

Міністерство освіти і науки України
Університет митної справи та фінансів
Факультет управління
Кафедра журналістики

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
на тему «Роль сучасних медіа у забезпеченні гендерної рівності»

Виконав: студентка групи ЖР 19-2
спеціальності 061 «Журналістика»

Очередько О.А.

Керівник:

к.н. з держ.упр., доцент Чикаренко О.О.

Дніпро 2023

АНОТАЦІЯ

кваліфікаційної роботи на тему:

«Роль сучасних медіа у забезпеченні гендерної рівності»

Виконавець: студентка групи ЖР19-2 Очередько О.А.

Керівник: к. н. з держ. упр., доцент Чикаренко О. О.

Дипломна робота: 61 с., 13 рис., 2 табл., 50 джерел, додатки.

Об'єкт дослідження: подолання гендерної нерівності в Україні.

Предмет дослідження: роль сучасних медіа у забезпеченні гендерної рівності.

Мета роботи: розробити пропозиції щодо можливій дій працівників сучасних медіа задля подолання гендерної нерівності у найбільш соціально значущих сферах суспільного життя в Україні.

Одержані висновки та їх новизна: досліджуються поточний стан та зусилля уряду і громадських організацій щодо забезпечення гендерної рівності в українському суспільстві. Уперше проведено первинні соціологічні порівняльний дослідження та аналіз стану гендерної рівності у закладах вищої освіти України і Швеції.

Практичне значення: результати дослідження можуть бути корисними як працівникам сфери медіа, так і починаючим спеціалістам та громадським активістам – всім, хто небайдуже ставиться до проблеми забезпечення гендерної рівності в українському суспільстві. Сформульовані конкретні пропозиції щодо забезпечення гендерної рівності у Збройних силах України та у сфері вищої освіти.

Ключові слова: гендерна рівність, гендерна дискримінація, гендерне насильство, засоби масової інформації, інформаційна акція.

SUMMARY

Author: student of the group ZhR 19-254 Ocheredko O.A.

Supervisor: Ph.D. with public administration , Associate Professor of Journalism Chykarenko Oleksii

Thesis: 61 p., 13 figures, 2 tables, 50 sources, appendices.

Object of research: overcoming gender inequality in Ukraine.

Subject of research: the role of modern media in ensuring gender equality.

Purpose: to develop proposals for possible actions of modern media workers to overcome gender inequality in the most socially significant areas of public life in Ukraine.

The conclusions and their novelty are obtained: the current state and efforts of the government and public organizations to ensure gender equality in Ukrainian society are studied. For the first time, the primary sociological comparative research and analysis of the state of gender equality in higher education institutions in Ukraine and Sweden were conducted.

Practical meaning: The results of the study can be useful for media professionals, novice professionals, and civic activists - anyone who cares about gender equality in Ukrainian society. Specific proposals for ensuring gender equality in the Armed Forces of Ukraine and in higher education have been formulated.

Key words: gender equality, gender discrimination, gender-based violence, mass media, information campaign.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ У СВІТІ ТА В УКРАЇНІ	7
1.1. Проблема гендерної нерівності у сучасному світі та зусилля міжнародної спільноти щодо її розв’язання	7
1.2. Сучасний стан та шляхи вирішення проблеми гендерної нерівності в Україні.....	16
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ РОЛІ СУЧАСНИХ МЕДІА У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У НАЙБІЛЬШ СОЦІАЛЬНО ЗНАЧУЩИХ СФЕРАХ СУСПІЛЬНОГО ЖИТТЯ В УКРАЇНІ.....	22
2.1 Аналіз ролі сучасних медіа у висвітленні проблеми гендерної рівності у Збройних силах України.....	22
2.2. Аналіз гендерної рівності в українському медіапросторі	28
2.3 Порівняльний аналіз стану гендерної нерівності у вищих навчальних закладах України та Швеції	34
РОЗДІЛ 3. ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА ДО ПРОЄКТУ ІНФОРМАЦІЙНОЇ АКЦІЇ «ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ».....	44
ВИСНОВКИ.....	58
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	62
ДОДАТКИ.....	

ВСТУП

Проблема гендерної нерівності, тобто соціального стану коли чоловіки і жінки, мають стійкі відмінності і нерівні можливості в суспільстві, існувала споконвіку. І навіть у XXI сторіччі, як свідчать дані аналізу проведеного міжнародними організаціями, існує значна кількість країн, де жінки представлені в багатьох сферах життєдіяльності гірше за чоловіків.

Витоками гендерної нерівності є відмінності у гендерних ролях у суспільстві, що спричинено існуванням гендерних певних стереотипів. Гендерна нерівність виростає з соціальних розрізень, як емпірично обґрунтованих, так і штучно сконструйованих.

Гендерна нерівність може приймати форми дискримінація (відмінне ставлення чи поводження, упередженість, утиск, насильство), або насильство, пов'язаного зі статтю, найчастіше воно вчиняється над жінками. Гендерна нерівність включає основні прояви сексизму.

Актуальність даного дослідження полягає у тому, що не дивлячись на те, що чинне законодавство України де-юре гарантує чоловікам та жінкам рівні права та можливості, але реально в політичній, культурній, соціальній, економічній сфері, при працевлаштуванні та у повсякденному житті існує певна гендерна нерівність. Основними жіночими проблемами в Україні є: домашнє насильство, проституція та торгівля жінками, наркоманія, акушерська агресія, дискримінація трансгендерних жінок, відсутність послідовної державної політики в цих сферах.

На нашу думку, журналісти висвітлюючи проблеми гендерної нерівності та насильства, можуть привернути увагу суспільства і тим самим внести значний внесок у вирішення цієї проблеми.

Об'єктом роботи є подолання гендерної нерівності в Україні.

Предметом роботи є роль сучасних медіа у забезпеченні гендерної рівності.

Мета роботи: розробити пропозиції щодо можливій дій працівників сучасних медіа задля подолання гендерної нерівності у найбільш соціально значущих сферах суспільного життя в Україні.

Для досягнення поставленої мети необхідно виконати низку завдань, а саме:

- дослідити витоки та сучасний стан проблеми гендерної нерівності у світі;
- дослідити поточну ситуацію та зусилля уряду і громадських організацій щодо подолання гендерної нерівності в Україні;
- проаналізувати проблему забезпечення гендерної рівності у лавах Збройних сил України;
- проаналізувати стан проблеми гендерної нерівності у сфері медіа в Україні;
- проаналізувати дотримання гендерної рівності у сфері освіти;
- сформулювати власні пропозиції щодо механізмів впливу сучасних медіа на вирішення проблеми гендерної нерівності у визначених сферах суспільного життя;
- розробити інформаційну акцію спрямовану на забезпечення гендерної рівності у закладах вищої освіти, на прикладі Університету митної справи та фінансів.

Методи дослідження. У роботі використовуються такі методи дослідження, як: системний аналіз, порівняльний аналіз, спостереження. Для досягнення мети та завдань дослідження використовувалися наукові та соціологічні методи. Для обґрунтування понять застосовувалися методи аналізу та синтезу.

Дослідження засноване на теоретичній основі, що складалася з попередніх досліджень українських та західних соціологів, присвячених проблематиці забезпечення гендерної рівності.

Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури, додатків.

РОЗДІЛ 1.

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ У СВІТІ ТА В УКРАЇНІ

1.1. Проблема гендерної нерівності у сучасному світі та зусилля міжнародної спільноти щодо її розв'язання

Що ж таке «Гендерна нерівність»? Сайт «Вікіпедія» дає визначення цього поняття як «гендерна нерівність» (від англійської – Gender inequality) як ситуацію, коли жінки й чоловіки не є фактично рівними за правами, можливостями й уявленнями про них унаслідок сексизму» [6].

Т. Мельник та Л. Кобелянська у своєму словнику «50/50: Сучасне гендерне мислення» визначають дефініцію «характеристика соціального устрою, згідно з якою різні соціальні групи, в даному випадку – чоловіки і жінки, мають стійкі відмінності і нерівні можливості в суспільстві, що впливають з них» [25].

Аналіз ситуація у різних країнах свідчить, що навіть у XXI сторіччі жінки представлені в багатьох сферах життєдіяльності гірше за чоловіків. На рис. 1.1 відображений розподіл гендерної нерівності по країнах і континентах.

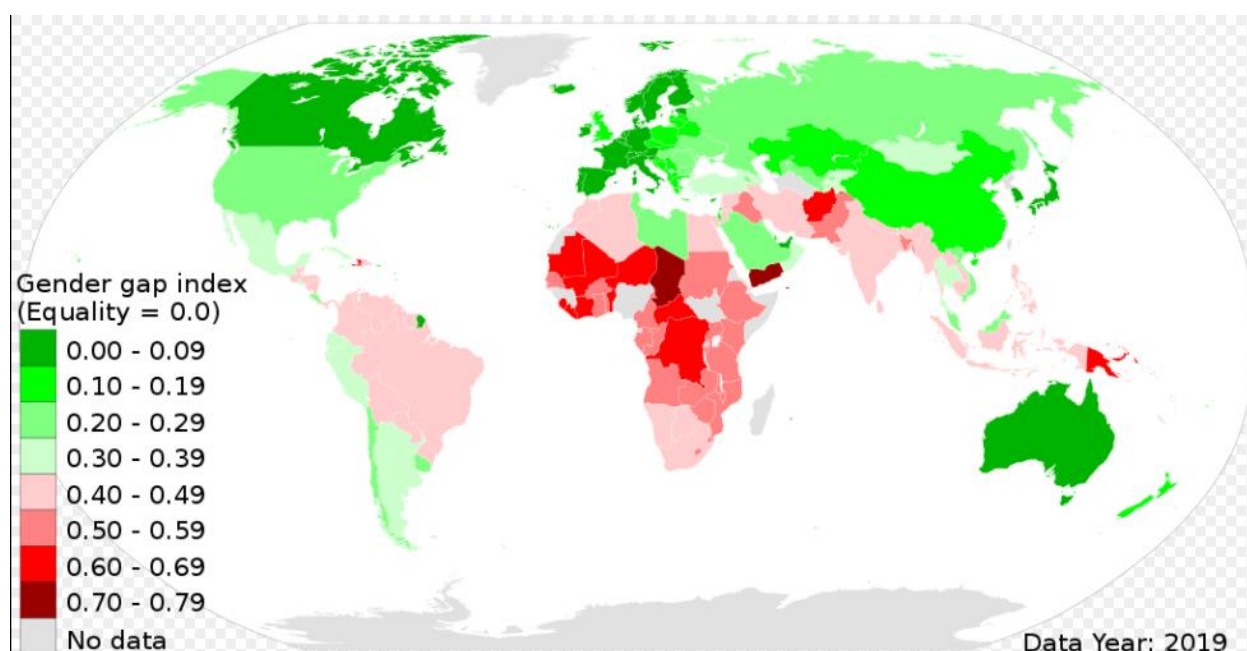


Рис. 1.1. Світова мапа гендерної рівності

У якості виміру використовується узагальнений показник «індекс гендерної нерівності» (від англійської – Gender gap index), який може приймати значення від 0 – ситуація гендерної рівності, до 1 – повна відсутність будь-яких прав та можливостей для однієї статі (частіше – для жінок) [47]. Це стосується таких сфер життєдіяльності як безпека, освіта, можливості на ринку праці, політика, платня за рівноцінну роботу (гендерний розрив в оплаті), а також потерпають від гендерного насильства (насильство проти жінок).

Витоками гендерної нерівності є відмінності у гендерних ролях і спричинена вона існуванням гендерних стереотипів. Гендерна нерівність виростає з соціальних розрізень, як емпірично обґрунтованих, так і соціально сконструйованих штучно.

Дискримінація (відмінне ставлення чи поведження, упередженість, утиск, насильство) людей через їхню стать або гендер називається сексизмом і є інструментом створення й підтримання гендерної нерівності. Гендерна нерівність включає основні прояви сексизму.

Гендерне насильство чи насильство, пов'язане зі статтю (англійською – gender-based violence), в українському законодавстві «насильство за ознакою статі» – це насильство, яке вчиняється над людиною (зазвичай жінкою) тільки через те, що вона належить до певної статі, або ж таке, від якого люди однієї статі (зазвичай жінки) страждають непропорційно більше, ніж люди іншої статі.

За місцем прояву, гендерне насильство поділяється на домашнє насильство та сексуальне насильство, зокрема, на робочому місці.

Основною демографічною групою, що потерпає від домашнього насильства, є жінки, тоді як кривдниками є переважно чоловіки.

Показники сексуальних домагань у різних країнах ЄС варіюють від 4 % до 15 %. Це залежить від ставлення до цього питання в країні, а також від того, чи є домагання предметом публічного обговорення. У деяких країнах, безсумнівно, не вистачає досліджень цих питань через табу сексуальності, поширеність звинувачення жертви й мітів про зґвалтування. За даними УНЗ

ООН, на базі опитувань у більш ніж у 50 країнах, сексуальні напади оприлюднюються лише в 11 % випадків [49].

Гендерна дискримінація на робочому місці залишається значущою проблемою у всьому світі. Найбільш масштабно це спостерігається в структурі зайнятості. Виділяють::

– вертикальну дискримінація (гендерна сегрегація), коли жінки не отримують однакової з чоловіками роботу у високооплачуваних в престижних сферах (чоловіки домінують у владі, політиці, бізнесі, промисловості й мистецтві, жінки переважають у сфері обслуговування й соціальній);

– горизонтальну сегрегацію, коли у межах однієї професії чоловіки займають більше управлінських і вищих позицій, тоді як жінки стикаються зі «скляною стелею» при побудові кар'єри.

Гендерна нерівність спостерігається також при розгляді рівня заробітної плати в межах однієї професійної групи, і це прямий наслідок відмінностей у сфері зайнятості (рис. 1.2).

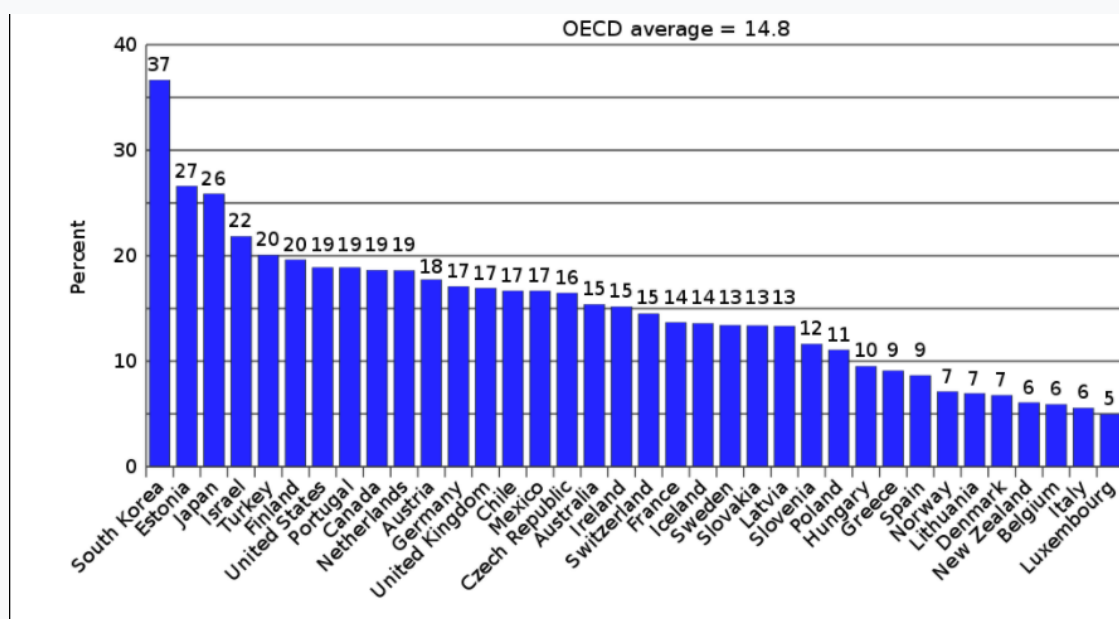


Рис.1.2. Неврегульований гендерний розрив в оплаті праці серед країн ОЕСР [6]

Жінки значно менше можуть контролювати свій робочий час через третю зміну та жіночу часову бідність. Подвійна зайнятість досі є основною рисою жіночої праці – жінка, що працює, значно більше зайнята за чоловіка у веденні господарства й вихованні дітей. Це є однією з головних причин, збільшення

розриву у заробітку жінок і чоловіків при збільшенні віку. Результати дослідження цієї проблеми за середньорічними показниками тижневого заробітку чоловіків та жінок (1979 – 2005 роки) відображені на рис. 1.3.

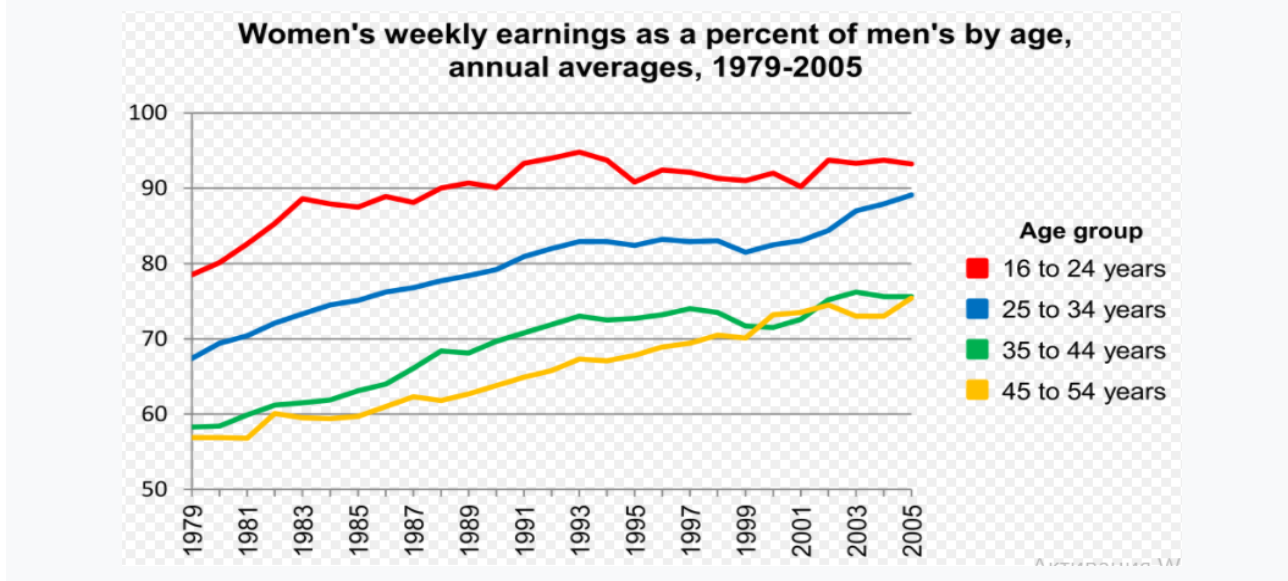


Рис. 1.3. Відставання тижневого заробітку жінок у відсотках від чоловічого у залежності від віку [6]

Як бачимо, якщо заробіток молодих (переважно самотніх) жінок майже наближається до чоловічого, то середньо статистичний заробіток жінок, що виховують дітей і «тягнуть» домашнє господарство, ледь досягає 70 відсотків від заробітку чоловіків того ж віку.

Узагальнена картина відмінностей чоловіків та жінок у оплаті праці в країнах Євросоюзу відображена на рис. 1.4. Як можемо побачити з діаграми, у сегменті низької та нижче середньої зарплатної плати відсоток у жінок значно перевищує загальний середній рівень.

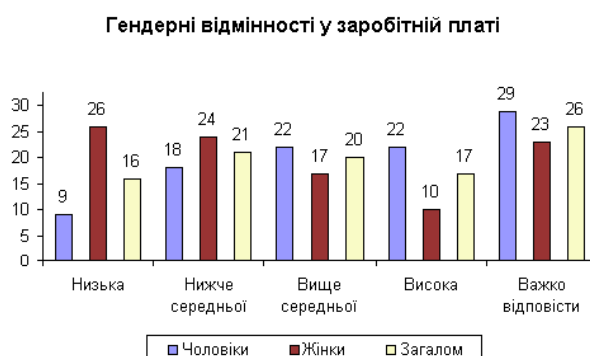


Рис. 1.4. Відмінності у рівні заробітної плати чоловіків та жінок [6]

У 1998 році Європейська фундація покращення життєвих умов та умов праці провела дослідження в країнах Євросоюзу й Норвегії. Найголовніші питання дослідження були: хто бажає працювати, де, чому. Були отримані наступні ключові положення:

1. Дві третини працюючих жінок – одружені або живуть з партнером. Тобто рішення про працевлаштування та кількість робочих годин впливають не тільки на життя однієї людини, але й його чи її партнера.

2. Разом партнери витрачають на роботу близько 62 годин на тиждень. Пари, які мають фінансові труднощі, витрачають значно менше годин (53 години) на працю, ніж пари, які вважають себе заможними.

3. Наявність дітей відносно незначно впливає на час, який людина витрачає на роботу, однак, в кожній четвертій родині з дітьми, чоловік працює повний робочий день, в той час як жінка працює неповний робочий день.

4. У 43 % сімей гроші заробляє тільки одна людина – у більшості випадків це чоловік.

5. Третина пар (31 %) віддали б перевагу моделі життя, коли чоловік працює повний робочий день, а жінка неповний, хоча за такою моделлю зараз живуть тільки 20 % пар.

6. Значна частина пар (16 %) проголошують, що хотіли, б щоб обидва партнери працювали неповний робочий день, хоча реально так живуть тільки 2 % пар.

7. На відміну від існуючої ситуації, чоловіки та жінки бажають, щоб було більше рівності щодо участі обох у праці, за яку сплачують; більшість чоловіків та жінок вважають, що не тільки чоловіки, але й жінки мають працювати.

Боротися з гендерною нерівністю першим почав феміністичний рух – у XIX ст. жінки з усього світу розгорнули масштабний рух за права жінок – фемінізм, наслідки якого особливо відчутні на міжнародному рівні. Більшість держав світу вперше в історії підтримали захист прав жінок і визнали його своїм «високо пріоритетним завданням». Жінкам надано виборчі, майнові,

шлюбні права. Масові зґвалтування визнано тактичною зброєю у війні, їхнє переслідування включено до обов'язків спеціальних кримінальних трибуналів.

Однак, попри багатообіцяючі зміни в міжнародному праві та практиці, жінки з усього світу досі стикаються з повсякденною нерівністю. Крім того, їм часто бракує засобів та знань, необхідних для використання системи прав людини для боротьби зі зловживаннями. Чимало жінок не знають про фемінізм або сприймають його як щось абстрактне, що їх не стосується. Активність феміністок окреслив права жінок, завдання сучасного суспільства – зробити їх більш досяжними.

Існує 3 головні причини привернення уваги до загальнолюдських прав жінок:

1. Необхідність інформувати жінок про те, що вони мають права людини та повинні їх використовувати.

2. Необхідність оприлюднювати випадки порушення прав на підставі гендеру та боротися з ними.

3. Необхідність сформувати нову практику прав людини, яка повністю вирішуватиме питання загальнолюдських прав жінок.

Наразі на вирішення цих завдань спрямовуються значні міжнародні зусилля й гендерні політики держав і об'єднань. Метою їхніх зусиль є досягнення гендерної рівності.

Проте якщо ви думаєте, що про гендерні обмеження говорять лише радикальні феміністки, яким нема чим зайнятися, ви помиляєтеся. Нерівність та її вплив на стан світу хвилює багатьох учених: Світовий банк займається підрахунком індексу гендерної рівності, комітет міністрів ради Європи видає міжнародні рекомендації щодо боротьби з сексизмом, а експерти міжнародного економічного форуму вивчають зв'язок рівноправності та економічного розвитку.

На цей час у світі вже створені та функціонують міжнародні організації та законодавчі ініціативи, такі як:

– ООН-Жінки [32];

- Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації жінок [17];
- Стамбульська конвенція (про запобігання та боротьба з насильством проти жінок та домашнім насильством) [18];
- Шведська модель протидії проституції [45].

Крім цього, на світовому та на державному рівнях прийняті глобальні стратегії та гендерні політики з покращення рівня життя жінок. Найбільш популярними серед впроваджуваних підходів є :

- Гендерний мейнстрімінг;
- Гендерне квотування;
- Феміністична мовна реформа;
- Рівна оплата за рівну працю;
- Гендерна нейтральність.

Охарактеризуємо детальніше ці глобальні стратегії.

1. Гендерний мейнстрімінг (англійською – Gender mainstreaming), гендерна пріоритетизація – визнана на глобальному рівні стратегія втілення політики гендерної рівності.

Гендерний мейнстрімінг був записаний у Пекінській Платформі дій і затверджений офіційно на Четвертій Всесвітній конференції із становища жінок у Пекіні в 1995 році. Гендерний мейнстрімінг передбачає (ре)організацію, вдосконалення, формування та оцінку політичних процесів у такий спосіб, щоб учасники та учасниці процесу прийняття політичних рішень використовували гендерний підхід в усіх галузях політики і на всіх етапах. Існуючі відмінності між чоловіками та жінками враховуються для визначення негативних наслідків, а не підтримки нерівностей чи ієрархій, які склалися у суспільстві.

Гендерний мейнстрімінг застосовується, наприклад, у бюджетних процесах, так званому гендерному формуванні бюджету, тобто, це гендерна оцінка бюджетів, використання гендерного підходу на всіх рівнях бюджетного процесу та реструктуризація доходів і видатків з метою сприяння гендерній рівності.

У Рамковій стратегії Європейської спільноти гендерної рівності (2001–2005) уже зазначалося про «пропагування рівної участі та представництва жінок», зокрема:

- піднімалося питання поліпшення гендерного балансу в процесі прийняття політичних рішень;
- говориться про заходи, орієнтовані на оцінки впливу виборчих систем, законодавства, квот та інших заходів щодо забезпечення гендерного балансу у виборних політичних органах;
- впровадження інформаційно-просвітницьких заходів для громадян про необхідність гендерного балансу у виборних політичних органах і всередині структур політичних партій.

У Дорожній карті із забезпечення гендерної рівності (2006–2010) серед шести основних пріоритетів визначено також і «забезпечення рівного доступу чоловіків і жінок до участі у прийнятті рішень».

Рівність у прийнятті рішень була названа у 2010 році президентом Європейської Комісії Жозе Мануелем Баррозу у «Жіночій Хартії» одним з ключових принципів політики гендерної рівності на рівні ЄС [14]. У Стратегії забезпечення рівності між жінками та чоловіками (2010–2015) зазначено, що «жінки недостатньо представлені в процесі прийняття рішень – як в парламентах, так і в національних урядах».

Європейська комісія пропонувала цільові ініціативи для покращення ситуації, пропагує більшу участь жінок у виборах до Європарламенту тощо. Щороку Європейська комісія звітує стосовно виконання цілей забезпечення рівності між чоловіками і жінками в ЄС відповідно до низки індикаторів, серед яких – і рівень залучення жінок до прийняття рішень. Зокрема, у Звіті за 2013 рік зазначено, що жінки становлять 37% членів новообраного Європейського Парламенту, 9 із 28 нових Комісарів і 7 із 28 суддів Європейського Суду.

2. Гендерні квоти – це стратегія державної гендерної політики у формі позитивної дискримінації, що має на меті збільшення кількості жінок на владних позиціях [46] для достатнього представництва у владі. Гендерне

квотування має на меті подолання історичної несправедливості ізоляції жінок від участі у політичному житті; залучення жінок до прийняття політичних рішень та гарантування участі жінок у представницьких органах влади.

За даними Глобального звіту про гендерний розрив ВЕФ, з чотирьох сфер, досліджуваних з 2006 року (ринок праці, освіта, здоров'я та виживання, політичне представництво та можливості), гендерна нерівність у політиці є найбільшою і за 12 років досі не досягла 30 % від повної рівності. Це глобальна тенденція, характерна для майже всіх країн світу.

Гендерні квоти можуть встановлюватись як для жінок, так і для чоловіків. Але, оскільки частка чоловіків у різних органах управління перевищує 90 %, то позитивна дискримінація використовується переважно для відновлення утиснутих прав жінок.

3. Феміністична мовна реформа, також феміністичне мовне планування стосується зусиль, частіше політичних і низових рухів, а також ідей на індивідуальному та громадському рівнях, спрямованих змінити те, як мова використовується щодо статі та гендеру людей, видів діяльності, статусів та посад (перш за все престижних та високооплачуваних).[44] Переосмислення мови на предмет гідного включення жінок і гендерно-неконформних людей логічно витікає з розширення гендерної рівності внаслідок феміністичної боротьби. Як частина державної гендерної політики феміністична мовна реформа впроваджена у Швеції, Швейцарії та Австралії.

Феміністична наука, деконструюючи андроцентризм мови, визначає мову як «потужний інструмент патріархату», що формує і підтримує гендерну нерівність (гіпотеза Сепіра-Ворфа). Цілі, що стоять перед мовною реформою, спрямовані на досягнення рівноправ'я людей всіх статей та гендерів насамперед у мові та мовленні.

4. Рівна оплата за рівну працю (англійською – Equal pay for equal work) – концепція трудових прав, згідно з якою жінкам, що знаходяться на однаковій посаді, виконують ідентичну роботу з однаковою кваліфікацією в одних і тих же умовах праці, що й чоловіки, надається така ж, як і чоловікам, заробітна

плата. Використовується в контексті дискримінації жінок на ринку праці, а саме гендерного розриву в оплаті праці. Рівна заробітна плата належить до повного спектру виплат та пільг, включаючи основну заробітну плату, виплати без заробітної плати, премії та надбавки. Деякі країни у вирішенні питання рівної оплати рухаються швидше за інші.

5. Гендерна нейтральність (англійською – Gender neutrality), гендерний нейтралітет – теорія й практика уникання політикою, мовою та іншими соціальними інститутами розрізнення ролей у відповідності зі статтю чи гендером людей для уникнення дискримінації, зумовленої переконанням, що є соціальні ролі, для яких одна стать більш підходяща, ніж інші.

1.2. Сучасний стан та шляхи вирішення проблеми гендерної нерівності в Україні

Принцип гендерної рівності закріплений у Конституції України: Стаття 3 закріплює рівність чоловіків та жінок в усіх сферах життя [22]. Окрім даної норми, гендерної рівності торкаються ст. 21, 24, 51. Частина третя ст. 24 Конституції безпосередньо присвячена подоланню дискримінації стосовно жінок в Україні та наголошує на тому, що рівність прав жінок і чоловіків забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній та культурній діяльності, у здобутті освіти та професійній підготовці, у праці та винагороді за неї і так далі [5].

Але відповідно до законодавства лише жінкам надається можливість поєднувати працю з материнством. Законодавчо чоловіки позбавлені такої можливості! Такий підхід є характерною ілюстрацією формального підходу до принципу гендерної рівності.

Окрім створення національної законодавчої бази Україна ратифікувала низку міжнародних документів з питань гендерної рівності, зокрема:

– Конвенцію про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року [17];

- Конвенцію № 156 про працюючих з сімейними обов'язками [20];
- підсумкові документи Всесвітньої конференції з прав людини (Відень, 1993 р.);
- Конвенцію про ліквідацію насильства щодо жінок [18];
- Пакти про громадянські та політичні права і про соціальні, економічні та культурні права (1976).

Але, не дивлячись на те, що чинне законодавство України де-юре гарантує чоловікам та жінкам рівні права та можливості, але реально в політичній, культурній, соціальній, економічній сфері, в працевлаштуванні та повсякденному житті існує певна нерівність. Основними жіночими проблемами в Україні є: домашнє насильство, проституція та торгівля жінками, наркоманія, акушерська агресія, дискримінація трансгендерних жінок, відсутність послідовної державної політики в цих сферах.

Особливої гостроти набула проблема сексуальних домагань, які поширені серед чоловіків на керівничих посадах та жінками, які є їхніми робітницями. Водночас частка зайнятості жінок до аналогічного показника серед чоловіків в Україні поступово зменшується: від майже 82 % в 1999 році до 74,5 % в 2017 році.

На шляху до встановлення гендерної рівності в українському суспільстві стоять наступні чинники:

- стереотипи масової свідомості, які й досі розглядають жінку як слабку у порівнянні з чоловіком істоту, яка є другорядною в суспільному, політичному та економічному житті;
- нерівний розподіл репродуктивної праці між жінками та чоловіками;
- кризова економічна ситуація, від якої жінки страждають більше, ніж чоловіки. Зокрема це стосується безробіття, яке нерідко штовхає жінок на заробітчанство, що призводить до продажу жінок та подальшої сексуальної експлуатації.

Згідно з дослідженням західноукраїнського правозахисного центру «Жіночі перспективи» (2005) серед львів'янок і населення області, більше 14 %

опитуваних стикаються на роботі з небажаними формами статевої уваги з боку керівників. 96 % з них – жінки (лише 4 % опитаних, що підтвердили наявність домагань керівництв на роботі, були чоловіками).

У 2008 році «Ла Страда – Україна» [31] разом із Київським міжнародним інститутом соціології провели опитування, за результатами якого:

- 96 % громадян України погоджуються з фактом існування сексуальних домагань;

- 43 % українців вважають проблему сексуальних домагань актуальною для України;

- 32 % українських жінок стикалися із ситуаціями, коли в чоловіків були переваги при прийомі на роботу, розмірі винагороди, кар'єрних перспективах тощо;

- 62 % жінок і 38 % чоловіків вважають, що «сексуальні домагання – це можливість «просунутися» по кар'єрних сходах».

Дискримінація за ознакою статі в галузі освіти є одночасно причиною та наслідком ширших форм гендерної нерівності у суспільстві.

Щодо подолання проблеми гендерної нерівності необхідно відмітити, що не дивлячись на глибоку соціально-економічну кризу, в якій знаходиться українське суспільство внаслідок агресії з боку РФ, починаючи з 2020 року в Україні продовжуються процеси забезпечення гендерної рівності.

Так, Україна є однією із держав, котра керується Стратегією гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки, серед цілей якої визначені наступні:

1. Запобігання гендерним стереотипам та сексизму й боротьба з такими явищами.

2. Запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству.

3. Забезпечення рівного доступу жінок до правосуддя.

4. Досягнення збалансованої участі жінок і чоловіків у процесі прийняття політичних та суспільних рішень.

5. Захист прав жінок-мігрантів, жінок-біженців та жінок-шукачів притулку.

6. Реалізація стратегії досягнення гендерної рівності в усіх політиках та заходах.

Щодо національних програмних документів з питань забезпечення гендерної рівності, наразі триває процес розробки та затвердження Державної програми забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків на період 2020-2024 років (далі – Програма) та проєкту Державної стратегії забезпечення рівних прав жінок та чоловіків на період до 2030 року (далі – Стратегія). Ці документи мають величезне значення для повоєнного відновлення України та вступу її до Євросоюзу, оскільки вони спрямовані на забезпечення сталого розвитку у країні, а також сприяють розбудові іміджу України як правової та демократичної держави, де гарантуються та забезпечуються права і свободи людини. Забезпечення рівних прав жінок та чоловіків є важливим чинником досягнення цієї мети, тому ці документи є надзвичайно важливими на шляху євроінтеграції України..

Варто зазначити, що Стратегія базується як на базових міжнародних документах у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (Цілі сталого розвитку, до 2030 року; Пекінська декларація та платформа дій; міжнародні документи ООН, Ради Європи, ЄС, ОБСЄ; Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Факультативного протоколу до неї, відповідних конвенцій Міжнародної організації праці), так і на національних (Національна стратегія у сфері прав людини; Стратегія людського розвитку; Національна економічна стратегія на період до 2030 року; Національна стратегія регіонального розвитку на 2021-2027 рік та інші).

Стратегія визначає досягнення чотирьох стратегічних цілей, а саме:

1. Національний механізм забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків функціонує ефективно та має спроможність підтримувати розробку, впровадження, моніторинг та оцінку політики гендерної рівності в різних сферах суспільного життя та на всіх рівнях – гендерна інтеграція у всіх сферах життя суспільства;

2. Жінки та чоловіки вільні від насильства, в тому числі пов'язаного зі збройним конфліктом, мають рівний доступ до правосуддя та беруть рівну участь у розбудові миру та повоєнного відновлення України – ефективний захист від насильства та ефективне запобігання насильству;

3. Жінки та чоловіки користуються рівними правами та можливостями людського розвитку у сфері освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, культури та спорту – рівний людський розвиток чоловіків та жінок;

4. Жінки та чоловіки беруть рівну участь, користуються результатами сталого економічного розвитку та мають рівний доступ до всіх видів економічних ресурсів – рівний доступ до економічних можливостей жінок та чоловіків.

У рамках реалізації першої стратегічної цілі передбачено дві оперативні цілі:

- зміцнення спроможності інституційного механізму забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;
- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у процесі прийняття управлінських рішень, зокрема у виборчому процесі.

У рамках реалізації другої стратегічної цілі передбачено три оперативні цілі:

- створення умови для ефективного запобігання та протидії всім видам насильства за ознакою статі, у тому числі домашнього насильства;
- створення умов для значущої участі жінок в прийнятті рішень, миробудівних процесах та повоєнному відновленні України;
- забезпечення рівного доступу до правосуддя для всіх жінок і чоловіків.

Третя стратегічна ціль є більш комплексною та ширшою, вона призначена для забезпечення рівного користування жінками та чоловіками можливостями людського розвитку. У рамках реалізації третьої стратегічної цілі передбачено п'ять оперативних цілей:

- створення умов для соціальної захищеності жінок і чоловіків різних груп населення для попередження бідності;

- створення умов для забезпечення рівних прав та можливостей дівчат та хлопців, жінок і чоловіків у сфері фізичної культури та спорту;
- забезпечення рівного доступу до освіти та професійного навчання для дівчат і хлопців, жінок і чоловіків;
- забезпечення рівного доступу до послуг охорони здоров'я для різних груп жінок і чоловіків;
- засоби масової інформації, медіа та Інтернет ресурси висвітлюють інформацію у гендерно чутливий спосіб.

В рамках реалізації четвертої стратегічної цілі передбачено три оперативні цілі:

- створення умов для рівних економічних можливостей жінок і чоловіків;
- створення умов для розвитку якісної, надійної, сталої та доступної інфраструктури для жінок і чоловіків, незалежно від місця проживання та інших ознак;
- створення умов для рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень у сфері екологічної політики та рівного доступу жінок і чоловіків до природних ресурсів.

Отже, результатом прийняття проєкту та подальшої реалізації Стратегії має стати застосування системного підходу у провадженні державної політики для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

РОЗДІЛ 2.

АНАЛІЗ РОЛІ СУЧАСНИХ МЕДІА У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У НАЙБІЛЬШ СОЦІАЛЬНО ЗНАЧУЩИХ СФЕРАХ СУСПІЛЬНОГО ЖИТТЯ В УКРАЇНІ

2.1. Аналіз ролі сучасних медіа у висвітленні проблеми гендерної рівності у Збройних силах України

На цей час, в умовах повномасштабної війни з РФ, увага не тільки всієї української спільноти, але і всіх демократичних країн прикута до Збройних сил України (далі – ЗСУ).

За результатами останнього опитування громадської думки у передвоєнний період (2019 рік) з-поміж усіх соціальних інституцій країни ЗСУ мали найвищий рівень довіри громадян України – баланс довіри-недовіри (різниця між часткою тих, хто довіряє, і тих, хто не довіряє соціальній інституції) до армії становила +38,8%. На другому році успішного відбиття збройними силами України навалу армії РФ, навіть без проведення спеціальних соціальних досліджень, ясно що рівень довіри суспільства до ЗСУ значно зріс. І серед багатьох факторів, що визначають довіру суспільства до ЗСУ не останнє місце займає фактор гендерної рівності.

Важливість висвітлення у сучасних медіа питання гендерної рівності для ЗСУ зумовлюється тим, що у довоєнний час майже чверть (23 %) від загальної чисельності особового складу збройних сил складала жінки, зокрема 11% – жінки-військовослужбовці і 12% – цивільні працівниці. В сучасних умовах правового режиму воєнного стану дані щодо особового складу ЗСУ засекречені, тому у нашому дослідженні будемо спиратися на довоєнних даних – згідно з Планом управління ризиками ЗС України на 2020 рік від 05.02.2020 р. №3152/С, упродовж жовтня 2020 року у військах (силах) було проведено опитування військовослужбовців ЗСУ з гендерної проблематики [42], Метою опитування було – оцінити стан реалізації у ЗСУ гендерної політики держави, а

також дослідити наявність можливих проявів гендерно зумовленого насильства і дискримінації за ознаками статі в армійському середовищі.

За результатами статистичної обробки проведеного опитування, було зроблено висновок, що цілеспрямована діяльність органів військового управління і посадових осіб усіх рівнів щодо реалізації гендерної політики держави у ЗСУ певною мірою забезпечує дотримання рівних прав і можливостей військовослужбовців-жінок та чоловіків. Зокрема, особовий склад вважає себе достатньо поінформованим з питань гендерної проблематики.

Більшість військовослужбовців засвідчують позитивні зміни у життєдіяльності військ (сил), пов'язані з реалізацією гендерної політики держави. У першу чергу це стосується дотримання принципу рівних прав та можливостей військовослужбовців різних статей (рис. 2.1), зростання ролі військовослужбовців-жінок при виконанні завдань за призначенням.

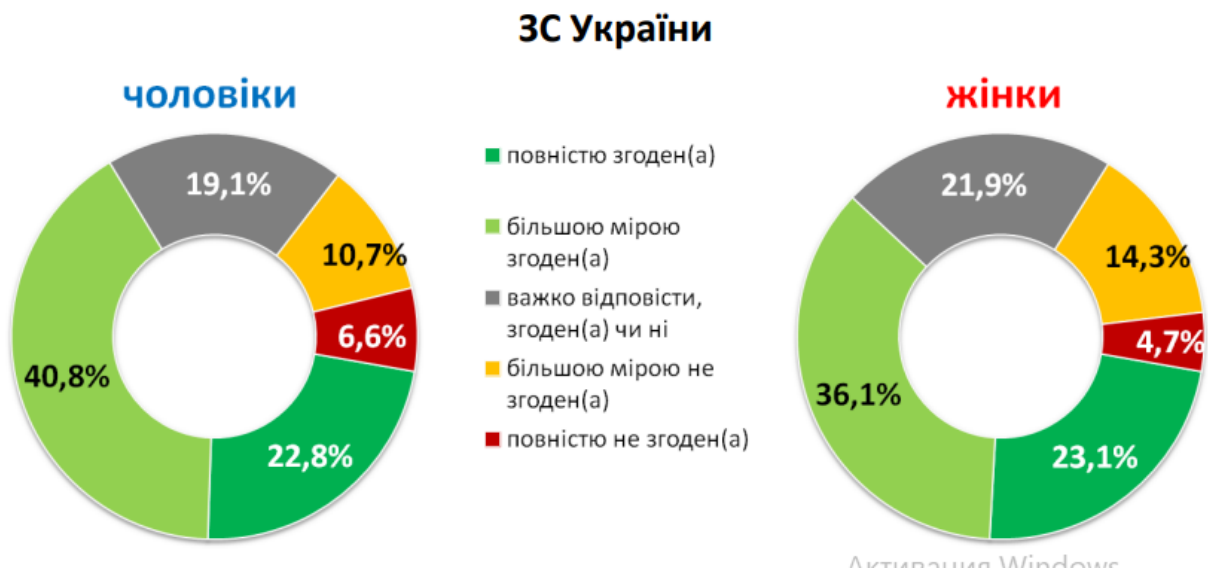


Рис. 2.1. Розподіл відповідей на запитання “Наскільки Ви згодні або не згодні з наведеним твердженням: «У ЗС України реалізовано принцип рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків?»” (у % до тих, хто відповів) [42]

Дослідження структури мотивації до проходження військової служби також спростовує досить поширену точку зору в українському суспільстві, а іноді і в армійському середовищі, що до лав ЗС України йдуть, в першу чергу, через відсутність іншого вибору, а зокрема жінки – через можливість

влаштувати особисте життя. Саме ці два спонукальних мотиви посіли останні позиції в переліку можливих чинників при укладанні контакту на проходження військової служби за результатами аналізу відповідей як респондентів загалом, так і за окремими статями (рис. 2.2).



Рис. 2.2. Розподіл відповідей на запитання “Що спонукало Вас укласти контакт на проходження військової служби у ЗС України?”
(у % до тих, хто відповів) [42]

Як свідчать результати опитування, відображені на діаграмі, провідні місця, у структурі мотивації особового складу до проходження військової служби, як жінок, так і чоловіків, посідають патріотичні та професійні мотиви. Водночас, результати дослідження вказують на необхідність покращення інформаційно-просвітницької роботи серед особового складу з питань гендерної рівності. Перш за все, це стосується військових частин та підрозділів ВМС, представники яких виявили найнижчий серед інших видів (окремих родів) військ (сил) рівень поінформованості з цього питання.

Звертає на себе увагу поширене серед особового складу, особливо серед чоловіків, переконання в тому, що на рівнозначних посадах при однаковому грошовому забезпеченні чоловіки зазвичай виконують більше завдань, ніж жінки.

Як свідчать дані опитування, окремого підходу потребують питання, пов'язані зі ставленням до людей з нетрадиційною сексуальною орієнтацією

(лесбійки, геї, бісексуали і трансгендери або ЛГБТ). З одного боку, майже для половини опитаних було важко оцінити, чи існують у ЗС України проблеми такого гатунку. Ймовірно, складність з оцінкою, в першу чергу, була пов'язана з тим, що військовослужбовцям не відомі такі ситуації. Звідси можна зробити припущення, що на сьогодні це питання не є актуальним для ЗСУ з точки зору поширеності таких випадків у військовому середовищі. З іншого боку, респонденти, які надали відповіді і яким ймовірно відомо про такі ситуації, розподілилися майже навпіл: одна половина з них вважає, що у ЗСУ немає проблем зі ставленням до такої категорії особового складу за умови, коли вони не виставляють це на показ, інша половина опитаних дотримується протилежної думки і вважає, що такі проблеми існують і готові висловлювати протест. Серед можливих форм такого протесту респонденти найчастіше обирали подання рапорту зі скаргою до начальника та звернення за телефоном “гарячої лінії”.

Особовий склад, залучений до опитування, виявив достатньо високу самооцінку морально-психологічної готовності до виконання завдань за призначенням у бойових умовах. Емпіричні дані, отримані за результатами дослідження, вказують на зв'язок цього показника зі структурою мотивації респондентів до проходження військової служби та їх оцінками чинників, що ускладнюють виконання службових обов'язків.

Дві третини опитаних оцінили морально-психологічну атмосферу у своїх підрозділах як здорову (сприятливу), а відносини у колективах характеризуються як доброзичливі. Більшість опитаних військовослужбовців проходять військову службу у колективах, що складаються як з чоловіків, так і жінок. При цьому понад половина респондентів зазначили, що між військовослужбовцями протилежних статей немає конфліктів, пов'язаних з несправедливим розподілом службового навантаження.

На думку понад половини опитаних у ЗСУ немає дискримінації за ознакою статі при вступі на військову службу, направленні на навчання або перепідготовку, вступі до військових закладів вищої освіти, під час

проходження ними військової служби. Проте близько чверті опитаних не мають чіткої позиції з цього питання (рис. 2.3).



Рис. 2.3. Розподіл відповідей на запитання “Як на Вашу думку, чи існує у ЗСУ України дискримінація за ознакою статі?” (у % до тих, хто відповів) [42]

Наявність проявів фізичної, емоційної чи економічної дискримінації за ознакою статі заперечили понад три чверті опитаних. Проте близько четверті жінок вказали на наявність такого явища, як приниження і образи.

На думку респондентів, оточення до жінок-військовослужбовців ставиться загалом позитивно. Основною причиною порушення гендерної рівності в українському суспільстві загалом та у ЗСУ зокрема майже кожний другий респондент вважає застарілі традиції та уявлення про роль і місце жінки та чоловіка у суспільстві (рис. 2.4).

За оцінками респондентів, командири (начальники) по-різному реагують на прояви гендерно-зумовленого насильства. Так, третина опитаних вказала на відсутність реакції з боку командування, близько чверті вважають, що так чи

інакше командування реагує на прояви ГЗН. Ще чверть опитаних це не підтвердили і не спростували. Майже кожний десятий опитаний поділився власними думками з приводу того, які заходи можуть сприяти досягненню гендерної рівності у ЗС України.



Рис. 2.4. Розподіл відповідей на запитання “Якщо Ви вважаєте, що у ЗС України існує порушення гендерної рівності, то які їх основні причини?” (у % до тих, хто відповів) [42]

Загалом пропозиції військовослужбовців мають позитивний характер і пов’язані з проведенням інформаційно-просвітницької роботи з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків як у армійському середовищі, так і в суспільстві загалом.

Підводячи підсумки вище наведених результатів дослідження, можна зробити висновок, що дуже корисним і необхідним для забезпечення довіри населення до ЗСУ є проведення постійної активної PR-компанії щодо висвітлення проблеми гендерної рівності в лавах збройних сил.

Основний наратив, який мають доносити ЗМІ до громадян України за підсумками даного проведеного дослідження, полягає у тому, що спираючись на достовірні джерела (а саме, більшість опитаних військовослужбовців

однозначно так вважають) необхідно стверджувати: що дискримінація за ознакою статі у Збройних силах України відсутня.

Мої особисті висновки та пропозиції, як журналіста, щодо підтримки питання гендерної рівності у ЗСУ та допомогти жінкам-військовослужбовцям – запропонувати для виконання наступні заходи.

1. Забезпечити висвітлення у ЗМІ та взаємодію з громадськістю для підвищення уваги до проблем гендерної нерівності у ЗСУ та відкритості для вислуховування пропозицій та ініціатив щодо її вирішення.

2. Регулярне проведення глибокого дослідження проблем гендерної нерівності у ЗСУ, з метою виявлення основних причин та пропозицій щодо вирішення цих проблем.

3. Розроблення та запровадження програми підвищення свідомості щодо гендерної рівності серед військовослужбовців, з метою зменшення стереотипів та дискримінації.

4. Підняття питання забезпечення належних умов для жінок-військовослужбовців у сфері життєвого середовища та соціального захисту, з метою забезпечення їхньої безпеки та комфорту.

5. Створення сайту/порталу/додатку, що спеціалізується на вирішенні проблем з якими стикаються військовослужбовці (юридична допомога, психологічна, історичні данні які будуть розповідати про жінок-військовослужбовців).

2.2. Аналіз гендерної рівності в українському медіапросторі

Іншою сферою, що має величезний вплив на соціальний стан в країні є сфера медіа, тому, на нашу думку, забезпечення гендерної рівності у медіапросторі є дуже важливим.

Громадська організація «Інститут масової інформації» (далі – ІМІ) [34] за підтримки проєкту USAID «Медійна програма в Україні», який виконується міжнародною організацією Internews у третьому кварталі 2021 року провів

дослідження гендерної рівності в українських медіа. За підсумками проведеного моніторингу гендерного балансу в українському медіапросторі відмічено позитивну динаміку зростання кількості інформаційних матеріалів про жінок та за участю жінок (рис. 2.5) [34].

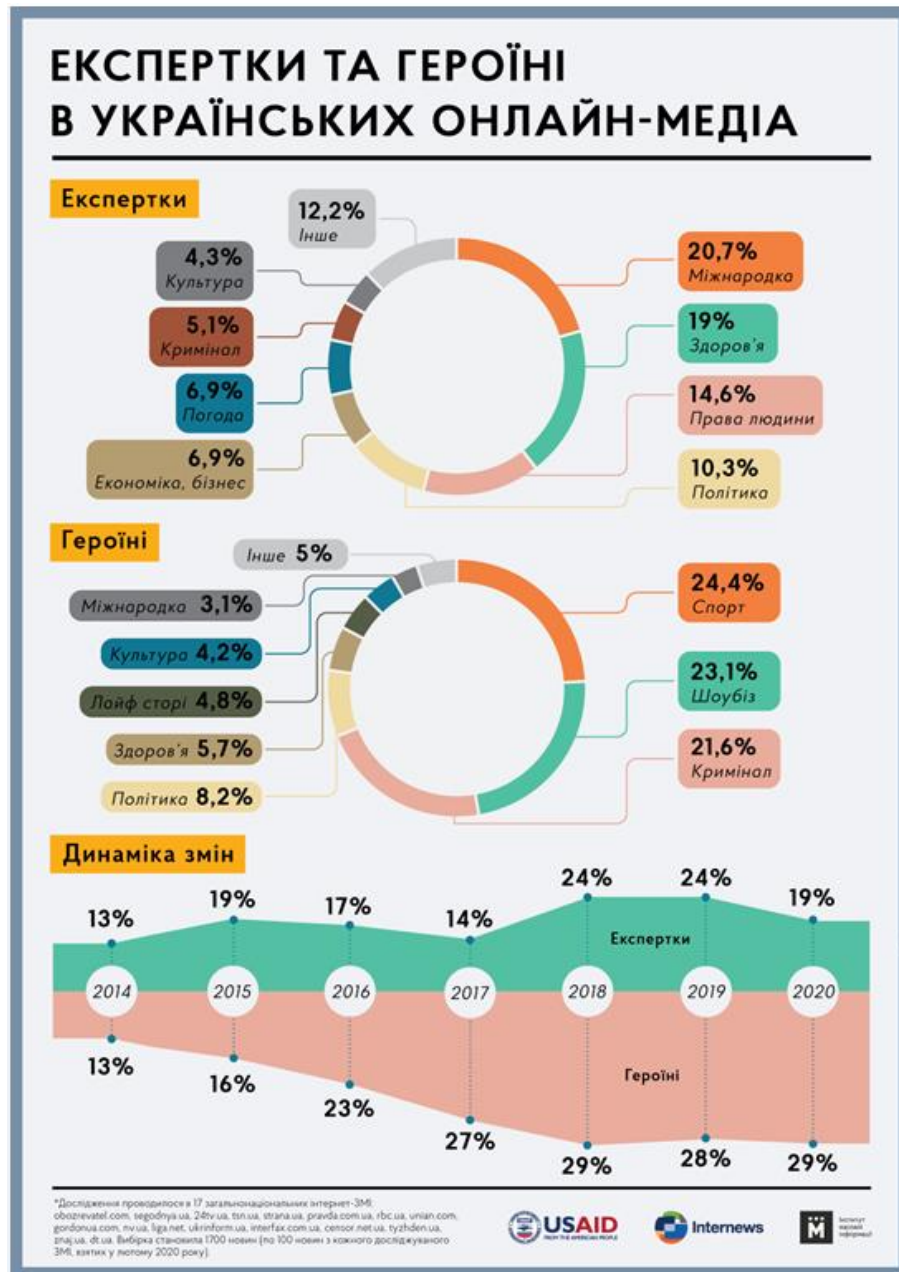


Рис. 2.5. Динаміка змін гендерного балансу в українському медіапросторі

Як бачимо з наведеної інфографіки, жінки в інформаційному просторі найчастіше виступають у двох ролях:

- жінки – експертки;
- жінки – героїні інформаційних сюжетів.

Так, за вісім років гендерних досліджень, які проводив ІМІ, присутність жінок-експерток та героїнь зросла в українських медіа майже вдвічі. Ще 2014 року експерти ІМІ фіксували, що в медіа було 13% відсотків експерток. У 2021 році цей показник виріс майже вдвічі. Проте, говорити про гендерну рівність в українському медіапросторі ще зарано. Останній моніторинг ІМІ, який проведено у вересні 2021 року, показав, що згадки про жінок в онлайн-медіа трапляються вчетверо рідше, ніж про чоловіків.

Найбільш цікавим та показовим є питання гендерної рівності у сфері медіа, яка сьогодні найбільш динамічно розвивається і має найкращі перспективи росту, а саме – онлайн-ЗМІ. Тому дослідження контенту проводилось у 20 загально національних інтернет-ЗМІ: «Цензор», «24 канал», «Букви», «Гордон», ZN.UA, «Зік», Інтерфакс-Україна, «Корреспондент», «Ліга», НВ, «Обозреватель», «Політека», РБК-Україна, «Сьогодні», «Страна», «Суспільне», ТСН, Укрінформ, УНІАН, УП. Вибірка становила 2000 новин (по 100 новин з кожного досліджуваного ЗМІ, взятих у вересні 2021 року).

Розглянемо детальніше ситуацію з жінками-експертками у медійному просторі в Україні. У середньому медіа цитували експерток лише у 23% матеріалів, відповідно чоловіків – у 77%. Позитивна динаміка присутня – у порівнянні з даними попереднього дослідження присутність жінок-експерток в онлайн-медіа зросла на 2%.

За даними дослідження ІМІ, найбільше експерток у третьому кварталі 2021 року зафіксовано на сайтах «Суспільне» (46%), «24 канал» (40%), «Новое время» (34%), водночас найменше експертних коментарів від жінок зафіксовано на сайтах «Політека» (14%), «Українська правда» (11%) та «Букви» (6%) [30, 33, 34].

За даними досліджень ІМІ, Суспільне вже щонайменше рік тримає перше місце за відсотковим показником коментарів жінок-експерток в інформаційних матеріалах.

Щодо тематичного різноманіття, то найчастіше українські редакції цитували експерток у матеріалах на політичну тематику – 17,2% загальної кількості згадок про жінок як експерток.

Найбільше коментували політику народні депутатки від «Слуги народу» – Євгенія Кравчук, Мар'яна Безугла [21] та Ірина Верещук [2]. Також траплялися коментарі від лідерки партії «Голос» Кіри Рудик [40], нардепки «Голосу» Олександри Устінової та заступниці Голови Верховної Ради Олени Кондратюк.

На другому місці за кількістю експертних коментарів від жінок – міжнародна тематика (14,8% загальної кількості коментарів). Кілька моніторингів поспіль абсолютною лідеркою з цитування в цій сфері є Урсула фон дер Ляєн, президентка Європейської комісії. Під час моніторингового періоду пані Урсула коментувала теми щодо збільшення фінансової підтримки третіх країн у боротьбі з кліматичними змінами, ситуацію щодо режиму Лукашенка в «гібридних атаках», а також тему стосовно допомоги з вакцинами для країн з низьким фінансовим рівнем. Окрім неї, частіше зустрічалися коментарі від речниці Білого дому, ніж від представниць Єврокомісії Вівіан Лунели та МЗС різних європейських країн.

На третьому місці за кількістю експертних коментарів від жінок в онлайн-медіа виявилися теми бізнесу та економіки (13,3% загальної кількості коментарів). У цій темі жінки надавали коментарі як представниці бізнесу, або як представниці офіційних урядових структур щодо економічних питань.

10,8% всіх експертних коментарів від жінок припали на речниць регіональних відділень правоохоронних органів, які коментували теми криміналу та надзвичайних ситуацій. Найбільше коментарів експерток у цій темі зафіксовано на сайті «Суспільне». Це пов'язане з тим, що сайт Суспільного обслуговують також регіональні філії, які активно брали коментарі в місцевих речницях.

У 8,9% матеріалів жінки були експертками щодо прав людини. Найбільшу кількість коментарів зафіксовано від уповноваженої Верховної Ради

з прав людини Людмили Денісової, яка коментувала кількість отриманих скарг за рік та ситуацію з порушенням прав військових, яким Міноборони заборгували виплати. Також траплялися коментарі від правозахисниць, які займаються темою рівності ЛГБТ-спільноти.

Значно менше жінки коментували тему освіти (7,9% загальної кількості коментарів), здоров'я (7,4%) та погоду (3,4%). Однак варто зазначити, що в медіа тему погоди та кліматичних опадів коментує переважно експертка Наталка Діденко. Ще в 3% матеріалів експертки коментували тему культури та мистецтва.

Далі розглянемо детальніше ситуацію з жінками – героїнями сюжетів у онлайн-ЗМІ в Україні. Відсотковий показник жінок-героїнь матеріалів онлайн-медіа (29%) хоча і зростає, проте все ще залишається суттєво меншим за показник чоловіків-героїв (71%).

Найбільше героїнь інформаційних матеріалів зафіксовано на сайтах «Сьогодні» (56%) та ТСН (45%). Утім, такий високий показник жінок не означає, що медіа дотримуються гендерного балансу. Для цих сайтів характерними є жовті матеріали про героїнь шоу-бізнесу. Такі матеріали часто містять сексистські та принизливі меседжі щодо жінок. До речі, ТСН кілька років поспіль входить до трійки медіа, які активно пишуть про жінок, однак залишається питання до якості таких матеріалів.

Редакції інших медіа хоч і мали нижчі показники щодо жінок-героїнь, однак у їхніх текстах не було «жовтизни» стосовно героїнь: «Ліга» (18% загальної кількості героїнь у журналістських матеріалах), ZN.UA (18%) та Інтерфакс-Україна (17%).

Дослідження ІМІ показало, що в медіа найчастіше жінки як героїні траплялися в матеріалах про шоу-бізнес (34,9%). Найбільше таких матеріалів зафіксовано на сайтах «Політека» (20% загальної кількості матеріалів про шоу-біз), «Сьогодні» (18%), ТСН та «24 канал» (майже по 11%). Героїнями цих текстів є українські співачки, інстаблогерки та іноземні селебріті. Матеріали переважно містять порушення стандарту відділення фактів від коментарів,

деякі з них мають ознаки замовлення, оскільки просувають і привертають увагу до певних «зірок» без реальних інформаційних приводів (якщо не вважати інформаційним приводом те, що зірка почистила апельсин). Матеріали про жінок у шоу-бізнесі часто супроводжувалися сексизмом або об'єктивізацією жіночого тіла.

Експерти ІМІ неодноразово наголошували, що матеріали із сексизмом або ж детальним описом жіночого тіла з еротизованими деталями мають негативні та токсичні наслідки й не мають нічого спільного з реальним життям. Такі стереотипні уявлення погіршують якість життя жінок і дівчат, і редакції, які ставлять такі тексти, повинні бути свідомі своєї відповідальності.

На другому місці за популярністю – героїні рубрики криміналу та надзвичайних ситуацій (26,1% загальної кількості згадок про жінок як героїнь у новинах). У моніторинговий період найчастіше висвітлювалася подія з вибухом автівки в Дніпрі, де загинула керівниця пресслужби ДСНС. Окрім цього, героїні кримінальних хронік – це найчастіше постраждалі від нещасних випадків, жертви сексуального та фізичного насильства чоловіків. Також зустрічаються поодинокі випадки, де жінки займалися кримінальною діяльністю.

Лише 7,2% матеріалів стосувалися героїнь-політикинь. Абсолютної лідерки з кількості згадок у цьому моніторинговому періоді не зафіксовано. Медіа писали про політикинь не дуже багато. Траплялися поодинокі згадки про лідерку «Батьківщини» Юлію Тимошенко, нардепок від «Голосу» Кіру Рудик та Ольгу Стефанишину.

На четвертому місці за популярністю – героїні, які згадувалися в новинах на соціальну тематику (повсякденне життя, потреби дітей тощо) – 5,5% матеріалів. У цій тематиці чудовий проєкт підготувала редакція НВ: до моніторингу ІМІ потрапив один з циклу матеріалів про жінок, які живуть у прифронтовій зоні та піклуються про інших.

На міжнародну тематику писали трішки менше – 5,3% загальної кількості матеріалів. Найчастіше героїнями цієї теми були канцлерка Німеччини Ангела Меркель та президентка Єврокомісії Урсула фон дер Ляєн.

Значно менше було героїнь у матеріалах, які стосувалися спорту (3,4%), освіти (3,4%), прав людини (2,9%) та здоров'я (2,3%).

Отже результати проведеного дослідження свідчать про наявність в українських ЗМІ проблеми гендерної нерівності. І хоча за останні 8 років ситуація поступово виправлялася, на момент початку повномасштабного вторгнення РФ ще не можна було говорити про гендерну рівність в українських медіа.

Питання гендерної рівності у медіа просторі України необхідно досліджувати постійно, оскільки воно буде мати величезний вплив на соціально-політичний стан в країні період повоєнної ревіталізації та на шляху України до Євроінтеграції.

2.3. Порівняльний аналіз стану гендерної нерівності у вищих навчальних закладах України та Швеції

Іншою сферою, яка також має величезний вплив на соціальне життя суспільства, є сфера освіти, оскільки саме через виховання молодого покоління, яке вступає в активне життя, формується соціальний клімат у суспільстві на найближчі 20-30 років.

Залежно від ситуації гендерна нерівність, конкретно в системі вищої освіти, може набувати різних форм. Незважаючи на те, що вона зачіпає чоловіків також, проте як і раніше, дівчата та жінки найчастіше опиняються в несприятливому становищі.

На шляху до здійснення права на здобуття вищої освіти та на її успішне застосування в житті, жінки та дівчата стикаються з численними перешкодами, серед яких географічна ізоляція, приналежність до меншин, різні групи

інвалідності, ранні шлюби, вагітність, насильство за гендерною ознакою, а також традиційні переконання про статус та роль жінки.

Усвідомлюючи важливість цієї проблеми, навіть в умовах воєнного стану, 20 грудня 2022 року, Кабінет Міністрів України схвалив та затвердив операційний план з її реалізації на 2022 – 2024 роки [43].

Це є знаковою подією для всієї сфери освіти і науки України. Проект акта розроблено на виконання пункту 2 Плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих у межах міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 р. № 1578-р [38].

Ця Стратегія визначає базові принципи, цільові групи, стратегічні цілі та завдання щодо реалізації державної політики стосовно забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти. Метою Стратегії є також запобігання та протидія будь-якій дискримінації у сфері освіти для всіх учасників освітнього процесу на всіх рівнях освіти.

Документ зосереджує увагу на чотирьох стратегічних цілях:

- комплексне впровадження принципів, політики і заходів щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги до людської гідності та недискримінації у нормативно-правових документах у сфері освіти як одне з ключових питань фундаментальних прав і пріоритетів у контексті євроінтеграції;

- посилення ролі закладів освіти у координації дій суб'єктів реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти, запобігання та протидії насильству і дискримінації та вдосконалення освітнього процесу на засадах рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги до людської гідності, недискримінації, інклюзивності та протидії насильству, зокрема за ознакою статі;

- посилення компетенції і можливості професійної спільноти фахівців з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, розширення

міжнародної співпраці у напрямі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

– забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидія будь-якій дискримінації, впровадження практик інклюзивності у сфері освіти як основи для подолання наслідків військових дій і післявоєнної відбудови України.

Упровадження принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти в Україні пов'язане з необхідністю подолати стереотипи за ознакою статі під час формування політики у сфері освіти. Нехтування відмінностями в умовах структурної нерівності призводить до невидимої дискримінації та неможливого розв'язання проблеми дискримінованих груп. Водночас забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків повинно сприяти забезпеченню всім учасникам освітнього процесу в Україні рівних можливостей доступу до освіти і науки незалежно від їхньої статі або інших ознак.

Нагадаємо, що за ініціативи першої леді Олени Зеленської 11 вересня 2020 року Україна отримала офіційний статус учасниці «Партнерства Біарріц» – міжнародної ініціативи рівних прав і можливостей для всіх .

Згідно з розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 р. № 1578-р [38] Україна взяла на себе зобов'язання в п'яти сферах:

- розвиток безбар'єрного публічного простору, дружнього до сімей з дітьми та маломобільних груп населення;
- навчання дітей принципів рівності жінок і чоловіків;
- запобігання насильству;
- зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків;
- створення більших можливостей для чоловіків піклуватися про дітей.

Нагадаємо, можливості діяльності Національного фонду досліджень України розширено на законодавчому рівні.

В межах даної роботи нами були проведені первинні соціальні дослідження та розглянуто прояви гендерної нерівності саме у вищих

навчальних закладах, а також проведено порівняльний аналіз на основі статистичних даних, зібраних автором у закладах вищої освіти в Україні та Швеції.

З 24 по 25 січня 2023 року нами було проведено соціальне опитування у форматі он-лайн серед студентів ВНЗ міста Дніпро, оскільки сама народилася, проживала та проходжу навчання в Університеті Митної справи та фінансів.

За результатами опитування, серед 80 осіб на запитання «Чи стикалися ви з гендерною нерівністю у вашому університеті?» отримано відповідей:

- 57,5% «Так».
- 35% – обрали варіант «Ні».
- 7,5% не змогли відповісти на питання і натиснули «Не можу сказати».

Окрім статистики, при опитуванні студентам та студенткам було запропоновано дати розгорнуту відповідь на запитання та за бажанням поділитися історією про дискримінацію, з якою вони зіткнулися на шляху здобуття вищої освіти.

Наведено декілька історій та висловлювань, які надали опитуванні студенти.

Здобувачка вищої освіти Дніпровської медичної академії Дарія розповіла: «Ну було щось на кшталт, що тільки чоловіки будуть добрими лікарями. Це при тому, що чоловіків на курсі максимум 20%. Ще були висловлювання, що онкологами жінка не можна стати, оскільки у жінок слабка психіка».

Здобувачка вищої освіти Дніпровської юридичної академії Вікторія написала: «Слідчими можуть бути лише мужики, Ви грудьми затримуватимете злочинців? – слова мого викладача».

Марія розповіла: «Стигалась, неодноразово (з фактами гендерної нерівності – прим автора), від викладачів. З сексизмом, починаючи з ««ну ви ж дівчата, вам просто б вийти заміж вдало, чого ви прийшли на філософію, тримайте 3 і не задавайте питань», «закінчуючи тим, що я шльондра через надто коротку юбку і як я могла прийти в такому вигляді в групу, де майже всі

чоловіки. Від однокурсників чи хлопців з одного потоку з подвбними вивідками не стикалась жодного разу».

Здобувачка вищої освіти інженерної спеціальності Олена розповіла: «Викладач прямим текстом ганьбив дівчат, що вони «комбайни, щоб сидіти вдома і вирощувати дітей, і задовольняти чоловіка». Ну і марення про «чоловік завжди правий, чоловік розумніший».

Здобувачка вищої освіти спеціальності «журналістика» Олеся розповіла: «Залишіть кримінальну журналістику чоловікам, ваше – це вести колонку про стосунки».

Підводячи підсумки опитування студентів Дніпра, необхідно акцентувати, на те, що повноцінні життєві приклади щодо дискримінації за ознакою статі надали саме дівчата, як можна помітити за вищезгаданими іменами. Проте опитування проводилося серед студентів як чоловічої, так і жіночої статі. З цього можна зробити впевнений висновок, що дівчата частіше стикаюся з гендерною нерівністю під час навчання у закладах вищої освіти. В ході опитування, також були поставлені кілька інших питань на цю тему для того, щоб порівняти «стереотипність мислення» студентів, оскільки проблема захоплює набагато більше побутових ситуацій у житті, ніж виключно здобуття освіти. Результати опитування надані на інфографіці на рис. 2.6.

Такого ж формату онлайн-опитування нами було проведено серед студентів шведських закладів вищої освіти, оскільки у внаслідок повномасштабної збройної агресії рф змушена перебувати у Швеції, місто Венерсборг (Vanersborg).

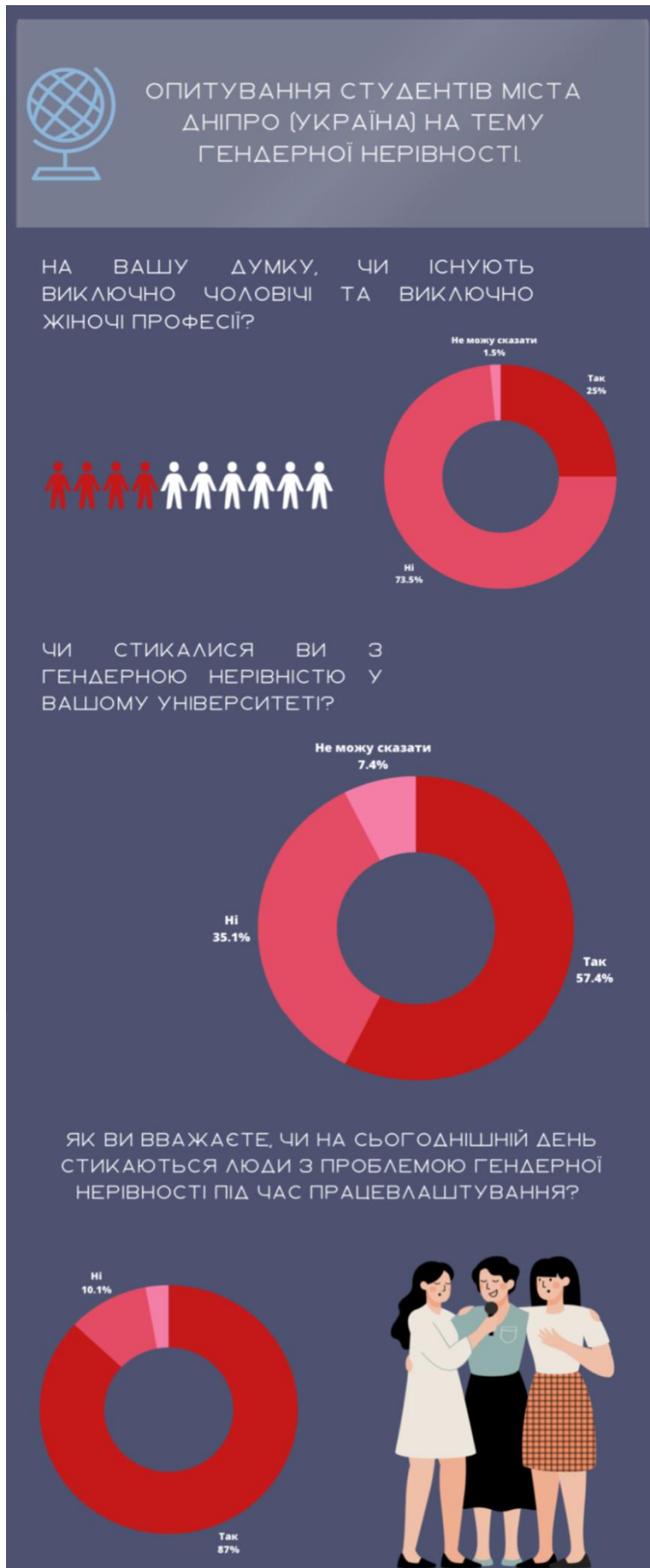


Рис.2.6. Результати опитування студентів Дніпра на тему гендерної нерівності

Для допомоги у проведенні цього опитування я задіяла подругу Моа Герменссон (Moan Germensson), яка народилася і все життя проживає в Швеції і на цей час проходить навчання в одному з вищих навчальних закладів міста Гьотеборг(Goteborg). Своє ставлення до проблеми гендерної нерівності Моа висловила наступним чином: «Я говорила зі своїми сусідами по кімнаті про гендерну нерівність в університеті, але жоден із нас не може згадати нічого подібного за час навчання. Ми думаємо, що це можливо через те, що ми вивчаємо. Зараз ми вивчаємо предмети, які не сприймаються як стереотипні «чоловічі» чи «жіночі» курси. Наші класи досить змішані, у моєму класі більше дівчат, але ми не відчули щоб це на нас якось вплинуло.

Про чоловічі та жіночі професії я думаю, що багато людей вірять, що вони існують через існуючі норми та традиції суспільства, і через це, деякі жінки чи чоловіки можуть уникати роботи в цих професіях. А ті, хто працює за фахом, можуть зіткнутися з більш жорстким підходом.

Наприклад, у професії мого тата не так багато жінок, але мій тато, коли я працювала у нього, створив для мене дуже гарне робоче середовище та ніхто з працівників навіть не жартував про те, де я працюю. (Тато Моа працює столяром, його команда виробляє різні замовлення з дерева: тераси, альтанки, сходи тощо)».

На жаль, вдалося опитати лише 21 особу, серед яких:

- 90.5% відповіли, що не стикалися з дискримінацією за ознакою статі у своєму університеті;
- 9.5% обрали варіант відповіді «не можу відповісти»;
- жодна особа з числа опитаних не вибрала варіант «Так, стикався».

Інфографіка з результатами опитування шведських студентів відображена на рис. 2.2.

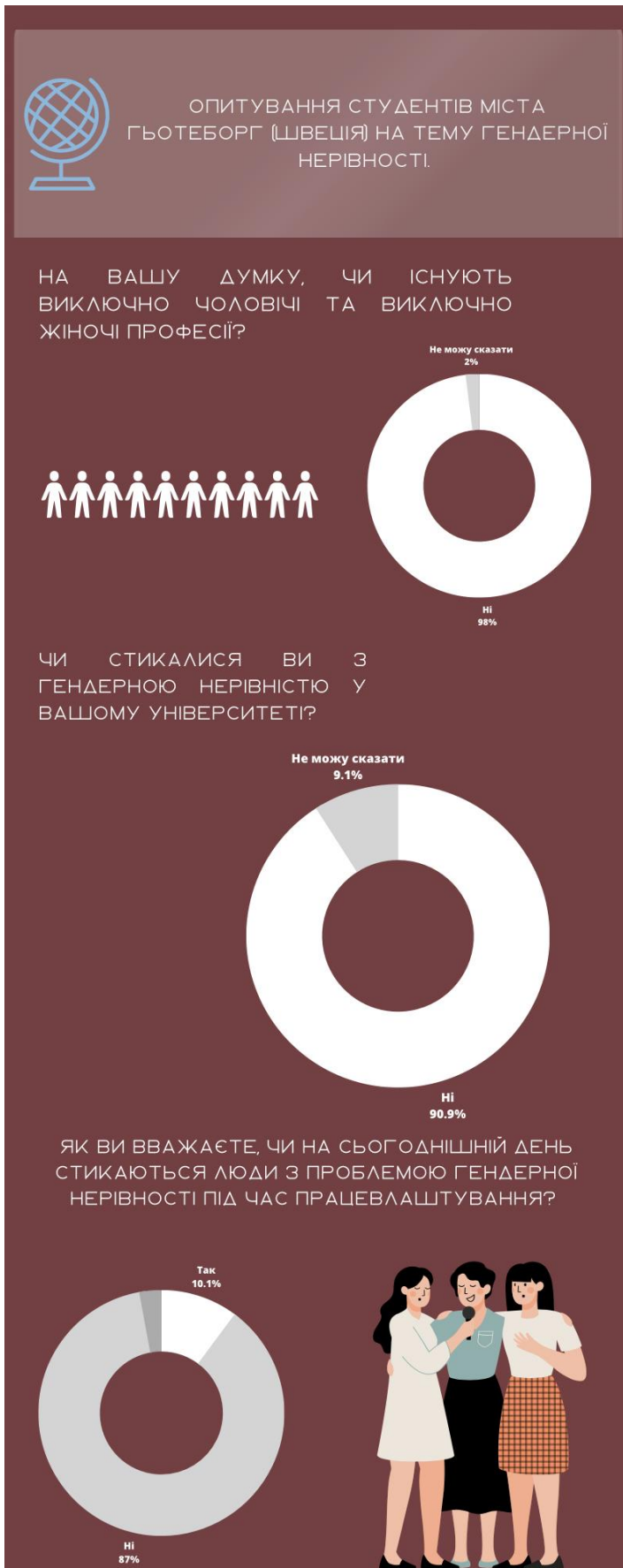


Рис.2.2. Результати опитування шведських студентів на тему гендерної нерівності

Не дивлячись на те, що нам не вдалося опитати багато студентів шведських вишів, можемо побачити суттєву різницю в стереотипності мислення молоді з України та зі Швеції.

Оскільки кількість респондентів була невеликою, тому для більш об'єктивного розуміння картини нами використані також дані всесвітніх та європейських досліджень на тему гендерної нерівності в цій Швеції.

У 2019 році згідно Gender Equality Index [47] Швеція показала найкращий результат серед країн ЄС у питанні гендерної рівності (83.6 зі 100 максимальних балів). «Гендерна рівність – один із фундаментальних елементів шведського суспільства. Пов'язані з ним закони та політичні рішення покликані порівну розподіляти можливості, права та обов'язки серед чоловіків та жінок у всіх сферах життя».

Зі стратегією досягнення гендерної рівності та низкою введених раніше законів можна ознайомитись у статті Gender Equality Index «ПРИНЦИП СПРАВЕДЛИВОСТІ У ШВЕДСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ» [41].

Як підсумок, можна сказати, що Швеція дійсно є передовою країною у питанні вирішення проблеми гендерної несправедливості. Шведська модель вирішення цієї проблеми може бути успішно використана також в інших сучасних країнах, у тому числі і в Україні. Сформулюємо п'ять принципів шведської моделі гендерної рівності у сфері освіти, які було б, на нашу думку, доцільно імплементувати в систему вищої освіти України.

1. Прийняття рішень на основі рівних можливостей: шведська модель гендерної рівності покладає основу на принципі рівних можливостей для всіх студентів та співробітників університету. Це означає, що рішення про прийом, просування, навчання та дослідження повинні базуватися на компетенціях та засновуватися на принципі справедливості незалежно від гендерної приналежності.

2. Забезпечення рівності у сплаті та розподілі: шведська модель активно протидіє гендерним нерівностям у заробітній платі та розподілі фінансових

ресурсів. Це означає, що університети в Україні можуть вживати заходів для забезпечення рівних умов у заробітній платі, грантах, стипендіях та доступі до фінансування досліджень для всіх осіб, незалежно від їх статі.

3. Створення рівних умов для студентів: шведська модель гендерної рівності акцентує увагу на створенні рівних умов для студентів, що сприяє їх успішному навчанню та розвитку. Це включає в себе підтримку студентів у сфері кар'єрного розвитку, доступ до наукових та технічних ресурсів, а також просування інклюзивного середовища, що враховує різні потреби та перспективи студентів.

4. Створення свідомості та просвітництво: шведська модель гендерної рівності спрямована на просвітництво та поширення свідомості щодо гендерних нерівностей. Українські вищі навчальні заклади можуть впроваджувати подібні ініціативи, проводити тренінги та освітні заходи для студентів, викладачів та персоналу з метою формування розуміння важливості гендерної рівності та більшого усвідомлення стереотипів і проблем, пов'язаних з ними.

5. Врахування гендерних аспектів у навчальних програмах: шведська модель покладає акцент на включення гендерних аспектів у навчальні програми та дослідження. Українські університети можуть адаптувати цей підхід, додавши матеріали про гендерну рівність до своїх курсів, сприяючи дослідженням з гендерних питань та створюючи простір для дискусій та обміну ідеями з цього питання.

Впровадження цих принципів точно буде позитивно впливати на підвищення якості вищої освіти в Україні, а у довгостроковій перспективі – демократизації та європеїзації українського суспільства.

РОЗДІЛ 3.
ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА ДО ПРОЄКТУ
ІНФОРМАЦІЙНОЇ АКЦІЇ
«ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ»

Загальна концепція інформаційної акції. Метою інформаційної акції «Гендерна рівність у закладах вищої освіти» є привернення уваги громадськості до питання забезпечення гендерної рівності в українському суспільстві. Фокус-групою даної акції є молодь що навчається, а саме: здобувачі вищої освіти не тільки Університету митної справи та фінансів (далі – Університет), але і всіх Вишів міста Дніпра та України в цілому.

Для забезпечення доступності до інформаційної акції представників всіх навчальних закладів України та зарубіжжя, а також з метою забезпечення фізичної безпеки учасників в умовах правового режиму воєнного стану є доцільним проведення акції у он-лайн форматі, в організаційній формі засідання круглого столу. Такий формат дасть можливість учасникам без обмеження у часі та з мінімальними витратами для кожного обговорити проблеми, пов'язані з гендерною нерівністю у вищій освіті, поділитися власним досвідом, разом запропонувати шляхи подолання цієї проблеми.

Щодо прикладів подібних акцій, можна згадати проведення громадськими організаціями конференцій, семінарів, тренінгів, дебатів, а також вебінарів на тему гендерної рівності, зокрема і у закладах вищої освіти. Проте, відмінною особливістю нашої акції є комбінація круглого столу та онлайн-формату, що дозволяє залучити широку аудиторію та забезпечити максимально комфортні умови для учасників, а також застосувати новаторські методи розробки та реалізації акції, що допоможе забезпечити її ефективність та високу якість.

Актуальність проведення інформаційної акції. Гендерна рівність є актуальною темою, яка важлива як для розвитку університетської громади, так і та суспільства загалом. Тому проведення інформаційної акції «Онлайн круглий

стіл в Університеті на тему «Гендерна рівність у закладах вищої освіти» є вкрай актуальним на сучасному етапі розвитку українського суспільства за таких чинників:

– політичні чинники, такі як активність жінок у політиці, законодавчі ініціативи щодо гендерної рівності та боротьба зі стереотипами, зумовлюють потребу у розгляді питань гендерної рівності у закладах вищої освіти;

– економічні чинники, такі як популяризація STEM-спеціальностей серед жінок та рівний доступ до можливостей у сфері освіти і праці, також збільшують потребу у обговоренні гендерної рівності у вищих навчальних закладах;

– соціальні чинники, такі як культурні стереотипи та дискримінація на основі гендерних ознак, також є важливими факторами, які зумовлюють актуальність обговорення цієї теми.

Залежно від ситуації гендерна нерівність, конкретно в освіті, може набувати різних форм. Незважаючи на те, що вона зачіпає також і чоловіків, все ж таки дівчата та жінки найчастіше опиняються в несприятливому становищі.

Дискримінація за ознакою статі в галузі освіти є одночасно причиною та наслідком ширших форм гендерної нерівності у суспільстві. На шляху до здійснення права на здобуття та завершення освіти та на її успішне застосування в житті, жінки та дівчата стикаються з численними перешкодами, серед яких географічна ізоляція, приналежність до меншин, різні групи інвалідності, ранні шлюби, вагітність, насильство за гендерною ознакою, а також традиційні переконання про статус та роль жінки.

Отже, даний захід є важливою інформаційною акцією, що дозволяє залучити увагу громадськості до актуальної проблеми гендерної рівності в закладах вищої освіти та сприяє залученню експертів та активістів для пошуку шляхів її розв'язання. Крім того, акція дозволяє залучити експертів з різних галузей та представників різних закладів вищої освіти, що сприяє обміну практичним досвідом та взаємовідносинам між ними. Наша акція є відкритою

для участі для всіх бажаючих та допоможе підвищити рівень усвідомленості і знань щодо проблем гендерної рівності, а також сприятиме покращенню стану справ у цій сфері в університетах та загалом у суспільстві.

Унікальність інформаційної акції. Інформаційна акція у формі онлайн – круглого столу в Університеті на тему «Гендерна рівність у закладах вищої освіти» є унікальною та новаторською за кількома параметрами.

Перш за все, вона відповідає сучасним вимогам суспільства щодо рівності та розвитку людських потенціалів.

Другим важливим параметром є формат акції. Ця подія проводиться онлайн на платформі Zoom, що дозволяє залучити широку аудиторію та забезпечити комфортні умови для учасників. єдина технічна вимога для часті у заході – мати можливість доступу до мережі Інтернет. Це дає можливість підключити до заходу представників різних країн, що забезпечує різноманітність та об'єктивність висловлювань.

Запропонований захід має масштабний характер, оскільки його можуть відвідати всі бажаючі з будь-якої країни та точки світу. Тому методи розробки та реалізації інформаційної акції є новітніми та унікальними у тому, що учасники отримують можливість взаємодіяти з провідними експертами, обмінюватися практичним досвідом та співпрацювати для підвищення гендерної рівності в закладах вищої освіти у різних країнах та на різних континентах.

На відміну від багатьох інформаційних акцій у форматі онлайн – круглого столу, запропонований захід зосереджений на конкретній проблемі та дає можливість детально розглядати її з різних точок зору. Мета нашої інформаційної акції – не запропонувати готові рішення, а сприяти активному обговоренню та пошуку найбільш оптимальних шляхів розв'язання проблеми гендерної нерівності в закладах вищої освіти.

Таким чином, інформаційна акція «Онлайн круглий стіл в Університеті на тему «Гендерна рівність у закладах вищої освіти» є унікальною та ефективною,

оскільки поєднує у собі інноваційні формати та методи роботи, сприяє активному обговоренню та пошуку найбільш оптимальних рішень.

Цільова аудиторія інформаційної акції. На підготовчому етапі до інформаційної акції «Онлайн круглий стіл в університеті на тему «Гендерна рівність у закладах вищої освіти» було проведено аналіз цільової аудиторії методом соціологічного опитування. Було створено онлайн-опитувальник, який був розповсюджений серед студентів, викладачів та інших працівників Університету, а також зацікавлених осіб, які виявили бажання взяти участь у події. У питальному листі були запитання щодо статі, віку, освіти, знайомства з поняттям гендерної рівності, бажання взяти участь у події та інші. Аналіз результатів опитування показав, що найбільша зацікавлені у проведенні даної інформаційної акції є жінки (близько 70% опитаних) віком від 18 до 35 років. Також, виявлено, що понад 80% опитаних мають вищу або середню освіту та вже знайомі з поняттям гендерної рівності.

За соціальною ознакою учасниками заходу можуть бути:

- представники вищих навчальних закладів;
- наукові працівники;
- студенти;
- громадські активісти.

Після чого концепція акції була узгоджена з запитам цільової аудиторії, оскільки ми ставимо перед собою завдання підвищити рівень обізнаності учасників щодо проблем гендерної нерівності в закладах вищої освіти, обговорити ці проблеми та знайти найбільш оптимальні шляхи їх вирішення.

Таким чином, організація інформаційної акції відповідає запитам цільової аудиторії, забезпечуючи зручний формат інтерактивного обговорення та взаємодії з провідними експертами в даній галузі.

Аналіз комунікативних каналів. Аналіз комунікативних каналів для проведення інформаційної акції показав, що можуть бути використані наступні комунікативні канали:

- соціальні мережі: Facebook, Twitter, LinkedIn та Instagram. Ці платформи дозволяють швидко та ефективно донести інформацію до широкої аудиторії, а також проводити промоцію за допомогою платного рекламування;
- електронні листівки та розсилки також є ефективними інструментами для надсилання повідомлень про проведення акції на електронну пошту певних груп користувачів, які мають інтерес до даної теми;
- повідомлення в месенджерах: даний спосіб комунікації є швидким та дозволяє ефективно зв'язуватися з цільовою аудиторією, насамперед студентами і науково-педагогічними працівниками, які постійно користуються месенджерами для спілкування;
- сайт акції: на сайті можна розмістити детальну інформацію про акцію, програму заходу, та надати можливість зареєструватись на участь;
- медійні канали: прес-релізи, статті, інтерв'ю та оголошення в засобах масової інформації, таких як газети, радіо та телебачення;
- рекламні щити та банери: дозволяють привернути увагу людей що проходять або проїжджають з візуальним контактом з ними, та залучити їх до участі в акції.

Вибір комунікативних каналів пов'язаний з особливостями цільової аудиторії та має вплив на характеристики акції, зокрема на фінансові можливості організаторів. Аналіз показав, що якщо орієнтуватися на цільову аудиторію – молодь, то найефективнішими каналами комунікації можуть бути соціальні мережі та повідомлення в месенджерах, оскільки ці групи користувачів активно користуються цими інструментами, а також використання цих комунікаційних каналів не вимагає великих фінансових витрат.

Якщо ж цільова аудиторія складається з представників професорсько-викладацького складу, а також вищого менеджменту закладів вищої освіти, то можуть бути використані електронні листівки та розсилки, оскільки це є найбільш прийнятним для них способом отримання інформації.

Канали зворотного зв'язку передбачено використовувати для отримання відгуку аудиторії про акцію, такими можуть бути:

– опитування та анкетування: дозволяють отримати конкретний відгук від учасників акції та відвідувачів сайту;

– коментарі у соціальних мережах та на сайті акції: дозволяють відстежувати реакцію аудиторії на акцію та відповідати на їхні запитання та коментарі;

– електронна пошта: дозволяє учасникам акції написати електронний лист зі своїми відгуками та пропозиціями.

Використання каналів зворотного зв'язку дозволяє отримати важливу інформацію про те, які елементи акції були успішними та що можна покращити в майбутньому.

Аналіз ресурсних витрат на проведення інформаційної акції. Орієнтовні витрати на проведення інформаційної акції «Онлайн круглий стіл в Університеті на тему «Гендерна рівність у закладах вищої освіти» відображені у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Орієнтовні витрати на проведення інформаційної акції

№ з/п	Види витрат	Необхідна кількість	Орієнтовна вартість, грн.
Персонал			
1.	Організатор / координатор	1 особа (20 годин на підготовку і проведення акції)	2 000
2.	Модератори	2 особи (кожний по 10 годин на підготовку і проведення акції)	4 000
3.	Експерти	3 особи (кожний по 5 годин на підготовку і проведення акції)	4 500
	Разом, витрати на персонал		10 500
Технічні засоби			
4.	Комп'ютери для модераторів та експертів	3 шт., на умовах оренди	4 500
5	Веб-камери для модераторів та експертів	3 шт., закупівля нових	3 000

Продовження табл. 3.1

№ з/п	Види витрат	Необхідна кількість	Орієнтирна вартість, грн.
6.	Мікрофони для модераторів та експертів	3 шт. на умовах оренди	1 500
7.	Програмне забезпечення для проведення відеоконференції	1 ліцензія	500
	Разом, витрати на технічні засоби		9 500
Оренда приміщення та матеріали			
	Аудиторія для проведення онлайн-круглого столу	Дві, у 1-му, 2-му або 3-му корпусах Університету	Безкоштовно, по домовленості зі студентським парламентом УМСФ
	Папір та ручки для запису пропозицій та питань від учасників	10 комплектів	500
	Підготовка дизайну буклету а афіші	Робота дизайнера	1 000
	Оренда резервного каналу доступу до інтернет	Облаштування високошвидкісним інтернет-каналом на 8 робочих місць аудиторій, де будуть знаходитися організатор, модератори і експерти	500
	Разом, загальні витрати		2 000
	Разом витрати на проведення інформаційної акції		22 000

Таким чином, загальні витрати на проведення засідання круглого столу у он-лайн форматі складають приблизно 22 тис. грн.

Структура витрат на проведення інформаційної акції відображена на рис. 3.1.

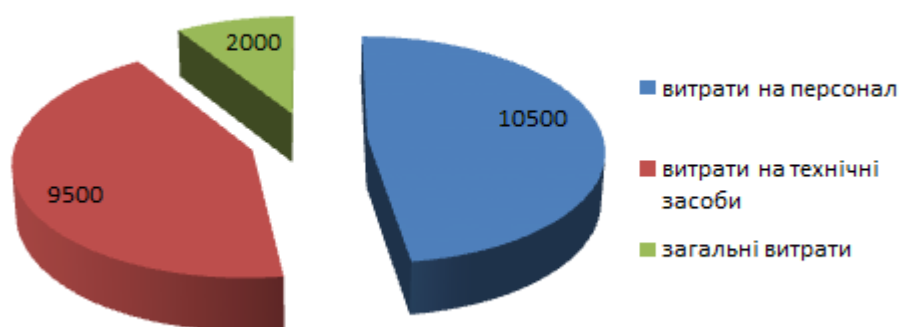


Рис. 3.1. Структура витрат на проведення інформаційної акції

Як бачимо, майже 50 відсотків витрат складають витрати на оплату праці осіб, задіяних до підготовки й проведення акції. Враховуючи, що інформаційна акція проводиться незалежною ініціативною групою, вважаємо, що така структура витрат може вважатися цілком нормальною. Якщо проводити акцію на базі якоїсь існуючої медіа-компанії (наприклад телеканалу «Суспільне Дніпро», D1, Дніпро TV тощо) яка має власну матеріально-технічну базу, витрати були б необхідні тільки на оплату праці задіяного в акції персоналу.

Крім того, необхідно враховувати, що на загальний бюджет для проведення інформаційної акції можуть впливати велика кількість різноманітних факторів, таких як масштаб заходу, рівень висловлення спонсорів тощо. Якщо передбачається масштабування проєкту, наприклад, проведення подібної акції в декількох університетах, то витрати на персонал та технічні засоби можуть збільшуватися пропорційно до кількості місць проведення. Але повторної підготовки організатора, модераторів, експертів не буде потрібно, отже витрати на роботі персоналу при проведенні кожного наступного заходу будуть збільшуватися приблизно на 60 % від оплати роботи у першій (пілотній) інформаційній акції.

Також можуть знадобитися додаткові витрати на рекламу та просування проєкту. В загальному, масштабування проєкту може збільшити витрати на 30-50% на кожну нову інформаційну акцію на новій локації.

Опис етапів розробки, реалізації та оцінювання інформаційної акції.

Життєвий цикл інформаційної акції «Онлайн круглий стіл в університеті на тему «Гендерна рівність у закладах вищої освіти» складається з наступних етапів:

- розробки;
- реалізації;
- оцінювання

Більш детально інформація про кожний з етапів інформаційної акції наведена у таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Характеристика етапів інформаційної акції

Етап	Завдання	Зміст основних робіт	Ресурсні витрати	Продукти, що створені, результати
Розробка	Розробити концепцію інформаційної акції «Онлайн круглий стіл в університеті на тему «Гендерна рівність у закладах вищої освіти»	1. Формування команди. 2. Визначення мети та цілей акції. 3. Розробка програми заходу. 4. Визначення переліку необхідних ресурсів. 5. Відбір критеріїв для оцінювання успішності заходу. 2. Визначення методів оцінювання.	1. Часовий ресурс. 2. Трудові ресурси – ініціатори акції. 3. Фінансові ресурси – оплата праці експертів	Концепція акції та програма заходу Отриманий результат: Готовність до наступного етапу.

Продовження табл. 3.2

Етап	Завдання	Зміст основних робіт	Ресурсні витрати	Продукти, що створені, результати
Реалізація	Підготовка та безпосередньо проведення інформаційної акції	<ol style="list-style-type: none"> 1. Організація роботи команди. 2. Оренда приміщення. 3. Оренда, закупівля та підготовка технічних засобів. 4. Закупівля витратних матеріалів. 5. Взаємодія з експертами та учасниками акції. 6. Робота з аудиторією під час дискусії. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Часовий ресурс. 2. Трудові ресурси – організатор, модератори, експерти. 3. Фінансові ресурси – оплата оренди технічних засобів; оплата витратних матеріалів, оплата праці організатора, модераторів, експертів 	Проведений круглий стіл у онлайн-форматі, записи відеоконференції, матеріали дискусії, рекомендації та плани подальших заходів. Отриманий результат: завершення проведення акції
Оцінювання	Оцінити ефективність та результативність проведеної акції. Сформулювати пропозиції за підсумками дискусії	<ol style="list-style-type: none"> 1. Збір та аналіз даних. 2. Формування звіту про результати. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Часовий ресурс. 2. Трудові ресурси – організатор, експерти. 3. Фінансові ресурси – оплата праці організатора, модераторів, експертів, остаточні розрахунки з виконавцями та постачальниками 	Звіт про результати акції. Аналіз даних. Оцінка ефективності та результативності акції. Рекомендації для подальших заходів.

Використання часового ресурсу по етапах інформаційної акції є наступним.

Перший етап – розробки й підготовки: загальний час на підготовку та проведення акції може становити близько 60 людино/годин. Основні діючі особи – ініціатори проведення акції.

Другий етап – безпосередньо проведення заходу Тривалість цього етапу складається з:

- вступного слова – 15 хвилин;
- ключових доповідей – до 2 годин;
- обговорення проблеми – до 3 годин і більше
- заключного слова, підведення підсумків акції – до 30 хвилин.

В цілому захід може тривати від кількох трьох годин до шести і більше, в залежності від кількості виступаючих та жвавості дискусії.

Третій етап – завершальний, підведення підсумків та оцінювання успішності заходу. Загальний час на виконання цих завдань – 2 дні.

Критерії оцінювання успішності інформаційної акції включають такі показники

1. Інформаційний зміст: оцінюється якість та достовірність наданої інформації про гендерну рівність у закладах вищої освіти. Якщо презентовані дані, факти та статистика ґрунтуються на актуальних джерелах та дослідженнях, це вказує на успішне подання інформації.

2. Залученість аудиторії: оцінюється кількість учасників, які взяли участь у круглому столі. Більша кількість учасників свідчить про великий інтерес до теми та успішне залучення аудиторії.

3. Якість дискусії: оцінюється рівень активності, різноманітність поглядів та конструктивність дискусії. Якщо учасники висловлюють свої думки, задають запитання та обговорюють питання гендерної рівності з різних поглядів, це свідчить про успішність акції.

4. Вплив та наслідки: оцінюється вплив акції на свідомість та розуміння гендерної рівності серед учасників. Якщо акція спонукає до зміни думок,

усвідомлення гендерних проблем та заохочує до дій для досягнення гендерної рівності, це свідчить про її успішність.

5. Створення підґрунтя для подальших дій: оцінюється, наскільки акція створює основу для подальших дій та ініціатив з питань гендерної рівності. Якщо учасники круглого столу висловлюють бажання брати участь у подальших проєктах, дослідженнях або інших ініціативах з гендерної рівності, це свідчить про успіх.

Методи оцінювання можуть включати: опитування учасників, аналіз даних відповідей, оцінку звіту про результати та порівняння з цілями, визначеними на початку акції.

Отримані результати по етапах інформаційної акції. Результатом завершення першого підготовчого етапу стали публікація Прес-анонсу (додаток А) та заяви для медіа (додаток Б).

Результатом проведення другого етапу стали відеозаписи (рис. 3.1) та протоколи засідання круглого столу.

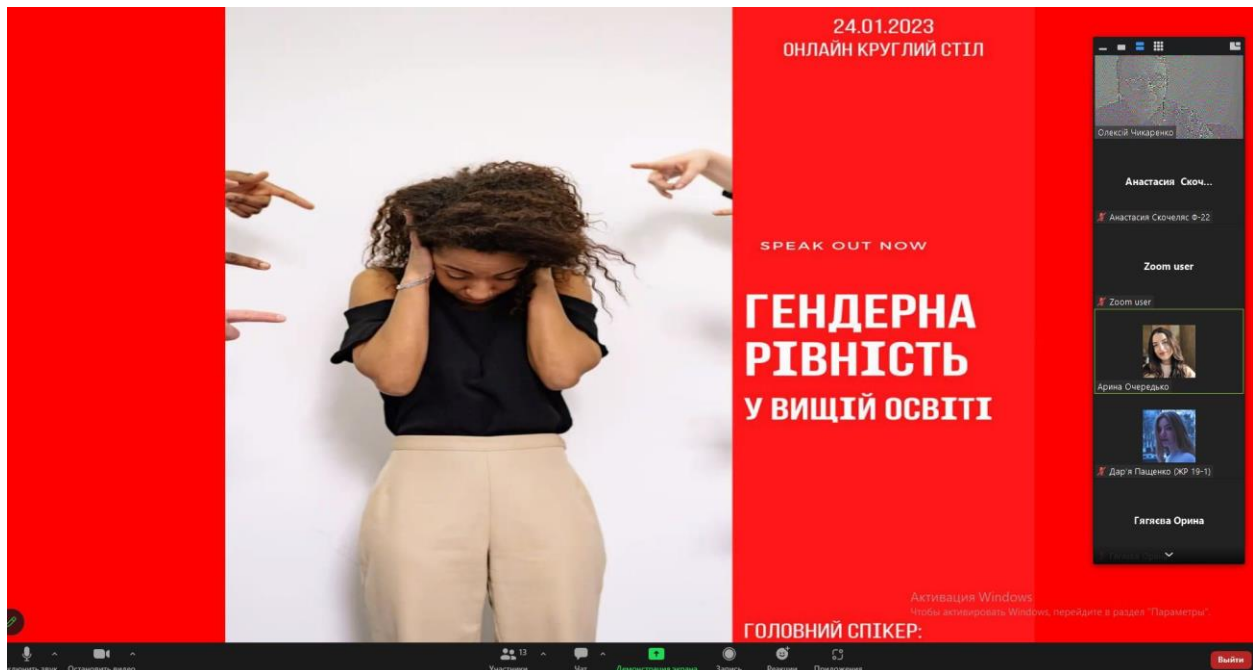


Рис. 3.1. Скрин Zoom-конференції «Онлайн круглий стіл в університеті на тему «Гендерна рівність у закладах вищої освіти»

Результатом третього – завершального етапу стали публікації Прес-релізу (додаток В) та Факт-листу (додаток Г).

Цілі проведення інформаційної акції досягнуто, а саме.

1. Було привернуто увагу університетської спільноти до питань гендерної рівності.

2. Напрацьовані пропозиції щодо покращення ситуації з гендерним питанням в Університеті, які можуть бути розповсюджені до інших закладів вищої освіти.

3. Сформовано рекомендації щодо проведення подібних акцій в інших закладах вищої освіти та громадськими організаціями. Рекомендації полягають у наступному:

– круглий стіл у форматі он-лайн є оптимальним форматом для проведення акції, оскільки він забезпечує можливість участі віддалених експертів та зробить подію доступною для широкої аудиторії. Крім того, така форма дозволить на розгляд питань гендерної рівності з різних поглядів, залучивши до обговорення учасників з різних сфер та досвідом. Проведення даної інформаційної акції сприятиме розвитку свідомого ставлення до проблем гендерної рівності, сприятиме створенню рівних можливостей у сфері освіти та праці, а також допоможе боротися зі стереотипами та дискримінацією;

– організатори акції: акцію може провести вищий навчальний заклад або неприбуткова організація, яка займається розвитком гендерної рівності в освітній сфері. Команда, яка проводитиме акцію, має включати експертів з гендерних питань, організаторів заходів, технічних спеціалістів та співробітників з маркетингу;

– час проведення акції: акцію можна провести в будь-який час року. Однак, рекомендується проводити акцію в період, коли залучення учасників буде найефективнішим, наприклад, в період реєстрації наступного навчального року;

– умови проведення акції: для успішного проведення акції необхідно забезпечити належний рівень підготовки команди, налагодити технічну підтримку відео- та аудіо-трансляцій, забезпечити залучення максимальної кількості учасників та забезпечити ретельну організацію заходу;

– потенційні замовники: потенційними замовниками для реалізації проекту можуть бути вищі навчальні заклади, які прагнуть підвищити рівень гендерної рівності в освіті та забезпечити створення дружнього середовища для всіх студентів. Також, потенційними замовниками можуть бути міжнародні організації та фонди, які підтримують проекти з розвитку гендерної рівності. Ймовірність замовлення може залежати від рівня інтересу вищого навчального закладу або організації до питань гендерної рівності, наявності фінансових ресурсів на проведення такої акції та попередньої успішної співпраці з командою провідників акції.

– попередні пілотні заходи: якщо попередні пілотні заходи були проведені, то дата і місце їх проведення можуть бути вказані додатково. У будь-якому випадку, для успішної реалізації проекту рекомендується проводити перед акцією тренінги для команди провідників та ретельно планувати кожен етап заходу.

ВИСНОВКИ

Завдання дослідження виконані у повному обсязі.

1. Досліджено сучасний стан проблеми гендерної нерівності у сучасному світі. Аналіз ситуація у різних країнах свідчить, що навіть у XXI сторіччі жінки мають менші за чоловіків права та можливості у багатьох сферах життєдіяльності. У різних країнах Євросоюзу показники сексуальних домагань варіюють від 4 % до 15 %, і це при тому, що за статистикою УНЗ ООН сексуальні напади оприлюднюються лише в 11 % випадків.

Гендерна нерівність спостерігається також при дослідженні рівня заробітної плати в межах однієї професійної групи, а також дискримінації жінок у сфері зайнятості.

На цей час на вирішення проблеми гендерної рівності спрямована активність руху феміністок, вже створені та функціонують міжнародні організації та законодавчі ініціативи, на світовому та на державному рівнях прийняті глобальні стратегії та гендерні політики з покращення рівня життя жінок, проте ця проблема і досі залишається актуальною у всьому світі.

2. В Україні принцип гендерної рівності закріплений у Конституції, а також забезпечується чинним законодавчо-нормативним полем. Окрім створення національної законодавчої бази, Україна ратифікувала низку міжнародних документів з питань гендерної рівності. Але, не дивлячись на те, що чинне законодавство України де-юре гарантує чоловікам та жінкам рівні права та можливості, але реально в політичній, культурній, соціальній, економічній сфері, в працевлаштуванні та повсякденному житті існує певна нерівність.

Основними жіночими проблемами в Україні є: домашнє насильство, проституція та торгівля жінками, наркоманія, акушерська агресія, дискримінація трансгендерних жінок, відсутність послідовної державної політики в цих сферах. Особливої гостро стоїть сьогодні проблема сексуальних

домагань, які поширені серед чоловіків на керівничих посадах та жінками, які є їхніми підлеглими.

З метою розв'язання цієї проблеми та наближення українського суспільства до європейської спільноти, в Україні, навіть в умовах правового режиму воєнного стану розробляється у Державна стратегія забезпечення рівних прав жінок та чоловіків на період до 2030 року, яка містить чотири стратегічні та тринадцять оперативних цілей. Результатом прийняття проєкту та подальшої реалізації Стратегії має стати застосування системного підходу у провадженні державної політики для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності українського суспільства.

3. Проведено аналіз дотримання принципів гендерної рівності у лавах Збройних сил України. Ця проблема на цей час має неабияке соціальне значення, адже в умовах повномасштабної війни з РФ увага всього українського суспільства, а також світової спільноти прикута до розбудови і ефективного виконання ЗС України поставлених завдань. Користуючись даними соціологічного дослідження «Стан реалізації у Збройних Силах України гендерної політики держави», проведеного у 2020 році (інформація щодо внутрішнього стану ЗСУ під час війни є засекреченою) зроблено висновок, що дискримінація за ознакою статі у Збройних силах України на системному рівні відсутня, деякі випадки гендерної нерівності носять скоріше ситуативний характер.

Проте сучасні ЗМІ мають відігравати значну роль у висвітленні проблеми гендерної рівності в лавах збройних сил, проведенні постійної активної PR-компанії, забезпеченні довіри населення до ЗС України.

Автором, як журналістом, сформульовано пропозиції щодо п'яти практичних заходів, спрямованих на підтримку питання гендерної рівності у ЗСУ та допомогти жінкам-військовослужбовцям.

4. Іншою сферою, що має величезний вплив на соціальний стан та громадську думку в країні є сфера медіа, тому нами проведено дослідження стану гендерної рівності в українському медіапросторі. У своєму дослідженні

ми опиралися на факти, оприлюднені Громадською організацією «Інститут масової інформації», яка за підтримки проєкту USAID «Медійна програма в Україні», у третьому кварталі 2021 року провела дослідження гендерної рівності в українських медіа.

Зроблено висновки, про наявність в українських ЗМІ проблеми гендерної нерівності. І хоча за останні роки ситуація поступово покращувалася, на момент початку повномасштабного вторгнення РФ ще не можна було говорити про повну гендерну рівність в українських медіа.

На нашу думку, питання гендерної рівності у медіа просторі України необхідно досліджувати постійно, оскільки воно буде мати величезний вплив на соціально-політичний стан в країні період повоєнної ревіталізації та на шляху України до Євроінтеграції.

5. Сфера освіти також має величезний вплив на соціум, оскільки саме через виховання молодого покоління, яке вступає в активне життя, формується соціальний клімат у суспільстві на найближчі 20-30 років.

Усвідомлюючи важливість цієї проблеми, навіть в умовах воєнного стану, 20 грудня 2022 року, Кабінет Міністрів України схвалив Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердив операційний план з її реалізації на 2022 – 2024 роки.

В межах даної роботи нами були проведені первинні соціальні дослідження та розглянуто прояви гендерної нерівності саме у вищих навчальних закладах, а також проведено порівняльний аналіз на основі даних опитування, зібраних автором у закладах вищої освіти в Україні та Швеції. Швеція дійсно є передовою країною у питанні вирішення проблеми гендерної несправедливості. Нажаль, сьогодні ми спостерігаємо суттєву різницю в стереотипності мислення молоді з України та зі Швеції.

Дійшли висновку, що шведська модель вирішення проблеми гендерної нерівності серед молоді може бути успішно використана також і в Україні. Нами сформульовано п'ять принципів шведської моделі гендерної рівності у

сфері освіти, які було б, на нашу думку доцільно імплементувати в систему вищої освіти України.

6. Як практичний результат даної роботи, нами було розроблено і проведено інформаційну акцію «Гендерна рівність у закладах вищої освіти», метою якої є привернення уваги громадськості до питання забезпечення гендерної рівності в українському суспільстві. Фокус-групою даної акції є молодь що навчається, а саме: здобувачі вищої освіти не тільки Університету митної справи та фінансів, але і всіх Вишів міста Дніпра та України в цілому.

Акцію було реалізовано в організаційній формі засідання круглого столу у он-лайн форматі ZOOM-конференції. Проведення інформаційної акції дало можливість учасникам без обмеження у часі та з мінімальними витратами для кожного обговорити проблеми, пов'язані з гендерною нерівністю у вищій освіті, поділитися власним досвідом, разом запропонувати шляхи подолання цієї проблеми.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Вайшенберг З. Новинна журналістика: навчальний посібник / за заг. ред. В. Ф. Іванова. К. Академія української преси, 2004. 262 с.
2. Верещук: Везити жителів окупованого Донбасу поїздами в Росію на вибори – це дикунство. *Гордон*. URL: <https://gordonua.com/ukr/news/war/vereshchuk-voziti-zhiteliv-okupovanogo-donbasu-pojizdami-v-rosiju-na-vibori-ndash-tse-dikist-1572715.html#photo> (дата звернення: 02.04.2023)
3. Висоцька О. Є. Комунікація як основа соціальних перетворень. – Дніпро: «Інновація», 2009
4. Впровадження гендерної рівності у секторі безпеки і оборони України: досягнення та виклики [Електрон. ресурс]. URL: <https://www.ukrinform.ua/amp/rubric-presshall/2837474-vprovadzenna-gendernoi-rivnostiu-sektori-bezpeki-i-oboroni-ukraini-dosagnenna-ta-vikliki.html> (дата звернення: 02.12.2022)
5. Гід журналіста: Збірка навчальних матеріалів, складена за французькою методикою вдосконалення працівників ЗМІ. К. без в/в, 2003. – 124 с.
6. Гендерна нерівність. Вікіпедія. URL: [https://uk.wikipedia.org/wiki/Гендерна_нерівність#:~:text=Гендерна%20нерівність%20\(англ.,уявленнями%20про%20них%20унаслідок%20сексизму.](https://uk.wikipedia.org/wiki/Гендерна_нерівність#:~:text=Гендерна%20нерівність%20(англ.,уявленнями%20про%20них%20унаслідок%20сексизму.) (дата звернення 12.02.2023)
7. Городенко Л. М. Нові медіа: журналістика чи комунікація? Current issues of mass communication. 2013. Issue 14. 65–69с.
8. Горошко Є. І. Гендерні аспекти комунікацій на прикладі освітніх практик Інтернету URL: http://ifets.ieee.org/russian/depository/v11_i2/html/6.htm. (дата звернення: 18.03.2022).
9. Зв'язки з громадкістю. Навчальний посібник. Електронне видання. Укладач Є. Тихомирова. – Київ, 2001. URL:

http://library.nuft.edu.ua/ebook/file/PR_Tikhomirova.pdf (дата звернення 17.04.2023)

10. Зражевська Н. Нові медіа і нові форми комунікації в медіа культурі / Ніна Зражевська // Актуальні питання масової комунікації. – 2013. – №14.

11. Іванов В.Ф., Мелещенко О.К. Сучасні комп'ютерні технології і засоби масової комунікації: аспекти застосування. – К.: ІЗМН, 1996

12. Еволюція фемінізму в Україні. Пространство медіа. URL: <https://www.prostranstvo.media/evoliutsiia-feminizmu-v-ukraini-zarodzhe/> (дата звернення: 03.04.2022)

13. Європейська хартія рівності жінок і чоловіків: понад 60 міст України прагнуть забезпечити принципи гендерної рівності. VEЖА. URL: <https://vezha.ua/yevropejska-hartiya-rivnosti-zhinok-i-cholovikiv-ponad-60-mist-ukrayiny-pragnut-zabezpechyty-pryntsyru-gendernoyi-rivnosti/> (дата звернення 12.01.2023)

14. Каверіна А. С. Ключові тенденції в українському медіапросторі Молодий вчений. Науковий журнал. 2015. 200–204с.

15. Конвенцію про ліквідацію насильства щодо жінок. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D1%8F_%D0%BF%D1%80%D0%BE_%D0%BB%D1 (дата звернення 12.01.2023)

16. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text

17. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (неофіційний стислий виклад). Council of Europe. URL: <https://www.coe.int/uk/web/compass/148> (дата звернення 21.01.2023)

18. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156. – URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text (дата звернення 21.01.2023)

19. Комітет з питань нацбезпеки рекомендує ВР ухвалити в цілому законопроект про деолігархізацію - нардеп Безугла. Інтерфакс-Україна. URL: <https://ua.interfax.com.ua/news/political/768508.html> (дата звернення 21.01.2023)

20. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. : нормативні документи з урахуванням останніх змін в редакції станом на 21 лютого 2014 р. – Київ : ФОП Савицько І. В., 2014. – 48 с.

21. Кремень В. Г. Інформаційне середовище – криза культури чи нове буття? Вища освіта України. 2010. №1 (36). С. 20–33.

22. Маштаков А. Що таке нові медіа? [Електронний ресурс] / Андрій Маштаков // Фундація «Нові медіа». – URL: elekcii.org/refleksiji/shcho-take-novi-media.html/ (дата звернення 12.01.2023)

23. Мельник Т., Кобелянська О. 50/50: Сучасне гендерне мислення: Словник. – К.: К.І.С., 2005. – 280 с.

24. Найпопулярніші соціальні мережі в Україні та країнах світу у 2020. URL:<https://uaspectr.com/2020/06/23/najpopulyarnishi-sotsialni-merezhi-v-ukrayini-ta-krayinah-svitu2020> (дата звернення: 1.02.2023).

25. Основи Паблік Рилейшнз. Навчальний посібник. Електронне видання. Укладачі: О. Г. Романовський, Н. В. Середа, Є. В. Воробйова. – Харків, 2018. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/343952835.pdf> (дата звернення 18.04.2023)

26. Основи паблік рилейшнз Електронне видання. Укладач: В. Г. Королько. – Київ, 2000

27. Оцінка громадянами ситуації в країні, рівень довіри до соціальних інститутів та політиків, електоральні орієнтації громадян (жовтень–листопад 2020 р.) [Електрон. ресурс]. URL: <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/otsinka-gromadianamy-sytuatsii-v-kraini-riven-doviry-do-sotsialnykh-instytutiv-ta-politykivelektoralni-orientatsii-gromadian-zhovten-lystopad-2020r> (дата звернення: 02.12.2022)

28. Офіційний сайт газети «Українська правда». URL: <https://www.pravda.com.ua/> (дата звернення 12.04.2023)

29. Офіційний сайт «Ла Страда Україна». URL: <https://la-strada.org.ua/pro-organizacziyu> (дата звернення 25.05.2023)

30. Офіційний сайт «ООН Жінки в Україні» . URL: <https://ukraine.unwomen.org/uk/pro-nas/oon-zhinky-v-ukrayini>

31. Офіційний сайт ТРК «Суспільне Дніпро». URL: <https://suspilne.media/> (дата звернення 22.05.2023)

32. Офіційний сайт громадської організації «Інститут масової інформації». URL: <https://imi.org.ua/about> (дата звернення 22.05.2023)

33. Петрунько О. В. Інтернет як технологія формування громадської думки: соціально-психологічні ресурси . Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Серия «Филология. Социальная коммуникация». – 2008. 338–343с.

34. Піддубний О. Об'єктивний світ медіа [Електронний ресурс] / Олександр Піддубний. – 2015. URL: <http://piddubny.com/objektyvnyj-svitmedia/> (дата звернення 02.05.2023)

35. Польовик А Найпопулярніші соціальні мережі світу URL: https://espreso.tv/news/2019/10/29/naypopulyarnishi_socialni_merezhi_svitu. (дата звернення: 18.08.2021).

36. Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи “Партнерство Біарріц” з утвердження гендерної рівності. Постанова Кабінету Міністрів України від 16.12.2020 № № 1578-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1578-2020-%D1%80#Text>

37. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Закон України: від 08.09.2005 № 2866-IV у редакції 31.03.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 18.04.2023)

38. Рудик назвала пропозиції «Голосу» для деолігархізації і розкритикувала законопроект влади. РБК – Україна. URL: <https://www.rbc.ua/ukr/news/rudyk-nazvala-predlozheniya-golosa-deoligarhizatsii-1631695440.html> (дата звернення: 03.04.2022)

39. Скандинавська утопія? Гендерна рівність і трудові vs. репродуктивні ресурси у Швеції. URL: <https://commons.com.ua/ru/skandinavska-utopiya-genderna-rivni/> (дата звернення: 23.04.2022)

40. Стан реалізації у Збройних Силах України гендерної політики держави [Текст]: аналіт. звіт за результ. соціол. дослідж. (заключний) / НДЦ ГП ЗС України; викон. О.В. Шевчук, В.С. Михайлов, О.Д. Дєточка [та ін.]. К.: 2020. 61 с.

41. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2023/03/16/Strateh.vprovadzhen.hendern.rivn.u.sferi.osvity.do.2030.roku.16.03.2023.pdf> (дата звернення: 03.05.2022)

42. Феміністична мовна реформа. Юніонпедія. URL: https://uk.unionpedia.org/%D0%A4%D0%B5%D0%BC%D1%96%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B0_%D0%BC%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%B0_%D1%80%D0%B5%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0 (дата звернення: 03.05.2022)

43. Шведська модель боротьби з проституцією: протидія, а не комфортизація. URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/seksualnist/nordic-model.html> (дата звернення: 03.04.2022)

44. Що означають гендерні квоти для України. Юрферм.ua – асоціація жінок-юристів України. URL: <https://jurfem.com.ua/scho-oznachayut-genderni-kvoyu-dlya-ukrainciv/>

45. Gender Equality Index. URL: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022> (дата звернення: 8.05.2023)

46. Google Trend. URL: <https://trends.google.com/trends/?geo=US> (дата звернення: 8.05.2023)

47. Wayback Machine. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Wayback_Machine (дата звернення: 18.05.2023)

48. Williams, J. E., Best, D. L. Measuring sex stereotypes: A multination study. – Sage Publications, 1990.

ДОДАТКИ

Додаток А

ПРЕС АНОНС

Університет митної справи та фінансів запрошує всіх бажаючих долучитися до круглого столу на тему «Гендерна рівність у закладах вищої освіти», який відбудеться 24.01.2023 об 11:00 у форматі онлайн на платформі Zoom.

Круглий стіл обговорить проблеми, пов'язані з гендерною нерівністю у вищій освіті, та запропонує шляхи її подолання. Учасниками заходу стануть студенти та викладачі університету. Головною метою круглого столу є обмін думками та досвідом, виявлення проблем та запропонування конкретних рішень для їх вирішення. Обговорюватимуться теми, які стосуються ролі гендерної рівності у забезпеченні якісної освіти, стану гендерної нерівності у вищій освіті в Україні та світі, ролі університетів у формуванні гендерної культури та інших актуальних питань.

Запрошуємо всіх, хто цікавиться проблемами гендерної рівності в системі вищої освіти, долучитися до обговорення та ділитися своїми думками та ідеями. Зареєструватися на захід можна на нашому сайті gender_rivnist@dp.ua. Після реєстрації на Вашу електронну пошту буде надіслано посилання для приєднання до Zoom-конференції.

Цей круглий стіл є частиною ініціативи університету з підтримки рівності та диверсності, яка пропагує дотримання гендерної рівності та ненасильницької поведінки в освітніх і наукових процесах. Ми сподіваємось, що захід стане корисною та продуктивною платформою для всіх учасників та допоможе розвинути ідеї та стратегії для досягнення гендерної рівності у системі вищої освіти.

Реєстрація на круглий стіл проводиться до 23.01.2023 року. Для реєстрації на захід необхідно надіслати електронний лист на адресу: arinaandreevna90@gmail.com, вказавши своє ім'я та прізвище.

Додаток Б

Заява для медіа

Шановні представники ЗМІ, Запрошуємо вас взяти участь в онлайн-круглому столі на тему «Гендерна рівність у закладах вищої освіти», який відбудеться 24.01.2023, початок об 11:00 в Університеті митної справи та фінансів у форматі Zoom-конференції.

Засідання круглого столу відбудеться в ауд. 305 першого корпусу Університету і буде доступним для всіх зацікавлених осіб через платформу Zoom.

Представники ЗМІ, які бажають взяти участь у заході, повинні попередньо зареєструватися та отримати підтвердження свого участі. Ми впевнені, що обговорення цієї важливої теми буде корисним для всіх учасників і зацікавить багатьох читачів вашого медіа.

З повагою,

Комітет організації круглого столу

«Гендерна рівність у закладах вищої освіти»

Додаток В

ПОСТ-РЕЛІЗ

В Університеті митної справи та фінансів проведено круглий стіл на тему «Гендерна рівність у закладах вищої освіти». Захід відбувся 24.01.2023 з 11:00 до 15:00 у форматі онлайн на платформі Zoom.

Учасники заходу обговорили проблеми, пов'язані з гендерною нерівністю, з якими зіштовхуються студенти, викладачі та інші співробітники закладів освіти у ході навчального процесу, а також розглянули шляхи її подолання.

Учасниками круглого столу було розглянуто стан гендерної нерівності у вищій освіті в Україні та світі, роль університетів у формуванні гендерної культури та інші актуальні питання.

Учасники заходу одностайно відзначили важливість ролі гендерної рівності у забезпеченні якісної освіти та висловили готовність до подальшої співпраці в цій сфері, а також запропонували конкретні рішення для покращення ситуації з гендерною рівністю в Університеті зокрема та у закладах вищої освіти в Україні в цілому.

Захід був успішним, підтвердженням чого стало висловлювання багатьох нових поглядів на проблему гендерної нерівності в освіті.

Університет митної справи та фінансів відзначає важливість подібних заходів для формування гендерної культури та забезпечення рівних можливостей для всіх студентів, викладачів та співробітників.

Додаток Г

Факт-лист

Назва події: «Круглий стіл на тему «Гендерна рівність у закладах вищої освіти».

Місце проведення: онлайн-конференція на платформі Zoom

Організатор: Ініціативна група студентів ЖР 19-1, ЖР 19-2 спеціальності «Журналістика» факультету управління Університету митної справи та фінансів.

Ціль події: обговорення гендерної рівності у вищій освіті та способів її покращення.

Дата проведення: 24.01.2023, початок об 11:00

Головний спікер: Очередько Орина Андріївна

Розклад заходів: привітання та вступне слово, виступ головного спікера, модерована дискусія, запитання та відповіді від глядачів.

Розмір аудиторії: кількість учасників: в середньому, до 20 осіб (протягом проведення заходу кількість учасників, що приєдналися до Zoom-конференції коливалася від 9 до 36 осіб)

Склад учасників: викладачі, студенти, інші зацікавлені особи.