

УДК 305:37.04]:364-786.4-055.2(045)

DOI <https://doi.org/10.32782/3041-1351/2026-2-22>

Попадинець Ольга Анатоліївна

аспірантка кафедри соціальної роботи,

Комунальний заклад «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради

olha.popadynecz@gmail.com

ORCID ID: 0009-0005-8502-8911

ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНЕ КАР'ЄРНЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПРОФЕСІЙНОЇ РЕСОЦІАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК

Вступ. Сучасний ринок кар'єрного консультування в Україні часто залишається гендерно нейтральним, що призводить до ігнорування дискримінації за ознакою статі та закріплення нерівності. Традиційні методики, орієнтовані на андроцентричну модель «ідеального працівника», виявляються малоефективними для вразливих категорій населення, зокрема жінок із дітьми та жінок, які постраждали від гендерно зумовленого насильства (ГЗН). Стаття актуалізує проблему необхідності переходу від технічного кар'єрного консультування до комплексної стратегії економічного емпowerменту жінок, де фінансова незалежність розглядається як фундаментальний фактор безпеки та соціальної реабілітації жінки.

Мета роботи. Обґрунтувати необхідність впровадження гендерного підходу в систему підготовки кар'єрних радників та радників як ключової умови успішної професійної ресоціалізації жінок, що мають досвід ГЗН або перебувають у складних життєвих обставинах, на прикладі кейса проєкту «Розірви коло».

Наукова новизна. У статті вперше на прикладі конкретного тренінгового кейса для консультантської спільноти Хабу «Розірви коло» описано методологію інтеграції гендерної оптики в технологію кар'єрного супроводу. Авторська розробка базується на деконструкції ідеї виключно індивідуальної відповідальності за успіх та перегляді поняття кар'єрної перерви у контексті неоплачуваної доглядової праці. Обґрунтовано роль лінгвістичної репрезентації (фемінітивів) та легітимізації доглядової праці як інструментів відновлення суб'єктності жінки у професійному дискурсі.

Висновки. Доведено, що гендерна компетентність кар'єрних консультанток і консультантів дозволяє ідентифікувати приховані бар'єри (скляна стеля, липка підлога, штраф за материнство) та пропонувати реалістичні траєкторії розвитку для жінок, які прагнуть повернутися на ринок праці. Успішна ресоціалізація постраждалих від насильства жінок можлива лише за умови розуміння фаховою спільнотою соціального контексту та відмови від віктимізуючої лексики. Перспективи подальших досліджень полягають у впровадженні цих стандартів у роботу державних центрів зайнятості для створення запобіжників проти економічної залежності та насильства.

Ключові слова: професійна ресоціалізація, гендерно зумовлене насильство, кар'єрна перерва, соціальна робота, економічна незалежність жінок, дискримінація за статтю.

Popadynets Olha Anatoliivna

PhD Student at the Department of Social Work,

Municipal Establishment «Kharkiv Humanitarian-Pedagogical Academy» of Kharkiv Regional Council

GENDER RESPONSIVE CAREER COUNSELING AS A TOOL FOR THE PROFESSIONAL RESOCIALIZATION OF WOMEN

Introduction. The modern career counseling market in Ukraine often remains gender-neutral, leading to the disregard of gender-based discrimination and the reinforcement of inequality. Traditional methodologies, oriented toward the androcentric «ideal worker» model, prove ineffective for vulnerable categories, particularly women with children and women survivors of gender-based violence (GBV). The article highlights the necessity of shifting from technical career counseling to a comprehensive strategy for women's economic empowerment, where financial independence is viewed as a fundamental factor in a woman's safety and social rehabilitation.

Purpose. To substantiate the necessity of implementing a gender-sensitive approach in the training system for career advisors as a key condition for the successful professional resocialization of women who have experienced GBV or find themselves in difficult life circumstances, based on the case study of the «Break the Circle» project.

Academic novelty. For the first time, using a specific training case for the «Break the Circle» Hub counseling community, the article describes the methodology for integrating a gender lens into career support technology. The author's development is based on the deconstruction of the idea of sole individual responsibility for success and a revision of the concept of career gaps in the context of unpaid care work. The role of linguistic representation (femininitives) and the legitimization of care work as tools for restoring a woman's agency within professional discourse is substantiated.

Conclusions. It is proved that the gender competence of career counselors allows for the identification of hidden barriers (glass ceiling, sticky floor, motherhood penalty) and the proposal of realistic development trajectories for women seeking to re-enter the labor market. Successful resocialization of women survivors of gender-based violence is possible only if the professional community understands the social context and rejects victim-blaming vocabulary. Future research prospects lie in implementing these standards into the work of state employment centers to create safeguards against economic dependence and violence.

Key words: professional resocialization, gender-based violence, career gap, social work, women's economic independence, gender discrimination.



© Попадинець О. А., 2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу (CC BY 4.0)

Актуальність проблеми. Сучасний ринок кар'єрного консультування в Україні, попри певні здобутки у впровадженні принципів гендерної чутливості, значною мірою залишається умовно гендерно нейтральним, що може призвести до закріплення структурної нерівності. Більшість поширених методик досі базуються на андроцентричній моделі, орієнтованій на образ «ідеального працівника», який не має побутових обтяжень, перерв у стажі через доглядову працю або специфічних психологічних бар'єрів. Такий підхід ігнорує фактор структурної дискримінації, з якою стикаються жінки, та виявляється не лише неефективним, а й потенційно шкідливим для вразливих категорій, зокрема для постраждалих від насильства. Аналогічні виклики постають і перед жінками, які повертаються до професійної діяльності після відпустки по догляду за дитиною або поєднують роботу з вихованням маленьких дітей. Саме материнство часто стає критичним фактором економічної залежності: через вимушену необхідність одноосібно опікуватися дитиною та неможливість повноцінно залучатися до трудової діяльності жінка втрачає фінансову автономію, що стає додатковим чинником вразливості у стосунках із партнером.

Класичний підхід до консультування традиційно фокусується на «браку навичок», ігноруючи системні бар'єри, що вони насправді визначають успіх ресоціалізації особи після травми чи тривалої ізоляції. Проблема полягає не стільки у відсутності кваліфікації (*hard skills*), скільки у наявності глибоких зовнішніх перешкод: упередженого ставлення роботодавців до матерів, невідповідності графіків роботи дитячих установ режиму офісів [1], а також стигми та розірваних соціальних зв'язків. В умовах гендерно зумовленого насильства (ГЗН) ці фактори підсилюються економічною залежністю, яка нерідко свідомо використовується кривдником як інструмент контролю та ізоляції постраждалої особи.

Окремим викликом є відсутність травмоінформованості в стандартному консультуванні. Традиційні методи часто базуються на стимулюванні клієнтки до «чоловічого» темпу та агресивних моделей успіху, що в стані вразливості може стати джерелом ретравматизації. Замість очікуваної підтримки жінка отримує підтвердження власної «невідповідності» ринковим стандартам, що призводить до демотивації та відмови від подальших спроб реалізації. Це підкреслює неможливість відокремлення кар'єрної траєкторії від аспекту безпеки: для постраждалих від насильства робота є не лише джерелом доходу, а передусім фізичною можливістю розірвати коло насильства. Без урахування безпекових ризиків та психологічного стану професійні поради втрачають свою практичну цінність.

У сучасних реаліях критично необхідним постає пошук та впровадження спеціалізованих підходів, що здатні подолати описані бар'єри. Одним із прикладів такої системної трансформації є діяльність Кар'єрного хабу «Розірви коло», який пропонує модель гендерно орієнтованого супроводу для розір-

вання «замкненого кола» економічної залежності. Без впровадження подібних інструментів жінка, намагаючись вийти на ринок праці, неминуче стикається з нечутливістю системи, що часто призводить до професійної невдачі та неможливості розірвати зв'язок з агресором через фінансову неспроможність. Саме тому зміна фокусу з технічного працевлаштування на комплексну стратегію економічного емплауерменту – з урахуванням специфіки кар'єрних перерв та досвіду ГЗН – є фундаментальною умовою ефективною соціальною реабілітації жінок. У межах цієї статті ми розглянемо кейс проведення тренінгу з гендерної рівності і недискримінаційної мови для кар'єрних консультанток і консультантів хабу «Розірви коло», спрямованого на розвиток гендерної обізнаності фахового кола та формування у них специфічних навичок, необхідних для роботи з вразливими категоріями жінок.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз сучасних наукових публікацій свідчить, що окремі компоненти окресленої проблеми досліджені досить ґрунтовно, проте в українському та міжнародному дискурсі вони існують переважно паралельно, рідко перетинаючись у межах цілісної методологічної моделі.

Зокрема, питання взаємозв'язку жіноцтва, материнства та ринку праці детально висвітлені у працях Олени Стрельник, яка в контексті материнства як неоплачуваної доглядової праці та викликів воєнного часу описує системні бар'єри, з якими стикаються матері, і ширше – жінки [2, 3]. Системний аналіз гендерної нерівності у професійній сфері та деконструкція явищ «скляної стелі» представлені у роботах Тамари Марценюк [4].

Елла Лібанова в своїй роботі «Гендерні відмінності на ринку праці: уроки Клаудії Голдін для України» фокусується на інституційних причинах нерівності [5].

Ця проблематика також знаходить широке відображення і в англійській науково-популярній літературі, де активно аналізуються структурні перешкоди для жінок на ринку праці. Так, Мішель Кінг [6] та Айріс Боннет [7] досліджують інституційні механізми нерівності, а Арлі Хохшильд [8] та Джоелі Брірлі [9] фокусуються на феномені «подвійного навантаження» та професійних втратах, пов'язаних із материнством. Економічні наслідки дискримінації за статтю та причини фінансової незахищеності жінок ґрунтовно розбирають Аннабель Вільямс [10] та Лінда Скотт [11]. Проте ці дослідження, пояснюючи зовнішній контекст дискримінації, переважно не торкаються того, як досвід гендерно зумовленого насильства (ГЗН) трансформує повсякденні реалії життя жінки та безпосередньо обмежує її можливості на ринку праці.

Інший масив літератури присвячений самому феномену насильства та системним збоям у захисті жінок. Праці Лори Бейтс [12,13], Джулі Біндел [14] та Гарріет Джонсон [15] фокусуються на критиці патріархальних структур та механізмах відтворення ГЗН.

В українському полі ці аспекти розроблені у працях Олени Кочемировської [16], Ганни Герасименко [17], та низці інших робіт українських дослідників і дослідниць, які фокусуються саме на домашньому і гендерно зумовленому насильстві, наприклад Т. Побережець [18], А. Дуля [19] та К. Локтева [20].

Попри значну кількість праць у обох напрямках, у світовому та вітчизняному полі відчувається брак системних досліджень, які б розглядали економічну незалежність жінок як прямий і дієвий інструмент запобігання гендерно зумовленому насильству. Поза фокусом уваги часто залишається теза про те, що фінансова спроможність жінки є ключовим фактором, який дозволяє уникати ситуацій вразливості та мінімізувати залежність від кривдника.

Таким чином, існує значний дефіцит методологічних розробок, де гендерна компетентність виступала б базовим професійним стандартом саме для консультанток і консультантів із працевлаштування. Саме цей розрив між загальною соціальною реабілітацією та «сухим» кар'єрним консультуванням намагається закрити дане дослідження. На прикладі кейсу Хабу «Розірви коло» пропонується модель інтеграції гендерної оптики безпосередньо в підготовку кар'єрних консультанток і консультантів.

Мета дослідження. Обґрунтувати необхідність впровадження гендерного підходу в систему підготовки кар'єрних консультанток і консультантів як визначальної умови успішної професійної ресоціалізації жінок, що зазнали гендерно зумовленого насильства (на прикладі аналізу тренінгового кейса проєкту «Розірви коло»).

Виклад основного матеріалу. Практичне підґрунтя дослідження склав досвід розробки та проведення авторкою спеціалізованого тренінгу для фахівчинь і фахівців у межах проєкту UNFPA «Посилення національних і регіональних механізмів побудови адаптивної, підзвітної та економічно ефективної системи протидії та запобігання насильству за ознакою статі». Робота базувалася на аналізі діяльності авторки як консультантки з гендерної рівності та досвіді взаємодії з майданчиком професійної ресоціалізації жінок – спеціалізованою вебплатформою «Розірви коло. Кар'єрний хаб» (Women Career Hub). Головною філософією цієї ініціативи є розуміння того, що подолання домашнього насильства є неможливим без розірвання ланцюга економічної залежності постраждалих осіб, яка часто стає головним якорем у деструктивних стосунках.

Згідно з методологією проєкту, гендерно зумовлене насильство (ГЗН) не лише підриває здоров'я та гідність потерпілих, а й прямо впливає на їхню автономію. В умовах сучасної України, коли збройний конфлікт значно підвищив ризики потрапляння в ситуацію насильства, розвиток професійного потенціалу та фінансової спроможності жінок визначено як стратегічний пріоритет. Метою Хабу є створення умов, за яких жінки, що постраждали від ГЗН або перебувають у групі ризику через економічну вразливість, отримують доступ до якісних послуг із працевлаштування. Проєкт базується на фунда-

менті Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» [21] та орієнтований на інтеграцію спеціалізованих послуг у загальну систему соціального захисту. Хаб пропонує постраждалим жінкам індивідуальну підтримку кар'єрних радниць та радників, психологічні онлайн-консультації та професійні курси, що дозволяють здобути стійкі й затребувані на ринку праці навички.

Важливою складовою діяльності Women Career Hub є безперервний розвиток компетенцій кар'єрних радниць і радників. Роль авторки полягала у впровадженні гендерно орієнтованого підходу в процес підготовки фахового кола, де економічна незалежність розглядалася передусім як фактор безпеки. Таким чином, в основу розробки тренінгової програми було покладено концепцію, згідно з якою професійна ресоціалізація розглядається не як технічний процес пошуку вакансій, а як цілісний реабілітаційний захід. Окремим завданням тренінгу було формування спеціального понятійного апарату та мови емпайерменту замість «токсичної мотивації». Роль авторки як консультантки і тренерки полягала у деконструкції стандартних підходів, які часто ігнорують соціальний контекст. Це з одного боку передбачало вміння говорити з жінкою не як із «жертвою», а як із фахівчиною, чия кар'єра була призупинена через об'єктивні зовнішні обставини. З іншого боку, окремим аспектом підготовки стала дискусія щодо меж застосування концепції індивідуальної відповідальності за успіх. Попри її потенційну життєздатність у стабільних умовах, було обґрунтовано, що за відсутності гендерної оптики цей підхід може ставати деструктивним, адже не враховує структурну дискримінацію та соціальний контекст клієнтки. Під час навчання було деконструйовано популярні, але часто шкідливі установки на кшталт «все залежить тільки від тебе» або «межі лише в голові». У контексті жінок, які проживають у шелтерах або виховують дітей без підтримки партнера, такі фрази є не лише неправдивими, а можуть бути і ретравматизуючими, оскільки вони ігнорують системні бар'єри: брак дитячих садків, дискримінацію з боку роботодавців та відсутність житла. Варто не забувати також про структурну дискримінацію, якої зазнають матері на ринку праці: високий ризик потрапляння в ситуацію насильства та неможливість виходу з неї корелюють із материнством, саме поява дитини часто стає тригером економічної вразливості для жінки. Жінка вимушено полишає ринок праці, фокусуючись на забезпеченні життєдіяльності дитини, що призводить до повної фінансової залежності від партнера.

Разом із цим під час тренінгу відбувалася деконструкція моделі «ідеального працівника», де консультантки та консультанти вчилися розуміти, що ринок праці сформований під чоловічий досвід, а перерва на дитину чи через ситуацію насильства є не професійною деградацією, а складним соціальним контекстом.

Значна частина роботи була спрямована на формування нової самопрезентації клієнток. Через фахівчинь і фахівців жінкам трансливалася мова,

якою вони можуть описувати свій досвід без сорому. Це включало визнання «домашньої» та «доглядової» праці як важливого досвіду, що розвиває компетенції, та легітимізацію кар'єрної перерви як наслідку системних нерівностей, а не особистої невдачі. Консультантки та консультанти вчилися будувати реалістичні кар'єрні траєкторії, враховуючи навіть мінімальні можливості жінок у кризових умовах. Було наголошено, що вимушений вибір жінками низькокваліфікованої роботи або неповного робочого дня часто є не ознакою втрати кваліфікації, а вимушеною адаптацією до край несприятливих умов ринку праці. Таким чином, успішна ресоціалізація починається з визнання структурних перепон та переходу від технічної допомоги до ціннісної підтримки.

Окремим блоком тренінгу стала лінгвістична репрезентація жіноцтва у професії, де використання фемінітивів розглядалося як інструмент видимості. Важливість цього підходу полягає в тому, що мова не лише відображає реальність, а й формує її. Використання таких форм, як «директорка», «консультантка» чи «менеджерка», стає способом зробити жінку лінгвістично помітною у професійному просторі. Психологічний ефект вживання фемінітивів у спілкуванні з жінками, які перебувають у складних життєвих обставинах, сприяє їхній самоідентифікації як фахівчинь. Це частина процесу емпвауерменту, де мова стає інструментом подолання внутрішньої невпевненості та відчуття меншовартості, транслюючи повідомлення про те, що жінка повноправно присутня у професійному дискурсі.

Для реалізації цих завдань під час тренінгового навчання було використано низку практичних вправ та методичних кейсів, спрямованих на відпрацювання навичок гендерно чутливої комунікації. Також для закріплення теоретичного матеріалу, окрім лекційної частини, аудиторії були запропоновані практичні вправи, спрямовані на розвиток навичок структурного аналізу професійного середовища і розпізнання дискримінації. Зокрема, було використано вправу «Зроби крок», яка дозволила учасницям та учасникам наочно побачити механіку структурної нерівності. Завдяки цій методиці вони змогли візуалізувати, як різні стартові умови, зумовлені статтю, наявністю дітей або досвідом насильства, створюють невидимі перешкоди, що уповільнюють або унеможливають професійний поступ жінки.

Важливий акцент було зроблено на командній роботі, під час якої відбувалася деконструкція поширених стереотипів стосовно жінок на ринку праці.

Фахівчині та фахівці вчилися ідентифікувати та аналізувати такі приховані бар'єри, як «скляна стеля», «липка підлога», «штраф за материнство» та гендерний розрив в оплаті праці. Практична частина також включала роботу над переформулюванням кейсів соціальної роботи: учасники та учасниці опанували мову емпвауерменту, вчилися відходити від віктимізуючої лексики та будувати стратегію консультування, що базується на визнанні суб'єктності та прав клієнтки.

Результатом тренінгу стало суттєве підвищення рівня професійної впевненості учасників і учасниць. Згідно зі зворотним зв'язком, вони відзначили значне зростання особистої обізнаності стосовно гендерних питань у кар'єрному консультуванні. Ключовим підсумком навчання стала готовність аудиторії інтегрувати гендерно орієнтовані підходи у свою щоденну практику, використовуючи отримані інструменти для створення безпечного та підтримуючого середовища для професійної ресоціалізації жінок.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Підсумовуючи результати дослідження, можна дійти висновку, що впровадження гендерно орієнтованого підходу в систему підготовки кар'єрних радниць та радників є базовою умовою успішної ресоціалізації жінок, особливо тих, хто має досвід гендерно зумовленого насильства. Аналіз діяльності Кар'єрного хабу «Розірви коло» засвідчує, що відмова від андроцентричної моделі «ідеального працівника» на користь розуміння реального соціального контексту дозволяє фахівцям і фахівчиням ефективніше ідентифікувати та долати структурні бар'єри.

Головним результатом запропонованої методології є перехід від технічної допомоги у працевлаштуванні до стратегії економічного емпвауерменту. Це передбачає не лише деконструкцію гендерних стереотипів, а й легітимізацію доглядової праці, визнання «штрафу за материнство» як системного чинника та використання лінгвістичних інструментів видимості (фемінітивів) для відновлення суб'єктності жінки.

Перспективи подальших досліджень вбачаються у розробці стандартизованих методичних рекомендацій для державних центрів зайнятості та приватних рекрутингових агенцій щодо роботи з вразливими категоріями жінок. Подальша інтеграція гендерної оптики в інструменти ринку праці дозволить не лише підвищити рівень економічної активності жіноцтва, а й створити дієві запобіжники проти відтворення циклів фінансової залежності та насильства.

Список літератури:

1. Попадинець О. Роль громади і підтримуючого середовища в соціалізації матерів: на матеріалі 10 глибинних інтерв'ю з українськими жінками. *Соціальна педагогіка: теорія та практика*. 2025. № 1. <https://doi.org/10.12958/1817-3764-2025-1-51-65>
2. Стрельник О. Турбота як робота: материнство у фокусі соціології: монографія / КНУ ім. Т. Шевченка; факультет соціології. Київ: Критика, 2017. 288 с.
3. Стрельник О. Материнство як соціальна практика: структурно-діяльнісний підхід : дис. д-ра соціол. наук : 22.00.04 / Київ. нац. ун-т імені Тараса Шевченка. Київ, 2017. 459 с.
4. Марценюк Т. О. Гендер для всіх. Виклик стереотипам. Київ : Основи, 2017. 254 с.

5. Лібанова Е. Гендерні відмінності на ринку праці: уроки Клаудії Голдін для України. Премія з економіки пам'яті Альфреда Нобеля 2023 року. *Вісник НАН України*. 2023. № 12. С. 47–60. DOI: <https://doi.org/10.15407/vism2023.12.047>
6. King M. P. *The Fix: Overcome the Invisible Barriers That Are Holding Women Back at Work*. New York : Simon & Schuster Audio та Blackstone Publishing, 2020.
7. Bohnet I. *What Works: Gender Equality by Design*. Cambridge : Harvard University Press, 2016. 399 p.
8. Hochschild A. R., Machung A. *The Second Shift : Working Families and the Revolution at Home*. New York :Penguin Group Inc.,2003. 322p.
9. Brearley J. *The Motherhood Penalty: How to stop motherhood being the kiss of death for your career*. New York : Simon & Schuster, 2022. 384 p.
10. Williams A. *Why Women Are Poorer Than Men and What We Can Do About It*. London : Penguin Books, 2021. 288 p.
11. Скотт Л. Книга Економіка з двома іксами. Грандіозний потенціал жіночої незалежності. Київ: Yakaboo Publishing, 2021. 384 с.
12. Bates L. *Fix the System, Not the Women*. New York : Simon & Schuster LLC, 2022. 208 p.
13. Bates L. *Men Who Hate Women. From incels to pickup artists, the truth about extreme misogyny and how it affects us all*. New York : Simon & Schuster LLC, 2021.368 p.
14. Bindel J. *Feminism for Women: The Real Route to Liberation*. *The British Journal of Criminology*. 2023. Vol. 63. Issue 2. P. 529–531. DOI : <https://doi.org/10.1093/bjc/azac048> (date of application : 12/03/2026).
15. Johnson H. *Enough: The Violence Against Women and How to End It*. Scotland : William Collins, 2022. 300 p.
16. Кочемировська О. О., Христова Г.О. Стандарти надання соціальних послуг особам, які постраждали від насильства в сім'ї: міжнародний досвід та рекомендації для України / заг. ред С. Павлиш. Київ ; Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. 228 с. URL: https://gender.org.ua/images/lib/standarty_soc_poslug.pdf (дата звернення : 12/03/2026).
17. Герасименко Г. Гендерна рівність та відповідь на домашнє насильство в приватному секторі в Україні: заклик до дії. 2019. 65 с. URL : <https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/%D0%93%D0%95%D0%9D%D0%94%D0%95%D0%A0%D0%9D%D0%90%20%D0%A0%D0%86%D0%92%D0%9D%D0%86%D0%A1%D0%A2%D0%AC%20%20%281%29.pdf> (дата звернення : 12/03/2026).
18. Побережець Т. Соціальна робота з жінками, які постраждали від домашнього насильства. *Вісник Приазовського державного технічного університету. Сер.: Соціально-гуманітарні науки та публічне адміністрування*. 2023. №. 10. С. 65–74. DOI: <https://doi.org/10.31498/2617-2038.2023.10.303882> (дата звернення : 12/03/2026).
19. Дуля А. В., Діброва О. В. Сімейне насильство як соціальна проблема. *Соціальна робота: реалії та перспективи*: зб. наук. пр. Всеукр. наук.-практ. конф., присвяч. 110-річчю Полтавський нац. пед. ун-та імені В. Г. Короленка. Полтава, 2024. С. 15–17.
20. Локтева К. М. Соціальна робота з запобігання та протидії домашньому насильству в Україні : кваліфікаційна робота здобувача вищої освіт / Маріуполь. держ. ун-т. Маріуполь, 2023. 73 с. URL : <https://repository.mu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/3930/3/%D0%9B%D0%BE%D0%BA%D1%82%D1%94%D0%B2%D0%B0%20%D0%A1%D0%A0-19%20%D0%9A%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D1%96%D1%84%D1%96%D0%BA%D0%B0-D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B0%20%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B0.pdf> (дата звернення : 12/03/2026).
21. Про запобігання та протидію домашньому насильству : Закон України від 07.12.2017 № 2229-VIII (редакція від 19.12.2024, підстава – 3733-IX, 4073-IX). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text> (дата звернення : 12/03/2026).

References:

1. Popadynets, O. (2025). Rol hromady i pidtrymuichoho seredovyscha v sotsializatsii materiv: na materialy 10 hlybnykh interv'iu z ukrainskymy zhinkamy [The role of community and supportive environment in the socialization of mothers: based on 10 in-depth interviews with Ukrainian women]. *Sotsialna pedahohika: teoriia ta praktyka – Social pedagogy: theory and practice*, issue1 <https://doi.org/10.12958/1817-3764-2025-1-51-65> [in Ukrainian].
2. Strel'nyk, O. (2017). *Turbota yak robota: materynstvo u fokusi sotsiologhii* [Caring as work: motherhood in the focus of sociology]. Kyiv: Criticism [in Ukrainian].
3. Strel'nyk, O. (2017). *Materynstvo yak sotsialna praktyka: strukturno-diiialnisnyi pidkhid* [Motherhood as a social practice: a structural-activity approach]. *Doctor's thesis*. Kyiv : Kyiv. nats. un-t imeni Tarasa Shevchenka [in Ukrainian].
4. Martseniuk, T. O. (2017). *Hender dlia vsikh. Vykyk stereotypam* [Gender for all. A challenge to stereotypes]. Kyiv: Osnovy [in Ukrainian].
5. Libanova, E. (2023). *Henderni vidminnosti na rynku pratsi: uroky Klavdiy Holdin dlia Ukrainy. Premiia z ekonomiky pamiati Alfreda Nobelia 2023 roku* [Gender differences in the labor market: lessons from Claudia Goldin for Ukraine. The 2023 Nobel Prize in Economics]. *Visnyk NAN Ukrainy – Bulletin of the NAS of Ukraine*, 12, 47–60 [in Ukrainian]. Retrieved from <https://doi.org/10.15407/vism2023.12.047>.
6. King, M. P. (2020). *The Fix: Overcome the Invisible Barriers That Are Holding Women Back at Work*. New York : Simon & Schuster Audio та Blackstone Publishing.
7. Bohnet, I. (2016). *What Works: Gender Equality by Design*. Cambridge : Harvard University Press.
8. Hochschild, A. R., Machung, A. (2003). *The Second Shift : Working Families and the Revolution at Home*. New York :Penguin Group Inc.
9. Brearley, J. (2022). *The Motherhood Penalty: How to stop motherhood being the kiss of death for your career*. New York : Simon & Schuster.

10. Williams, A. (2021). *Why Women Are Poorer Than Men and What We Can Do About It*. London : Penguin Books.
11. Skott, L. (2021). *Knyha Ekonomika z dvoma iksamy. Hrandiozniy potentsial zhinochoi nezalezhnosti [The book Economics with two Xs. The grandiose potential of women's independence]*. Kyiv: Yakaboo Publishing [in Ukrainian].
12. Bates, L. (2022). *Fix the System, Not the Women*. New York : Simon & Schuster LLC.
13. Bates, L. (2021). *Men Who Hate Women. From incels to pickup artists, the truth about extreme misogyny and how it affects us all*. New York : Simon & Schuster LLC.
14. Binde, J. (2023). Feminism for Women: The Real Route to Liberation. *The British Journal of Criminology*, 63(2), 529–531. Retrieved from <https://doi.org/10.1093/bjc/azac048>
15. Johnson, H. (2022). *Enough: The Violence Against Women and How to End It*. Scotland : William Collins.
16. Kochemyrovska, O. O., Khrystova, H. O. (2011). *Standarty nadannia sotsialnykh poslug osobam, yaki postrazhdaly vid nasylstva v simi: mizhnarodnyi dosvid ta rekomendatsii dlia Ukrain [Standards for the provision of social services to victims of domestic violence: international experience and recommendations for Ukraine]*. Kyiv; Zaporizhzhia: Drukarskyi svit. Retrieved from https://gender.org.ua/images/lib/standarty_soc_poslug.pdf [in Ukrainian].
17. Herasymenko, H. (2019). *Henderna rivnist ta vidpovid na domashnie nasylstvo v pryvatnomu sektori v Ukraini i: zaklyk do dii [Gender equality and the response to domestic violence in the private sector in Ukraine: a call to action]*. Retrieved from <https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/%D0%93%D0%95%D0%9D%D0%94%D0%95%D0%A0%D0%9D%D0%90%20%D0%A0%D0%86%D0%92%D0%9D%D0%86%D0%A1%D0%A2%D0%AC%20%20%281%29.pdf> [in Ukrainian].
18. Poberezhets, T. (2023). Sotsialna robota z zhinkamy, yaki postrazhdaly vid domashnoho nasylstva [Social work with women who have suffered from domestic violence]. *Visnyk Pryazovskoho derzhavnoho tekhnichnoho universytetu. Ser.: Sotsialno-humanitarni nauky ta publichne administruvannia – Bulletin of the Azov State Technical University. Ser.: Social and Human Sciences and Public Administration*, 10, 65–74. Retrieved from <https://doi.org/10.31498/2617-2038.2023.10.303882> [in Ukrainian].
19. Dulia, A. V., Dibrova, O. V. (2024). Simeine nasylstvo yak sotsialna problema [Domestic violence as a social problem]. *Sotsialna robota: realii ta perspektyvy – Social work: realities and prospects*, 15–17. [in Ukrainian].
20. Loktieva, K. M. (2023). *Sotsialna robota z zapobihannia ta protydii domashnomu nasylstvu v Ukraini [Social work to prevent and combat domestic violence in Ukraine]*. Mariupol : Mariupol State University. Retrieved from <https://repository.mu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/3930/3/%D0%9B%D0%BE%D0%BA%D1%82%D1%94%D0%B2%D0%B0%20%D0%A1%D0%A0-19%20%D0%9A%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D1%96%D1%84%D1%96%D0%BA%D0%B0-D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B0%20%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B0.pdf> [in Ukrainian].
21. Zakon Ukrainy Pro zapobihannia ta protydii domashnomu nasylstvu : vid 07.12.2017 № 2229-VIII (redaktsiia vid 19.12.2024, pidstava – 3733-IX, 4073-IX) [Law of Ukraine On Prevention and Counteraction to Domestic Violence: dated 07.12.2017 No. 2229-VIII (edition dated 19.12.2024, basis – 3733-IX, 4073-IX)]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text> [in Ukrainian].

Дата першого надходження статті до видання: 23.03.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 20.04.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 29.05.2026