного або попереднього працевлаштування.

2. Поновити проведення Державною службою статистики вибірових обстежень «Робоча сила України», «Праця України», «Стан та умови життя домогосподарств України», які були призупинені з введенням військового стану в Україні.

3. Добитися дотримання гендерно чутливих підходів у методології та практиці збирання статистичних і соціологічних даних на усіх рівнях – від державного до рівня територіальних громад та підприємств.

4. Створити процедурно незалежну систему інтеграції державних реєстрів з метою накопичення, верифікації та законодавчо врегульованого використання даних для проведення регулярного моніторингу стану економічних можливостей жінок та ефективності гендерної політики з можливістю виокремлення вразливих категорій жінок.

#### **Заходи із забезпечення інформаційної доступності, популяризації та поширення інформації щодо гендерної рівності для подолання стереотипів**

*Міністерству економіки, Міністерству соціальної політики, Офісу Віцепрем'єр-міністерки, Урядовій уповноваженій з питань гендерної політики, міжнародним організаціям і партнерам, регіональній владі та територіальним громадам, громадським організаціям, корпоративному бізнесу, медіаспільноті пропонується:*

1. Розширити на державному та територіальному рівнях спектр інформаційних і комунікаційних проєктів щодо популяризації позитивних практик та історій успішної самореалізації жінок у галузях економіки, де домінують чоловіки, протидії застарілим уявленням про гендерну професійну й галузеву спеціалізацію.

2. Підсилити державну, міжнародну, громадянську та корпоративну підтримку створення різноманітних інформаційних платформ, майданчиків тощо для збільшення обсягу проведення семінарів, тренінгів та курсів щодо розширення професійних і галузевих можливостей жінок, забезпечення рівної оплати праці рівної цінності тощо.

3. Зосередити зусилля на стимулюванні й навчанні зацікавлених осіб на рівні територіальних одиниць у проведенні локальної інформаційної політики щодо укорінення принципів та настанов гендерної рівності в практичній життєдіяльності місцевих структур і соціальних одиниць, щодо необхідності використання та демонстрації гендерно чутливого підходу в процесі реалізації місцевої політики як приклад лідерства у царині подолання гендерних стереотипів. Реалізовувати таку інформаційну політику доцільно на усіх рівнях, починаючи від системи освіти й закінчуючи керівництвом територіальних громад. Особливо ця політика є актуальною та затребуваною для малих громад, громад у сільській місцевості, насамперед громад, якими керують чоловіки, що демонструють найменший рівень гендерної чутливості.

4. Активізувати використання класичних засобів масової інформації, інструментів інтернет спілкування та соціальних мереж для просування регулярних просвітницьких каналів, проєктів і програм, де обговорюють, роз'яснюють та дискутують щодо різних аспектів гендерної рівності, наявних гендерних стереотипів у сім'ї, в економічному житті, участі в управлінні, ролі жінок у повоєнному відновленні України, їхніх лідерських позицій, професійних досягнень і місця у забезпеченні економічного й соціального розвитку країни.

5. Консолідувати роботу засобів масової інформації та громадських організацій для широкого висвітлення перебігу та результатів реалізації ініціатив гуманітарного реагування, які очолюють жінки, щоб підкреслити важливість їх участі у прийнятті рішень та виконанні лідерських ролей.

6. Формувати збалансований мультимедійний контент щодо однаково важливої ролі чоловіків і жінок у період повномасштабної війни та у ході відновлення із висвітленням їхнього вкладу у перемогу, що сприятиме подоланню гендерної сегрегації у сфері економіки у майбутньому.

7. Забезпечити внутрішній моніторинг та аналіз гендерної збалансованості інформаційних матеріалів, які створюються й поширюються засобами масової інформації, щодо відображення ролей жінки і чоловіка, їхніх поведінкових патернів для уникнення відтворення гендерних стереотипів.

## **Заходи фінансово-економічного характеру, направлені для подолання наявних в Україні бар'єрів та стереотипів**

*Уряду України, Національному банку України, міжнародним організаціям, партнерам та донорам, корпоративному бізнесу пропонується:*

1. Розробити офіційні довгострокові програми економічного стимулювання для компаній, які забезпечують працевлаштування жінок на посадах і в галузях, де переважно працюють чоловіки, порівняно з середніми показниками в галузі чи за професією на основі адаптації робочих місць і технологій до потреб жінок, що передбачає: доступ до тендерних закупівель та інші форми взаємодії з державними структурами; податкові пільги; сприяння в отриманні інвестицій на модернізацію робочих місць жінок відповідно до їхніх фізіологічних потреб; створення дитячих кімнат і умов для поєднання робочих і сімейних обов'язків.
2. Упроваджувати механізми надання економічних стимулів компаніям, які інвестують у створення корпоративної соціальної інфраструктури догляду та виховання дітей, харчування, транспорту, доступних медичних послуг тощо, тобто тим, які сприятимуть зменшенню обсягу виконання неоплачуваної праці, залежності жінок від необхідності перебувати вдома, розширенню можливостей їхньої професійної реалізації;
3. Упровадити систему доступного кредитування освіти жінок, які хочуть змінити професію або сформувати нові компетенції. Фактично забезпечити можливість встановлення мінімальної кредитної ставки за кредитами, зокрема на основі механізму повного повернення сплачених відсотків у випадку офіційного працевлаштування за новою професією протягом трьох років.
4. Розширити практику грантової та пільгової кредитної підтримки жінок, які хочуть масштабувати та розширити свій бізнес, найняти нових працівників, з метою збільшення представленості жінок у сфері великого та середнього бізнесу, а також підтримки виходу компаній, якими керують і володіють жінки, на зарубіжні ринки.

## **Заходи освітньо-профорієнтаційного характеру**

*Міністерству освіти та науки, Міністерству молоді та спорту, міжнародним організаціям та партнерам, Державній службі зайнятості, громадським організаціям, які реалізують проекти у сфері освіти, приватним компаніям, що надають послуги освіти та профорієнтації, пропонується:*

1. Забезпечити поширення та популяризацію на загальнонаціональному та місцевому рівнях STEM-проектів для дівчат, починаючи з закладів початкової освіти, з метою формування зміни світогляду нових поколінь щодо позитивного ставлення жінок до усіх видів професійної діяльності та розвитку у них відповідних компетентностей.
2. Запровадити практики інтегрованого навчання шляхом недопущення поділу занять у рамках системи освіти на заняття для дівчат і для хлопців.
3. Провести реформу системи професійної орієнтації дітей та молоді з метою ранньої професійної діагностики й ознайомлення дітей зі змістом і перспективами різних професій, механізмами допомоги у визначенні й коригуванні освітніх траєкторій залежно від сформованих професійних уподобань і здібностей. Створити профорієнтаційні програми, які дозволять фокусувати увагу дитини на поступовому розвитку своїх здібностей, а не на стереотипно сформованих у суспільстві вподобаннях щодо професійного самовизначення.
4. Запровадити як обов'язкову практику організацію профорієнтаційних екскурсій школярства на соціально відповідальні підприємства, які забезпечують повагу прав людини та дотримуються принципів гендерної рівності на робочому місці. Система екскурсій має охоплювати механізми набуття практико-орієнтованих навичок як для хлопчиків, так і для дівчат у різних сферах діяльності з метою їхнього подальшого професійного самовизначення та формування збалансованого гендерного підходу до кожної професії.
5. Удосконалити багаторівневу систему короткострокової підготовки осіб, що вже мають освіту та хочуть змінити професію, у дефіцитних галузях і галузях, в яких переважно працюють чоловіки. Така можливість дозволить пришвидшити й полегшити підготовку жінок, підтримувати їх в отриманні нових знань та освіти в новій сфері, яка надає їм конкурентні переваги.



### **Заходи з удосконалення реалізації сімейної політики, виховання дітей та молоді**

*Міністерству освіти та науки, Міністерству соціальної політики, Міністерству молоді та спорту, міжнародним організаціям та партнерам, територіальним громадам, медіа спільноті пропонується:*

1. Проведення навчальних тренінгів та поширення в закладах дошкільної, початкової та середньої освіти спеціальної літератури для батьків, вихователів і вчителів щодо принципів виховання дітей на засадах гендерної рівності та недискримінації.
3. Поширення експериментальних практик виховання та навчання, які базуються на забезпеченні рівних можливостей для дітей спробувати себе в різних видах діяльності без нав'язування стереотипного ставлення до певних видів зайнятості, хобі або напрямів навчання.
4. Посилити відповідальність учнів, батьків і вчителів за прояви булінгу, в тому числі за ознакою статі або гендерної ідентичності дитини.
5. Забезпечити виховання дітей на засадах гендерної рівності та недискримінації у системі дошкільної освіти. Розробити дитячий мультимедійний та ігровий контент, який формував би у дівчат і хлопців уявлення про їх рівні можливості у професійної реалізації та сімейному житті.

### **Заходи з розвитку соціальної інфраструктури та надання соціальної підтримки**

*Міністерству соціальної політики, Міністерству освіти та науки, Міністерству у справах ветеранів, міжнародним організаціям та партнерам, територіальним громадам, корпоративному бізнесу, громадським організаціям пропонується:*

1. Удосконалити підходи до організації мережі догляду за дітьми, зокрема щодо розвитку мережі закладів для молодших вікових груп, розширити практики впровадження груп подовженого навчання для учнівства молодшої школи, розробити механізми стимулювання створення груп догляду за дітьми на великих підприємствах.
2. Стимулювати створення та розширення мережі дитячих закладів у регіонах з більшою концентрацією внутрішньо переміщених осіб.

3. Поширювати практики створення альтернативних центрів тимчасового перебування дітей на базі закладів вищої та професійної педагогічної освіти, що позитивно вплине на розширення можливостей як догляду за дітьми, так і компетентності майбутніх учителів та вихователів, які проходять підготовку в закладах, на базі яких створюються відповідні центри.

4. Сприяти розширенню мережі патронажних служб територіального управління, які надають сучасні якісні послуги з догляду за людьми похилого віку та особами з інвалідністю, з можливістю часткової компенсації вартості обслуговування, що розширить можливості залучення частини жінок, які доглядають за близькими.

5. Сприяти розширенню та популяризації програм психологічної підтримки, а також створенню груп підтримки членів родин захисників і захисниць, які чекають на повернення, визволення з полону або переживають втрату. Упроваджувати зазначені центри в усіх територіальних громадах країни з обов'язковим проведенням психологічної терапії та наданням юридичної і соціальної допомоги в адаптації.

6. Створити та розвивати на територіальному рівні спільноти з підтримки ініціатив жінок у розвитку громади та жіночого підприємництва у сфері надання доглядових послуг.

### **Заходи з розвитку жіночого підприємництва**

*Уряду України, міжнародним організаціям та партнерам, територіальним громадам, громадським організаціям, компаніям, які надають консультаційні послуги з ведення бізнесу, пропонується:*

1. На рівні територіальних громад розширити мережу центрів з надання послуг супроводу (юридичного, консультаційного, бухгалтерського, управлінського тощо) для підтримки підприємниць, які починають свій шлях у цій сфері. Зазначені центри повинні представляти собою комплекси, в яких громадяни/-ки не тільки зможуть скористатися послугами з консультування, а й пройти тренінгове навчання, дізнатись інформацію про чинні проекти та програми підтримки малого й середнього бізнесу, долучитися до спільноти підприємниць для обміну досвідом, взяти участь у заходах для

молоді з основ запуску та розвитку власної справи.

2. Поширювати програми менторства для підприємниць із залученням до цих ініціатив дієвих, успішних власниць бізнесу з досвідом, які готові підтримувати жінок на етапі прийняття рішення щодо створення власної справи, а також на перших етапах її реалізації. Обмін досвідом та формування картини можливостей реалізації для жінок, які відчувають невпевненість у собі й не мають підтримки близьких та оточуючих, сприятиме зростанню їх готовності до започаткування і розвитку власної справи.

3. Сприяти розширенню практик проведення тренінгових програм для жінок, які є фізичними особами – підприємницями, а також керують або володіють компаніями, з метою розвитку у них компетенцій з масштабування та планування розвитку бізнесу, управлінських компетенцій. Це надасть можливість розширювати вже наявний бізнес в Україні та збільшить представленість жінок в управлінні середнім та великим бізнесом.

4. Підтримувати розвиток жіночого підприємництва шляхом упровадження практики страхування від військових ризиків малих і середніх підприємств, які очолюють жінки. Цей захід підтримуватиме підприємниць та стимулюватиме неактивних жінок до запуску власної справи шляхом забезпечення часткової захищеності бізнесу від непередбачуваних факторів військового вторгнення.

#### **Заходи щодо забезпечення гендерної рівності на рівні територіальних громад**

*Міністерству розвитку громад, територій та інфраструктури, територіальним громадам, громадським організаціям, міжнародним організаціям та партнерам пропонується:*

1. Ініціювати розвиток компетентності керівництва територіальних громад шляхом проведення обов'язкових тренінгів з питань застосування гендерно чутливих підходів в управлінні територіальними громадами. Створювати практики реалізації програм територіального розвитку та впровадження фінансових проєктів з урахуванням рівноправних потреб кожного члена громади.

2. Запроваджувати практики проведення систематичного гендерного аудиту соціальних та економічних програм у територіальних громадах. Постійно збирати гендерно чутливі показники в громаді й оцінювати їхній вплив на

поточну ситуацію та рівень розвитку людських ресурсів.

#### **Заходи щодо удосконалення процедур Державної служби зайнятості у наданні послуг для жінок**

*Міністерству соціальної політики, Державній службі зайнятості, Пенсійному фонду, Державній податковій службі, Держпраці пропонується:*

1. Посилити взаємодію та впровадження комплексних підходів у роботі між кар'єрними консультантами/ками, які надають послуги з працевлаштування, та психологами. Це може бути реалізовано шляхом проведення спільних консультацій та використання перехресних протоколів роботи з метою покращення якості та підвищення клієнтоорієнтованості в наданні послуг.

2. Розширити повноваження та коло обов'язків кар'єрних консультантів/ток Державних центрів зайнятості з погляду обов'язкового контакту та підтримки працевлаштованих жінок у період їх адаптації (випробувального терміну). Організувати перевірки ними задекларованих умов праці порівняно з фактично наявними, формування зворотного зв'язку задля забезпечення довшого терміну утримання жінок на робочих місцях та уникнення проявів дискримінації на робочому місці.

3. Провести серії навчання для працівників/ниць Державних центрів зайнятості щодо використання гендерно чутливих підходів при наданні послуг з працевлаштування шляхом урахування особливих потреб окремих груп населення в цьому процесі.

4. Створити системи варіативних протоколів (алгоритмів) роботи кар'єрних радників/ниць з безробітними залежно від належності людини до певних категорій, виявлених потреб та бар'єрів у процесі реєстрації та організації пошуку робочого місця з урахуванням індивідуального підходу.

5. Реалізувати у співпраці з Пенсійним фондом та Податковою службою та Держпраці проєкти щодо проведення моніторингу умов роботи та стану підприємств з урахуванням легітимності соціально-трудова відносин, умов праці, наявних випадків дискримінації, політики підприємств у сфері гендерної рівності, з метою їх профілізації та подальшого врахування результатів цих оцінок у пропонуванні робочих



місць жінкам, які мають специфічні бар'єри реалізації.

### **Заходи щодо впровадження принципів соціального партнерства у сфері гендерної рівності**

*Уряду України, Урядовій уповноваженій з питань гендерної політики, міжнародним організаціям та партнерам, територіальним громадам, громадським організаціям, профспілкам, об'єднанням роботодавців пропонується:*

1. Створити коаліції та функціональні майданчики взаємодії влади, міжнародних партнерів з розвитку, громадських організацій, представників/ниць територіальних громад, роботодавців та профспілок для розробки проєктів та програм розвитку громад з урахуванням гендерно чутливого підходу, формування стратегій розвитку підприємств на основі забезпечення поваги прав людини та гендерної рівності, попередження і протидії дискримінації за підтримки профспілкових організацій тощо.
2. Активізувати роботу та посилити роль організацій та об'єднання профспілок на галузевому й регіональному рівнях щодо захисту прав жінок і відстоювання їх трудових прав та інтересів, керуючись принципом дотримання основоположних прав і недопущення дискримінації у сфері праці.
3. Залучити представників/ниць профспілкових організацій до участі в робочих групах з обговорення гендерно чутливих реформ та програм розвитку України, зокрема реалізації Стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці та операційного плану заходів з її реалізації<sup>206</sup>.
4. Стимулювати забезпечення гендерного балансу й залучення жінок на керівні посади в центральних, регіональних і галузевих профспілкових організаціях, що сприятиме врахуванню потреб та інтересів жінок при розробці внутрішніх політик, процедур і програм на підприємстві.

### **Заходи щодо залучення міжнародної підтримки для реалізації гендерно чутливих програм і проєктів**

*Уряду України, міжнародним організаціям та партнерам пропонується:*

1. Надати пріоритетного фінансування для реалізації проєктів і програм, які враховують гендерно чутливі підходи до забезпечення процесів відновлення в Україні та направлені на досягнення гендерної рівності, у тому числі на ринку праці й у сфері підприємництва.
2. Забезпечити рівну участь жінок і чоловіків у представницьких органах України на міжнародній арені, у програмах та заходах, що реалізуються Україною та країнами-партнерами з метою максимального лобювання їхніх інтересів і підтримки гендерної збалансованості.
3. Сприяти розширенню числа учасників Альянсу з гендерно відповідального та інклюзивного відновлення України шляхом проведення політики інформування та популяризації принципів, які він пропонує.

### **Заходи щодо залучення роботодавців до реалізації гендерної політики**

*Уряду України, бізнесу, об'єднанням роботодавців, медіаспільноті та громадським організаціям пропонується:*

1. Реалізувати інформаційну політику щодо важливості та ролі роботодавців у забезпеченні гендерної рівності, поширення інформації про вигоди від впровадження гендерно чутливих та відповідальних підходів у бізнес-процесах. Популяризувати та створити системи мотивації роботодавців до підписання й впровадження Принципів розширення прав і можливостей жінок (WEPs).
2. Реалізувати навчальні проєкти з поширення WEPs, популяризувати та розширювати кількість активних підписантів WEPs, впроваджувати менторські проєкти консультативної підтримки підписантів.
3. Стимулювати роботодавців до забезпечення участі жінок у процесах прийняття рішень та управління компанією шляхом залучення їх на вищі керівні посади.

<sup>206</sup> Про схвалення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023-2025 роки <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-%D1%80#Text>

4. Розробити і реалізувати корпоративні програми залучення жінок до роботи у гендерно незбалансованих сферах професійної реалізації, у тому числі щодо підвищення кар'єрними сходами в усіх сферах діяльності компанії.

5. Створити механізми унеможливлення використання гендерних стереотипів при формуванні та побудові рекламних і маркетингових компаній з просування виробленої продукції (наданих послуг) та бізнесу зокрема.

6. Популяризувати бізнес як гендерно відповідальний та безбар'єрний шляхом публічної демонстрації представленості жінок у різних професіях та на різних посадах.

**Санкційна політика щодо порушень нормативно-правових вимог гендерної рівності**

*Уряду України, ВРУ, органам судової влади, міжнародним організаціям та партнерам, Держпраці пропонується:*

1. Розробити та затвердити на нормативно-правовому рівні санкції за порушення недержавними та державними акторами вимог гендерної рівності, допущення практик

дискримінації, недбалості у захисті прав і можливостей жінок. Крім санкцій, реалізовувати загальносуспільне та громадське засудження, формувати ставлення до гендерної дискримінації як соціальної антинорми. Підготувати перелік порушень, які підлягатимуть санкціям.

2. Активізувати роль у забезпеченні гендерної рівності судової системи (де пропонується введення посади гендерно уповноваженого судді), а також Держпраці України. Останній орган має значний досвід виявлення порушень трудового та соціального законодавства роботодавцями, консультативно-інформаційної роботи з підприємствами, профілювання ризиків порушень захисного законодавства, а також чинні механізми інспектування на місцях та виправлення ситуації.

3. Імплементувати повний пакет європейських норм щодо вдосконалення інспектування праці та доповнити його завданнями із запобігання фактам мобінгу жінок на роботі, їхньої

незадекларованої праці, гендерної дискримінації та домагань тощо.