

Г. В. Бережна,
к. е. н., доцент, членкиня правління ГО "Гендерний креативний простір"
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0596-8534>
О. Р. Чернякова,
аспірант, ДЗВО "Університет менеджменту освіти"
Національної академії педагогічних наук України
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-2040-6144>

DOI: 10.32702/2306-6814.2025.20.284

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

G. Berezhna,
PhD in Economics, Associate Professor, Board Member of NGO "Gender Creative Space"
O. Cherniakova,
Postgraduate student, Educational and Scientific Institute of Management and Psychology,
State Institution of Higher Education "University of Educational Management", Kyiv, Ukraine

ANALYSIS OF PROGRAMS AND INITIATIVES AIMED AT THE PROFESSIONAL
DEVELOPMENT OF WOMEN IN FIELDS WHERE THEY HAVE BEEN
TRADITIONALLY UNDERREPRESENTED: UKRAINE, 2022—2025

У статті досліджено сутність категорії програм та ініціатив професійного розвитку жінок у сферах із низьким рівнем їх представництва. Розкрито їх значення як інструменту гендерної рівності, економічного відновлення та суспільних трансформацій. Авторка акцентує на взаємозв'язку між потребами ринку праці у воєнний і післявоєнний періоди та активізацією освітніх і менторських програм, що стимулюють участь жінок у технічних, транспортних, інженерних та енергетичних галузях. Зроблено висновок, що аналіз цих програм дозволяє виявити як позитивні тенденції, так і бар'єри: від обмеженості ресурсів до впливу стереотипів і браку системної підтримки. Перспективи подальших досліджень пов'язані з оцінкою ефективності таких програм у довгостроковій перспективі та формуванням рекомендацій для інтеграції їх у державну політику.

The article is devoted to an in-depth study of programs and initiatives aimed at promoting the professional development of women in areas where their participation has historically been limited or marginalized. Particular attention is paid to technical, transport, engineering, and energy sectors, which have long been dominated by men but today are becoming strategically important for sustainable economic growth. These programs are considered not only as instruments for the individual empowerment of women but also as tools for achieving broader social goals such as gender equality, economic resilience, and structural transformation of societies.

The analysis emphasizes the strong correlation between labor market demands under wartime conditions and during post-war recovery and the increasing relevance of educational, mentorship, and reskilling projects. Such initiatives create opportunities for women to acquire competitive professional skills, integrate into high-demand sectors, and thereby contribute to reconstruction processes and technological innovation. At the same time, the study draws attention to the fact that the implementation of these programs is often constrained by insufficient financial resources, limited institutional support, and the persistence of traditional gender stereotypes that hinder women's career advancement.

The article also highlights the importance of creating systemic mechanisms to ensure the sustainability of such initiatives, including public-private partnerships, integration into state policies, and international cooperation. The conclusions stress that although positive dynamics can already be observed in terms of inclusivity and capacity-building, the long-term impact of these programs requires careful monitoring and

evaluation. The author suggests that future research should focus on the effectiveness of specific models of professional development, identify best practices for scaling them, and develop policy recommendations for their institutionalization. In this way, such initiatives can evolve from isolated projects into powerful drivers of social and economic modernization.

Ключові слова: гендерна рівність, професійний розвиток жінок, нетрадиційні професії, Україна, програми та ініціативи.

Key words: gender equality, women's professional development, non-traditional professions, Ukraine, programs and initiatives.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Проблема професійного розвитку жінок у сферах із низьким рівнем їх представництва зумовлена як воєнними викликами, так і глобальними трендами гендерної рівності. Попри значний прогрес у забезпеченні гендерної рівності в Україні, жінки все ще залишаються недопредставленими у сферах технологій, будівництва, транспорту та ІКТ, де їх частка серед працівників часто не перевищує 20—30 % (наприклад, у сфері "Інформація та телекомунікації" жінки заробляють на $\approx 38,8$ % менше, ніж чоловіки) [1].

Існують програми й ініціативи — як державні, так і громадські — що спрямовані на професійний розвиток жінок у цих сферах: гранти, навчальні курси, менторські програми (наприклад, "СИЛА ЖІНОК", WoMentor) тощо [2].

Але виникає необхідність системного аналізу цих програм для з'ясування їх ефективності, масштабності, довгострокового впливу та структурних бар'єрів, які обмежують участь жінок у недопредставлених професіях.

Недостатній рівень представленості жінок у цих сферах породжує як індивідуальні, так і соціально-економічні втрати: непрямі витрати, пов'язані зі втраченою продуктивністю та низьким рівнем інновацій, та зниження конкурентоспроможності галузей, які не використовують весь кадровий потенціал. З практичного боку, відсутність чітких методичних стандартів, моніторингу та оцінювання програм розвитку ускладнює планування державної політики й інвестицій у людський капітал.

Отже, проблема полягає у тому, що — незважаючи на наявність численних ініціатив — не вироблено ефективної, інтегрованої системи підтримки професійного розвитку жінок у недопредставлених сферах, яка об'єднує державні органи, громадський сектор і бізнес, із застосуванням інноваційних механізмів та оцінки результатів.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

У працях зарубіжних дослідників К. Голдін [3], Е. Дюфлю [4], М. Хейнігер та К. Імдорф [5] підкреслюється значення освітніх та економічних програм як засобу подолання гендерних стереотипів, розширення досту-

пу жінок до ресурсів, ролі професійної освіти та зв'язку між нею та зайнятістю у передачі горизонтальної гендерної сегрегації на ринок праці. Дослідження К. Голдін [3] демонструє, як історичні зміни у кар'єрних та сімейних ролях жінок впливали на їхні можливості у суспільстві, а Е. Дюфлю [4] аналізує взаємозв'язок між економічним розвитком і розширенням прав жінок. Вивчення професійної освіти та гендерної сегрегації вказує на системні бар'єри для жінок у професійній підготовці, підкреслюючи потребу у комплексних підходах до навчання та розвитку компетенцій [5].

Автори [6] акцентують увагу на специфіці державної політики підтримки зайнятості жінок в умовах воєнного часу та викликаних ними трансформаціях ринку праці. Дані аналітичного звіту [7] підтверджують, що кризові умови особливо впливають на можливості працевлаштування жінок. Поєднання міжнародних досліджень і практичних програм у національному контексті дає змогу формувати комплексну політику підтримки та підвищення економічної активності жінок.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)

Метою дослідження є узагальнення та систематизація програм та ініціатив професійного розвитку жінок у сферах, де вони традиційно були недопредставлені, а також оцінка їхнього впливу на соціально-економічну ситуацію в Україні. Завдання полягає у виявленні ефективних практик, окресленні бар'єрів і перспектив, а також у розробці рекомендацій для формування цілісної державної політики з питань гендерної рівності на ринку праці та у професійній сфері.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

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

По-перше, це економічна обумовленість.

Ринок праці України зазнав значних змін унаслідок повномасштабної війни. Руйнування виробничих потужностей, зміни демографічної структури працездатного населення, мобілізація значної частини чоловіків призвели до структурного дефіциту робочої сили у критично важливих для відбудови країни секторах: будівництві,

транспорті, енергетиці, ІТ, машинобудуванні. За даними Оцінки ринку праці України 2024—2025, у 2024 році дефіцит кадрів у будівництві та енергетиці перевищив 30 % від потреби роботодавців [7]. Це формує об'єктивну необхідність залучення до зазначених сфер нових категорій працівників, зокрема жінок. Приклади програм, поданих у Таблиці 1 (зокрема ініціативи № 1, № 3 та № 5, що орієнтовані на підготовку жінок до роботи в енергетиці та транспорті), підтверджують наявність та ефективність таких підходів.

По-друге, програми професійного розвитку жінок мають важливу соціальну місію: вони спрямовані на подолання історично усталених гендерних стереотипів. Традиційне уявлення про розподіл професій на "жіночі" (освіта, соціальна робота, медицина) та "чоловічі" (будівництво, транспорт, технічні професії) обмежувало можливості жінок у реалізації власного потенціалу в низці сфер [5].

Як зазначає Стаубер, професійне навчання виступає важливим механізмом переосмислення гендерних ролей на ринку праці та у суспільстві загалом [5]. Parreira do Amaral підкреслює, що залучення жінок до нетрадиційних професій руйнує стереотипи про вплив біологічної статі на професійну придатність і відкриває шлях до побудови інклюзивної економіки [5]. Програми, наведені в Таблиці 1 (наприклад, ініціатива №7 із підготовки жінок у сфері ІТ та №9 із навчання у будівельних спеціальностях), демонструють, як практична реалізація таких підходів сприяє зміні гендерних уявлень і розширенню економічних можливостей.

Таким чином, дані Таблиці 1 не лише слугують ілюстрацією поточних практик, а й підтверджують аналітичні висновки цього розділу, показуючи, що ефективні стратегії залучення жінок до нових професій уже застосовуються в Україні та за кордоном, і можуть масштабуватися.

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

На тактичному рівні ці програми спрямовані на задоволення потреб ринку праці через підготовку нових кадрів для дефіцитних секторів економіки, що особливо актуально в умовах післявоєнного відновлення країни [21].

На стратегічному рівні метою є створення в Україні дієвої моделі подолання гендерного дисбалансу в професіях, яка може стати прикладом для інших держав і міжнародних організацій. Таким чином, Україна виконує не лише внутрішньоекономічну задачу, а й робить внесок у глобальне вивчення механізмів подолання гендерних розривів на ринку праці [22].

Плановані результати та очікуваний вплив. Реалізація програм передбачає досягнення як кількісних, так і якісних результатів.

До кількісних результатів належить підвищення частки жінок у технічних, інженерних, транспортних та інших галузях, де їхня присутність є мінімальною. Зокрема, у межах пілотних програм, як-от She Drives, прогнозується зростання частки жінок серед водіїв громадського транспорту з менш як 2 % до 5—7 % протягом кількох років [17].

До якісних результатів слід віднести формування механізмів підтримки кар'єрного розвитку жінок, розвиток культури інклюзивності у професійному середовищі, а також зростання загального інноваційного потенціалу економіки. Дослідження підтверджують, що змішаний за статевою ознакою склад команд сприяє зростанню ефективності, креативності та стійкості організацій [4; 12].

У довгостроковій перспективі очікується зміцнення економічної самостійності жінок, зменшення їхньої соціальної вразливості та зміна суспільних уявлень про гендерні ролі у сфері праці [3; 22].

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

По-перше, кількість програм, що мають чіткий гендерний фокус на підтримці жінок у недопредставлених сферах, залишається недостатньою. Більшість ініціатив або мають загальний характер і не передбачають спеціальних умов для жінок, або концентруються на сферах, де жінки вже традиційно представлені, зокрема у підприємництві чи сфері послуг [4].

По-друге, значною перешкодою є вплив стереотипів і упереджень. Учасниці програм перекваліфікації та професійного навчання відзначають, що стикаються з упередженим ставленням з боку колег-чоловіків, проявами недовіри, насмішок, очікуванням, що вони не зможуть витримати професійного навантаження або швидко залишать "чоловічу" професію [22]. Це підсилює психологічний тиск на жінок, підриває їхню впевненість і знижує ефективність участі у таких програмах.

По-третє, бар'єром є відсутність розгалужених систем менторства, супроводу та соціальної підтримки для жінок у процесі входження до нових для них сфер діяльності. У багатьох випадках жінки залишаються наодинці з викликами адаптації до професійного середовища, що продовжує зберігати традиційно чоловічі норми і цінності [4; 13].

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

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

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

Таблиця 1. Перелік програм, проектів та ініціатив, які спрямовані на професійний розвиток жінок у сферах, де вони були традиційно недопредставлені (період: 2022–2025 роки)

Назва	Мета, етнічний опис	Окремі короткострогові неспетимі ініціативи	Організатори	Формат підтримки
Ініціатива «Монтування соціальних електронік»	Термін реалізації: березень – червень 2025 р. Практичне короткострогове навчання	Окремі короткострогові неспетимі ініціативи	Realizuyte Women in Tech Ukraine та Greenpeace Ukraine за підтримки гуманітарної організації «Людина в біді» та уряду Чехії	
Інші дотичні ініціативи (з підтримкою дорослого населення в цілому (без фокусування на жінках та дітях) або підтримка жінок, однак в інших сферах, ніж фокус дослідження)	Британська Рада			Гранти на міжуніверситетське партнерство
Gender Equality Partnerships / Партнерські гранти для розвитку гендерної рівності				Гранти на міжуніверситетське партнерство Великої Британії та партнерськими закладами в Україні. Фокус реалізації програми в Україні – подолання проблеми недостатнього представництва жінок на керівних посадах у вищій освіті
Програма «Міжнародне mentorство для українських бізнес-лідерок»	В рамках програми міжнародного співробітництва «EUBusiness: відновлення, конкурентоспроможність та інтернаціоналізація МСП», що співфінансується ЄС та урядом Німеччини Міжнародна mentorська програма впроваджується eSpace e.V.			Менторство, воркшопи, нетворкінг, поїздка до Берліна в рамках Berlin Landing Pad
Серія короткострогових професійних курсів для перепідготовки дорослого населення	У 2024 році серія короткострогових курсів була організована в межах проекту «Трансформативне відновлення задля безпеки людей в Україні», який реалізується ПРООН в Україні за фінансової підтримки Уряду Японії* * За два роки підхід ПРООН до короткострогових курсів із перекваліфікації дорослих продемонстрував свою ефективність як механізм підготовки та адаптації нових кадрів в умовах війни. У довгостроковій перспективі ці курси відіграють вирішальну роль у стабілізації та сприянні інклюзивному зростанню економіки України. ПРООН залишається відданою підтримці українського ринку праці як основи для сталого відновлення та довгострокового економічного зростання.			Курси, сертифікація, працевлаштування
Експериментальний проєкт	Експериментальний проєкт щодо організації професійного навчання жінок для працевлаштування у сферах, де вони були традиційно недопредставлені	Ініціативи, які тривають і мають «системний характер» та ті, які завершилися, однак тривали більше, ніж 6 місяців	КМУ (координатори проєкту – Мілекомітні, МОН, Держзайт центр зайнятості)	
Освітня програма «Мрій та досягай»	Підтримка жінок-підприємців у запуску онлайн-бізнесу Спрямована надати постраждалим від війни українським жінкам необхідні підприємницькі та цифрові навички для покращення умов їхнього життя, посилення економічної інтеграції та фінансової безпеки2023–2024 рр.	Цю ініціативу реалізувала громадська організація Impact Force у партнерстві з ООН Жінки, за підтримки Міністерства цифрової трансформації України, офісу з розвитку підприємництва та експорту, національного проєкту ДіяБізнес і фінансування уряду Іспанії та Франції	Ініціатива реалізується ГО «Фундація інституційного розвитку» за ініціативи Міністерства розвитку громад та територій України в партнерстві зі структурою ООН Жінки та за фінансової підтримки уряду Швеції	\$1000, менторство, навчання Освітня програма «Онлайн академія «Мрій та досягай» на платформі Дія. Бізнес (ЦА: жінки, які хочуть створити, розвинути або перевести свій бізнес в онлайн) Проект “Твій драйв, твоя історія” Запуск мережі «Жінки в транспорті»
She Drives	Пілотний проєкт «Розширення професійного потенціалу жінок у сфері пасажирських перевезень» є безплатною програмою, спрямованою на розвиток професійних навичок та подальшого працевлаштування в цій галузі (навчання та працевлаштування водійок автобусів). Охоплює 11 регіонів України. Ключова мета проєкту – не лише навчити водійок, а й забезпечити їхнє працевлаштування до комунальних та приватних підприємств. Мета проєкту – просувати успішні історії молодих гендерних підприємців та працевлаштування жінок, стимулюючи компанії створювати власні програми підготовки фахівців, а жінок звертати увагу на професії у сфері транспорту. (Приємний зазвук завершено)			
Ініціатива «Альянс навичок»	Україна співзале з ЄС та донорами Мета ініціативи – надати можливість перекваліфікації чи кваліфікації понад 180 тис. людей впродовж 3-х років (з червня 2024 р.)	Ініціатива реалізується в партнерстві між урядом України (зокрема Міністерством економіки України), Європейським Союзом, USAID, AFD (Французьке агентство розвитку), Google, іншими донорами, міжнародними організаціями (включаючи структуру ООН) та українським і міжнародним бізнесом.		Підтримка безперервного доступу до освіти та розвитку навичок, зокрема через короткострогові програми професійного навчання. Реалізація плану дій України в межах EU-Ukraine Facility із реформування професійної освіти. Надання можливостей перекваліфікації для молоді, внутрішньо переміщених осіб і вразливих груп. Адаптація стандартів до вимог ЄС. Створення умов для працевлаштування та співпраця з бізнесом у відбудові економіки.

Джерело: сформовано на основі [8; 9; 10; 11; 12; 13; 14; 15; 16; 17; 18; 19; 20;].

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

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

У перспективі подальші дослідження можуть бути зосереджені на:

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

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

Література:

1. Гендерна статистика. Сайт Головного управління статистики у Львівській області. URL: https://lv.ukrstat.gov.ua/ukr/help/gender/description_2_2.htm?utm_ (дата звернення: 03.10.2025).
2. СИЛА ЖІНОК — освітня грантова програма підтримки жіночих ініціатив. Dnipropetrovsk Investment Agency. URL: <https://dia.dp.gov.ua/sila-zhinok-osvitnya-grantova-programa-pidtrimki-zhinochix-iniciativ/> (дата звернення: 03.10.2025).
3. Goldin K. Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity. Princeton: Princeton University Press, 2021. 344 p.
4. Duflo E. Women's Empowerment and Economic Development. National Bureau of Economic Research. URL: <https://www.nber.org/papers/w17702> (дата звернення: 04.10.2025).
5. Heiniger M., Imdorf C. The role of vocational education in the transmission of gender segregation from

education to employment: Switzerland and Bulgaria compared. Journal for Labour Market Research. 2018. № 15. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12651-018-0248-6>

6. Матвєєва Л. Г., Мирза С. С., Лавренюк О. Ю. Державна політика підтримки жіночої зайнятості в умовах воєнного стану. Південноукраїнський правничий часопис. 2024. № 4. С. 20—24. DOI: <https://doi.org/10.32850/sulj.2024.4.4>

7. Дослідження ринку праці 2024—2025: запит бізнесу, виклики та стратегія впливу. Державна служба зайнятості, Helvetas Swiss Intercooperation. 2025. 60 с. URL: https://bit.ly/LaborMarket_UA (дата звернення: 21.09.2025).

8. Gender Equality Partnership Grants. British Council Ukraine. URL: <https://www.britishcouncil.org.ua/gender-equality-partnerships-grants> (дата звернення: 24.09.2025).

9. Міжнародна менторська програма: Українські жінки в бізнесі. Enpact. URL: <https://enpact.org/international-mentoring-program-ukrainian-women-in-business-ukr/> (дата звернення: 24.09.2025).

10. Ініціатива Skills Alliance — €700 мільйонів. EU4Ukraine. URL: <https://eu4ukraine.eu/whats-happening-ua/news-ua/e700-million-skills-alliance-initiative.html> (дата звернення: 24.09.2025).

11. Мрій та досягай. Impact Force. URL: <https://theimpactforce.org/uk/dreamachieve/> (дата звернення: 24.09.2025).

12. Список учасників. Skills Alliance. URL: https://cdn.prod.website-files.com/621f88db25fbf24758792dd8/666c7ed599d4743593a934ba_240613_Skills%-20Alliance_Members.pdf (дата звернення: 24.09.2025).

13. Японія та ПРООН організували серію короткострокових професійних курсів на Київщині, Одещині та Харківщині. UNDP Ukraine. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/press-releases/yaponiya-ta-proon-orhanizuvay-seriyu-korotkostrokovykh-profesinykh-kursiv-na-kyuyivshchyni-odeshchyni-ta-kharkivshchyni> (дата звернення: 24.09.2025).

14. Проєкт "Монтувальниця сонячних електростанцій". Women in Tech Ukraine. URL: <https://women-intech.com.ua/project/montuvalnyczya-sonyachnyh-elektrostantsij/> (дата звернення: 24.09.2025).

15. Про реалізацію експериментального проєкту щодо організації професійного навчання жінок для працевлаштування у сферах, де вони були традиційно недостатньо представлені: Постанова КМУ від 15.11.2024 р. № 1302. Законодавство України: база даних / Верхов. Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1302-2024-%D0%BF#Text> (дата звернення: 24.09.2025).

16. Навчання жінок: професійна підготовка та підвищення кваліфікації. Державна служба зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/profnavch/navchwomen> (дата звернення: 24.09.2025).

17. Онлайн-академія "Мрій та Досягай". Дія.Бізнес. URL: <https://business.dia.gov.ua/education/online-academy> (дата звернення: 24.09.2025).

18. Україна та майже 50 партнерів заснували Skills Alliance на понад 700 млн євро. Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/ukraina-ta-maizhe-50-partneriv-zasnuvali-skills-alliance-na-ponad-700-mln-ievro> (дата звернення: 24.09.2025).

19. Гендерні розриви у муніципальному транспорті: презентація дослідження. Міністерство розвитку громад та територій України. URL: <https://mindev.gov.ua/news/henderni-rozryvy-u-munitsypalnomu-transporti-prezentovano-doslidzhennia> (дата звернення: 24.09.2025).

20. Запуск мережі "Жінки у транспорті". Міністерство розвитку громад та територій України. URL: <https://mindev.gov.ua/news/36480-minrozvitku-dojednalos-do-zapusku-merezi-zinki-u-transporti> (дата звернення: 24.09.2025).

21. Women in the Workplace 2023. Report McKinsey & Company, LeanIn.Org.. New York: McKinsey & Company, October 5, 2023. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace-2023> (дата звернення: 03.10.2025).

22. Репортаж про випускниць She Drives. She Drives та Фондація інституційного розвитку. 2024. URL: <https://www.facebook.com/she.drives.com.ua/videos/1171508911470633/> (дата звернення: 03.10.2025).

References:

1. Website of the Main Department of Statistics in Lviv Region (2025), "Gender Statistics", available at: https://lv.ukrstat.gov.ua/ukr/help/gender/description_2_2.htm?utm_ (Accessed 03 October 2025).

2. Dnipropetrovsk Investment Agency (2025), "SILA ZHINOK — educational grant program supporting women's initiatives", available at: <https://dia.dp.gov.ua/sila-zhinok-osvitnya-grantova-programa-pidtrimki-zhinochix-iniciativ/> (Accessed 03 October 2025).

3. Goldin, K. (2021), Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity, Princeton University Press, Princeton, USA.

4. Duflo, E. (2025), "Women Empowerment and Economic Development", Journal of Economic Literature, National Bureau of Economic Research, available at: <https://www.nber.org/papers/w17702> (Accessed 04 October 2025).

5. Heiniger, M. and Imdorf, C. (2015), "The role of vocational education in the transmission of gender segregation from education to employment: Switzerland and Bulgaria compared", Journal for Labour Market Research, vol. 15. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12651-018-0248-6>

6. Matvieieva, L. H., Myrza, S. S. and Lavreniuk, O. Yu. (2024), "State policy to support women's employment during martial law", Pivdennoukrains'kyj pravnychyj chasopys, vol. 4, pp. 20—24. DOI: <https://doi.org/10.32850/sulj.2024.4.4>

7. State Employment Service, Helvetas Swiss Intercooperation (2025), "Labour Market Assessment of Ukraine 2024—2025", 60 p., available at: https://bit.ly/LaborMarket_UA (Accessed 21 September 2025).

8. British Council Ukraine (2025), "Gender Equality Partnership Grants", available at: <https://www.britishcouncil.org.ua/gender-equality-partnerships-grants> (Accessed 24 September 2025).

9. Enpact (2025), "International Mentoring Program: Ukrainian Women in Business", available at: <https://enpact.org/international-mentoring-program-ukrainian-women-in-business-ukr/> (Accessed 24 September 2025).

10. EU4Ukraine (2025), "Skills Alliance Initiative — € 700 Million", available at: <https://eu4ukraine.eu/whats->

happening-ua/news-ua/e700-million-skills-alliance-initiative.html (Accessed 24 September 2025).

11. Impact Force (2025), "Dream & Achieve", available at: <https://theimpactforce.org/uk/dreamachieve/> (Accessed 24 September 2025).

12. Skills Alliance (2025), "Members List", available at: https://cdn.prod.website-files.com/621f88db25fbf24758792dd8/666c7ed599d4743593a934ba_240613_Skills%20Alliance_Members.pdf (Accessed 24 September 2025).

13. UNDP Ukraine (2025), "Japan and UNDP organized a series of short-term professional courses in Kyiv, Odesa, and Kharkiv regions", available at: <https://www.undp.org/uk/ukraine/press-releases/yaponiya-ta-proon-orhanizuvaty-seriyu-korotkostrokovykh-profesiynykh-kursiv-na-kyivshchyni-odeshchyni-ta-kharkivshchyni> (Accessed 24 September 2025).

14. Women in Tech Ukraine (2025), "Project 'Solar Power Plant Installer'", available at: <https://womenintech.com.ua/project/montuvalnyczya-sonyachnyh-elektrostantsij/> (accessed: 24 September 2025).

15. Cabinet of Ministers of Ukraine (2024), Resolution "On the implementation of a pilot project to organize professional training for women for employment in areas where they have traditionally been underrepresented", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1302-2024-%D0%BF#Text> (Accessed 24 September 2025).

16. State Employment Center (2025), "Women's Training: Professional Preparation and Skills Upgrading", available at: <https://www.dcz.gov.ua/profnavch/navchwomen> (Accessed 24 September 2025).

17. Diia.Business (2025), "Online Academy "Dream and Achieve"", available at: <https://business.diia.gov.ua/education/online-academy> (Accessed 24 September 2025).

18. Government portal (2025), "Ukraine and nearly 50 partners founded Skills Alliance for over ^700 million", available at: <https://www.kmu.gov.ua/news/ukraina-ta-maizhe-50-partneriv-zasnuvaly-skills-alliance-na-ponad-700-mln-ievro> (Accessed 24 September 2025).

19. Ministry for Development of Communities and Territories of Ukraine (2025), "Gender Gaps in Municipal Transport: Research Presentation", available at: <https://mindev.gov.ua/news/henderni-rozryvy-u-munitsypalnomu-transporti-prezentovano-doslidzhennia> (Accessed 24 September 2025).

20. Ministry for Development of Communities and Territories of Ukraine (2025), "Launch of the Network "Women in Transport"", available at: <https://mindev.gov.ua/news/36480-minrozvitku-dojednalos-do-zapusku-merezi-zinki-u-transporti> (Accessed 24 September 2025).

21. McKinsey & Company, LeanIn.Org. (2023), "Women in the Workplace 2023", available at: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace-2023> (Accessed 03 October 2025).

22. She Drives and the Institutional Development Foundation (2024), "Report on Graduates of She Drives", available at: <https://www.facebook.com/she.drives.com.ua/videos/1171508911470633/> (Accessed 03 October 2025).

Стаття надійшла до редакції 06.10.2025 р.