

УДК

№ держреєстрації 0124U003241

Інв. №

Київська міська державна адміністрація
Комунальна науково-дослідна установа
"Науково-дослідний інститут соціально-економічного розвитку міста"
(КНДУ "НДІРоМ")
03061, м. Київ, вул. Героїв Севастополя, 37-А;
тел. (044) 202-14-01, факс (044) 202-14-08

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор КНДУ "НДІРоМ"

д. мед. н., проф.

_____ С.А. Павловський

ЗВІТ

ПРО НАУКОВО-ДОСЛІДНУ РОБОТУ
ГЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІД ЧАС
ВІЙНИ ТА ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ

Науковий керівник НДР

А.Ю. Лаба

2024

СПИСОК АВТОРІВ

Зав. відділу соціологічних досліджень,
моніторингу, оцінки та гендерного
інтегрування

Н. Дмитрук

Виконавці:

Провідний науковий співробітник

Н. Свідерська

Науковий співробітник

Т. Загоруйко

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
1. ОЦІНКА МЕШКАНЦЯМИ КИЄВА СУЧАСНОГО СТАНУ ДОТРИМАННЯ РІВНИХ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ ЧОЛОВІКІВ ТА ЖІНОК У МІСТІ – В ЦІЛОМУ ТА У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ.....	12
2. СПРИЙНЯТТЯ МЕШКАНЦЯМИ КИЄВА ПЕРШОЧЕРГОВИХ ЗАВДАНЬ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОМФОРТНОГО ПРОЖИВАННЯ ЛІТНІХ ЛЮДЕЙ У МІСТІ.....	35
3. СПРИЙНЯТТЯ КИЯНАМИ ТА КИЯНКАМИ ГЕНДЕРНИХ РОЛЕЙ ТА ЇХ ТРАНСЛЯЦІЯ В ОСОБИСТОМУ ЖИТТІ.....	40
4. ОЦІНКА КИЯНАМИ ТА КИЯНКАМИ РІВНЯ ЇХНЬОЇ ЗАЙНЯТОСТІ САМООСВІТОЮ І САМОРОЗВИТКОМ ТА ЇХНЬОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ ВЛАСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ.....	62
5. ОЦІНКА КИЯНАМИ І КИЯНКАМИ РІВНЯ БЕЗПЕЧНОСТІ ГРОМАДСЬКИХ ПРОСТОРІВ СТОЛИЦІ.....	73
ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ.....	85

ВСТУП

З початком повномасштабного вторгнення кожен українець та кожна українка стали свідками та учасниками трансформації процесів, де людський капітал відіграє найвищу цінність. Людський капітал (Human capital, World Bank) - комбінація знань, навичок, здоров'я та соціального захисту, що впливає на потенціал і спроможність людини до генерації більшого економічного заробітку, розвитку і збагачення країни¹. Адаптуючи визначення «людський капітал» до умов воєнного стану в Україні, важливо додати і спроможність жінок і чоловіків до участі у процесах відновлення.

У 2018 році Світовий банк вперше провів дослідження «Оцінка індексу людського капіталу» (The Human Capital Index). Ця глобальна ініціатива покликана допомогти прискоренню здійснення більш масштабних та ефективних інвестицій в людей заради зміцнення соціальної справедливості та росту економіки. Індекс людського капіталу вимірює майбутній обсяг людського ресурсу, який включає рівень знань, компетенцій, стан здоров'я, що матимуть народжені діти на момент досягнення 18-річного віку.

Розвиток людського капіталу має суттєвий вплив на економічний стан країни. Адже саме розвиток людського капіталу є складним процесом, який поєднує державні заходи щодо розвитку освіти, охорони здоров'я, екологічні програми, впровадження інформаційних та цифрових підходів.

При формуванні стратегії розвитку людського капіталу в умовах відновлення необхідно враховувати досвід Балканських країн. Відповідно до цього досвіду суттєвими макроекономічними проблемами, на які програми зовнішньої допомоги мали мінімальний вплив, стали: високий рівень безробіття (понад 30%), зростаючий неформальний сектор економіки, низький рівень внутрішніх інвестицій та заощаджень, а також слабкі темпи відновлення промислового виробництва. І як наслідок обмежені можливості для працевлаштування демобілізованих з армії та біженців, які поверталися на

¹ <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital/brief/about-hcp>.

батьківщину. Таким чином, програма післявоєнної реконструкції для України мала б передбачати застосування спеціальних інструментів відновлення і модернізації промисловості, як ключової сфери для генерування потоку доходів і збільшення зайнятості населення. Саме такий підхід гарантуватиме створення механізмів само-підтримуючого економічного зростання та генерування нових робочих місць у післявоєнній економіці.

Українські реалії - це масштабна міграція фахівців і молоді, людські воєнні втрати і – при цьому – потреба у фаховому та інтелектуальному людському потенціалі для відбудови та формування економіки. За результатами дослідження «Людський капітал України: поточний стан, виклики, можливі рішення» у найближчі 10 років Україна може втратити до 255 мільярдів доларів через негативний вплив війни на людський капітал в країні. Наприклад, відновлення освітнього сектора потребує 8% ВВП України².

Згідно звіту Міжнародної організації з міграції ООН (МОМ), станом на лютий 2024 року понад 14,6 мільйона людей (40% відсотків від загального населення України) потребують певної гуманітарної допомоги, а 2,2 мільйона біженців потребують допомоги перебуваючи в інших країнах. За два роки після повномасштабного вторгнення понад 14 мільйонів людей (майже 1/3 населення України) покинули свої домівки. Близько 3,7 мільйона людей залишаються переміщеними особами в Україні, а майже 6,5 мільйонів є біженцями по всьому світу. Понад 4,5 мільйона повернулися додому на сьогоднішній день або з-за кордону, або з переміщення всередині країни³.

Через різні підходи до оцінки статусу і підрахунків показники можуть коливатися, але вони дають уявлення про загальні цифри. Понад 80% вимушених мігрантів – жінки, третина з них – віком 25-49 років. Близько 70% з них мають вищу або незакінчену вищу освіту — порівняно з 29% осіб, старших за 25 років, що мають вищу освіту в середньому по Україні. Отже, ми говоримо про

² <https://rubryka.com/2023/10/26/komanda-tsentr-ekonomichnogo-vidnovlennya-doslidyly-lyudskiy-kapital-ukrayiny-navishho-tse-rishennya/>.

³ <https://www.iom.int/news/millions-assisted-millions-more-still-need-two-years-ukraine-war-says-iom>.

економічно активних, освічених жінок, більшість із яких мають дітей і вивезли їх від війни в безпечні умови, а також можуть народжувати дітей. Тобто йдеться про реальний і потенційний потенціал держави. Для комплексного розвитку людського капіталу під час війни та повоєнного відновлення необхідно враховувати гендерні аспекти.

Дослідження «reSCORE Україна 2023. Індекс SCORE для стійкості, відновлення та відбудови» визначило індекс людського капіталу для відновлення України. У 2023 році він становить 6,4 за десятибальною шкалою. Індекс складається з капіталу здоров'я (6,0), капіталу адаптивності (6,5) та громадського капіталу (6,6)⁴. Один із висновків дослідження фокусується на тому, що соціальна толерантність, особливо до ЛГБТКІ+, ромської спільноти, стосується побудови інклюзивного суспільства, заснованого на правах людини. Важливо інвестувати у відносини співпраці між різними групами, такими як спільні академічні чи професійні програми, центри підтримки сім'ї, створювати позитивний медіа-контент, який зменшуватиме стереотипи та упередження щодо меншин.

Соціальна інклюзія, дотримання прав людини, гендерна рівність повинні бути важливими принципами для відновлення країни. За даними НБУ щодо ділових очікувань підприємств, саме нестача кваліфікованих кадрів є на 5-му місці серед факторів, котрі обмежують зростання виробництва⁵.

Якщо аналізувати нестачу фахівців за сферами діяльності, то вона нерівномірна: найбільше їх потребує добувна промисловість, будівництво, транспорт та зв'язок. Водночас підприємства торгівлі та інших видів діяльності очікують збільшення кількості працівників. Очевидно, що саме на ці галузі ляже найбільше навантаження в період повоєнної відбудови країни, а в довгостроковій перспективі кадрові потреби різних секторів економіки залежатимуть від перебігу війни.

⁴ https://api.scoreforpeace.org/storage/pdfs/PRE_reSCORE2023_Launch_UKR.pdf.

⁵ https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/BOS_2023-Q4.pdf?v=6.

Наша країна перебувала в стані демографічної кризи ще до початку вторгнення. Масова вимушена міграція і смертність через війну пришвидшили скорочення чисельності населення. За прогнозом Інституту демографії до 2033 року населення України в межах географічних кордонів 1991 року оцінюється від 26 до 35 мільйонів осіб. Навіть за умови повернення українців з-за кордону, Україна матиме потенційний дефіцит робочої сили у 3,1–4,5 млн осіб, який неможливо подолати винятково внутрішніми ресурсами. Політика розвитку людського капіталу має бути спрямована на утримання й розвиток працездатного населення та молоді в Україні, повернення українців з-за кордону і, безумовно, на залучення іноземної робочої сили.

Оперативно реагуючи на тренди і виклики, Європейський Союз надає всебічну допомогу у розвитку жіночого бізнесу й молодіжного підприємництва, активно підтримує розвиток стартапів та інновацій. 18 березня 2024 року, Кабінет Міністрів України затвердив План для Ukraine Facility, який є основою для реалізації програми фінансової підтримки України від Європейського Союзу протягом 2024-2027 років⁶.

Серед напрямків Плану в рамках Ukraine Facility є розвиток людського капіталу, який передбачає розбудову безпечного та інклюзивного освітнього середовища для доступу до якісної освіти, трансформацію професійної освіти, удосконалення системи реабілітації осіб з інвалідністю, покращення охорони здоров'я, гендерної рівності, реалізацію житлових програм на кшталт доступної іпотеки «єОселя», реформу соціального захисту, створення сталої системи переходу від військової служби до цивільного життя, розробку демографічної та міграційної стратегій, пенсійну реформу. Також, однією з реформ передбачене питання покращення системи соціальної інфраструктури та деінституціоналізація догляду за дітьми, особами з інвалідністю та особами похилого віку.

⁶ <https://www.ukrainefacility.me.gov.ua/>.

Гендерна нерівність проявляється у соціально-трудових відносинах необґрунтованій різниці в оплаті праці та можливостях кар'єрного зростання між чоловіками та жінками, а також у безпідставних відмінностях в умовах праці та організації робочого часу, вимогах до найму на роботу. Одним із чинників гендерних розривів на ринку праці є нерівномірний розподіл домашніх обов'язків, який часто спонукає жінок обирати чи переходити на менш оплачувану роботу. Стереотипи щодо гендерних ролей, що саме жінки повинні займатися домашніми справами та вихованням дітей, приводять до того, що жінки заробляють менше й витрачають на домашню роботу вдвічі більше часу, ніж чоловіки.

В Україні спостерігається значний розрив в оплаті між жінками і чоловіками. У зв'язку з воєнними діями, Державна служба статистики не має можливості проводити відповідні обстеження в повній мірі, та у 2021 р. у жінок середньомісячна заробітна плата була на 18,4 % нижча, ніж відповідний показник у чоловіків. Схвалена Кабінетом міністрів України Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року має на меті не тільки осучаснити трудове законодавство, щоб забезпечити рівну оплату праці, а й змінити фундаментальний світогляд жінок і чоловіків⁷.

План реалізації Стратегії передбачає подолання стереотипів і дискримінації за ознакою статі, вдосконалення законодавства про рівну оплату праці, створення умов для зручного поєднання сімейних та професійних обов'язків.

Війна посилила гендерні стереотипи щодо соціальних ролей: частина чоловіків та певна кількість жінок вступили до лав ЗСУ, Національної гвардії та територіальної оборони. Проте, як і раніше, жінки виконують функції виховання дітей, догляду за людьми похилого віку, людьми з інвалідністю, але вже в надзвичайних життєвих обставинах (відсутність електроенергії, води, зв'язку, руйнування житла тощо). Це вимагає від жінок значних зусиль, психологічної

⁷ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-%D1%80#Text>.

стійкості, життєвої винахідливості та витривалості. Жінки частіше ставлять пріоритети проблеми, пов'язані з виживанням сім'ї, відмовляються від власної кар'єри та інших способів самореалізації. Жінки також активно долучилися до волонтерської та громадської діяльності. Зростає психологічна напруга в сім'ях, що часто призводить до погіршення стосунків. Збільшується кількість різних форм насильства - фізичного, економічного, психологічного. Також, зберігається проблема безробіття серед жінок. За даними Державної служби зайнятості України станом на 01 квітня 2023 р., мали статус офіційно зареєстрованого безробітного 137,3 тис осіб, з них чоловіки становили 28 %, жінки – 72 %.

За даними Державної служби зайнятості, значно більший процент серед безробітних жінок, аніж чоловіків, можна пояснити тим, що зменшилася реєстрація безробітних. Зміни в умовах при реєстрації в Державних центрах зайнятості, зокрема скорочення термінів перебування на обліку та обсягів виплат допомоги по безробіттю, а також дія обов'язкової умови – відмітки про військовий облік, змушує більшість безробітних чоловіків самостійно шукати вакансії або ж обирати неформальну зайнятість. Крім того, чоловіки, які проходять військову службу (на умовах строкової служби, мобілізації або контракту), вважаються задіяними в економічній діяльності країни.

У процесі пошуку роботи попит на професії, де традиційно переважають жінки чи чоловіки майже не змінився. Не змінився гендерний стереотип щодо розподілу професій на «чоловічі» та «жіночі». Значний рівень безробіття серед жінок в умовах воєнного стану, змушує до неформальної зайнятості без офіційного оформлення трудових відносин, гідної заробітної плати та за відсутності соціальної захищеності. Очікується, що бідність та залежність від соціальних виплат, особливо серед зростаючого числа домогосподарств, очолюваних жінками, збільшуватимуться. Така ситуація посилює тенденцію, що жінки шукатимуть можливості роботи та життя за кордоном. А це, своєю чергою, призведе до подальших утрат людського капіталу.

Усунення гендерних розривів у сфері зайнятості вимагає цілеспрямованих змін в освітній сфері. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти

до 2030 року є значним прогресом щодо подолання гендерним стереотипів при виборі професій дівчатами та хлопцями професії, що приводить до гендерної сегрегації у виборі напрямків навчання, конкурентоспроможності на ринку праці⁸. Потребує приведення змісту та рівня якості професійно-технічної освіти запитам і потребам ринку праці, потребам роботодавців та економіки, особливо під час відновлення. Також необхідно розпочати інформаційну кампанію з метою популяризації робітничо-технічних професій.

Через прямі воєнні втрати переважно серед працездатних чоловіків в Україні варто очікувати збільшення ваги жіночої праці. Повномасштабна війна створює запит на пришвидшення встановлення гендерної рівності у сфері зайнятості. Тому досить важливим є створення державних програм, які б забезпечували жінкам можливість отримувати новий досвід та знання, а також моральну підтримку в процесі оволодіння новою професією або перекваліфікації, та паралельно забезпечувати умови для поєднання сімейних та професійних обов'язків.

Гендерна рівність на ринку праці сприятиме швидшому відновленню економічного зростання, підвищенню стабільності економіки, активізації повоєнного відновлення, та сприятиме розвитку людського капіталу в цілому. Пріоритети і завдання післявоєнної відбудови України мають тісно пов'язуватися із завданнями інтеграції до ЄС. За прикладом Балканських країн, Україні та ЄС варто гармонізувати програму післявоєнної реконструкції із завданнями повноправного членства в ЄС. Майбутнє членство України в ЄС потребує відповідних змін у роботі з людським капіталом. Йдеться не лише про грошову підтримку для відновлення і забезпечення макрофінансової стабільності, а й про кооперацію з партнерами у царині інвестицій, обміну досвідом та науковими розробками, гармонізацію підходів до набуття навичок та підвищення кваліфікації робочої сили, посилення інституційної

⁸ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>.

спроможності, підтримки торгівлі, інтеграцію в глобальні ланцюги доданої вартості, подолання бідності, покращення якості освіти й медицини.

Опитування проводилося з 22 квітня по 4 травня 2024 року; всього було опитано 2002 респондента у віці 18 років та старше. Стандартні відхилення при достовірних 95% співвідношенні змінних від 0,1:0,9 до 0,5:0,5 складають 1,4-2,3%. Метод отримання інформації: особисте інтерв'ю «віч-на-віч» за місцем проживання респондента.

1. ОЦІНКА МЕШКАНЦЯМИ КИЄВА СУЧАСНОГО СТАНУ ДОТРИМАННЯ РІВНИХ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ ЧОЛОВІКІВ ТА ЖІНОК У МІСТІ – В ЦІЛОМУ ТА У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ

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

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

Таблиця 1.1. Розподіл відповідей на запитання

**«Як Ви вважаєте, наскільки в теперішній час в умовах воєнного стану в цілому забезпечено рівні права та можливості чоловіків і жінок в Україні та в місті Києві? Оцініть, будь ласка, за 5-бальною шкалою, де 1 бал – рівні права та можливості чоловіків та жінок взагалі не забезпечуються, 5 – рівні права та можливості чоловіків і жінок повністю забезпечуються»,
% від кількості респондентів, які відповіли на запитання**

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

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

Таблиця 1.2. Розподіл відповідей на запитання
«Як Ви вважаєте, наскільки в теперішній час в умовах воєнного стану в цілому забезпечено рівні права та можливості чоловіків і жінок в Україні та в місті Києві? Оцініть, будь ласка, за 5-бальною шкалою, де 1 бал – рівні права та можливості чоловіків та жінок взагалі не забезпечуються, 5 – рівні права та можливості чоловіків і жінок повністю забезпечуються»
в залежності від статі респондентів
% від кількості респондентів відповідної статі, які відповіли на запитання

	<i>Середня оцінка, балів</i>		
	<i>Чоловіки</i>	<i>Жінки</i>	<i>ВСІ ОПИТАНІ</i>
Забезпеченість рівних прав та можливостей чоловіків та жінок <u>в Україні</u>	3,80	3,65	3,72
Забезпеченість рівних прав та можливостей чоловіків та жінок <u>в місті Києві</u>	3,92	3,79	3,85

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

Таблиця 1.3. Розподіл відповідей на запитання
«Як Ви вважаєте, наскільки в теперішній час в умовах воєнного стану в цілому забезпечено рівні права та можливості чоловіків і жінок в Україні та в місті Києві? Оцініть, будь ласка, за 5-бальною шкалою, де 1 бал – рівні права та можливості чоловіків та жінок взагалі не забезпечуються, 5 – рівні права та можливості чоловіків і жінок повністю забезпечуються»
в залежності від віку респондентів
% від кількості респондентів відповідного віку, які відповіли на запитання

	Середня оцінка, балів					ВСІ ОПИ- ТАНІ
	Вікові категорії респондентів					
	18-29 років	30-44 років	45-59 років	60 років та більше		
Забезпеченість рівних прав та можливостей чоловіків та жінок в Україні	3,77	3,65	3,76	3,73	3,72	

Забезпеченість рівних прав та можливостей чоловіків та жінок <u>в місті Києві</u>	3,90	3,76	3,91	3,85	3,85
---	------	------	------	------	-------------

Таблиця 1.4. Розподіл відповідей на запитання

«Як Ви вважаєте, наскільки в теперішній час в умовах воєнного стану в цілому забезпечено рівні права та можливості чоловіків і жінок в Україні та в місті Києві? Оцініть, будь ласка, за 5-бальною шкалою, де 1 бал – рівні права та можливості чоловіків та жінок взагалі не забезпечуються, 5 – рівні права та можливості чоловіків і жінок повністю забезпечуються»

в залежності від освіти респондентів

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

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

Водночас такі відмінності спостерігаються серед різних категорій респондентів за характером зайнятості та майновим станом. Зокрема, помітно вищі оцінки забезпеченості рівних прав та можливостей чоловіків і жінок в Києві порівняно з усіма опитаними дали студенти (4,03 балів), власники бізнесу (4,00 балів) та працівники приватних підприємств (установ, організацій) (3,97 балів). Нижче, ніж в цілому всі опитані, оцінили стан забезпеченості рівних прав і можливостей чоловіків та жінок в Києві безробітні (3,27 балів); респонденти, які ведуть домашнє господарство (3,55 балів); та респонденти, які перебувають у декретній відпустці (3,68 балів) (табл. 1.5).

Таблиця 1.5. Розподіл відповідей на запитання
«Як Ви вважаєте, наскільки в теперішній час в умовах воєнного стану в цілому
забезпечено рівні права та можливості чоловіків і жінок в Україні та в місті
Києві? Оцініть, будь ласка, за 5-бальною шкалою, де 1 бал – рівні права та
можливості чоловіків та жінок взагалі не забезпечуються, 5 – рівні права та
можливості чоловіків і жінок повністю забезпечуються»
в залежності від характеру зайнятості респондентів, % від кількості
респондентів
з відповідним характером зайнятості, які відповіли на запитання

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

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

Вказані соціально-демографічні відмінності в оцінці забезпеченості рівних прав і можливостей чоловіків та жінок в Києві майже у всіх випадках є

характерними і для оцінки ситуації в Україні в цілому, але з урахуванням того, що оцінки для України є завжди дещо нижчими за оцінки для міста Києва.

Таблиця 1.6. Розподіл відповідей на запитання
«Як Ви вважаєте, наскільки в теперішній час в умовах воєнного стану в цілому
забезпечено рівні права та можливості чоловіків і жінок в Україні та в місті
Києві? Оцініть, будь ласка, за 5-бальною шкалою, де 1 бал – рівні права та
можливості чоловіків та жінок взагалі не забезпечуються, 5 – рівні права та
можливості чоловіків і жінок повністю забезпечуються»
в залежності від майнового класу, до якого відносять себе респонденти
% від кількості респондентів, які відносять себе до відповідного майнового класу

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

Згідно з результатами опитування, більшість мешканців Києва вважають, що «ролі чоловіка та жінки у суспільстві та у сім'ї відрізняються.» Повністю або скоріше погоджуються з такими судженнями приблизно 63% респондентів, тоді як частково погоджуються, а частково не погоджуються – 18-19%, а повністю або скоріше не погоджуються – лише 15-16% опитаних (табл. 1.7).

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

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

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

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

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

про те, що *«в цілому в Києві жінки мають менше можливостей зробити успішну кар'єру, ніж чоловіки»*. Повністю або скоріше погоджуються з вказаним судженням 26,7% опитаних, а повністю або скоріше не погоджуються – 50,0% опитаних (середній бал погодження із судженням – 2,58 балів за 5-бальною шкалою) (табл. 1.7).

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

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

Згідно з результатами опитування, серед киян немає одностайної думки стосовно того, чи відрізняються ролі чоловіки та жінки в державному управлінні, та щодо доцільності дотримання балансу представленості чоловіків та жінок в органах влади. Зокрема, із судженням про те, що *«ролі чоловіка та жінки у державному управлінні відрізняються»*, погоджуються (повністю або скоріше) 41,5% опитаних, а не погоджуються (повністю або скоріше) 30,1% опитаних

(середній бал погодження із цим судженням – 3,13 балів за 5-бальною шкалою). Із судженням, що «дотримання балансу представленості чоловіків та жінок у складі органів влади не є принциповим та може зашкодити ефективності управління», погоджуються (повністю або скоріше) 31,4% опитаних, а не погоджуються (повністю або скоріше) – 32,5% опитаних (середній бал погодження з вказаним судженням – 2,96 балів за 5-бальною шкалою) (табл. 1.7). Спостерігається чітка тенденція до зростання рівня підтримки двох згаданих суджень із зростанням віку респондентів (табл. 1.9).

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

	Оцінка, балів					Важко відповісти	Середня оцінка, балів
	1	2	3	4	5		
Ролі чоловіка та жінки у суспільстві відрізняються	6,5	9,8	17,6	30,0	33,2	2,8	3,76
Ролі чоловіка та жінки у сім'ї відрізняються	6,7	8,6	19,0	30,1	32,8	2,7	3,76
В сучасному суспільстві об'єктивно існують «чоловічі» та «жіночі» професії	6,2	10,5	21,7	29,0	29,5	3,1	3,67
При виборі майбутньої професії дитини необхідно враховувати, наскільки ця професія відповідає статі дитини	11,8	15,4	20,5	23,7	22,4	6,1	3,31
В цілому в Києві за одну ту саму роботу жінки отримують меншу оплату, ніж чоловіки	20,0	21,6	16,5	17,4	14,5	9,9	2,83
В цілому в Києві жінки мають менше можливостей зробити успішну кар'єру, ніж чоловіки	25,9	24,1	18,0	17,7	9,0	5,2	2,58
Ролі чоловіка та жінки у державному управлінні відрізняються	14,3	15,8	21,3	26,5	15,0	7,1	3,13
Дотримання балансу представленості чоловіків та жінок у складі органів влади не є принциповим та може зашкодити ефективності управління	14,4	18,1	23,9	19,7	11,7	12,2	2,96

В теперішніх умовах жінки та чоловіки мають рівні можливості для досягнення лідерських позицій у різних сферах суспільного життя	3,7	9,4	21,3	30,8	27,5	7,3	3,74
--	-----	-----	------	------	------	-----	-------------

Таблиця 1.8. Розподіл відповідей на запитання «Наскільки Ви погоджуєтесь чи не погоджуєтесь з наступними судженнями за 5-бальною шкалою, де 1 бал – повністю не погоджуюсь, а 5 балів – повністю погоджуюсь?»

в залежності від статі респондентів

% від кількості респондентів відповідної статі, які відповіли на запитання

	<i>Середня оцінка, балів</i>		
	<i>Чоловіки</i>	<i>Жінки</i>	<i>ВСІ ОПИТАНІ</i>
Ролі чоловіка та жінки у суспільстві відрізняються	3,67	3,82	3,76
Ролі чоловіка та жінки у сім'ї відрізняються	3,72	3,79	3,76
В сучасному суспільстві об'єктивно існують «чоловічі» та «жіночі» професії	3,66	3,68	3,67
При виборі майбутньої професії дитини необхідно враховувати, наскільки ця професія відповідає статі дитини	3,27	3,35	3,31
В цілому в Києві за одну ту саму роботу жінки отримують меншу оплату, ніж чоловіки	2,64	2,99	2,83
В цілому в Києві жінки мають менше можливостей зробити успішну кар'єру, ніж чоловіки	2,42	2,69	2,58
Ролі чоловіка та жінки у державному управлінні відрізняються	2,99	3,24	3,13
Дотримання балансу представленості чоловіків і жінок у складі органів влади не є принциповим та може зашкодити ефективності управління	2,90	3,00	2,96
В теперішніх умовах жінки та чоловіки мають рівні можливості для досягнення лідерських позицій у різних сферах суспільного життя	3,85	3,66	3,74

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

	Середня оцінка, балів				
	Вікові категорії респондентів				ВСІ ОПИ ТАНІ
	18-29 років	30-44 років	45-59 років	60 років та більше	
Ролі чоловіка та жінки у суспільстві відрізняються	3,63	3,77	3,77	3,81	3,76
Ролі чоловіка та жінки у сім'ї відрізняються, – хочемо ми цього, чи ні	3,60	3,74	3,77	3,86	3,76
В сучасному суспільстві об'єктивно існують «чоловічі» та «жіночі» професії	3,43	3,68	3,77	3,70	3,67
При виборі майбутньої професії дитини необхідно враховувати, наскільки ця професія відповідає статі дитини	2,88	3,31	3,39	3,51	3,31
В цілому в Києві за одну ту саму роботу жінки отримують меншу оплату, ніж чоловіки	2,64	2,73	2,86	3,07	2,83
В цілому в Києві жінки мають менше можливостей зробити успішну кар'єру, ніж чоловіки	2,46	2,44	2,55	2,84	2,58
Ролі чоловіка та жінки у державному управлінні відрізняються	3,03	3,06	3,14	3,27	3,13
Дотримання балансу представленості чоловіків та жінок у складі органів влади не є принциповим та може зашкодити ефективності управління	2,81	2,94	2,98	3,05	2,96
В теперішніх умовах жінки та чоловіки мають рівні можливості для досягнення лідерських позицій у різних сферах суспільного життя	3,80	3,72	3,76	3,72	3,74

Згідно з результатами дослідження, трьома основними категоріями опитаних киян за характером зайнятості є наймані працівники приватного сектору (30,6% опитаних); пенсіонери (за віком або інвалідністю) (25,9%) та працівники державного або комунального сектору (17,6%). Самозайняті працівники становлять 7,4% від усіх опитаних, студенти – 5,1%, безробітні та особи, які перебувають у декретній відпустці, – по 3,6%, власники бізнесу (мають найманих працівників) – 2,5% (табл. 1.10).

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

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

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

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

% від кількості респондентів відповідної статі, які відповіли на запитання

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

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

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

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>% від кількості респондентів, які працюють</i>
Так, працюю тільки за професією (спеціальністю), яку отримав(отримала) раніше	44,3
Працюю за спеціальністю, яку отримав (отримала) раніше, але паралельно працюю за іншою спеціальністю (іншими спеціальностями)	6,8
Ні, я не працюю за професією (спеціальністю), яку отримав (отримала) раніше	46,5
Відмова від відповіді	2,4

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

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

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

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

в залежності від віку респондентів

% від кількості респондентів відповідного віку, які працюють

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

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

в залежності від освіти респондентів

% від кількості респондентів з відповідною освітою, які працюють

	<i>Освіта респондентів</i>			<i>ВСІ ОПИТАНІ</i>
	<i>Повна загальна середня або професійно-технічна</i>	<i>Базова вища</i>	<i>Повна вища</i>	
Так, працюю тільки за професією (спеціальністю), яку отримав(ла) раніше	31,7	37,2	49,5	44,3
Працюю за спеціальністю, яку отримав (отримала) раніше, але паралельно працюю за іншою спеціальністю	8,5	4,6	6,9	6,8
Ні, я не працюю за професією спеціальністю), яку отримав (отримала) раніше	57,0	55,3	41,5	46,5
Відмова від відповіді	2,8	2,8	2,1	2,4

Таблиця 1.16. Розподіл відповідей на запитання «Чи працюєте Ви тепер за професією (спеціальністю), яку Ви отримали раніше?»

в залежності від характеру зайнятості респондентів

% від кількості працюючих респондентів з відповідним характером зайнятості

	<i>Характер зайнятості респондентів</i>				<i>ВСІ ОПИТАНІ</i>
	<i>Працюю на державному чи комунальному підприємстві (в установі, організації)</i>	<i>Працюю на приватному підприємстві (в установі, організації)</i>	<i>Власник бізнесу (маю найманих працівників)</i>	<i>Працюю сам на себе</i>	

Так, працюю тільки за професією (спеціальністю), яку отримав(ла) раніше	58,2	42,3	26,0	25,5	44,3
Працюю за спеціальністю, яку отримав(ла) раніше, але паралельно працюю за іншою спеціальністю	5,7	5,2	20,0	11,4	6,8
Ні, я не працюю за професією (спеціальністю), яку отримав(ла) раніше	33,2	50,8	44,0	61,1	46,5
Відмова від відповіді	2,8	1,6	10,0	2,0	2,4

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

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

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

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

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

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

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

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

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

	<i>Оцінка наявності відповідних умов, балів</i>					<i>Важко відпо- вісти</i>	<i>Середня оцінка, балів</i>
	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>		
Можливість гнучкого графіку роботи	33,5	7,9	12,4	15,8	29,1	1,3	2,99
Можливість дистанційної роботи	54,4	5,5	9,8	8,6	20,6	1,2	2,35
Можливість взяти дитину на роботу	63,3	6,7	10,1	6,1	9,5	4,3	1,87
Наявність посади офісної няні/ вихователя/вчителя на роботі	89,2	2,4	1,8	1,7	1,5	3,4	1,18
Наявність дитячого куточка/садка на роботі	86,4	2,8	2,1	2,6	2,4	3,7	1,25
Наявність кімнати грудного вигодовування на роботі	89,7	2,0	1,5	1,1	1,1	4,6	1,13
Транспортне обслуговування працівників з дітьми	89,3	2,6	1,7	1,2	0,8	4,4	1,13
Чи є у вашій організації програма особистого розвитку для батьків (як жінок, так і чоловіків), включаючи батьків, які поверта- ються з відпустки по догляду за дитиною або демобілізовані?	69,5	5,4	6,8	5,0	4,2	9,2	1,56
Чи є у вашій організації програ- ми, спрямовані на гендерну проблематику, зокрема щодо виявлення гендерних дисбалан- сів, просування жінок до лідерства тощо?	63,6	4,9	8,2	6,0	4,9	12,5	1,67
Чи існують у Вашій організації (установі) програми підвищення кваліфікації і перекваліфікації співробітників?	30,2	4,2	8,6	14,8	36,6	5,6	3,25

Згідно з результатами опитування, наявність можливостей для гнучкого графіка роботи в чоловіків та жінок є приблизно однаковою. Водночас жінки відносно частіше, порівняно з чоловіками, вказували на наявність у них

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

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

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

Чи існують у Вашій організації (установі) програми підвищення кваліфікації і перекваліфікації співробітників?	3,18	3,31	3,25
---	------	------	------

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

	<i>Середня оцінка наявності відповідних умов, балів</i>				
	<i>Вікові категорії респондентів</i>				<i>ВСІ ОПІ ТАНІ</i>
	<i>18-29 років</i>	<i>30-44 років</i>	<i>45-59 років</i>	<i>60 років та більше</i>	
Можливість гнучкого графіку роботи	3,49	3,04	2,78	2,70	2,99
Можливість дистанційної роботи	2,64	2,47	2,14	2,08	2,35
Можливість взяти дитину на роботу	1,71	2,04	1,72	1,89	1,87
Наявність посади офісної няні/ вихователя/вчителя на роботі	1,08	1,22	1,14	1,33	1,18
Наявність дитячого куточка/садка на роботі	1,18	1,27	1,24	1,40	1,25
Наявність кімнати грудного вигодовування на роботі	1,02	1,17	1,12	1,21	1,13
Транспортне обслуговування працівників з дітьми	1,06	1,14	1,13	1,26	1,13
Чи є у вашій організації програма особистого розвитку для батьків (як жінок, так і чоловіків), включаючи батьків, які поверта- ються з відпустки по догляду за дитиною або демобілізовані?	1,45	1,62	1,57	1,32	1,56
Чи є у вашій організації програми, спрямовані на гендерну пробле- матику, зокрема щодо виявлення гендерних дисбалансів, просування жінок до лідерства тощо?	1,80	1,74	1,55	1,59	1,67
Чи існують у Вашій організації програми підвищення кваліфікації та перекваліфікації співробітників?	3,41	3,26	3,21	3,02	3,25

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

	<i>Характер зайнятості респондентів</i>		ВСІ ОПИТА НІ
	<i>Працюю на держав- ному чи комунально- му підприємстві (в установі, організації)</i>	<i>Працюю на приватному підприємстві (в установі, організації)</i>	
Можливість гнучкого графіку роботи	2,45	3,25	2,99
Можливість дистанційної роботи	2,12	2,42	2,35
Можливість взяти дитину на роботу	1,84	1,84	1,87
Наявність посади офісної няні/ вихователя/вчителя на роботі	1,29	1,10	1,18
Наявність дитячого куточка/садка на роботі	1,39	1,17	1,25
Наявність кімнати грудного вигодовування на роботі	1,21	1,06	1,13
Транспортне обслуговування працівників з дітьми	1,23	1,08	1,13
Чи є у вашій організації програма особистого розвитку для батьків (як жі- нок, так і чоловіків), включаючи батьків, які повертаються з відпустки по догляду за дитиною або демобілізовані?	1,67	1,50	1,56
Чи є у вашій організації програми, спрямовані на гендерну проблематику, зокрема щодо виявлення гендерних дисбалансів, просування жінок до лідерства тощо?	1,83	1,59	1,67
Чи існують у Вашій організації (устано- ві) програми підвищення кваліфікації і перекваліфікації співробітників?	3,59	3,10	3,25

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

прояви повністю відсутні. 3,7% працюючих респондентів вважають, що на їхніх роботах дуже поширена або поширена дискримінація за статтю під час прийняття на роботу, а 80,3% вважають, що така дискримінація на їхніх роботах повністю відсутня. Майже аналогічними є оцінки стосовно наявності/відсутності дискримінації за статтю під час виконання службових обов'язків – вказане явище вважають дуже поширеним або поширеним на їхніх роботах 3,6% працюючих респондентів, тоді як 80,9% працюючих респондентів відповіли, що, на їхню думку, прояви такої дискримінації на їхніх роботах взагалі відсутні (табл. 1.22).

Таблиця 1.22. Розподіл відповідей на запитання

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

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

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

(установ, організацій) порівняно з найманими працівниками підприємств (установ, організацій) приватної форми власності (табл. 1.25).

Таблиця 1.23. Розподіл відповідей на запитання

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

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

Таблиця 1.24. Розподіл відповідей на запитання

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

	Середня оцінка наявності відповідних умов, балів				
	Вікові категорії респондентів				ВСІ ОПИТАНІ
	18-29 років	30-44 років	45-59 років	60 років та більше	
Прояви сексизму	1,39	1,27	1,22	1,14	1,26
Дискримінація за статтю під час прийняття на роботу	1,44	1,38	1,22	1,20	1,32
Дискримінація за статтю під час виконання службових обов'язків	1,42	1,35	1,25	1,22	1,31

Таблиця 1.25. Розподіл відповідей на запитання

«Як Ви вважаєте, наскільки на Вашій роботі наявні прояви сексизму, дискримінації за статтю під час прийняття на роботу, дискримінації за статтю під час виконання службових обов'язків? Оцініть, будь ласка, за 5-бальною шкалою,

де 1 бал – такі прояви взагалі відсутні, а 5 балів – такі прояви дуже поширені»

в залежності від характеру зайнятості респондентів

% від кількості працюючих респондентів з відповідним характером зайнятості

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

2. СПРИЙНЯТТЯ МЕШКАНЦЯМИ КИЄВА ПЕРШОЧЕРГОВИХ ЗАВДАНЬ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОМФОРТНОГО ПРОЖИВАННЯ ЛІТНІХ ЛЮДЕЙ У МІСТІ

Згідно з результатами опитування, мешканці Києва вважають, що для забезпечення комфортного проживання літніх людей в місті Києві в першу чергу потрібно забезпечити для них *доступні медичні послуги* – вказаний напрям діяльності назвали в числі першочергових 65,8% респондентів. Другим за частотою згадування респондентами напрямом створення умов для комфортного проживання літніх людей в Києві є забезпечення для них *доступних продуктів харчування* – вказаний напрямок діяльності назвали в числі першочергових 44,7% респондентів. Третє-четверте місця в «рейтингу» першочергових, на думку киян, напрямків діяльності для створення комфортних умов проживання літніх людей в місті зайняли *забезпечення доступних соціальних послуг для літніх людей* (30,4%) та *забезпечення доступних побутових послуг, фінансових (банківських), комунальних (ЖКХ) та інших суміжних сервісів для літніх людей* (26,3%).

Досить часто серед першочергових напрямків для забезпечення комфортних умов проживання літніх людей у місті Києві респонденти також називали: *безпечний та доступний громадський транспорт для літніх людей* (18,9%), *доступні та зручні вулиці та будівлі для літніх людей (пандуси, ліфти і т. п.)* (16,2%), *доступні можливості працевлаштування для літніх людей* (12,3%) (табл. 2.1).

**Таблиця 2.1. Розподіл відповідей на запитання «Скажіть, будь ласка, які завдання потрібно вирішувати місту Києву для того, щоб забезпечити комфортне проживання літніх людей у місті в першу, в другу та в третю чергу.
Виберіть, будь ласка, не більше трьох варіантів відповіді для кожної черги»**

	<i>В першу чергу</i>	<i>В другу чергу</i>	<i>В третю чергу</i>
Доступні медичні послуги для літніх людей	65,8	18,0	5,8
Доступні продукти харчування для літніх людей	44,7	21,5	12,1
Доступні соціальні послуги для літніх людей	30,4	24,5	12,0
Доступні побутові послуги, фінансові (банківські), комунальні (ЖКХ) та інші суміжні сервіси для літніх людей	26,3	27,3	16,3
Безпечний та доступний громадський транспорт для літніх людей	18,9	25,9	16,4
Доступні та зручні вулиці та будівлі для літніх людей (пандуси, ліфти і т. п.)	16,2	25,0	19,3
Доступні можливості працевлаштування для літніх людей	12,3	14,1	13,4
Безпечні проїжджі частини та знаки для пішоходів, зокрема для літніх людей	10,6	16,6	20,1
Послуги для допомоги по господарству для літніх людей (наявність соціального працівника або міських сервісів для найму таких працівників)	10,1	12,6	20,0
Захист від жорстокого поводження з літніми людьми	10,0	13,1	12,4
Безбар'єрні та комфортні публічні простори для літніх людей	9,3	10,6	13,7
Доступна, зручна та корисна публічна інформація для літніх людей	7,9	11,1	12,7
Підтримка осіб, які здійснюють догляд за літніми людьми	5,6	11,8	17,3
Організація дозвілля за інтересами для літніх людей	4,7	9,8	18,5
Доступність до навчання протягом життя для літніх людей	3,9	8,1	12,3
Можливості для громадянської, культурної, освітньої та волонтерської діяльності літніх людей	3,9	9,3	15,4
Наявність інструкцій та планів на випадок надзвичайних ситуацій та аварій для літніх людей	3,4	8,1	15,5
Інше	7,9	0,7	0,7
Важко відповісти	0,3	0,0	0,5

Як показують результати опитування, в цілому бачення представниками різних вікових груп киян найбільш першочергових завдань щодо забезпечення комфортних умов проживання в місті для літніх людей є дуже схожим. Таким чином, «рейтинг» пріоритетності завдань щодо забезпечення комфортних умов проживання в Києві для літніх людей, який складений за результатами відповідей усіх респондентів (табл. 2.1), є майже таким самим як «рейтинг», складений респондентами літнього віку (віком 60 років і більше) (табл. 2.2).

**Таблиця 2.2. Розподіл відповідей на запитання
«Скажіть, будь ласка, які завдання потрібно вирішувати місту Києву для того,
щоб забезпечити комфортне проживання літніх людей у місті в першу чергу.
Виберіть, будь ласка, не більше трьох варіантів відповіді»
в залежності від віку респондентів,**

% від кількості респондентів відповідного віку, які відповіли на запитання

	<i>Вікові категорії респондентів</i>				<i>ВСІ ОПИ ТАНІ</i>
	<i>18-29 років</i>	<i>30-44 років</i>	<i>45-59 років</i>	<i>60 років і більше</i>	
Доступні медичні послуги для літніх людей	62,3	66,3	66,9	66,3	65,8
Доступні продукти харчування для літніх людей	41,2	47,8	41,3	46,3	44,7
Доступні соціальні послуги для літніх людей	27,5	29,3	32,9	30,9	30,4
Доступні побутові послуги, фінансові (банківські), комунальні (ЖКХ) та інші суміжні сервіси для літніх людей	24,6	25,5	28,1	26,6	26,3
Безпечний та доступний громадський транспорт для літніх людей	23,3	17,9	18,4	18,2	18,9
Доступні та зручні вулиці та будівлі для літніх людей (пандуси, ліфти і т. п.)	17,9	16,0	15,9	15,9	16,2
Доступні можливості працевлаштування для літніх людей	9,9	10,8	13,8	14,2	12,3
Безпечні проїжджі частини та знаки для пішоходів, зокрема для літніх людей	10,5	10,3	10,5	11,2	10,6
Послуги для допомоги по господарству для літніх людей (наявність соціального працівника або міських сервісів для найму таких працівників)	6,7	11,9	11,2	9,0	10,1
Захист від жорстокого поводження з літніми людьми	9,6	10,8	10,5	8,8	10,0
Безбар'єрні та комфортні публічні простори для літніх людей	9,9	9,4	8,7	9,4	9,3
Доступна, зручна та корисна публічна інформація для літніх людей	8,3	7,1	7,8	9,0	7,9
Підтримка осіб, які здійснюють догляд за літніми людьми	6,4	4,7	5,8	6,2	5,6

Організація дозвілля за інтересами для літніх людей	8,6	2,7	4,3	5,4	4,7
Доступність до навчання протягом життя для літніх людей	4,2	3,1	5,0	3,7	3,9
Можливості для громадянської, культурної, освітньої та волонтерської діяльності літніх людей	4,8	3,4	4,5	3,6	3,9
Наявність інструкцій та планів на випадок надзвичайних ситуацій та аварій для літніх людей	1,3	4,5	3,3	3,6	3,4
Інше	4,2	6,8	8,2	11,4	7,9
Важко відповісти	0,0	0,5	0,4	0,4	0,3

Результати опитування також свідчать про відсутність значних відмінностей в оцінках чоловіків та жінок (у віковій категорії 60 років і більше) щодо найбільш першочергових завдань для забезпечення комфортного проживання літніх людей в місті Києві. Дещо більш актуальними для жінок, порівняно з чоловіками, є забезпечення доступних медичних послуг; доступних соціальних послуг та забезпечення захисту від жорстокого поводження. Для чоловіків дещо більш актуальними, порівняно з жінками, є забезпечення доступними продуктами харчування; безпечним і доступним громадським транспортом; доступність та зручність вулиць і будівель; доступність можливостей для працевлаштування; безпечні проїжджі частини та знаки для пішоходів (табл. 2.3).

**Таблиця 2.3. Розподіл відповідей на запитання
«Скажіть, будь ласка, які завдання потрібно вирішувати місту Києву для того, щоб забезпечити комфортне проживання літніх людей у місті в першу чергу.**

**Виберіть, будь ласка, не більше трьох варіантів відповіді»
в залежності від статі респондентів (серед респондентів віком 60 років та більше),**

% від кількості респондентів відповідної статі, які відповіли на запитання

	<i>Стать респондентів</i>		<i>ВСІ ОПИ-ТАНІ (віком від 60 років)</i>
	<i>Чоло-віки</i>	<i>Жінки</i>	
Доступні медичні послуги для літніх людей	63,8	67,8	66,3
Доступні продукти харчування для літніх людей	48,2	45,1	46,3
Доступні соціальні послуги для літніх людей	29,6	31,6	30,9
Доступні побутові послуги, фінансові (банківські),	26,6	26,6	26,6

комунальні (ЖКХ) та інші суміжні сервіси для літніх людей			
Безпечний та доступний громадський транспорт для літніх людей	19,6	17,3	18,2
Доступні та зручні вулиці та будівлі для літніх людей (пандуси, ліфти і т. п.)	17,1	15,2	15,9
Доступні можливості працевлаштування для літніх людей	16,1	13,1	14,2
Безпечні проїжджі частини та знаки для пішоходів, зокрема для літніх людей	13,1	10,1	11,2
Безбар'єрні та комфортні публічні простори для літніх людей	9,5	9,3	9,4
Доступна, зручна та корисна публічна інформація для літніх людей	10,1	8,4	9,0
Послуги для допомоги по господарству для літніх людей (наявність соціального працівника або міських сервісів для найму таких працівників)	9,5	8,7	9,0
Захист від жорстокого поводження з літніми людьми	8,0	9,3	8,8
Підтримка осіб, які здійснюють догляд за літніми людьми	6,0	6,3	6,2
Організація дозвілля за інтересами для літніх людей	5,5	5,4	5,4
Доступність до навчання протягом життя для літніх людей	4,0	3,6	3,7
Можливості для громадянської, культурної, освітньої та волонтерської діяльності літніх людей	4,5	3,0	3,6
Наявність інструкцій та планів на випадок надзвичайних ситуацій та аварій для літніх людей	3,5	3,6	3,6
Інше	12,1	11,1	11,4
Важко відповісти	0,5	0,3	0,4

3. СПРИЙНЯТТЯ КИЯНАМИ ТА КИЯНКАМИ ГЕНДЕРНИХ РОЛЕЙ ТА ЇХ ТРАНСЛЯЦІЯ В ОСОБИСТОМУ ЖИТТІ

Зазвичай чоловіки негативно сприймають виконання ролей, традиційно асоційованих з жінками, з ряду причин, пов'язаних із соціальними нормами, культурними очікуваннями та особистими переконаннями:

- суспільство часто визначає чіткі гендерні ролі, де чоловіки вважаються основними годувальниками і захисниками, а жінки — виховательками дітей і домогосподарками;
- чоловіки, які беруть на себе традиційно жіночі ролі (наприклад, догляд за дітьми чи ведення домашнього господарства), можуть стикатися з осудом або насмішками з боку інших, - стигматизацією;
- у багатьох культурах існує сильний тиск відповідати соціальним очікуванням щодо мужності та чоловічих ролей;
- чоловіки можуть побоюватися соціального неприйняття або втрати статусу серед своїх колег, друзів або родини;
- багато чоловіків можуть вважати, що виконання традиційно жіночих ролей підриває їхнє почуття власної гідності та мужності;
- відчуття, що виконання таких ролей не відповідає їхнім особистим або соціальним уявленням про мужність, і, з'являється острах невідповідності;
- виховання в традиційних сім'ях, де гендерні ролі були чітко визначені, може формувати негативне ставлення чоловіків до виконання ролей, асоційованих з протилежною статтю;
- відсутність позитивних рольових моделей чоловіків, які виконують нетрадиційні ролі, може також сприяти негативному сприйняттю;
- чоловіки можуть відчувати економічний тиск бути основними заробітчанами у родині, що ускладнює можливість взяти на себе ролі, які традиційно вважаються менш фінансово вигідними (наприклад, догляд за дітьми);

- в деяких випадках чоловіки можуть стикатися з дискримінацією або браком підтримки на роботі, якщо вони вирішать взяти на себе традиційно жіночі обов'язки, наприклад, піти у відпустку по догляду за дитиною;
- чоловіки можуть боятися втратити автономію або контроль, що пов'язується з виконанням традиційних чоловічих ролей;
- виконання нетрадиційних ролей може викликати почуття незручності або невпевненості у чоловіків;
- соціальний стрес і тиск, пов'язані з необхідністю відповідати традиційним гендерним ролям, можуть негативно впливати на ментальне здоров'я чоловіків, які бажають виконувати нетрадиційні ролі.

У будні дні, 21,7% опитаних витрачають в середньому від 2 до 3 годин на догляд за дитиною до 18 років, 23,8% - менше часу та всі інші респонденти, - більше часу. У вихідні дні, кредит часу якій відводиться на догляд за дітьми зростає, серед киян 26,9% респондентів які витрачають на дитину більше 10 годин (табл. 3.1).

**Таблиця 3.1. Розподіл відповідей на запитання
«Скільки годин на день Ви в середньому витрачаєте...?»,
% від кількості респондентів, які мають дітей віком до 18 років**

	<i>Взагалі не витрачаю на це час</i>	<i>До 1 години</i>	<i>Від 1 до 2 годин</i>	<i>Від 2 до 3 годин</i>	<i>Від 3 до 4 годин</i>	<i>Від 4 до 6 годин</i>	<i>Від 6 до 8 годин</i>	<i>Від 8 до 10 годин</i>	<i>Більше 10 годин</i>	<i>ВВ</i>
На догляд за Вашою дитиною (Вашими дітьми) віком до 18 років у будні дні	4,0	5,9	17,9	21,7	13,9	11,9	4,9	3,5	11,6	4,8
На догляд за Вашою дитиною віком до 18 років (Вашими дітьми) у вихідні дні	2,4	1,7	5,7	10,3	12,8	15,5	10,6	8,7	26,9	5,3

Цікаво, що відповідаючи на запитання «Скільки годин на день Ви в середньому витрачаєте...?», чоловіки у вихідні і у будні дні кажуть про більший

часовий інтервал які вони відводять на догляд за дітьми, порівняно з жінками в інтервалі часу від 1 до 6 годин (табл. 3.2).

**Таблиця 3.2. Розподіл відповідей на запитання
«Скільки годин на день Ви в середньому витрачаєте...?»
в залежності від статі респондентів,**

% від кількості респондентів відповідної статі, які мають дітей віком до 18 років

	<i>Взагалі не витрачаю на це час</i>	<i>До 1 години</i>	<i>Від 1 до 2 годин</i>	<i>Від 2 до 3 годин</i>	<i>Від 3 до 4 годин</i>	<i>Від 4 до 6 годин</i>	<i>Від 6 до 8 годин</i>	<i>Від 8 до 10 годин</i>	<i>Більше 10 годин</i>	<i>ВВ</i>
На догляд за Вашою дитиною (Вашими дітьми) віком до 18 років у будні дні										
<i>Всі опитані</i>	4,0	5,9	17,9	21,7	13,9	11,9	4,9	3,5	11,6	4,8
Чоловіки	8,9	10,0	28,9	24,1	12,6	5,9	1,5	1,9	0,7	5,6
Жінки	0,3	2,8	9,7	19,9	15,0	16,3	7,5	4,7	19,7	4,2
На догляд за Вашою дитиною віком до 18 років (Вашими дітьми) у вихідні дні										
<i>Всі опитані</i>	2,4	1,7	5,7	10,3	12,8	15,5	10,6	8,7	26,9	5,3
Чоловіки	5,6	3,0	7,4	16,7	16,3	16,3	7,4	7,8	13,3	6,3
Жінки	0,0	0,8	4,4	5,5	10,2	15,0	13,0	9,4	37,1	4,4

65,8% респондентів не витрачають час на виконання оплачуваної роботи у вихідні дні, 25,0% - витрачає від 6 до 8 годин на виконання оплачувальної роботи, 22,5% респондентів на виконання домашньої (хатньої) роботи в будні дні переважно витрачають від 2 до 3 годин, і, 23,3% респондентів на виконання домашньої (хатньої) роботи у вихідні дні витрачає від 2 до 3 годин (табл. 3.3).

**Таблиця 3.3. Розподіл відповідей на запитання
«Скільки годин на день Ви в середньому витрачаєте...?»,
% від усіх респондентів**

	<i>Взагалі не витрачаю на це час</i>	<i>До 1 години</i>	<i>Від 1 до 2 годин</i>	<i>Від 2 до 3 годин</i>	<i>Від 3 до 4 годин</i>	<i>Від 4 до 6 годин</i>	<i>Від 6 до 8 годин</i>	<i>Від 8 до 10 годин</i>	<i>Більше 10 годин</i>	<i>ВВ</i>
На виконання оплачуваної роботи в будні дні	36,5	0,4	0,4	0,7	0,8	3,9	25,0	20,7	5,6	6,0
На виконання оплачуваної роботи у вихідні дні	65,8	2,1	3,0	2,8	2,8	3,8	5,0	4,4	2,6	7,5
На виконання домашньої (хатньої) роботи в будні дні	4,4	16,5	30,3	22,5	11,6	5,0	2,2	1,3	1,3	4,9

На виконання домашньої (хатньої) роботи у вихідні дні	3,5	9,3	19,2	23,3	18,2	11,3	5,2	1,9	2,4	5,5
---	-----	-----	------	------	------	------	-----	-----	-----	-----

В цілому жінки менше витрачають часу на виконання оплачуваної роботи в будні та вихідні дні, ніж чоловіки; жінки більше ніж чоловіки витрачають виконання домашньої (хатньої) роботи в будні дні та у вихідні дні (табл. 3.4).

Таблиця 3.4. Розподіл відповідей на запитання «Скільки годин на день Ви в середньому витрачаєте...?» в залежності від статі респондентів, % від кількості респондентів відповідної статі

	<i>Взагалі не витрачаю на це час</i>	<i>До 1 години</i>	<i>Від 1 до 2 годин</i>	<i>Від 2 до 3 годин</i>	<i>Від 3 до 4 годин</i>	<i>Від 4 до 6 годин</i>	<i>Від 6 до 8 годин</i>	<i>Від 8 до 10 годин</i>	<i>Більше 10 годин</i>	<i>ВВ</i>
На виконання оплачуваної роботи в будні дні										
<i>Всі опитані</i>	36,5	0,4	0,4	0,7	0,8	3,9	25,0	20,7	5,6	6,0
Чоловіки	28,6	0,6	0,8	0,5	0,5	2,7	21,5	29,8	9,0	6,1
Жінки	42,6	0,4	0,1	0,9	1,1	4,8	27,7	13,7	2,9	5,9
На виконання оплачуваної роботи у вихідні дні										
<i>Всі опитані</i>	65,8	2,1	3,0	2,8	2,8	3,8	5,0	4,4	2,6	7,5
Чоловіки	55,7	2,2	3,4	4,7	4,0	4,3	6,6	6,4	4,3	8,3
Жінки	73,6	2,0	2,8	1,3	2,0	3,4	3,8	2,8	1,3	6,9
На виконання домашньої (хатньої) роботи в будні дні										
<i>Всі опитані</i>	4,4	16,5	30,3	22,5	11,6	5,0	2,2	1,3	1,3	4,9
Чоловіки	8,5	24,7	34,2	16,0	6,1	2,4	1,4	0,9	0,5	5,5
Жінки	1,2	10,1	27,2	27,5	15,9	7,1	2,8	1,6	2,0	4,4
На виконання домашньої (хатньої) роботи у вихідні дні										
<i>Всі опитані</i>	3,5	9,3	19,2	23,3	18,2	11,3	5,2	1,9	2,4	5,5
Чоловіки	4,9	14,6	26,9	24,0	14,2	5,4	2,9	0,6	0,7	5,9
Жінки	2,5	5,1	13,3	22,8	21,3	15,9	7,1	3,0	3,8	5,1

Різниця у витрачанні часу виконання домашньої (хатньої) роботи в будні та вихідні дні, для жінок, є незначною і становить переважно 1 годину часу (табл. 3.5).

**Таблиця 3.5. «Скільки годин на день Ви в середньому витрачаєте...?»
в залежності від віку респондентів (респонденти-жінки),
% від усіх респондентів-жінок відповідного віку, які відповіли на запитання**

	<i>Вікові категорії респондентів</i>				<i>ВСІ ОПИТА НІ ЖІНКИ</i>
	<i>18-29 років</i>	<i>30-44 років</i>	<i>45-59 років</i>	<i>60 років і більше</i>	
На виконання домашньої (хатньої) роботи в будні дні					
Взагалі не витрачаю на це час	1,9	1,7	0,7	0,9	1,2
До 1 години	15,9	8,8	9,2	9,6	10,1
Від 1 до 2 годин	31,2	24,2	32,0	24,5	27,2
Від 2 до 3 годин	27,4	26,8	29,2	26,9	27,5
Від 3 до 4 годин	13,4	19,9	12,7	15,5	15,9
Від 4 до 6 годин	3,2	6,8	6,3	9,9	7,1
Від 6 до 8 годин	0,6	3,1	2,5	3,9	2,8
Від 8 до 10 годин	0,6	1,7	1,1	2,4	1,6
Більше 10 годин	1,3	3,7	1,1	1,5	2,0
Важко відповісти	4,5	3,1	5,3	5,1	4,4
На виконання домашньої (хатньої) роботи у вихідні дні					
Взагалі не витрачаю на це час	3,8	1,1	1,4	4,2	2,5
До 1 години	5,1	2,8	2,8	9,6	5,1
Від 1 до 2 годин	20,4	9,4	9,5	17,3	13,3
Від 2 до 3 годин	26,8	18,5	21,5	26,6	22,8
Від 3 до 4 годин	19,7	24,8	24,6	15,5	21,3
Від 4 до 6 годин	12,7	19,7	19,7	10,1	15,9
Від 6 до 8 годин	2,5	8,5	9,5	5,7	7,1
Від 8 до 10 годин	1,3	4,3	2,1	3,3	3,0
Більше 10 годин	3,2	6,3	3,2	2,1	3,8
Важко відповісти	4,5	4,6	5,6	5,7	5,1

Більшість опитаних вважає, що приділяє достатньо часу та уваги своїй дитині (своїм дітям), - 68,6%, водночас частка респондентів які не вважають що вони приділяють увагу своїм дітям складає 25% (табл. 3.6). Серед жінок є більшою частка тих, хто приділяє достатньо часу та уваги своїй дитині (своїм дітям) - 41,8% «безумовно так» та 34,9% «скоріше так», порівняно із чоловіками , - 21,5% та 36,3% відповідно (табл. 3.7). Більш молодші респонденти, кажуть що приділяють більшу увагу дітям, можливо це пов'язано із тим, що вони мають дітей більш меншого віку (табл. 3.8).

Таблиця 3.6. Розподіл відповідей на запитання «Чи вважаєте Ви, що приділяєте достатньо часу та уваги своїй дитині (своїм дітям)?»

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>% від респондентів, які мають дітей віком до 18 років</i>
Безумовно так	33,1
Скоріше так	35,5
Скоріше ні	19,0
Безумовно ні	6,0
Важко відповісти	1,7
Відмова від відповіді	4,6

Таблиця 3.7. Розподіл відповідей на запитання «Чи вважаєте Ви, що приділяєте достатньо часу та уваги своїй дитині (своїм дітям)?»

в залежності від статі респондентів,

% від кількості респондентів відповідної статі, які мають дітей віком до 18 років

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>Стать респондентів</i>		<i>ВСІ ОПИТАНІ, ЯКІ МАЮТЬ ДІТЕЙ ВІКОМ ДО 18 РОКІВ</i>
	<i>Чоловіки</i>	<i>Жінки</i>	
Безумовно так	21,5	41,8	33,1
Скоріше так	36,3	34,9	35,5
Скоріше ні	28,1	12,2	19,0
Безумовно ні	9,6	3,3	6,0
Важко відповісти	0,4	2,8	1,7
Відмова від відповіді	4,1	5,0	4,6

Таблиця 3.8. Розподіл відповідей на запитання «Чи вважаєте Ви, що приділяєте достатньо часу та уваги своїй дитині (своїм дітям)?»

в залежності від віку респондентів,

% від кількості респондентів відповідного віку, які мають дітей віком до 18 років

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>Вік респондентів, років</i>			<i>ВСІ ОПИТАНІ, ЯКІ МАЮТЬ ДІТЕЙ ВІКОМ ДО 18 РОКІВ</i>
	<i>18-29</i>	<i>30-44</i>	<i>45-59</i>	
Безумовно так	52,0	33,3	27,6	33,1
Скоріше так	24,0	37,1	36,2	35,5
Скоріше ні	22,0	18,4	19,1	19,0
Безумовно ні	2,0	5,4	9,2	6,0
Важко відповісти	0,0	2,1	1,3	1,7
Відмова від відповіді	0,0	3,5	6,6	4,6

Матері або батьки, які виховують дітей до 18 років самостійно, на відміну від інших груп киян – батьків, кажуть про зосередженість на потребах дітей та їхньому вихованні (табл. 3.9).

**Таблиця 3.9. Розподіл відповідей на запитання «Чи вважаєте Ви, що приділяєте достатньо часу та уваги своїй дитині (своїм дітям)?» серед окремих категорій респондентів,
% від кількості респондентів, які мають дітей віком від 18 років і які належать до відповідної категорії**

	<i>Люди з інвалідністю та особи що опікуються родичами з інвалідністю</i>	<i>Матері або батьки, які виховують дітей до 18 років самостійно</i>	<i>Багатодітні з неповнолітніми дітьми (3 та більше дітей віком до 18 років)</i>	<i>Внутрішньо переміщені особи (ВПО)</i>	<i>Члени сімей військово-службовців</i>	<i>ВСІ ОПИТАНІ, ЯКІ МАЮТЬ ДІТЕЙ ВІКОМ ДО 18 РОКІВ</i>
Безумовно так	33,9	52,6	20,0	48,6	32,5	33,1
Скоріше так	33,9	31,6	26,7	21,6	37,3	35,5
Скоріше ні	13,6	10,5	26,7	13,5	13,3	19,0
Безумовно ні	8,5	5,3	20,0	10,8	9,6	6,0
Важко відповісти	1,7	0,0	0,0	2,7	1,2	1,7
Відмова від відповіді	8,5	0,0	6,7	2,7	6,0	4,6

Майже половина киян вважає, що якщо взяти усю сукупність справ і обов’язків у Вашій сім’ї, чи вважаєте Ви, що її розподіл між чоловіком та жінкою є справедливим (43,4%), і, лише 24,5% опитаних вважають що на жінку припадає дещо більше навантаження, ніж на чоловіка (табл. 3.10).

Таблиця 3.10. Розподіл відповідей на запитання «Якщо взяти усю сукупність справ і обов’язків у Вашій сім’ї, чи вважаєте Ви, що її розподіл між чоловіком та жінкою є справедливим?»

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>% від кількості респондентів, які є одруженими або перебувають у цивільному шлюбі та на теперішній час проживають разом</i>
В цілому так, розподіл є справедливим	43,4

На жінку припадає значно більше навантаження, ніж на чоловіка	27,1
На жінку припадає дещо більше навантаження, ніж на чоловіка	24,5
На чоловіка припадає значно більше навантаження, ніж на жінку	2,2
На чоловіка припадає дещо більше навантаження, ніж на жінку	1,5
Важко відповісти	0,5
Відмова від відповіді	0,8

Цікаво, що найбільший гендерний розрив у відповідях респондентів на запитання «Якщо взяти усю сукупність справ і обов’язків у Вашій сім’ї, чи вважаєте Ви, що її розподіл між чоловіком та жінкою є справедливим?», спостерігається саме при сприйнятті судження «на жінку припадає значно більше навантаження, ніж на чоловіка», - 22,8% чоловіки та 30,8% жінки (табл. 3.11).

Таблиця 3.11. Розподіл відповідей на запитання «Якщо взяти усю сукупність справ і обов’язків у Вашій сім’ї, чи вважаєте Ви, що її розподіл між чоловіком та жінкою є справедливим?» в залежності від статі респондентів, % від кількості респондентів відповідної статі, які є одруженими або перебувають у цивільному шлюбі та на теперішній час проживають разом

Варіанти відповіді	Стать респондентів		Всі опитані, які є одруженими або перебувають в цивільному шлюбі і на теперішній час проживають разом
	Чоло-віки	Жінки	
В цілому так, розподіл є справедливим	45,0	42,0	43,4
На жінку припадає значно більше навантаження, ніж на чоловіка	22,8	30,8	27,1
На жінку припадає дещо більше навантаження, ніж на чоловіка	26,9	22,4	24,5
На чоловіка припадає значно більше навантаження, ніж на жінку	3,1	1,4	2,2
На чоловіка припадає дещо більше навантаження, ніж на жінку	1,0	1,9	1,5
Важко відповісти	0,6	0,5	0,5
Відмова від відповіді	0,6	1,0	0,8

40,1% каже про те, що в їх сім’ї, жінка приділяє догляду та вихованню Вашої дитини (дітей) віком до 18 років – 50-75% усього часу, а чоловік – 25-50%. 29,3% -

жінка – 75% або більше від усього часу, а, чоловік – 25% або менше. 26,2% респондентів - кількість часу, який приділяють догляду та вихованню дітей жінка і чоловік, є приблизно однаковим (табл. 3.12).

**Таблиця 3.12. Розподіл відповідей на запитання
«Як у Вашій сім'ї розподіляється час, який ви приділяєте
догляду та вихованню Вашої дитини (дітей) віком до 18 років?»**

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>% від кількості респондентів, які є одруженими або перебувають у цивільному шлюбі та які мають дітей віком до 18 років</i>
Жінка – 75% або більше від усього часу; чоловік – 25% або менше	29,3
Жінка – 50-75% усього часу; чоловік – 25- 50%	40,1
Кількість часу, який приділяють догляду та вихованню дітей жінка і чоловік, є приблизно однаковим	26,2
Жінка – 25-50% усього часу; чоловік – 50- 75%	1,1
Жінка – 25% або менше від усього часу; чоловік – 75% або більше	0,9
Важко відповісти	1,3
Відмова від відповіді	1,1

Участь матерів у догляді за дитиною у київських родинах є більшою щодо ситуацій коли жінка залишається з дитиною вдома, коли дитина хворіє (63,2%), жінка Водить дітей до лікаря, стежить за їхнім здоров'ям і гігієною (60,3%) (табл. 3.13).

**Таблиця 3.13. Розподіл відповідей на запитання «Хто у Вашій сім'ї....?»,
% від кількості респондентів, які мають дітей віком до 18 років**

	<i>Тільки або переваж- но мама дитини</i>	<i>І мама, і батько приблиз- но одна- ково</i>	<i>Тільки або пере- важно батько дитини</i>	<i>Пере- важно інші члени сім'ї</i>	<i>Переваж- но няня, яку Ви най- маєте</i>	<i>Пере- важно сама дити- на</i>	<i>ВВ</i>
Залишається з дитиною вдома, коли вона хворіє	63,2	20,3	1,3	4,4	0,2	5,1	5,5
Купує товари для дітей	38,8	51,2	3,8	0,3	0,0	0,6	5,2

Водить дітей до лікаря, стежить за їхнім здоров'ям і гігієною	60,3	32,4	1,3	0,5	0,2	0,6	4,8
Допомагає дітям навчатися	38,2	47,1	3,2	0,6	0,0	4,0	7,0
Водить дітей в садочок або школу	32,4	34,4	3,8	2,1	0,3	16,2	10,9
Гуляє з дітьми, водить їх в різні заклади	28,1	52,1	2,9	1,3	0,2	9,7	5,9
Спілкується і грається з дітьми, в тому числі читає їм книжки, обговорює з ними різні теми, займається з ними різними хобі	24,7	64,7	1,7	0,5	0,2	3,0	5,2

61% опитаних знає про те, що батько дитини має право взяти оплачувану відпустку до 14 днів при народженні дитини (табл. 3.14), серед них, частка жінок є вищою, ніж чоловіків, - 66% та 54,5% відповідно (табл. 3.15). Чим вищою є освіта киян, тим більшою є їхня обізнаність про те, що батько дитини має право взяти оплачувану відпустку до 14 днів при народженні дитини (табл. 3.16).

**Таблиця 3.14. Розподіл відповідей на запитання
«Чи знаєте Ви про те, що батько дитини має право взяти
оплачувану відпустку до 14 днів при народженні дитини?»**

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>% від усіх респондентів</i>
Так	61,0
Ні	39,0

**Таблиця 3.15. Розподіл відповідей на запитання
«Чи знаєте Ви про те, що батько дитини має право взяти
оплачувану відпустку до 14 днів при народженні дитини?»
в залежності від статі та віку респондентів,
% від усіх респондентів відповідних статі та віку**

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>Стать респондентів</i>		<i>Вік респондентів, років</i>				<i>ВСІ ОПИ- ТАНІ</i>
	<i>Чоловіки</i>	<i>Жінки</i>	<i>18-29</i>	<i>30-44</i>	<i>45-59</i>	<i>60 і більше</i>	
Так	54,5	66,0	56,5	71,7	65,1	46,8	61,0
Ні	45,5	34,0	43,5	28,3	34,9	53,2	39,0

**Таблиця 3.16. Розподіл відповідей на запитання
«Чи знаєте Ви про те, що батько дитини має право взяти
оплачувану відпустку до 14 днів при народженні дитини?»
в залежності від освіти респондентів
% від усіх респондентів з відповідною освітою**

	<i>Освіта респондентів</i>			<i>ВСІ ОПИ- ТАНІ</i>
	<i>Повна загальна середня або професійно-технічна</i>		<i>Базова вища</i>	
Так	50,1		56,1	61,0
Ні	49,9		43,9	39,0

75,5% опитаних киян знає про те, що батько дитини має право взяти відпустку по догляду за дітьми до 3-х років замість матері дитини (табл. 3.17). Обізнаність жінок про те, що батько дитини має право взяти відпустку по догляду за дітьми до 3-х років замість матері дитини, є вищою, за чоловіків, - 80,3% та 19,3% відповідно (табл. 3.18). Чим вищою є освіта киян, тим більшою є їхня обізнаність про те, що батько дитини має право взяти відпустку по догляду за дітьми до 3-х років замість матері дитини (табл. 3.19).

**Таблиця 3.17. Розподіл відповідей на запитання
«Чи знаєте ви про те, що батько дитини має право взяти відпустку
по догляду за дітьми до 3-х років замість матері дитини?»**

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>% від усіх респондентів</i>
Так	75,5
Ні	24,5

**Таблиця 3.18. Розподіл відповідей на запитання
«Чи знаєте ви про те, що батько дитини має право взяти відпустку
по догляду за дітьми до 3-х років замість матері дитини?»
в залежності від статі та віку респондентів,
% від усіх респондентів відповідних статі та віку**

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>Стать респондентів</i>		<i>Вік респондентів, років</i>				<i>ВСІ ОПИ- ТАНІ</i>
	<i>Чоловіки</i>	<i>Жінки</i>	<i>18-29</i>	<i>30-44</i>	<i>45-59</i>	<i>60 і більше</i>	
Так	69,3	80,3	71,9	82,6	81,2	63,5	75,5
Ні	30,7	19,7	28,1	17,4	18,8	36,5	24,5

**Таблиця 3.19. Розподіл відповідей на запитання
«Чи знаєте ви про те, що батько дитини має право взяти відпустку
по догляду за дітьми до 3-х років замість матері дитини?»
в залежності від освіти респондентів
% від усіх респондентів з відповідною освітою**

	<i>Освіта респондентів</i>			<i>ВСІ ОПИ- ТАНІ</i>
	<i>Повна загальна середня або професійно-технічна</i>		<i>Базова вища</i>	
Так	64,6		71,3	75,5
Ні	35,4		28,7	24,5

19,3% жінок кажуть «безумовно так» щодо сприйняття ситуації, коли у них народжується дитина і батько дитини брав відпустку по догляду за дитиною до 3-х років замість матері хоча б на якийсь час (від 1 місяця) та третина опитаних жінок (34,3%) – «скоріше так». Водночас, 18,9% (табл. 3.20).

Таблиця 3.20. Розподіл відповідей на запитання «Уявіть, що у Вас народилася дитина. Чи хотіли б Ви, щоб батько дитини брав відпустку по догляду за дитиною до 3-х років замість матері хоча б на якийсь час (від 1 місяця)?»

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>% від усіх респондентів-жінок</i>
Безумовно так	19,3
Скоріше так	34,3
Скоріше ні	18,9
Безумовно ні	15,4
Відмова відповідати / Важко сказати	12,0

За результатами дослідження, чим молодші за віком жінки, тим більшою мірою вони ратують за те, щоб батько дитини брав відпустку по догляду за дитиною до 3-х років замість матері хоча б на якийсь час (від 1 місяця), і навпаки,

- із збільшенням віку жінки, її бажання щоб батько дитини брав відпустку по догляду за дитиною до 3-х років замість матері хоча б на якийсь час, зменшується (табл. 3.21).

**Таблиця 3.21. Розподіл відповідей на запитання «Уявіть, що у Вас народилася дитина. Чи хотіли б Ви, щоб батько дитини брав відпустку по догляду за дитиною до 3-х років замість матері хоча б на якийсь час (від 1 місяця)?» в залежності від віку респондентів,
% від усіх респондентів-жінок відповідного віку**

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>Вік респондентів, років</i>				<i>ВСІ ОПИТАНІ РЕСПОНДЕНТИ- ЖІНКИ</i>
	<i>18-29</i>	<i>30-44</i>	<i>45-59</i>	<i>60 і більше</i>	
Безумовно так	31,8	21,4	21,5	9,6	19,3
Скоріше так	34,4	32,5	34,5	36,1	34,3
Скоріше ні	15,9	23,4	16,9	17,3	18,9
Безумовно ні	9,6	14,5	13,0	21,2	15,4
Відмова відповідати / Важко сказати	8,3	8,3	14,1	15,8	12,0

Жінки які мають повну вищу освіту більш схвально оцінюють перспективу відпустки по догляду за дитиною батька замість матері хоча б на якийсь час (від 1 місяця) (табл. 3.22).

**Таблиця 3.22. Розподіл відповідей на запитання «Уявіть, що у Вас народилася дитина. Чи хотіли б Ви, щоб батько дитини брав відпустку по догляду за дитиною до 3-х років замість матері хоча б на якийсь час (від 1 місяця)?» в залежності від освіти респондентів
% від респондентів-жінок з відповідною освітою**

	<i>Освіта респондентів</i>			<i>ВСІ ОПИТАНІ РЕСПОНДЕНТИ ЖІНКИ</i>
	<i>Повна загальна середня або про- фесійно-технічна</i>	<i>Базова вища</i>	<i>Повна вища</i>	
Безумовно так	19,4	20,2	18,8	19,3
Скоріше так	25,1	36,6	36,1	34,3
Скоріше ні	24,6	15,8	19,6	18,9
Безумовно ні	16,6	17,1	14,0	15,4
Відмова відповідати / Важко сказати	14,3	10,2	11,5	12,0

Майже третина опитаних респондентів хотіли б взяти відпустку по догляду за дитиною до 3-х років замість матері дитини хоча б на якийсь час (від 1 місяця), водночас, більше половини опитаних, - «ні» (табл. 3.23).

Таблиця 3.23. «Уявіть, що у Вас народилася дитина. Чи хотіли б Ви взяти відпустку по догляду за дитиною до 3-х років замість матері Вашої дитини хоча б на якийсь час (від 1 місяця)?»

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>% від усіх респондентів-чоловіків</i>
Безумовно так	7,3
Скоріше так	24,8
Скоріше ні	25,5
Безумовно ні	27,3
Відмова відповідати / Важко сказати	15,1

Більш молоді опитані кияни з більшою готовністю хотіли б взяти відпустку по догляду за дитиною до 3-х років замість матері дитини хоча б на якийсь час (від 1 місяця), на від мінус від респондентів-чоловіків старших вікових груп (табл. 3.24).

Таблиця 3.24. «Уявіть, що у Вас народилася дитина. Чи хотіли б Ви взяти відпустку по догляду за дитиною до 3-х років замість матері Вашої дитини хоча б на якийсь час (від 1 місяця)?» в залежності від віку респондентів, % від усіх респондентів-чоловіків відповідного віку

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>Вік респондентів, років</i>				<i>ВСІ ОПИТАНІ РЕСПОНДЕНТИ- ЧОЛОВІКИ</i>
	<i>18-29</i>	<i>30-44</i>	<i>45-59</i>	<i>60 і більше</i>	
Безумовно так	12,2	7,3	7,8	3,0	7,3
Скоріше так	30,1	26,4	24,6	18,6	24,8
Скоріше ні	23,1	28,5	23,3	25,6	25,5
Безумовно ні	19,9	23,6	32,8	32,2	27,3
Відмова відповідати / Важко сказати	14,7	14,2	11,6	20,6	15,1

Чоловіки які мають повну вищу освіту більш схвально оцінюють перспективу відпустки по догляду за дитиною до 3-х років замість матері дитини хоча б на якийсь час (від 1 місяця) (табл. 3.25).

**Таблиця 3.25. «Уявіть, що у Вас народилася дитина. Чи хотіли б Ви взяти відпустку по догляду за дитиною до 3-х років замість матері Вашої дитини хоча б на якийсь час (від 1 місяця)?» в залежності від освіти респондентів
% від респондентів-чоловіків з відповідною освітою**

	<i>Освіта респондентів</i>			ВСІ ОПИТАНІ РЕСПОНДЕНТ И-ЧОЛОВІКИ
	<i>Повна загальна середня або про- фесійно-технічна</i>	<i>Базова вища</i>	<i>Повна вища</i>	
Безумовно так	10,5	5,1	6,7	7,3
Скоріше так	20,9	22,3	28,8	24,8
Скоріше ні	26,2	27,3	25,8	25,5
Безумовно ні	31,4	30,9	23,1	27,3
Відмова відповідати / Важко сказати	11,0	14,5	15,6	15,1

Жінки респондентки у 69% випадків вважають за доцільне щоб батько дитини взяв декретну відпустку замість них, якщо невдовзі після народження дитини, вони будуть зароблятимуть значно більше, ніж батько дитини (табл. 3.26).

**Таблиця 3.26. Розподіл відповідей на запитання
«Уявіть, що якщо Ви вийдете на роботу невдовзі після народження дитини, то зароблятимете значно більше, ніж батько дитини. Чи хотіли б Ви, щоб батько дитини взяв декретну відпустку замість Вас в такому разі?»**

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>% від усіх респондентів-жінок</i>
Безумовно так	25,0
Скоріше так	35,9
Скоріше ні	15,4
Безумовно ні	10,7
Відмова відповідати / Важко сказати	12,9

Чим молодшими є респондентки тим частіше вони вважають за доцільне щоб батько дитини взяв декретну відпустку замість них, якщо невдовзі після народження дитини, вони будуть зароблятимуть значно більше, ніж батько дитини (табл. 3.27).

Таблиця 3.27. Розподіл відповідей на запитання
«Уявіть, що якщо Ви вийдете на роботу невдовзі після народження дитини,
то зароблятимете значно більше, ніж батько дитини. Чи хотіли б Ви,
щоб батько дитини взяв декретну відпустку замість Вас в такому разі?»
в залежності від віку респондентів,
% від усіх респондентів-жінок відповідного віку

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>Вік респондентів, років</i>				<i>ВСІ ОПИТАНІ РЕСПОНДЕНТИ- ЖІНКИ</i>
	<i>18-29</i>	<i>30-44</i>	<i>45-59</i>	<i>60 і більше</i>	
Безумовно так	38,9	27,9	25,4	15,2	25,0
Скоріше так	32,5	35,6	39,8	34,6	35,9
Скоріше ні	14,0	15,4	14,1	17,3	15,4
Безумовно ні	6,4	9,4	11,3	13,7	10,7
Відмова відповідати / Важко сказати	8,3	11,7	9,5	19,1	12,9

Більший рівень освіти позитивно впливає на готовність респонденток щоб батько дитини взяв декретну відпустку замість них, якщо невдовзі після народження дитини, вони будуть зароблятимуть значно більше, ніж батько дитини (табл. 3.28).

Таблиця 3.28. Розподіл відповідей на запитання
«Уявіть, що якщо Ви вийдете на роботу невдовзі після народження дитини,
то зароблятимете значно більше, ніж батько дитини. Чи хотіли б Ви,
щоб батько дитини взяв декретну відпустку замість Вас в такому разі?»
в залежності від освіти респондентів
% від респондентів-жінок з відповідною освітою

	<i>Освіта респондентів</i>			<i>ВСІ ОПИТАНІ РЕСПОНДЕНТ И-ЖІНКИ</i>
	<i>Повна загальна середня або про- фесійно-технічна</i>	<i>Базова вища</i>	<i>Повна вища</i>	
Безумовно так	24,0	21,7	26,7	25,0
Скоріше так	29,1	37,0	37,9	35,9
Скоріше ні	18,3	15,2	15,2	15,4
Безумовно ні	10,3	13,0	9,6	10,7
Відмова відповідати / Важко сказати	18,3	13,0	10,7	12,9

42% опитаних чоловіків готові взяти декретну відпустку догляду за дитиною, якщо мати дитини вийде на роботу невдовзі після народження дитини, то зароблятиме значно більше, ніж вони (табл. 3.29).

**Таблиця 3.29. Розподіл відповідей на запитання
«Уявіть, що якщо мати дитини вийде на роботу невдовзі
після народження дитини, то зароблятиме значно більше, ніж Ви.
Чи взяли б Ви декретну відпустку замість матері дитини в такому разі?»**

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>% від усіх респондентів-чоловіків</i>
Безумовно так	11,8
Скоріше так	30,2
Скоріше ні	25,7
Безумовно ні	19,5
Відмова відповідати / Важко сказати	12,8

Більш молоді за віком чоловіки готові взяти декретну відпустку догляду за дитиною, якщо мати дитини вийде на роботу невдовзі після народження дитини, то зароблятиме значно більше, ніж вони (табл. 3.30).

**Таблиця 3.30. Розподіл відповідей на запитання «Уявіть, що якщо мати дитини вийде на роботу невдовзі після народження дитини, то зароблятиме значно більше, ніж Ви. Чи взяли б Ви декретну відпустку замість матері дитини в такому разі?» в залежності від віку респондентів,
% від усіх респондентів-чоловіків відповідного віку**

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>Вік респондентів, років</i>				<i>ВСІ ОПИТАНІ РЕСПОНДЕНТИ- ЧОЛОВІКИ</i>
	<i>18-29</i>	<i>30-44</i>	<i>45-59</i>	<i>60 і більше</i>	
Безумовно так	17,3	12,8	9,5	8,5	11,8
Скоріше так	37,8	32,3	30,6	20,6	30,2
Скоріше ні	25,0	28,8	24,1	23,6	25,7
Безумовно ні	12,2	16,3	22,8	26,1	19,5
Відмова відповідати / Важко сказати	7,7	9,7	12,9	21,1	12,8

Чоловіки з вищим рівнем освіти частіше готові взяти декретну відпустку догляду за дитиною, якщо мати дитини вийде на роботу невдовзі після народження дитини, то зароблятиме значно більше, ніж вони (табл. 3.31).

Таблиця 3.31. Розподіл відповідей на запитання «Уявіть, що якщо мати дитини вийде на роботу невдовзі після народження дитини, то зароблятиме значно більше, ніж Ви. Чи взяли б Ви декретну відпустку замість матері дитини в такому разі?»

в залежності від освіти респондентів
% від респондентів-чоловіків з відповідною освітою

	<i>Освіта респондентів</i>			<i>ВСІ ОПИТАНІ РЕСПОНДЕНТ И-ЧОЛОВІКИ</i>
	<i>Повна загальна середня або про- фесійно-технічна</i>	<i>Базова вища</i>	<i>Повна вища</i>	
Безумовно так	12,8	9,0	13,4	11,8
Скоріше так	25,6	27,7	33,5	30,2
Скоріше ні	33,1	25,0	24,1	25,7
Безумовно ні	19,2	23,8	16,4	19,5
Відмова відповідати / Важко сказати	9,3	14,5	12,7	12,8

67,1% чоловіків не пішли б у декретну відпустку замість матері Вашої дитини, навіть якщо це було б економічно вигідним для Вашої сім'ї, тому що, - дитина в такому віці більше потребує матері, ніж батька; це було б не в інтересах самої дитини, а також, тому що 34,2% не думають, що з них вийшов би добрий доглядальник, 23,8% - вважають що неприпустимо, щоби жінка утримувала сім'ю та 23,3% - вважають що догляд за дітьми – жіночий обов'язок (табл. 3.32).

**Таблиця 3.32. Розподіл відповідей на запитання
«Чому Ви не пішли б у декретну відпустку замість матері
Вашої дитини, навіть якщо це було б економічно вигідним для Вашої сім'ї?
Можна назвати кілька варіантів відповіді»**

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>% від респондентів-чоловіків, які не взяли б декретну відпустку замість матері своєї дитини, навіть за умови, що вона, вийшовши на роботу, заробляла б значно більше, ніж чоловік</i>
Тому що дитина в такому віці більше потребує матері, ніж батька; це було б не в інтересах самої дитини	67,1
Не думаю, що з мене вийшов би добрий доглядальник	34,2
Неприпустимо, щоби жінка утримувала сім'ю	23,8
Тому що догляд за дітьми – жіночий обов'язок	23,3
Це соромно для чоловіка – йти у декретну відпустку	12,7
Це нашкодило б моїй кар'єрі	10,9
Мені це було б нецікаво або не подобалося б	9,6
Мій роботодавець не підтримав би це (негативно би поставився до цього)	4,8
Інше	0,8
Відмова відповідати/ Важко сказати	0,5

Цікаво, що стереотипні уявлення чоловіків щодо декретних відпусток різняться залежно від віку опитаних чоловіків (табл. 3.33).

**Таблиця 3.33. Розподіл відповідей на запитання
«Чому Ви не пішли б у декретну відпустку замість матері
Вашої дитини, навіть якщо це було б економічно вигідним для Вашої сім'ї?
Можна назвати кілька варіантів відповіді»**

в залежності від віку респондентів,

% від усіх респондентів-чоловіків відповідного віку, які не взяли б декретну відпустку замість матері своєї дитини, навіть за умови, що вона, вийшовши на роботу, заробляла б значно більше, ніж чоловік

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>Вік респондентів, років</i>				<i>Всі респонденти-чоловіки, які не взяли б декретну відпустку замість матері своєї дитини, навіть за умови, що вона, вийшовши на роботу, заробляла б значно більше, ніж чоловік</i>
	18-29	30-44	45-59	60 і більше	
Тому що дитина в такому віці більше потребує матері, ніж батька; це було б не в інтересах самої дитини	69,0	62,8	70,6	67,7	67,1
Не думаю, що з мене вийшов би добрий доглядальник	29,3	34,9	33,0	37,4	34,2
Неприпустимо, щоби жінка утримувала сім'ю	20,7	19,4	31,2	23,2	23,8
Тому що догляд за дітьми – жіночий обов'язок	15,5	19,4	22,9	33,3	23,3
Це соромно для чоловіка – йти у декретну відпустку	3,4	10,9	13,8	19,2	12,7
Це нашкодило б моїй кар'єрі	17,2	15,5	10,1	2,0	10,9
Мені це було б нецікаво або не подобалося б	19,0	10,9	7,3	5,1	9,6
Мій роботодавець не підтримав би це (негативно би поставився до цього)	3,4	7,8	4,6	2,0	4,8
Інше	0,0	0,8	0,9	1,0	0,8
Відмова відповідати/ Важко сказати	1,7	0,8	0,0	0,0	0,5

48,4% опитаних киян Позитивно, ставиться до чоловіків, які беруть відпустку по догляду за дітьми до 3 років в той час, як мати дитини виходить на роботу якщо так найкраще для всіх та 36,2% нейтрально і вважають це особистою справою подружжя (табл. 3.34).

**Таблиця 3.34. Розподіл відповідей на запитання
«Як Ви ставитесь до чоловіків, які беруть відпустку по догляду
за дітьми до 3 років в той час, як мати дитини виходить на роботу?»**

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>% від усіх респондентів</i>
Негативно, тому що догляд за дитиною – це обов’язок жінки, а чоловік має утримувати сім’ю	10,7
Позитивно, якщо так найкраще для всіх	48,4
Нейтрально, це особиста справа подружжя	36,2
Інше	0,6
Відмова відповідати/ Важко сказати	4,1

Спостерігається значна гендерна різниця відповідей на запитання «Як Ви ставитесь до чоловіків, які беруть відпустку по догляду за дітьми до 3 років в той час, як мати дитини виходить на роботу?» - жінки набагато позитивніше ставиться до чоловіків, які беруть відпустку по догляду за дітьми до 3 років в той час, як мати дитини виходить на роботу (табл. 3.35).

**Таблиця 3.35. Розподіл відповідей на запитання «Як Ви ставитесь до чоловіків, які беруть відпустку по догляду за дітьми до 3 років в той час, як мати дитини виходить на роботу?» в залежності від статі та віку респондентів,
% від усіх респондентів відповідних статі та віку**

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>Стать респондентів</i>		<i>Вік респондентів, років</i>				<i>ВСІ ОПИТАНІ</i>
	<i>Чоло-віки</i>	<i>Жін-ки</i>	<i>18-29</i>	<i>30-44</i>	<i>45-59</i>	<i>60 і більше</i>	
Негативно, тому що догляд за дитиною – це обов’язок жінки, а чоловік має утримувати сім’ю	13,7	8,4	4,8	9,1	13,4	13,7	10,7
Позитивно, якщо так найкраще для всіх	36,5	57,6	59,4	50,5	46,5	41,0	48,4
Нейтрально, це особиста справа подружжя	44,2	29,9	34,2	36,2	34,9	38,6	36,2
Інше	0,8	0,5	0,0	0,8	0,4	1,1	0,6
Відмова відповідати/ Важко сказати	4,8	3,5	1,6	3,4	4,8	5,6	4,1

Частіше кияни знають або чули про такі сім’ї, де чоловік брав відпустку по догляду за дитиною з повідомлень у засобах масової інформації (32,8%), або, навпаки, - не чув (не чула) про такі випадки (29,4%) (табл. 3.36).

Таблиця 3.36. Розподіл відповідей на запитання «Чи Ви знаєте або чули про такі сім'ї, де чоловік брав відпустку по догляду за дитиною?»

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>% від усіх респондентів</i>
Так, знаю особисто такі сім'ї	13,6
Особисто не знаю, але знаю з розповідей знайомих, друзів, родичів	22,7
Знаю тільки з повідомлень у засобах масової інформації	32,8
Ні, ніколи не чув (не чула) про такі випадки	29,4
Відмова відповідати/ Важко сказати	1,4

4. ОЦІНКА КИЯНАМИ ТА КИЯНКАМИ РІВНЯ ЇХНЬОЇ ЗАЙНЯТОСТІ САМООСВІТОЮ І САМОРОЗВИТКОМ ТА ЇХНЬОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ ВЛАСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Згідно з результатами опитування, половина (50,5%) опитаних дорослих мешканців Києва стверджують, що вони займаються якою-небудь самоосвітою (більш або менш регулярним здобуванням певних знань, умінь чи навичок, пов'язаних з їхньою професією або таких, що є просто цікавими для них). При цьому, 37,3% респондентів відповіли, що вони *займаються самоосвітою настільки, наскільки хочуть*, а 13,2% – *займаються самоосвітою, але хотіли б займатися нею більше*. *Не займаються самоосвітою* майже стільки саме респондентів, скільки займаються нею (46,6%) (табл. 4.1).

Результати опитування показують чітко виражену тенденцію до збільшення відсотка респондентів, які займаються самоосвітою, із зменшенням їхнього віку та збільшенням рівня їхньої освіти. Зокрема, серед представників наймолодшої вікової групи (18-29 років) займаються самоосвітою 66,8% опитаних, тоді як серед респондентів віком від 60 років – лише 17,2% (табл. 4.2). Серед респондентів з повною вищою освітою займаються самоосвітою майже вдвічі більше, ніж серед респондентів з повною загальною середньою або професійно-технічною освітою (відповідно 46,2% і 25,6%). Водночас чітко виражених відмінностей між чоловіками та жінками стосовно заняття ними самоосвітою не спостерігається (табл. 4.2).

**Таблиця 4.1. Розподіл відповідей на запитання
«Чи займаєтесь Ви тепер якою-небудь самоосвітою, тобто більш
або менш регулярним здобуванням певних знань, умінь чи навичок,
пов'язаних з Вашою професією або таких, які є просто цікавими для Вас?»**

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>% від усіх респондентів</i>
Так, займаюся настільки, наскільки хочу	37,3
Так, але хотів би (хотіла б) займатися цим більше	13,2
Ні, не займаюся	46,6
Важко відповісти	2,9

Таблиця 4.2. Розподіл відповідей на запитання
«Чи займаєтесь Ви тепер якою-небудь самоосвітою, тобто більш
або менш регулярним здобуванням певних знань, умінь чи навичок,
пов'язаних з Вашою професією або таких, які є просто цікавими для Вас?»
в залежності від статі та віку респондентів,
% від усіх респондентів відповідних статі та віку

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>Стать респондентів</i>		<i>Вік респондентів, років</i>				<i>ВСІ ОПИТАНІ</i>
	<i>Чоловіки</i>	<i>Жінки</i>	<i>18-29</i>	<i>30-44</i>	<i>45-59</i>	<i>60 і більше</i>	
Так, займаюся настільки, наскільки хочу	40,0	35,1	66,8	44,0	31,8	17,2	37,3
Так, але хотів би (хотіла б) займатися цим більше	12,5	13,8	15,0	16,1	14,3	7,7	13,2
Ні, не займаюся	44,9	47,9	16,3	36,9	51,9	70,8	46,6
Важко відповісти	2,6	3,1	1,9	3,0	1,9	4,3	2,9

Таблиця 4.3. Розподіл відповідей на запитання
«Чи займаєтесь Ви тепер якою-небудь самоосвітою, тобто більш
або менш регулярним здобуванням певних знань, умінь чи навичок,
пов'язаних з Вашою професією або таких, які є просто цікавими для Вас?»
в залежності від освіти респондентів
% від усіх респондентів з відповідною освітою

	<i>Освіта респондентів</i>			<i>ВСІ ОПИТАНІ</i>
	<i>Повна загальна середня або професійно-технічна</i>	<i>Базова вища</i>	<i>Повна вища</i>	
Так, займаюся настільки, наскільки хочу	25,6	30,6	46,2	37,3
Так, але хотів би (хотіла б) займатися цим більше	6,1	10,7	17,0	13,2
Ні, не займаюся	63,1	56,7	34,2	46,6
Важко відповісти	5,2	1,9	2,6	2,9

Згідно з результатами опитування, 54,2% дорослих киян хотіли б підвищити рівень своєї кваліфікації за їхньою теперішньою професією / спеціальністю, за умови, що в них була б така безкоштовна можливість. Водночас не мають такого бажання 38,6% опитаних киян (табл. 4.4). Як і у відповідях на попереднє запитання, спостерігаються дуже різкі відмінності в рівні прагнення до підвищення своєї професійної кваліфікації в залежності від віку та освіти респондентів. Зокрема, серед респондентів віком 18-29 років хотіли б підвищити

рівень кваліфікації за своєю професією переважна більшість опитаних – 83,1%, тоді як серед найстаршої вікової групи кількість таких респондентів зменшується до 15,7% (табл. 4.5). Серед респондентів з повною вищою освітою хотіли б підвищити рівень своєї професійної кваліфікації 66,2%, тоді як серед респондентів з повною середньою або професійно-технічною освітою кількість бажаючих підвищити рівень своєї професійної кваліфікації зменшується до 39,5% (табл. 4.6).

Таблиця 4.4. Розподіл відповідей на запитання «Чи хотіли б Ви підвищити рівень своєї кваліфікації за своєю теперішньою професією, спеціальністю, якби у Вас була така безкоштовна можливість?»

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>% від усіх респондентів</i>
Так	54,2
Ні	38,6
Важко відповісти	7,2

**Таблиця 4.5. Розподіл відповідей на запитання «Чи хотіли б Ви підвищити рівень своєї кваліфікації за своєю теперішньою професією, спеціальністю, якби у Вас була така безкоштовна можливість?»
в залежності від статі та віку респондентів,
% від усіх респондентів відповідних статі та віку**

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>Стать респондентів</i>		<i>Вік респондентів, років</i>				<i>ВСІ ОПИТАНІ</i>
	<i>Чоловіки</i>	<i>Жінки</i>	<i>18-29</i>	<i>30-44</i>	<i>45-59</i>	<i>60 і більше</i>	
Так	55,4	53,3	83,1	69,6	57,6	15,7	54,2
Ні	37,6	39,3	12,8	23,9	35,7	74,0	38,6
Важко відповісти	7,0	7,4	4,2	6,4	6,8	10,3	7,2

**Таблиця 4.6. Розподіл відповідей на запитання «Чи хотіли б Ви підвищити рівень своєї кваліфікації за своєю теперішньою професією, спеціальністю, якби у Вас була така безкоштовна можливість?»
в залежності від освіти респондентів
% від усіх респондентів з відповідною освітою**

	<i>Освіта респондентів</i>			<i>ВСІ ОПИТАНІ</i>
	<i>Повна загальна середня або професійно-технічна</i>	<i>Базова вища</i>	<i>Повна вища</i>	
Так	39,5	43,9	66,2	54,2
Ні	53,9	49,1	26,2	38,6
Важко відповісти	6,6	6,9	7,5	7,2

Згідно з результатами опитування, 58,4% дорослих киян бажають отримати які-небудь нові знання, уміння, навички, *не пов'язані з їхньою професійною діяльністю, а які є просто цікавими для них*. Не хотіли б отримувати такі нові знання, уміння і навички близько третини опитаних (34,7%), а ще 7,1% респондентів не визначилися щодо цього питання (табл. 4.7).

**Таблиця 4.7. Розподіл відповідей на запитання
«Чи хотіли б Ви отримати які-небудь нові знання, уміння, навички,
не пов'язані з Вашою професійною діяльністю, а які просто є цікавими для Вас
(наприклад, опанувати майстерність малювати, танцювати,
ліпити або будь-яке інше уміння чи знання)?»**

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>% від усіх респондентів</i>
Так	58,4
Ні	34,5
Важко відповісти	7,1

Як і у попередніх запитаннях спостерігається чітко виражена закономірність до зростання рівня зацікавленості до здобування нових знань, умінь та навичок, які є цікавими для респондентів, із зменшенням їхнього віку та зростанням рівня їхньої освіти. Водночас порівняно з попереднім запитанням спостерігаються і певні відмінності. Зокрема, значно зростає частка бажаючих отримувати нові знання, уміння та навички серед респондентів найстаршої вікової категорії. Якщо удосконалювати свої професійні навички висловили бажання лише 15,7% респондентів віком від 60 років, то отримувати нові знання, уміння, навички, не пов'язані з їхньою професійною діяльністю, хотіли б 34,6% представників вказаної вікової категорії (табл. 4.8). Інша відмінність полягає в тому, що серед жінок кількість бажаючих отримувати нові знання, уміння, навички, не пов'язані з їхньою професійною діяльністю, є помітною вищою, ніж серед чоловіків (63,4% серед жінок і 52,0% серед чоловіків) (табл. 4.8), тоді як рівень прагнення до підвищення професійної кваліфікації серед чоловіків та жінок є приблизно однаковим (відповідно 55,4% і 53,3%) (табл. 4.8).

Таблиця 4.8. Розподіл відповідей на запитання «Чи хотіли б Ви отримати які-небудь нові знання, уміння, навички, не пов'язані з Вашою професійною діяльністю, а які просто є цікавими для Вас (наприклад, опанувати майстерність малювати, танцювати, ліпити або будь-яке інше уміння чи знання)?»

в залежності від статі та віку респондентів,
% від усіх респондентів відповідних статі та віку

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>Стать респондентів</i>		<i>Вік респондентів, років</i>				<i>ВСІ ОПИ- ТАНІ</i>
	<i>Чоловіки</i>	<i>Жінки</i>	<i>18-29</i>	<i>30-44</i>	<i>45-59</i>	<i>60 і більше</i>	
Так	52,0	63,4	80,8	68,4	57,0	34,6	58,4
Ні	41,0	29,5	15,3	23,9	36,6	56,4	34,5
Важко відповісти	7,0	7,2	3,8	7,7	6,4	9,0	7,1

Таблиця 4.9. Розподіл відповідей на запитання «Чи хотіли б Ви отримати які-небудь нові знання, уміння, навички, не пов'язані з Вашою професійною діяльністю, а які просто є цікавими для Вас (наприклад, опанувати майстерність малювати, танцювати, ліпити або будь-яке інше уміння чи знання)?»

в залежності від освіти респондентів
% від усіх респондентів з відповідною освітою

	<i>Освіта респондентів</i>			<i>ВСІ ОПИ- ТАНІ</i>
	<i>Повна загальна середня або професійно-технічна</i>	<i>Базова вища</i>	<i>Повна вища</i>	
Так	45,5	51,6	67,6	58,4
Ні	50,2	40,8	25,1	34,5
Важко відповісти	4,3	7,6	7,3	7,1

Згідно з результатами опитування, 6,2% респондентів на теперішній час вже залучені до груп киян та киянок за інтересами. Хотіли б брати участь в діяльності до таких груп і мають можливість для цього 14,4% респондентів. Хотіли б входити до таких груп за інтересами, але не мають для цього можливості (через зайнятість на роботі чи вдома, погане здоров'я чи з інших причин) 31,0% респондентів. Не входять до груп киян і киянок за інтересами і не мають бажання брати участь в таких групах 43,1% респондентів (табл. 4.10).

Рівень зацікавленості до участі в групах киян та киянок за інтересами є відносно більшим серед жінок, респондентів молодшої вікової категорії та серед респондентів з вищим рівнем освіти (табл. 4.10, 4.11). Серед респондентів найстаршої вікової групи (від 60 років) більшість опитаних (59,9%) не відчують потреби в долученні до груп киян і киянок за інтересами. Водночас

3,6% киян старшого віку відповіли, що вони на теперішній час вже беруть участь в групах за інтересами, а ще 13,9% – хотіли б долучитися до таких груп і мають можливість для цього (що в перерахунку в абсолютні значення становить не менше сотні тисяч літніх мешканців Києва) (табл. 4.11).

**Таблиця 4.10. Розподіл відповідей на запитання
«Чи хотіли б Ви особисто долучитися до груп киян та киянок
за інтересами в нашому місті (наприклад, до груп з вивчення мов,
читацьких клубів, груп з активного здорового життя та харчування,
з передачі знань щодо виховання дітей, організації дозвілля для дітей
або будь-яких інших груп за інтересами)?»**

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>% від усіх респондентів</i>
Ні, не відчуваю в цьому потреби	43,1
Так, хотів би (хотіла б), але не маю такої можливості (через зайнятість на роботі, в сім'ї, погане здоров'я тощо)	31,0
Так, хотів би (хотіла б) і маю таку можливість, але не знаю долучитися до таких груп	14,4
Я вже входжу до такої групи (таких груп)	6,2
Важко відповісти	5,3

**Таблиця 4.11. Розподіл відповідей на запитання «Чи хотіли б Ви особисто
долучитися до груп киян та киянок за інтересами в нашому місті (наприклад, до
груп з вивчення мов, читацьких клубів, груп з активного здорового життя та
харчування, з передачі знань щодо виховання дітей, організації дозвілля для
дітей або будь-яких інших груп за інтересами)?» в залежності від статі та віку
респондентів,**

% від усіх респондентів відповідних статі та віку

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>Стать респондентів</i>		<i>Вік респондентів, років</i>				<i>ВСІ ОПИТАНІ</i>
	<i>Чоловіки</i>	<i>Жінки</i>	<i>18-29</i>	<i>30-44</i>	<i>45-59</i>	<i>60 і більше</i>	
Ні, не відчуваю в цьому потреби	50,3	37,5	29,4	35,7	43,2	59,9	43,1
Так, хотів би (хотіла б), але не маю такої можливості (через зайнятість на роботі, в сім'ї, погане здоров'я тощо)	25,8	35,0	31,0	38,8	34,7	18,0	31,0
Так, хотів би (хотіла б) і маю таку можливість, але не знаю долучитися до таких груп	12,6	15,9	20,1	14,1	12,0	13,9	14,4

Я вже входжу до такої групи (таких груп)	6,4	6,0	13,1	5,9	5,0	3,6	6,2
Важко відповісти	4,9	5,6	6,4	5,5	5,0	4,7	5,3

Стосовно конкретних напрямків діяльності груп киян і киянок за інтересами, якими хотіли б займатися респонденти, зацікавлені в долученні до таких груп, та для найбільшої кількості опитаних було б цікавим вивчення *іноземних мов* (такий вид діяльності назвали 36,2% респондентів з числа тих, які хотіли б долучитися до груп киян і киянок за інтересами та мають таку можливість), *заняття різними практиками підтримки фізичного здоров'я* (34,3%), а також *навчання щодо надання медичної допомоги, психологічної допомоги* (24,8%); *співи, танці, музика* (23,0%); *навчання щодо цифрової (комп'ютерної) грамотності* (22,0%) (табл. 4.12).

**Таблиця 4.12. Розподіл відповідей на запитання
«Якщо б групи (гуртки) киян та киянок за інтересами
були створені, до яких саме груп Ви б хотіли долучитися (якби у Вас
була така можливість)? Можна назвати кілька варіантів відповіді»**

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>% від респондентів, які хотіли б долучитися до груп киянок і киян за інтересами, або не визначилися з цього питання</i>
Вивчення іноземних мов	36,2
Йога, скандинавська ходьба та інші практики підтримки фізичного здоров'я	34,3
Навчання щодо надання медичної допомоги; психологічної допомоги	24,8
Співи, танці, музика	23,0
Цифрова (комп'ютерна) грамотність	22,0
Кулінарні студії	17,6
Навчання щодо особистої безпеки; військової підготовки	14,7
Малювання, ліпка	14,1
Читацькі клуби	10,2
Театральне мистецтво	9,6
Виховання дітей; організація дозвілля для дітей	6,3
Інше	3,9
Важко відповісти	6,8

Спостерігаються значні відмінності щодо того, в яких саме групах киянок і киян за інтересами хотіли б брати участь зацікавлені респонденти, в залежності від їхнього віку, статі та освіти (табл. 4.13 – 4.15). Серед респондентів віком від 60 років не виявлено виражених пріоритетів у спрямуванні груп за інтересами, до яких вони хотіли б долучитися, – кияни літнього віку з приблизно однаковою частотою назвали цілий ряд напрямів, які були б цікавими для них, зокрема *цифрову (комп'ютерну) грамотність* (24,0%), *кулінарні студії* (24,0%), *різні практики підтримки фізичного здоров'я* (23,5%), *читацькі клуби* (23,5%), *співи, танці, музика* (21,5%), *вивчення іноземних мов* (21,5%) (табл. 4.16).

**Таблиця 4.13. Розподіл відповідей на запитання
«Якщо б групи (гуртки) киян та киянок за інтересами
були створені, до яких саме груп Ви б хотіли долучитися (якби у Вас
була така можливість)? Можна назвати кілька варіантів відповіді»
в залежності від статі респондентів,
% від усіх респондентів відповідної статі, які хотіли б долучитися
до груп киянок і киян за інтересами, або не визначилися з цього питання**

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>Стать респондентів</i>		<i>Всі опитані, які хотіли б долучитися до груп киянок і киян за інтересами, або не визначилися з цього питання</i>
	<i>Чоло-віки</i>	<i>Жінки</i>	
Вивчення іноземних мов	33,0	38,2	36,2
Йога, скандинавська ходьба та інші практики підтримки фізичного здоров'я	26,2	39,1	34,3
Навчання щодо надання медичної допомоги; психологічної допомоги	23,8	25,4	24,8
Співи, танці, музика	12,3	29,3	23,0
Цифрова (комп'ютерна) грамотність	25,1	20,1	22,0
Кулінарні студії	6,0	24,5	17,6
Навчання щодо особистої безпеки; військової підготовки	22,5	10,1	14,7
Малювання, ліпка	6,5	18,5	14,1
Читацькі клуби	8,9	10,9	10,2
Театральне мистецтво	5,8	11,8	9,6
Виховання дітей; організація дозвілля для дітей	4,5	7,3	6,3
Інше	4,5	3,6	3,9
Важко відповісти	9,9	5,0	6,8

**Таблиця 4.14. Розподіл відповідей на запитання
«Якщо б групи (гуртки) киян та киянок за інтересами
були створені, до яких саме груп Ви б хотіли долучитися (якби у Вас
була така можливість)? Можна назвати кілька варіантів відповіді»
в залежності від віку респондентів,**

**% від усіх респондентів відповідного віку, які хотіли б долучитися
до груп киянок і киян за інтересами, або не визначилися з цього питання**

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>Вік респондентів, років</i>				<i>Всі опитані, які хотіли б долучитися до груп киянок і киян за інтересами, або не визначилися з цього питання</i>
	<i>18-29</i>	<i>30-44</i>	<i>45-59</i>	<i>60 і більше</i>	
Вивчення іноземних мов	42,9	43,6	32,2	21,5	36,2
Йога, скандинавська ходьба та інші практики підтримки фізичного здоров'я	37,5	35,4	38,6	23,5	34,3
Навчання щодо надання медичної допомоги; психологічної допомоги	26,6	27,7	24,2	18,5	24,8
Співи, танці, музика	24,5	21,0	25,8	21,5	23,0
Цифрова (комп'ютерна) грамотність	18,5	21,0	24,2	24,0	22,0
Кулінарні студії	15,8	14,6	18,2	24,0	17,6
Навчання щодо особистої безпеки; військової підготовки	18,5	16,0	14,8	9,0	14,7
Малювання, ліпка	12,5	16,8	13,3	11,5	14,1
Читацькі клуби	6,0	6,6	8,0	23,5	10,2
Театральне мистецтво	14,1	10,6	9,5	3,5	9,6
Виховання дітей; організація дозвілля для дітей	7,1	11,7	2,3	0,5	6,3
Інше	2,2	2,9	4,5	6,5	3,9
Важко відповісти	4,9	5,6	9,1	8,0	6,8

Таблиця 4.15. Розподіл відповідей на запитання «Якщо б групи (гуртки) киян та киянок за інтересами були створені, до яких саме груп Ви б хотіли долучитися (якби у Вас була така можливість)? Можна назвати кілька варіантів відповіді» в залежності від освіти респондентів,

% від усіх респондентів з відповідною освітою, які хотіли б долучитися до груп киянок і киян за інтересами, або не визначилися з цього питання

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>Освіта респондентів</i>			<i>Всі опитані, які хотіли б долучитися до груп киянок і киян за інтересами, або не визначилися з цього питання</i>
	<i>Повна загальна середня або професійно-технічна</i>	<i>Базова вища</i>	<i>Повна вища</i>	
Вивчення іноземних мов	24,2	33,3	40,7	36,2
Йога, скандинавська ходьба та інші практики підтримки фізичного здоров'я	25,0	33,7	36,3	34,3
Навчання щодо надання медичної допомоги; психологічної допомоги	15,6	27,5	26,2	24,8
Співи, танці, музика	25,8	21,7	22,8	23,0
Цифрова (комп'ютерна) грамотність	20,3	25,4	21,6	22,0
Кулінарні студії	16,4	20,3	16,9	17,6
Навчання щодо особистої безпеки; військової підготовки	7,8	18,1	14,9	14,7
Малювання, ліпка	19,5	15,2	12,8	14,1
Читацькі клуби	7,0	9,4	11,0	10,2
Театральне мистецтво	10,2	7,2	10,5	9,6
Виховання дітей; організація дозвілля для дітей	3,1	5,8	7,1	6,3
Інше	6,3	2,5	4,1	3,9
Важко відповісти	4,7	8,3	5,9	6,8

Більше половини киян та киянок (56,1%) не хотіли б Ви хотіли долучитися до організації діяльності груп киян та киянок за інтересами, дозвілля для киян такого самого віку як Ви або киян молодшого віку (табл. 16).

**Таблиця 4.16. Розподіл відповідей на запитання
«Чи хотіли б Ви хотіли долучитися до організації діяльності
груп киян та киянок за інтересами, дозволя для киян
такого самого віку як Ви або киян молодшого віку?»**

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>% від усіх респондентів</i>
Ні, не відчуваю в цьому потреби	56,1
Так, хотів би (хотіла б), але не маю такої можливості (через зайнятість на роботі, в сім'ї, погане здоров'я тощо)	22,4
Так, хотів би (хотіла б) і маю таку можливість, але не знаю як це організувати	11,7
Я вже беру участь в організації діяльності таких груп	3,5
Важко відповісти	6,2

5. ОЦІНКА КИЯНАМИ І КИЯНКАМИ РІВНЯ БЕЗПЕЧНОСТІ ГРОМАДСЬКИХ ПРОСТОРІВ СТОЛИЦІ

Згідно з результатами опитування, серед киян не існує переважаючої точки зору стосовно того, чи є Київ безпечним містом. Трохи більше половини опитаних (51,3%) вважають Київ в цілому безпечним містом. Проте лише 12,9% з них повністю погоджуються з твердженням, що Київ є безпечним містом, а значно більша кількість (38,4%) – скоріше погоджуються з таким твердженням. Близько чверті опитаних киян (27,8%) і згодні, і не згодні з твердженням, що Київ є безпечним містом. Водночас повністю або скоріше не вважають Київ безпечним містом лише 18,3% опитаних киян (табл. 5.1).

Сприйняття Києва як безпечного міста в цілому є вищим серед чоловіків порівняно з жінками. Водночас чітко виражених відмінностей в сприйнятті рівня безпеки Києва серед різних вікових груп респондентів не спостерігається (табл. 5.2).

**Таблиця 5.1. Розподіл відповідей на запитання
«Наскільки ви погоджуєтеся чи не погоджуєтеся з тим,
що Київ є безпечним містом?»**

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>% від усіх респондентів</i>
Повністю згоден/на	12,9
Скоріше згоден/на	38,4
І згоден/на, і не згоден/на	27,8
Скоріше не згоден/на	11,4
Повністю не згоден/на	6,9
Важко відповісти	2,5

**Таблиця 5.2. Розподіл відповідей на запитання «Наскільки Ви погоджуєтеся чи не погоджуєтеся з тим, що Київ є безпечним містом?»
в залежності від статі та віку респондентів,
% від усіх респондентів відповідних статі та віку**

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>Стать респондентів</i>		<i>Вік респондентів, років</i>				<i>ВСІ ОПИТАНІ</i>
	<i>Чоловіки</i>	<i>Жінки</i>	<i>18-29</i>	<i>30-44</i>	<i>45-59</i>	<i>60 і більше</i>	
Повністю згоден/на	14,5	11,7	13,7	16,1	9,3	12,2	12,9
Скоріше згоден/на	40,5	36,8	41,9	37,4	38,2	37,8	38,4
І згоден/на, і не згоден/на	25,4	29,7	24,0	27,5	32,9	25,5	27,8
Скоріше не згоден/на	10,9	11,8	11,8	10,3	11,0	12,7	11,4
Повністю не згоден/на	6,7	7,0	6,4	6,1	6,2	8,8	6,9
Важко відповісти	2,1	2,9	2,2	2,5	2,3	3,0	2,5

Згідно з результатами дослідження, приблизно половина опитаних киян (51,8%) вважають, що в Києві, на їхню думку, існує надійна система виявлення безпекових викликів, запобігання їм та реагування на них. Проте переважна більшість з цих респондентів (43,5%) скоріше погоджуються, ніж не погоджуються з твердженням про існування в Києві вказаної системи, а повністю погоджуються з таким твердженням лише 8,3% респондентів. Водночас скоріше або повністю не погоджуються з твердженням, що в Києві існує надійна система виявлення безпекових викликів, запобігання їм та реагування на них, близько третини опитаних киян (32,8%) (табл. 5.3).

**Таблиця 5.3. Розподіл відповідей на запитання
«Чи існує, на Вашу думку, в Києві надійна система виявлення безпекових викликів (війна, пандемії, техногенні катастрофи тощо), запобігання їм та реагування на них з урахуванням потреб різних груп жінок і чоловіків (зокрема, потреб жінок та чоловіків з інвалідністю)?»**

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>% від усіх респондентів</i>
Безумовно так	8,3
Скоріше так, ніж ні	43,5
Скоріше ні, ніж так	25,2
Безумовно ні	7,6
Важко відповісти	15,3

**Таблиця 5.4. Розподіл відповідей на запитання
«Чи існує, на Вашу думку, в Києві надійна система виявлення
безпекових викликів (війна, пандемії, техногенні катастрофи тощо),
запобігання їм та реагування на них з урахуванням потреб різних груп жінок
і чоловіків (зокрема, потреб жінок та чоловіків з інвалідністю)?»
в залежності від статі та віку респондентів,
% від усіх респондентів відповідних статі та віку**

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>Стать респондентів</i>		<i>Вік респондентів, років</i>				<i>ВСІ ОПИТАНІ</i>
	<i>Чоловіки</i>	<i>Жінки</i>	<i>18-29</i>	<i>30-44</i>	<i>45-59</i>	<i>60 і більше</i>	
Безумовно так	9,4	7,5	8,9	10,3	6,0	7,9	8,3
Скоріше так, ніж ні	44,5	42,8	47,9	43,2	44,8	40,1	43,5
Скоріше ні, ніж так	25,3	25,2	24,0	23,0	26,7	27,2	25,2
Безумовно ні	7,7	7,5	6,4	8,3	7,6	7,5	7,6
Важко відповісти	13,3	16,9	12,8	15,2	14,9	17,4	15,3

Згідно з результатами опитування, лише 23,4% киян і киянок мають при собі для самозахисту газовий балончик, сигнальну кнопку виклику на мобільному телефоні, свисток тощо (або хоча б один з таких засобів забезпечення особистої безпеки). Водночас майже три чверті опитаних киян (74,4%) відповіли, що в них немає жодного з вказаних засобів самозахисту (табл. 5.5). В цілому рівень наявності згаданих засобів самозахисту є вищим серед чоловіків, ніж серед жінок. Необхідно також відзначити дуже низький рівень наявності засобів самозахисту серед людей літнього віку – лише 9,7% респондентів віком від 60 років відповіли, що вони мають для самозахисту газовий балончик, сигнальну кнопку виклику на мобільному телефоні, свисток тощо (або хоча б щось із перерахованого) (табл. 5.6).

Таблиця 5.5. Розподіл відповідей на запитання «Чи маєте Ви для самозахисту газовий балончик, сигнальну кнопку виклику на мобільному телефоні, свисток тощо (або хоча б щось одне з перерахованого)?»

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>% від усіх респондентів</i>
Так	23,4
Ні	74,4
Важко відповісти	2,2

Таблиця 5.6. Розподіл відповідей на запитання

**«Чи маєте Ви для самозахисту газовий балончик, сигнальну кнопку виклику на мобільному телефоні, свисток тощо (або хоча б щось одне з перерахованого)?»
в залежності від статі та віку респондентів,
% від усіх респондентів відповідних статі та віку**

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>Стать респондентів</i>		<i>Вік респондентів, років</i>				<i>ВСІ ОПИТАНІ</i>
	<i>Чоловіки</i>	<i>Жінки</i>	<i>18-29</i>	<i>30-44</i>	<i>45-59</i>	<i>60 і більше</i>	
Так	27,8	20,1	35,8	28,5	23,8	9,7	23,4
Ні	70,3	77,6	63,6	68,5	73,8	88,2	74,4
Важко відповісти	1,9	2,4	0,6	3,0	2,3	2,1	2,2

Згідно з результатами опитування, переважна більшість киян не знають місця розташування кнопок екстреного виклику допомоги в їхньому районі чи мікрорайоні – лише 17,3% респондентів відповіли, що їм відомо, де знаходяться такі кнопки для екстреного виклику (табл. 5.7). Рівень обізнаності про розташування кнопок екстреного виклику допомоги помітно вищий серед чоловіків, ніж серед жінок. У розрізі вікових категорій найнижчий рівень обізнаності про розташування кнопок екстреного виклику допомоги зафіксовано серед респондентів віком від 60 років – лише 13,1% опитаних у вказаній віковій категорії знають, де розташовані такі кнопки у їхньому районі чи мікрорайоні (табл. 5.8).

Таблиця 5.7. Розподіл відповідей на запитання

«Чи знаєте Ви про місця розташування кнопок екстреного виклику допомоги у Вашому районі чи мікрорайоні?»

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>% від усіх респондентів</i>
Так	17,3
Ні	72,6
Я не знаю що таке «кнопка екстреного виклику допомоги»	10,1

Таблиця 5.8. Розподіл відповідей на запитання «Чи знаєте Ви про місця розташування кнопок екстреного виклику допомоги у Вашому районі чи мікрорайоні?» в залежності від статі та віку респондентів, % від усіх респондентів відповідних статі та віку

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>Стать респондентів</i>		<i>Вік респондентів, років</i>				<i>ВСІ ОПИТАНІ</i>
	<i>Чоловіки</i>	<i>Жінки</i>	<i>18-29</i>	<i>30-44</i>	<i>45-59</i>	<i>60 і більше</i>	
Так	21,6	13,9	22,7	17,2	18,4	13,1	17,3
Ні	69,7	74,9	70,3	74,3	70,5	74,0	72,6
Я не знаю що таке «кнопка екстреного виклику допомоги»	8,7	11,2	7,0	8,5	11,0	12,9	10,1

Згідно з результатами дослідження, 12,6% опитаних киянок відповіли, що вони протягом минулого року зазнавали дискримінації за статтю; 6,4% – зазнавали психологічного насильства вдома; 9,6% – психологічного насильства на роботі. Про випадки фізичного насильства проти них засвідчили значно менше опитаних киянок – 2,1% респонденток відповіли, що протягом минулого року зазнавали фізичного насильства вдома, а 1,9% – на роботі.

15,0% опитаних киянок відповіли, що протягом минулого року вони були об'єктом жартів, коментарів, зауважень сексуального характеру на вулиці або в іншому громадському просторі, транспорті; 5,8% киянок відповіли, що їх примушували до розмов на теми сексуального характеру проти їхньої волі; 10,9% – відповіли, що протягом минулого року їм надходили неприємні повідомлення, сексуальні зауваження, жарти, розповіді, фотографії або відео по електронній пошті, у соціальній мережі або телефоном; 6,0% – відповіли, що протягом вказаного періоду часу їх примушували до вийти, повечеряти, випити або зайнятися сексом, навіть якщо вони казали «Ні». 9,4% опитаних киянок відчували протягом минулого року на собі небажані дотики сексуального характеру від незнайомих та проти їхньої волі у транспорті, в багатолюдних місцях; а 4,2% – відчували на собі такі небажані дотики на роботі та навчанні (табл. 5.9).

**Таблиця 5.9. Розподіл відповідей на запитання «Як часто протягом останніх 12 місяців з Вами траплялися такі ситуації?»,
% від усіх респондентів-жінок**

	<i>Так, пос- тійно</i>	<i>Іно- ді</i>	<i>Ні, ніколи</i>	<i>Важко відпо- вісти</i>	<i>Від- мова</i>
Дискримінація за статтю	0,7	11,9	83,3	1,9	2,2
Психологічне насильство вдома	0,5	5,9	90,2	1,1	2,4
Психологічне насильство на роботі чи в громадських місцях	1,0	8,6	86,9	1,4	2,1
Фізичне насильство вдома	0,4	1,7	94,4	1,1	2,4
Фізичне насильство на роботі чи в громадських місцях	0,5	1,4	95,0	0,6	2,4
Ви були об'єктом жартів, коментарів, зауважень сексуального характеру на вулиці або в іншому громадському просторі, транспорті	1,0	14,0	81,2	1,5	2,3
Вас примушували до розмов на теми сексуального характеру проти Вашої волі	0,6	5,2	90,6	0,8	2,8
Вам надходили неприємні повідомлення, сексуальні зауваження, жарти, розповіді, фотографії або відео по електронній пошті, у соціальній мережі або телефоном	1,1	9,8	85,8	0,6	2,8
Вас примушували вийти, повечеряти, випити або зайнятися сексом, навіть якщо ви сказали «Ні»	0,7	5,3	90,5	0,6	2,8
Ви відчували на собі небажані дотики сексуального характеру від незнайомців та проти Вашої волі у транспорті, в багатолюдних місцях	0,8	8,6	86,7	1,1	2,8
Ви відчували на собі небажані дотики сексуального характеру та проти Вашої волі на роботі чи навчанні	0,6	3,6	91,4	1,1	3,3

**Таблиця 5.10. Розподіл відповідей на запитання
«Як часто протягом останніх 12 місяців з Вами траплялися такі ситуації?»
в залежності від віку респондентів,
% від усіх респондентів-жінок відповідного віку**

<i>Вік респондентів</i>	<i>Так, постійно</i>	<i>Іноді</i>	<i>Ні, ніколи</i>	<i>Важко відповісти</i>	<i>Відмова</i>
Дискримінація за статтю					
18-29 років	0,6	18,5	77,7	0,6	2,5
30-44 років	0,9	13,1	81,5	2,3	2,3
45-59 років	0,7	11,6	83,8	2,8	1,1
60 років і більше	0,6	7,8	87,5	1,2	3,0
Всі опитані	0,7	11,9	83,3	1,9	2,2
Психологічне насильство вдома					
18-29 років	0,0	5,1	92,4	0,6	1,9
30-44 років	0,0	8,8	87,7	0,9	2,6
45-59 років	1,1	6,0	89,8	1,4	1,8
60 років і більше	0,9	3,0	91,9	1,2	3,0
Всі опитані	0,5	5,9	90,2	1,1	2,4
Психологічне насильство на роботі чи в громадських місцях					
18-29 років	1,3	12,1	84,7	0,0	1,9
30-44 років	0,6	11,1	84,6	1,7	2,0
45-59 років	1,1	8,5	87,7	1,8	1,1
60 років і більше	1,2	4,5	89,6	1,5	3,3
Всі опитані	1,0	8,6	86,9	1,4	2,1
Фізичне насильство вдома					
18-29 років	0,0	2,5	95,5	0,0	1,9
30-44 років	0,0	1,7	95,2	0,9	2,3
45-59 років	1,1	2,1	94,0	1,1	1,8
60 років і більше	0,6	0,9	93,4	1,8	3,3
Всі опитані	0,4	1,7	94,4	1,1	2,4
Фізичне насильство на роботі чи в громадських місцях					
18-29 років	0,6	1,3	95,5	0,0	2,5
30-44 років	0,0	1,4	96,0	0,6	2,0
45-59 років	1,1	1,4	94,7	1,1	1,8
60 років і більше	0,6	1,5	94,0	0,6	3,3
Всі опитані	0,5	1,4	95,0	0,6	2,4
Ви були об'єктом жартів, коментарів, зауважень сексуального характеру					
18-29 років	0,6	31,8	63,7	1,3	2,5
30-44 років	1,4	17,1	77,5	2,6	1,4

<i>Вік респондентів</i>	<i>Так, постійно</i>	<i>Іноді</i>	<i>Ні, ніколи</i>	<i>Важко відповісти</i>	<i>Відмова</i>
45-59 років	1,1	12,7	83,5	1,1	1,8
60 років і більше	0,6	3,6	91,3	0,9	3,6
Всі опитані	1,0	14,0	81,2	1,5	2,3
Вас примушували до розмов на теми сексуального характеру проти Вашої волі					
18-29 років	0,6	12,7	84,1	0,0	2,5
30-44 років	0,3	6,3	89,2	1,1	3,1
45-59 років	1,1	4,9	91,9	0,7	1,4
60 років і більше	0,6	0,9	94,0	0,9	3,6
Всі опитані	0,6	5,2	90,6	0,8	2,8
Вам надходили неприємні повідомлення, сексуальні зауваження, жарти, розповіді, фотографії або відео по електронній пошті, у соціальній мережі або					
18-29 років	1,9	29,3	65,6	0,0	3,2
30-44 років	0,9	10,3	85,5	1,1	2,3
45-59 років	1,4	8,1	88,0	0,4	2,1
60 років і більше	0,6	1,5	93,7	0,6	3,6
Всі опитані	1,1	9,8	85,8	0,6	2,8
Вас примушували вийти, повечеряти, випити або зайнятися сексом, навіть якщо ви сказали «Ні»					
18-29 років	0,6	10,8	86,0	0,0	2,5
30-44 років	0,3	6,8	89,2	1,1	2,6
45-59 років	1,4	5,6	90,1	0,4	2,5
60 років і більше	0,6	0,9	94,3	0,6	3,6
Всі опитані	0,7	5,3	90,5	0,6	2,8
Ви відчували на собі небажані дотики сексуального характеру від незнайомих та проти Вашої волі у транспорті, в багатолюдних місцях					
18-29 років	0,6	22,3	73,9	0,6	2,5
30-44 років	0,9	10,5	84,6	1,7	2,3
45-59 років	1,1	7,4	88,4	0,7	2,5
60 років і більше	0,6	1,2	93,4	0,9	3,9
Всі опитані	0,8	8,6	86,7	1,1	2,8
Ви відчували на собі небажані дотики сексуального характеру та проти Вашої волі на роботі чи навчанні					
18-29 років	0,0	10,2	85,4	1,3	3,2
30-44 років	0,6	4,0	91,7	0,9	2,8
45-59 років	1,1	3,2	91,9	1,1	2,8
60 років і більше	0,6	0,6	93,4	1,2	4,2
Всі опитані	0,6	3,6	91,4	1,1	3,3

Згідно з результатами опитування, 36,0% киян і киянок тією чи іншою мірою розглядають можливість виїзду з України за кордон на тривалий час або на постійне проживання. Серед них 21,6% деколи задумуються над можливістю виїзду з України, але поки-що не мають серйозних намірів; 11,2% – в цілому розглядають таку можливість, але поки-що активно не займаються таким питанням, а 3,6% – активно займаються питанням виїзду з України за кордон на тривалий час або на постійне місце проживання. Взагалі не розглядають можливість виїзду з України 52,1% опитаних киян (табл. 5.11).

**Таблиця 5.11. Розподіл відповідей на запитання
«Чи розглядаєте Ви на теперішній час можливість виїзду
з України за кордон на тривалий час або на постійне проживання?»**

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>% від усіх респондентів</i>
Так, розглядаю таку можливість і активно займаюся цим питанням	3,6
В цілому розглядаю таку можливість, але поки-що активно не займаюся цим питанням	11,2
Деколи задумуюся над цим, але поки-що не маю серйозних намірів	21,6
Ніколи не розглядав (не розглядала) таку можливість	52,1
Важко відповісти	10,1
Відмова від відповіді	1,2

Рівень зацікавленості у виїзді з України на тривалий час або назавжди значно зменшується із збільшенням віку респондентів (табл. 5.12). Водночас істотних відмінностей між чоловіками та жінками у ставленні до питання виїзду з України не зафіксовано (табл. 5.13).

**Таблиця 5.12. Розподіл відповідей на запитання
«Чи розглядаєте Ви на теперішній час можливість виїзду
з України за кордон на тривалий час або на постійне проживання?»
в залежності від статі респондентів,
% від усіх респондентів відповідної статі**

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>Стать респондентів</i>		<i>ВСІ ОПИТАНІ</i>
	<i>Чоловіки</i>	<i>Жінки</i>	
Так, розглядаю таку можливість і активно займаюся цим питанням	3,9	3,5	3,6
В цілому розглядаю таку можливість, але поки-що активно не займаюся цим питанням	10,7	11,6	11,2
Деколи задумуюся над цим, але поки-що не маю серйозних намірів	23,8	20,0	21,6
Ніколи не розглядав (не розглядала) таку можливість	54,4	50,4	52,1
Важко відповісти	5,9	13,3	10,1
Відмова від відповіді	1,3	1,2	1,2

**Таблиця 5.13. Розподіл відповідей на запитання
«Чи розглядаєте Ви на теперішній час можливість виїзду
з України за кордон на тривалий час або на постійне проживання?»
в залежності від віку респондентів,
% від усіх респондентів відповідного віку**

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>Вік респондентів, років</i>				<i>ВСІ ОПИ- ТАНІ</i>
	<i>18-29</i>	<i>30-44</i>	<i>45-59</i>	<i>60 і більше</i>	
Так, розглядаю таку можливість і активно займаюся цим питанням	4,5	4,5	4,1	1,7	3,6
В цілому розглядаю таку можливість, але поки-що активно не займаюся цим питанням	20,8	14,6	10,3	2,6	11,2
Деколи задумуюся над цим, але поки-що не маю серйозних намірів	27,2	30,0	22,3	7,7	21,6
Ніколи не розглядав (не розглядала) таку можливість	38,0	41,0	53,1	72,8	52,1
Важко відповісти	8,6	7,8	9,3	14,4	10,1
Відмова від відповіді	1,0	2,0	1,0	0,7	1,2

Для більшості респондентів, які тією чи іншою мірою розглядають можливість виїзду з України за кордон на тривалий час або на постійне проживання, основною причиною цього є війна в Україні – вказану причину

назвали 57,3% респондентів з числа тих, хто тією чи іншою мірою розглядає можливість виїзду з України. І війна, й інші причини приблизно однаковою мірою впливають на намір виїхати з України для 28,3% респондентів з числа тих, хто розглядає таку можливість; а передусім інші причини (не пов'язані з війною) – лише для 10,3% респондентів (табл. 5.14).

**Таблиця 5.14. Розподіл відповідей на запитання
«Ви розглядаєте можливість виїзду за кордон
передусім у зв'язку війною в Україні чи з інших причин?»**

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>% від респондентів, які розглядають можливість виїзду з України або задумуються над такою можливістю</i>
Передусім через війну в Україні	57,3
Передусім з інших причин	10,3
І перше, і друге приблизно однаковою мірою	28,3
Важко відповісти	2,7
Відмова від відповіді	1,4

**Таблиця 5.15. Розподіл відповідей на запитання
«Чи розглядаєте Ви на теперішній час можливість виїзду
з України за кордон на тривалий час або на постійне проживання?»
в залежності від статі респондентів,
% від усіх респондентів відповідної статі, які розглядають можливість
виїзду з України або задумуються над такою можливістю**

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>Стать респондентів</i>		<i>% від респондентів, які розглядають можливість виїзду з України або задумуються над такою можливістю</i>
	<i>Чоловіки</i>	<i>Жінки</i>	
Передусім через війну в Україні	55,7	58,7	57,3
Передусім з інших причин	10,7	9,9	10,3
І перше, і друге приблизно однаковою мірою	29,8	27,1	28,3
Важко відповісти	2,7	2,8	2,7
Відмова від відповіді	1,2	1,5	1,4

**Таблиця 5.16. Розподіл відповідей на запитання
«Чи розглядаєте Ви на теперішній час можливість виїзду
з України за кордон на тривалий час або на постійне проживання?»
в залежності від віку респондентів,
% від усіх респондентів відповідного віку, які розглядають можливість
виїзду з України або задумуються над такою можливістю**

<i>Варіанти відповіді</i>	<i>Вік респондентів, років</i>				<i>% від респондентів, які розглядають можливість виїзду з України або задумуються над такою можливістю</i>
	<i>18-29</i>	<i>30-44</i>	<i>45-59</i>	<i>60 і більше</i>	
Передусім через війну в Україні	57,3	58,9	53,4	60,9	57,3
Передусім з інших причин	9,8	8,6	14,3	7,8	10,3
І перше, і друге приблизно однаковою мірою	30,5	28,3	28,6	21,9	28,3
Важко відповісти	1,8	2,5	3,7	3,1	2,7
Відмова від відповіді	0,6	1,6	0,0	6,3	1,4

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

1. Вже сьогодні бізнес відчуває кадровий голод і скорочення внутрішнього попиту. Ми переможемо у цій війні, але – щоб не програти відновлення – Україні потрібна стратегія розвитку людського капіталу. При розробці стратегії розвитку людського капіталу на рівні столиці потрібно враховувати макротенденції, зокрема «зелений» перехід, стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в європейському просторі вищої освіти (ESG)⁹, вплив бізнесу на довкілля та соціальну сферу, спосіб управління на принципах соціальної відповідальності, локалізацію ланцюгів постачання, штучний інтелект, автоматизацію виробничих процесів. При формуванні заходів щодо розвитку людського капіталу потрібно розробляти не лише демографічну політику, але й переглядати ставлення до фінансування охорони здоров'я та навчальних програм, зокрема враховувати які компетенції вони формують. Випускники вищих навчальних закладів мають вже опановувати навички, необхідні для започаткування інноваційного бізнесу. Програми навчання молоді повинні поєднувати індивідуальне навчання та практичні навички, необхідні сучасному ринку праці, а також заходи щодо подолання стереотипів у виборі професій. Важливо розробити заходи спрямовані на підтримку демографічного розвитку міста Києва на період до 2040 року, розробити та впровадити заходи щодо запобігання будь-яким проявам упередженості щодо працівників з дітьми на ринку праці, розвивати альтернативні форм надання послуг у сфері дошкільної освіти (групи короткотривалого перебування при бібліотеках, центрах дитячої та юнацької творчості, клубах тощо), налагодити співпрацю з приватним бізнесом щодо створення гендерно чутливого та інклюзивного робочого середовища, яке має включати різні форми роботи, популяризувати можливість бізнесу до

⁹ https://www.britishcouncil.org.ua/sites/default/files/standards-and-guidelines_for_qa_in_the_ehea_2015.pdf.

підписання Принципів розширення прав і можливостей жінок (WEPs)¹⁰, посилити співпрацю з кар'єрним та бізнес-хабом “ВОНА”, ТАТО Хаб щодо зміни стереотипів про роль чоловіків і жінок у сім'ї, стереотипів при виборі професій, впроваджувати програми особистого розвитку для батьків, жіночого лідерства, проводити інформаційно-просвітницьку кампанію, особливо із залученням приватного бізнесу, протидії сексизму, мобінгу, дискримінації за статтю при прийнятті на роботу та під час виконання службових обов'язків, а також, необхідно продовжувати зміцнювати партнерські зусилля між ОМС і громадянським суспільством, включно з жіночими організаціями, виступати за гендерно чутливе післявоєнне відновлення.

2. Розвиток людського капіталу під час війни є вкрай важливим для відновлення та майбутнього розвитку країни що вимагає комплексного підходу та координації між урядом, громадськими організаціями та міжнародними партнерами. Доцільно зосередити увагу на:

- більш якісному процесі освіти та навчання, зокрема використанні гнучких навчальних програм та форм формальної та неформальної освіти, які дозволяють студентам продовжувати освіту не зважаючи на воєнні виклики та ризики, особливо для старших груп киян та киянок, максимально використовуючи онлайн-платформи задля забезпечення безперервності освітнього процесу;
- психологічна підтримка та реабілітація повинні стати сталими процедурами та політиками, зважаючи на те, що психологічні травми можуть значно вплинути на здатність киян всіх гендерних груп вчитися і працювати. Окрему увагу потрібно приділити розбудові системи психологічної підтримки та реабілітація для відновлення ментального здоров'я населення в межах робочих локацій;

¹⁰<https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ESEAAsia/Docs/Publications/2016/05/WEP-Booklet-en.pdf>.

- зважаючи на зміни структури ринку праці важливо забезпечити якісне та своєчасне професійне навчання та перекваліфікацію, щоб кияни та киянки з різним попереднім досвідом могли адаптуватися до нових умов та знайти роботу у різних галузях;
- програми підтримки підприємництва повинні бути ефективними та контролюватися з точки зору реального виходу на ринок тих хто отримав таку підтримку, так як стимулювання підприємницької діяльності може допомогти людям створювати нові робочі місця та відновлювати економіку;
- розумно потрібно підходити до здійснення інфраструктурних інвестицій в столиці, зокрема інтенсифікувати вкладення у відновлення освітньої та соціальної інфраструктури після конфлікту, бо це вважається ключовим для забезпечення довготривалого розвитку людського капіталу;
- заходи та інтервенції на рівні столиці із інтеграції та соціальної згуртованості, підтримка біженців та переселенців, надання допомоги для їхньої інтеграції, їхнє забезпечення доступом до освіти та роботи, а також, громадські ініціативи спрямовані на розвиток громади та соціальної згуртованості є запорукою виживання столиці у найближчій перспективі з точки зору утримання та примноження людського капіталу;
- співпраця з міжнародними організаціями може надати необхідні ресурси та експертизу для розвитку людського капіталу столиці під час війни. Потрібно плекати громадські організації які залучені до грантової діяльності та фінансової підтримки, фінансування освітніх та соціальних програм.

3. Зважаючи на результати опитування, доцільно приділити увагу експертному вивченню та запровадженню столичних практик у відповідь на «Директиву про баланс професійного та особистого життя для батьків та піклувальників» 2019/1158 від 20 липня 2019 р., Директиву 2010/41/ЄС від 07 липня 2010 р. про застосування принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок, які займаються самозайнятою

діяльністю, Директива 2006/54/ЄС від 05 липня 2006 р. про реалізацію принципу рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях зайнятості та професійної діяльності та Директиву Ради 2000/78/ЄС про встановлення загальної системи рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності, враховуючи наявність в столиці Плану дій з досягнення рівності та імплементації Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті територіальної громади міста Києва на 2024-2026 роки. Така робота буде сприяти гармонізації міських практик європейській перспективі України.

4. Утвердження гендерної рівності під час війни стикається з низкою ризиків та викликів, водночас створювати можливості для перерозподілу ролей між чоловіками та жінками. Основні ризики, пов'язані з утвердженням гендерної рівності під час війни, включають: підвищену вразливість жінок і дітей - жінки та дівчата стають більш вразливими до сексуального насильства, торгівлі людьми та інших форм експлуатації в умовах конфлікту; домашнє насильство - в умовах стресу та невизначеності під час війни часто зростає рівень домашнього насильства; економічні труднощі - втрати роботи, жінки часто працюють у секторах, які найбільше постраждали від війни, таких як сфера обслуговування, торгівля та освіта, або є турбулентними внаслідок війни, - торгівля; перенавантаження жінок під час війни - **жінки** можуть зіткнутися зі збільшенням відповідальності за догляд за дітьми, літніми родичами та іншими членами сім'ї, що обмежує їх можливості для працевлаштування та участі в економічному житті; наявні стереотипи та дискримінація спричиняють конфлікти можуть підсилювати традиційні гендерні стереотипи та дискримінаційні практики, ускладнюючи боротьбу за рівні права; під час війни в кризових ситуаціях жінки можуть бути виключені з процесів прийняття рішень на всіх рівнях, що ускладнює захист їхніх прав та інтересів; психологічні наслідки війни, травми та стрес зменшують людський

потенціал - жінки, як і чоловіки, страждають від психологічних наслідків війни, що може впливати на їх здатність до самореалізації та активної участі в суспільному житті.

Для ефективного утвердження гендерної рівності під час війни на рівні столиці необхідно впроваджувати комплексні заходи, дієві місцеві стратегії спрямовані на забезпечення безпеки - захист жінок від насильства та експлуатації, створення безпечних зон та надання підтримки жертвам насильства, доступ до послуг на місцевому рівні - гарантування доступу до освіти, охорони здоров'я та інших основних послуг, економічна підтримка - забезпечення можливостей для працевлаштування, підтримка підприємництва та економічних ініціатив жінок, психологічна підтримка - надання психологічної допомоги та реабілітації для жінок, особливо жінкам які постраждали від війни та впровадження практик інклюзивності у прийнятті рішень - включення жінок у процеси прийняття рішень на всіх рівнях.

5. Гендерні ролі можуть заважати адаптації киян до умов війни з кількох причин, оскільки вони обмежують можливості й ресурси як для чоловіків, так і для жінок. Серед основних причин, чому гендерні ролі ускладнюють адаптацію до війни потрібно віднести:

- 1) обмежені можливості для жінок, зважаючи на виконання ними традиційних ролей доглядальниць: жінки часто очікують, що вони будуть основними доглядальницями дітей, хворих і літніх людей і це обмежує їхню мобільність і можливості для активної участі в економічному житті або в громадських ініціативах. У жінок під час війни переважно обмежений доступ до ресурсів: жінки можуть мати обмежений доступ до ресурсів, таких як їжа, медична допомога та фінансова підтримка, особливо в умовах конфлікту, де традиційні гендерні ролі можуть посилювати дискримінацію;
- 2) чоловіки мають негативні очікування - чоловіків часто очікують брати участь у бойових діях, навіть якщо вони не мають бажання або відповідних навичок, це може призводити до психологічного стресу, травм і смертей чоловіків. Чоловіки

знаходяться в перманентному оточені психологічного тиску - соціальні очікування від чоловіків бути сильними і не показувати емоцій можуть заважати їм шукати допомогу або підтримку в умовах стресу та травми;

3) стереотипні ролі та дискримінація, коли функціонують суспільні практики що певні ролі або завдання є «чоловічими» або «жіночими», можуть заважати обом статям брати на себе нові ролі, які могли б бути більш ефективними або відповідними в умовах війни;

4) жінки часто мають обмеження для участі в прийнятті рішень - жінки можуть бути виключені з процесів прийняття рішень на місцевому, національному та міжнародному рівнях, що ускладнює розробку та впровадження політик, які враховують їхні потреби та інтереси, а чоловіки можуть домінувати у військових та політичних структурах, приймаючи рішення, які не завжди враховують гендерні аспекти;

5) вплив війни на дітей спричиняє пришвидшення їхньої соціалізації і діти можуть бути змушені виконувати дорослі обов'язки, відповідно до гендерних ролей, що обмежує їхній розвиток та адаптацію до нових умов.

6. Для ефективної адаптації до умов війни важливо працювати на рівні громади над зміною гендерних ролей та подоланням стереотипів: підтримувати рівні можливості - забезпечувати рівний доступ до ресурсів та послуг для всіх, незалежно від статі, залучати жінок до прийняття рішень – підвищувати участь жінок у політичних та соціальних процесах; збільшувати обсяги психологічної підтримки - надавати психологічну допомогу та вибудовувати інфраструктуру її надання. Проводити інформаційні заходи щодо зміни традиційних гендерних ролей які сприяють більшій гнучкості та адаптивності суспільства в умовах війни, забезпечуючи кращий захист і підтримку для всіх його членів.

7. За результатами дослідження чоловіки-кияни негативно сприймають виконання ролей, традиційно асоційованих з жінками. Потрібно розробляти та впроваджувати на рівні столиці стратегії зміни сприйняття гендерних ролей чоловіками, запроваджуючи компанії з підвищення обізнаності для зміни суспільних стереотипів про гендерні ролі, включати в шкільні програми курси

про гендерну рівність і важливість поділу обов'язків незалежно від статі. Приділяти значну увагу запровадженню гнучких графіків роботи/гнучких умов праці та підтримці на робочому місці - втілювати політику підтримки для чоловіків, які беруть на себе догляд за дітьми або інші традиційно жіночі ролі, а також, сприяти відкритим дискусіям у суспільстві про переваги гендерної рівності та важливість взаємопідтримки у сім'ї та на роботі. Підвищення обізнаності та зміна суспільних норм і стереотипів є ключовими кроками для позитивного сприйняття чоловіками нетрадиційних ролей і сприяння гендерній рівності в суспільстві.

8. Забезпечення комфортного проживання літніх людей у місті є важливим завданням, яке вимагає врахування різних аспектів міського життя та потреб старшого покоління. Для ефективного впровадження цих завдань важливо залучати громаду та літніх людей до процесу планування та прийняття рішень на рівні столиці, що дозволить врахувати їхні реальні потреби та покращити якість життя старшого покоління в місті. Спираючись на результати дослідження, можна виділити кілька першочергових завдань, які сприяють створенню сприятливого середовища для літніх людей в столиці:

- 1) безбар'єрне середовище - забезпечення доступності громадських місць, транспорту, тротуарів та будівель для людей з обмеженою мобільністю. встановлення пандусів, ліфтів та спеціальних переходів та дотримання безпеки на вулицях - освітлення вулиць, наявність пішохідних переходів, зокрема зі світлофорами, та пристосованих зон для відпочинку. Забезпечення безпеки через зменшення кримінальних ризиків;
- 2) доступ до медичних закладів та соціальних служб - наявність достатньої кількості медичних установ, включаючи поліклініки та лікарні, з легким доступом для літніх людей наявність програм соціальної підтримки, догляду на дому, допомоги у виконанні повсякденних завдань, таких як купівля продуктів та ліків;
- 3) сприяння соціальній інтеграції та активності – створення Центрів для літніх людей/Центрів дозвілля та соціальної активності для старшого

покоління, де вони можуть займатися хобі, зустрічатися з іншими людьми та брати участь у різних заходах та адаптація громадських просторів до потреб літніх людей - розвиток парків, скверів та інших відкритих просторів, де літні люди можуть проводити час, займатися фізичною активністю та спілкуватися.

- 4) сприяння у доступі до інформації та комунікацій столиці - розповсюдження інформації про доступні послуги, заходи та програми через різні канали, включаючи друковані матеріали, Інтернет та радіо. А також, навчання використанню сучасних технологій, таких як мобільні додатки, Інтернет та соціальні мережі, для покращення комунікації та доступу до послуг.

9. Результати оцінки мешканцями столиці рівня їхньої зайнятості самоосвітою і саморозвитком та їхньої готовності до подальшого розвитку власного потенціалу є важливим показником соціального й економічного здоров'я міста. Щоб сприяти конструктивній зайнятості самоосвітою та саморозвитком киян потрібно культивувати їхню готовність до подальшого розвитку власного потенціалу – мотивувати до навчання, покращувати доступ до відповідних ресурсів, підтримувати роботодавців які мають та впроваджують програми професійного розвитку на робочих місцях, підтримка роботодавців у вигляді оплачуваних курсів, тренінгів і стажувань, розробляти міських програми та політики, спрямовані на підтримку та стимулювання самоосвіти та саморозвитку киян, впроваджувати нові освітні ініціативи, які відповідають потребам мешканців та залучати інвестицій у створення та розвиток навчальних центрів, бібліотек, онлайн-курсів тощо.