



Аналітична доповідь

НЕВИДИМА СИЛА: ЖІНКИ У КІБЕРБЕЗПЕЦІ ВОЄННОЇ УКРАЇНИ

Анотація

Перше в Україні комплексне аналітичне дослідження становища жінок у кібербезпеці, здійснене у межах Національної ініціативи розвитку жіночого лідерства в кібербезпеці НКЦК РНБО України. В дослідженні проаналізовано міжнародний досвід підтримки жіночого лідерства в кібербезпеці, наявні в Україні нормативно-правові обмеження розвитку лідерства. Кількісне дослідження виявило поточний стан представленості кіберфахівчинь у трьох секторах (безпеки і оборони, критичної інфраструктури та органах державної влади). Якісне дослідження на основі 30 глибинних інтерв'ю виявило ключові виклики з якими стикаються кіберфахівчині та можливі рішення, які на їх думку призведуть до позитивних зрушень в цій сфері. Дослідження є аналітичною основою Дорожньої карти Національної ініціативи розвитку жіночого лідерства в кібербезпеці.

Автор дослідження – Світлана Дубова.
Розділ «Міжнародний досвід» підготовлено Ілоною Хмельовою.

Дубова С., Хмельова І. Невидима сила: жінки у кібербезпеці воєнної України (аналітичне дослідження) / [Дубова С.]. – Київ, 2026. – 42 с.

ВСТУПНЕ СЛОВО



Це дослідження - унікальний і надзвичайно важливий внесок у розуміння однієї з найгостріших кадрових проблем сучасної України. Вперше в нашій країні здійснено комплексний, багатовимірний аналіз становища жінок у кіберсфері: поєднання масштабного кількісного опитування, глибоких інтерв'ю та ґрунтовного кабінетного дослідження дає нам не просто факти - це дає нам дійсно цілісне розуміння проблеми.

Кібербезпека це вже давно невід'ємна частина національної безпеки. В умовах повномасштабної війни, мобілізації та демографічних втрат Україна не може дозволити собі ігнорувати потенціал половини свого суспільства. Залучення жінок до кіберсфери - це не данина моді та не формальна вимога міжнародних партнерів. Це практична необхідність країни, яка захищає себе у цифровому просторі щодня.

Неможливо побудувати ефективну державну політику без розуміння реального стану речей. А реальний стан речей - це те, що понад половина організації публічного сектору не має жодної жінки на кіберпосаді, що жінки на керівних позиціях - рідкість, і що роками ситуація не змінюється. Ці дані - неприємні, але необхідні. Саме на такому фундаменті будується справжня політика змін, а не імітація руху.

Я рада, що в Україні з'являються дослідження такого рівня - доказові, сміливі, своєчасні. Це важлива цеглинка у формуванні Дорожньої карти Національної ініціативи НКЦК. Перший крок до того, щоб «невидима сила» нарешті стала видимою - і отримала підтримку, якої заслуговує.

Секретар Національного координаційного центру кібербезпеки при РНБО України

Наталія Ткачук

Зміст

EXECUTIVE SUMMARY	3
ВСТУП	5
МЕТОДОЛОГІЯ ТА ОБМЕЖЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ	6
МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД	7
Загальний стан і моделі залучення жінок у сфері кібербезпеки	7
Європейський Союз	8
Велика Британія	9
Данія	10
Чехія	11
Франція	12
Естонія	12
Кращі світові практики для України	13
ВІЙНА, КАДРИ ТА ГЕНДЕРНИЙ ВИМІР: КОНТЕКСТ ДОСЛІДЖЕННЯ	14
Оцінка демографічної ситуації	14
Гендерні виклики війни для професійної реалізації жінок	15
Жінки у секторі безпеки, на державній службі та на об'єктах критичної інфраструктури	15
ЗАКОНОДАВЧІ СТИМУЛИ ТА ОБМЕЖЕННЯ ДЛЯ УКРАЇНСЬКИХ ЖІНОК	17
Міжнародно-правові норми	17
Європейське правове регулювання	18
Національне законодавство України	19
Пріоритетні заходи вдосконалення законодавства	22
ДОСВІД НКЦК ЩОДО ПІДТРИМКИ ЖІНОЧОГО ЛІДЕРСТВА В КІБЕРБЕЗПЕЦІ	25
КІЛЬКІСНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАГАЛЬНОУКРАЇНСЬКОЇ СИТУАЦІЇ	29
Загальна представленість кіберфахівчинь	30
Посадовий розподіл: частка у профільних підрозділах та на керівних посадах	31
Організаційна підтримка: стимули та внутрішні політики	34
Системні бар'єри: аналіз відкритих відповідей	35
Гендерна політика та інституційний контекст: додатковий аналіз	37
РЕЗУЛЬТАТИ ЯКІСНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ	39
Шлях у професію: мотивація та траєкторії входу	40
Досвід навчання у закладах вищої освіти	41
Входження в сектор та адаптація	43
Гендерна динаміка на робочому місці	43
Чинники професійного зростання	45
Кар'єрні бар'єри та обмеження просування	45
Вплив сімейних обставин на кар'єрні рішення	47
Формальне та неформальне організаційне середовище	47
Доступ до навчання, сертифікацій та розвитку	49
Вплив війни та стійкість	49

Стратегії подолання викликів та ретроспективні зміни	51
Ставлення до системних змін та ініціатива НКЦК	52
КЛЮЧОВІ ВИСНОВКИ	54
РЕКОМЕНДАЦІЇ ТА ПРАКТИЧНІ КРОКИ	57
Ранній вплив: профорієнтація та шкільна підготовка	57
Доступ до навчання та сертифікацій	57
Менторство та кар'єрна підтримка	57
Прозорість кар'єрних процесів та протидія дискримінації	57
Підтримка материнства та гнучкість зайнятості	58
Підтримка жіночої спільноти та видимість	58
ДОДАТОК А. ПОВНИЙ ПЕРЕЛІК ЗАПИТАНЬ ІНТЕРВ'Ю	59
ДОДАТОК Б. ЗВЕДЕНА ТАБЛИЦЯ РОЗПОДІЛУ ВІДПОВІДЕЙ ЗА КЛЮЧОВИМИ ТЕМАМИ	60
ДОДАТОК В. ТАБЛИЦЯ УЧАСНИЦЬ ДОСЛІДЖЕННЯ	61
ПРИКІНЦЕВІ ВНОСКИ	63

EXECUTIVE SUMMARY

Контекст і мета дослідження

Кібербезпека є невід’ємним елементом стійкості України в умовах повномасштабної війни. Разом з тим дефіцит кіберкадрів — спричинений мобілізацією, міграцією та демографічними змінами — стає дедалі гострішою проблемою. У цьому контексті залучення та утримання жінок у кіберсфері є не лише питанням рівності, але й нагальною потребою національної безпеки.

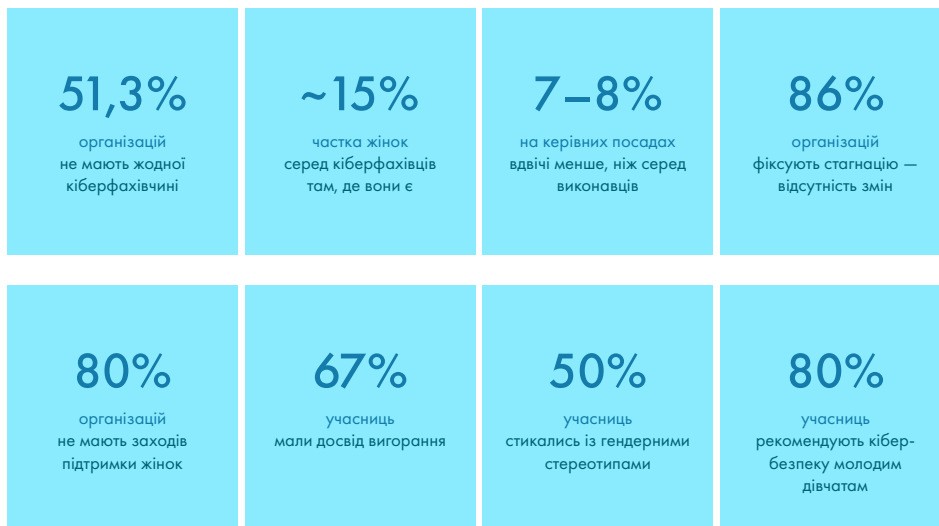
Це дослідження — перший в Україні комплексний аналіз становища жінок у кібербезпеці, здійснений у межах Національної ініціативи розвитку жіночого лідерства в кібербезпеці НКЦК РНБО України (2024). Дослідження спрямоване на формування аналітичної основи для Дорожньої карти державної політики у цій сфері.

Методологія

Дослідження поєднує три взаємодоповнюючі компоненти:

- кабінетне дослідження міжнародного досвіду та нормативно-правової бази;
- кількісне онлайн-опитування — 454 відповіді та верифікований масив від 83 організацій трьох секторів (безпека і оборона, державний сектор, оператори критичної інфраструктури);
- якісне дослідження — 30 глибоких напівструктурованих інтерв’ю з кіберфахівчинями.

Ключові показники



Ключові висновки

Нормативна база. Україна не має окремого законодавства чи державної політики щодо гендерної рівності в кібербезпеці. Наявні загальні норми з питань рівності не підкріплені конкретними механізмами для кіберсфери.

Гендерно незбалансованими залишаються норми щодо декретних відпусток у військових структурах. Єдина цілеспрямована ініціатива — Національна ініціатива НКЦК — потребує інституційного підкріплення та масштабування.

Кількісний вимір. Переважна більшість організацій публічного сектору не має жодної жінки на кіберпосаді. Де жінки присутні — їхня частка становить близько 15% серед фахівців та ще менше на керівних позиціях. Ситуація стабільно не змінюється: 86% організацій не фіксують жодної динаміки. Головні причини — неконкурентна оплата праці в держсекторі, брак кандидаток через системні освітні та ринкові бар’єри, і внутрішні психологічні обмеження, що формуються задовго до входу в кар’єру.

Якісний вимір. Три десятки глибоких інтерв’ю виявили парадокс воєнного часу: війна одночасно відкрила нові можливості для жінок (дефіцит кадрів, заміщення мобілізованих) і посилила навантаження (догляд, стрес, ізоляція). Серед системних бар’єрів — «декретний штраф», неформальні мережі чоловічого впливу, залежність просування від суб’єктивної волі керівника, стереотипи в освіті та рекрутингу. Попри це, більшість учасниць задоволені своїм вибором і готові рекомендувати сферу молодим дівчатам.

Пріоритетні рекомендації

Ранній вплив: профорієнтація та шкільна підготовка

- Запровадити системні профорієнтаційні модулі з кібербезпеки для учнів 9–11 класів у рамках шкільного курсу інформатики, зосередившись не на загальних описах галузі, а на демонстрації реальних ролей та кейсів - зокрема із залученням жінок-фахівчинь як гостей лекторів.
- Розробити та поширити в школах матеріали про різноманіття ролей у кібербезпеці, які не стереотипізують галузь як «суто технічну» або «суто чоловічу», акцентуючи на аналітичних, юридичних, дипломатичних та управлінських напрямках.
- Організувати щорічні екскурсії для шкільних груп до підрозділів кібербезпеки в державному секторі та секторі ОКІ, де хлопці та дівчата могли б безпосередньо спостерігати за роботою фахівчинь і руйнувати стереотип «нежіночності» технічної сфери.

Доступ до навчання та сертифікації

- Запровадити механізм цільового фінансування для жінок-кіберфахівчинь на отримання міжнародних сертифікацій (CISSP, CompTIA Security+, CEH тощо) через грантові програми, адміністровані НКЦК або профільними міністерствами.
- Систематично включити курси англійської мови як інструмент забезпечення доступу до технічних ресурсів до програм підвищення кваліфікації у всіх трьох секторах, визнавши мовну підготовку компонентом кіберосвіти, а не виключно загальнокультурним ресурсом.
- Вирішити проблему структурного браку часу на навчання: запровадити стандарт виділення не менше 5% оплачуваного робочого часу кіберфахівців на підвищення кваліфікації, що унеможливує де-факто відмову керівників відпускати підлеглих на курси.
- Розробити систему онлайн-ресурсів та асинхронних навчальних програм, адаптованих до умов воєнного часу з ненормованим графіком, - щоб доступ до навчання не залежав виключно від офлайн-форматів та відряджень.

Менторство та кар'єрна підтримка

- Створити під егідою НКЦК структуровану менторську програму, що системно поєднує жінок-початківців у кіберсфері з досвідченими фахівчинями з різних секторів, з чіткими часовими рамками, форматом взаємодії та механізмами підтримки обох сторін.
- Розробити і поширити «Карту кіберкар'єри» - візуальний та описовий інструмент, що показує різні кар'єрні траєкторії в кібербезпеці, необхідні компетенції та можливі переходи між ролями - зокрема для тих, хто входить у сферу з непрофільним освітнім бекграундом.
- Підтримати системне проведення заходів з нетворкінгу та обміну досвідом між жінками-кіберфахівчинями на рівні організації і міжорганізаційних платформ, надаючи учасницям можливість для горизонтальної взаємодії, що виходить за межі окремих відомств.

Прозорість кар'єрних процесів та протидія дискримінації

- Запровадити щорічний моніторинг гендерного балансу в керівних позиціях у кіберпідрозділах із публічною звітністю на рівні профільних міністерств (ДССЗЗІ, Мін'юст, РНБО та ін.), що дозволить відстежувати динаміку і підтримувати інституційну відповідальність.
- Розробити і впровадити у відомчих ЗВО та цивільних університетах, що готують кіберфахівців, антидискримінаційні стандарти для викладачів - включно з інформуванням про неприйнятність гендерно стереотипних коментарів та практику «ставлення оцінок без реального оцінювання знань».
- Законодавчо врегулювати практику запитань про плани щодо шлюбу та материнства на співбесідах у державному секторі та секторі безпеки і оборони, прирівнявши їх до дискримінаційних запитань, що тягнуть за собою правові наслідки.

Підтримка материнства та гнучкість зайнятості

- Розширити законодавчу можливість для батьків-чоловіків брати відпустку по догляду за дитиною у секторі безпеки і оборони та на державній службі, нейтралізуючи операційні труднощі, що виникають під час декрету жінки-військовослужбовиці.
- Запровадити обов'язковий захист від перерозподілу проектів та зниження посади під час відсутності жінки через декретний лікарняний або відпустку по догляду за дитиною, з відновленням попереднього статусу при поверненні.
- Нормативно закріпити право на гнучкий або гібридний графік для жінок, що повертаються з декрету, протягом не менш ніж 12 місяців після повернення - як механізм плавної реінтеграції без втрати кар'єрних позицій.

Підтримка жіночої спільноти та видимість

- Забезпечити системну підтримку та розвиток платформи нетворкінгу на базі Національної ініціативи з посилення жіночого лідерства в кібербезпеці, що формують горизонтальні мережі підтримки між жінками-кіберфахівчинями, - зокрема через грантове фінансування та сприяння в розширенні регіонального охоплення.
- Запровадити практику щорічного визнання досягнень жінок-кіберфахівчинь (awards, публічні кейси, виступи на конференціях) як інструмент формування видимих рольових моделей та підвищення привабливості сфери для молодих дівчат.
- Розробити мультимедійну комунікаційну кампанію щодо Національної ініціативи НКЦК - через соціальні мережі, ЗМІ та партнерські канали - для суттєвого розширення обізнаності серед жінок-кіберфахівчинь, більша частина яких на момент дослідження не знала про ініціативу.

ВСТУП

Кібердомен – невід’ємна частина української моделі стійкості. Численні державні послуги, реєстри, функціонування державних органів, об’єктів критичної інфраструктури, економіки загалом – все це вже сьогодні залежить від повноцінного функціонування цифрової інфраструктури та її безпеки. Цим опікується національна система кібербезпеки, яка охоплює не лише можливості державних органів, але і приватного сектору.

Класична кібербезпека описується через тріаду «технології, процеси, люди». І люди тут продовжують лишатись ключовою компонентною адже саме від них залежить як будуть (якщо взагалі будуть) реалізовані дві інші складові. Кіберкадри – їх якість, доступність та потенціал – це найбільший скарб кібербезпеки будь-якої країни, який не може бути нічим замінений.

Українська сфера кібербезпеки перебуває у складній ситуації постійного тиску з боку росії – країни, яка розв’язала невмотивовану повномасштабну війну проти української держави яка триває вже 4 роки. Значна кількість мобілізованих для захисту держави громадян, міграційні процеси та людські втрати – все це позначається і на сфері кібербезпеки та її кадровому потенціалі.

В цих умовах критично важливо не лише забезпечити доступ до цієї сфери всім бажаним, але і створити для них умови, які б утримували їх в сфері кібербезпеки, поліпшували їх навички та стимулювали збільшення кількості кіберфахівців.

Хоча досі існує когнітивне упередження щодо сприйняття кіберсфери як «чоловічої» жінки посідають тут значне місце, керуючи командами кібербезпеки, налагоджуючи роботу СОСів, формуючи стратегічний порядок денний, проводячи кібераудити та створюючи нові якості партнерств. Кіберфахівчині сьогодні присутні всюди – в секторі безпеки і оборони, на об’єктах критичної інфраструктури, органах державної влади, місцевому самоврядуванні тощо. Вони задіяні у підготовці нового покоління кіберфахівчинь, їх підтримці та освіті.

Але як кіберфахівчині почувуються на своїх робочих місцях? З якими викликами та проблемами вони стикаються? Скільки взагалі кіберфахівчинь в Україні та яким є цей відсоток по відношенню до загальної кількості кіберфахівців? Як часто вони стикаються з гендерними упередженнями та що не дає їм рухатись кар’єрними сходами? З якими системними бар’єрами вони стикаються і що держава може зробити аби допомогти їм у бажанні зробити державу більш кібербезпечною?

Це дослідження – спроба відповісти на ці питання. Дати базову точку відліку для початку вирішення проблем, які накопичились за цей час. Це спроба краще зрозуміти контекст роботи кіберфахівчинь, їх бажання та бачення ситуації. Це унікальне дослідження, яке базується на найбільшому наразі охопленні кіберфахівчинь глибинними інтерв’ю, а також доповнене кількісними та кабінетними дослідженнями. Створене в межах започаткованої в 2024 році НКЦК РНБО України Національної ініціативи розвитку жіночого лідерства в кібербезпеці вона є фундаментом для створення Дорожньої карти ініціативи та її аналітичною основою.

МЕТОДОЛОГІЯ ТА ОБМЕЖЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Це дослідження складається з трьох взаємодоповнюваних елементів, які мали на меті дати цілісне уявлення про проблеми сфери та про її поточну ситуацію.

Перша – частина це кабінетне дослідження, яке було спрямоване на визначення загального контексту дослідження, вивчення міжнародного досвіду, аналізу чинного законодавства в контексті досліджуваної проблеми та краще розуміння розвитку ситуації з кіберфахівчинями в контексті практичних дій української держави (передусім на прикладі діяльності Національного координаційного центру кібербезпеки). Ця частина роботи передбачала аналіз публічно доступних джерел (наукових та експертних публікацій, ЗМІ, законодавства) та визначення на базі цього аналізу викликів та проблем, які характерні для української сфери кібербезпеки.

Друга – широке «сліпе» опитування по трьох секторам: безпека і оборона, державний сектор та об'єкти критичної інфраструктури. Його мета - отримання кількісних і якісних даних про стан представленості жінок у сфері кібербезпеки державних органів та організацій України. Формат - онлайн-опитування у вигляді структурованої анкети. Інструментом збору даних слугувала Google Форма.

Це забезпечило стандартизований та зручний спосіб отримання відповідей від широкого кола респондентів. Анкета містила 21 запитання, спрямованих на збір інформації щодо: наявності підрозділів кібербезпеки та чисельності їх персоналу; частки жінок-кіберфахівчинь та їхньої представленості на керівних посадах; динаміки кількісного складу жінок у відповідних підрозділах; участі кіберфахівчинь у підвищенні кваліфікації, науковій та освітній діяльності, публічних заходах; обізнаності організацій з національними ініціативами у сфері гендерної рівності в кібербезпеці, а також наявності гендерної політики та відповідних інституційних механізмів.

Цільова аудиторія опитування - представники органів державної влади та організацій, які є суб'єктами національної системи кібербезпеки або сектору безпеки і оборони України.

Розсилка запрошень здійснювалась державним органом за попередньо сформованим списком адресатів, що налічував 149 організацій. Збір даних тривав з 3 по 13 березня 2026 року. За цей час було отримано 454 відповіді. Кількість відповідей перевищила кількість організацій у вихідному списку розсилки, що може бути пов'язано з тим, що в окремих організаціях анкету заповнювало кілька представників, а також з поширенням опитувальника серед організацій, що не входили до базового переліку адресатів. Крім 454 невірфікованих відповідей, було додатково отримано верифіковані відповіді від 83 організацій, що дозволило провести взаємне порівняння двох масивів даних (більш докладно щодо методології та виробок цієї частини дослідження – у розділі «Кількісне дослідження загальноукраїнської ситуації»). За типологією респондентів серед організацій, що взяли участь в опитуванні, переважали органи місцевого самоврядування (57 відповідей), обласні адміністрації (36), об'єкти критичної інфраструктури різних форм власності (36), інші державні установи (32) та центральні органи виконавчої влади (19).

Третя частина дослідження підготовлена із застосуванням методу глибоких напівструктурованих інтерв'ю - підходу, що дозволяє отримати деталізоване розуміння індивідуального досвіду, суб'єктивних сприйняття та контекстуально зумовлених практик. Напівструктурований формат надав дослідниці гнучкість у поглибленні окремих тем та дав змогу респонденткам розгорнути власні наративи без жорстких обмежень з боку анкети.

Інструментарій дослідження включав 45 відкритих запитань, згрупованих у шість тематичних блоків: шлях у професію та освіта; гендерна динаміка на робочому місці; кар'єрні бар'єри та просування по службі; доступ до навчання та розвитку; вплив воєнного стану та механізми стійкості; рекомендації та бачення змін. Інтерв'ю проводились індивідуально, в конфіденційному форматі, що сприяло відвертості відповідей.

Вибірка сформована за методом цілеспрямованого відбору та охоплює 30 жінок-фахівчинь у сфері кібербезпеки, розподілених між трьома секторами: сектором безпеки і оборони (11 учасниць), державним сектором (11 учасниць) та сектором операторів критичної інфраструктури – ОКИ (8 учасниць). Секторальний розподіл відображає організаційне різноманіття кібербезпекового простору України та дозволяє проводити міжсекторні порівняння.

За рівнем освіти учасниці представляють як профільний кіберосвітній напрям (спеціальності 125 «Кібербезпека та захист інформації», «Управління інформаційною безпекою», «Захист інформації»), так і суміжні чи непрофільні спеціальності (комп'ютерні науки, правознавство, юридична освіта, інженерні спеціальності). За типом ЗВО учасниці поділяються на тих, хто здобував освіту у відомчих або військових закладах, і тих, хто навчався виключно у цивільних університетах. Стаж роботи варіюється від кількох місяців до 15 років.

Якісний блок є другою частиною загального дослідницького проекту та надає поглиблене розуміння явищ, виявлених на кількісному рівні. Якщо кількісний аналіз описує масштаб і структуру гендерного дисбалансу у сфері кібербезпеки, то якісний метод дає змогу реконструювати механізми його відтворення — через досвід, сприйняття та стратегії конкретних людей. Обидва блоки є самостійними дослідницькими інструментами і взаємодоповнюють один одного в межах загального дизайну. Серед обмежень дослідження слід зазначити, що вибірка є цілеспрямованою і не претендує на статистичну репрезентативність. Усі спостереження та висновки сформульовані в межах даної вибірки і не можуть автоматично екстраполюватися на всю генеральну сукупність жінок-кіберфахівчинь в Україні. Водночас багатство і деталізованість зібраних даних дозволяють ідентифікувати стійкі патерни, релевантні для формування доказової політики.

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

Загальний стан і моделі залучення жінок у сфері кібербезпеки

У сучасному світі актуальність кібербезпеки стрімко зростає, зумовлюючи значний попит на кваліфікованих фахівців у цій галузі. Водночас, попри високі потреби ринку праці, спостерігається помітний гендерний розрив: за деякими даними, близько двох третин працівників у сфері кібербезпеки становлять чоловіки¹. Це створює широкі можливості для розширення кадрового потенціалу шляхом залучення жінок, однак реалізація такого потенціалу стикається з традиційними бар'єрами, які перешкоджають жінкам обирати та розвивати кар'єру в науково-технічних, інженерних і математичних дисциплінах (STEM), включно з кібербезпекою. Особливо гострою є проблема представництва жінок на керівних посадах. Жінки складають менше 24% від загальної чисельності працівників у галузі кібербезпеки, а на топових виконавчих позиціях їх частка не перевищує 1%².

Такий дисбаланс зумовлений низкою бар'єрів, серед яких, за даними досліджень некомерційної організації ISC, що спеціалізується на навчанні та сертифікації в кібербезпеці, переважає гендерна дискримінація. Більшість жінок, які працювали в цій сфері, повідомляють про прояви несвідомої дискримінації (87%), а 19% стикалися з відкритою дискримінацією. Крім того, жінки часто зазнають необґрунтованих затримок у кар'єрному просуванні (53%) та перебільшених реакцій на помилки (29%)³.

Гендерний дисбаланс у кібербезпеці перевищує загальні тенденції на ринку праці: жінки становлять 39% від загальної робочої сили, 38% у STEM-професіях, але лише близько 25% у сфері кібербезпеки, як зазначає Cybersecurity Ventures⁴. Дослідження Boston Consulting Group (BCG) на основі глобального опитування надає нові інсайти щодо факторів залучення жінок. Зокрема, підкреслюється важливість раннього зацікавлення дівчат у STEM: 78% респонденток зазначили, що їхній інтерес до цих дисциплін сформувався ще в середній або старшій школі. Експерти, такі як Джей Кьюлер, колишній менеджер з питань різноманітності, інклюзії та рівності в Cisco Systems, наголошують, що без залучення дівчат до середньої школи шанси на їхню участь у STEM значно знижуються. Опитування спростовує стереотип про низьку обізнаність жінок щодо кібербезпеки: 82% респонденток заявили про наявність певних або значних знань у цій сфері. Крім того, 58% мали доступ до освіти в кібербезпеці, а 68% вже пройшли відповідні курси, що суперечить уявленню про брак можливостей навчання.

Ключову роль відіграють рольові моделі та заохочення з боку старших колег: 70% жінок з високим рівнем обізнаності в кібербезпеці мали наставників, які мотивували їх до подальшого навчання й розвитку. Водночас, негативні сприйняття галузі стримують залучення: серед пріоритетів жінок при виборі роботи – внесок у суспільство, висока зарплата та баланс між роботою й особистим життям, проте 37% вважають кібербезпеку сферою, де досягти такого балансу важко. Жінки з низьким рівнем обізнаності часто асоціюють фахівців у галузі з негативними стереотипами, такими як «хакери», тоді як більш обізнані сприймають їх як програмістів. Ці уявлення пов'язані з історичними асоціаціями кібербезпеки з військовими чи розвідувальними структурами, а також з іміджем «чоловічого клубу». Для подолання цих стереотипів необхідне активне спростування міфів.

Додаткова статистика підкреслює варіативність представництва жінок у різних секторах: найвищі показники зафіксовано в хмарних сервісах та будівництві (по 27%), нерухомості (26%), розробці програмного забезпечення для безпеки та роздрібній торгівлі (по 25%). Найнижчі – у військовій сфері (18%), юридичній (19%), а також в освіті, охороні здоров'я, фінансових послугах, неприбуткових організаціях та виробництві (близько 20%). Серед ролей, які обіймають жінки в кібербезпеці, 55% перебувають на менеджерських або вищих посадах, включно з 7% на рівні C-Suite (наприклад, CTO, CISO чи CIO), а 53% беруть участь у прийнятті рішень щодо найму. В середньому, вони мають 13 років досвіду в IT та 9 років у кібербезпеці. Освітній рівень також високий: 38% мають ступінь бакалавра (51% у CIS чи кібербезпеці, 12% в інженерії), 48% – магістра або еквівалент (58% у CIS чи кібербезпеці, 10% в інженерії), а 9% – доктора⁵.

Щодо моделей залучення жінок до кібербезпеки, міжнародний досвід демонструє низку ефективних підходів, які можна узагальнити як стратегії, спрямовані на подолання бар'єрів і створення сприятливого середовища. Одна з ключових моделей – менторство та нетворкінгові групи, такі як Women in CyberSecurity (WiCyS)⁶ чи Executive Women's Forum⁷, які пропонують структуроване наставництво для навігації кар'єрою та побудови зв'язків.

Інша модель передбачає цільове навчання та перекваліфікацію, наприклад, програми на кшталт «100 Women in 100 Days» від Inteligencia⁸ чи SHe CISO Exec.⁹, що фокусуються на покращенні навичок та лідерському розвитку для входження або переходу в галузь.

Інклюзивні практики найму становлять ще одну модель: компанії впроваджують сліпий рекрутинг, тренінги з подолання упереджень для менеджерів та найм на основі навичок, що зменшує бар'єри для жінок без традиційного лінійного досвіду в кібербезпеці.

Модель розвитку пайплайну охоплює шлях від освіти до кар'єри: ініціативи як Girls Who Code¹⁰ чи Girls Who Hack¹¹ заохочують молоде покоління, а стипендії підтримують жінок у здобутті ступенів у кібербезпеці, формуючи стійкий кадровий резерв.

Додаткові практики, що застосовуються в міжнародному контексті, включають корпоративні програми гендерної рівності, такі як ініціативи з гнучким графіком роботи для покращення балансу життя, а також партнерства між університетами та компаніями для створення спеціалізованих курсів і стажувань, орієнтованих на жінок. Крім того, кампанії з медійного просування, спрямовані на зміну суспільного сприйняття кібербезпеки як доступної та інклюзивної сфери, сприяють залученню ширшого кола кандидаток через соціальні мережі та освітні платформи.

Європейський Союз

Європейський Союз активно прагне забезпечити рівний доступ до можливостей цифрової ери для всіх громадян, незалежно від гендерної приналежності, з особливим акцентом на залучення жінок до сфери інформаційно-комунікаційних технологій (ICT). У контексті стрімкого зростання ролі технологій у сучасному світі, попит на кваліфікованих фахівців у ICT та суміжних галузях, таких як кібербезпека, постійно збільшується. Однак жінки залишаються недостатньо представленими в цих секторах, подібно до інших сфер науки, технологій, інженерії та математики (STEM). За даними Євростату, жінки становлять 51% населення ЄС, але лише 1 з 3 випускників STEM та 1 з 5 спеціалістів ICT є жінками. З 2015 року частка жінок у ICT практично не змінилася, що підкреслює необхідність посилення зусиль на європейському рівні для подолання цього дисбалансу¹².

Гендерна рівність є ключовим елементом політики ЄС у цифровій сфері. Згідно з Дорожньою картою прав жінок (2025), акцент робиться на систематичний збір даних, розподілених за статтю, для планування, дизайну, впровадження та оцінки публічних політик, включно з цифровими. Важливими аспектами є розробка цифрових інструментів з урахуванням гендерної рівності, упереджень та стереотипів; заохочення жінок і дівчат до набуття цифрових навичок, зокрема в штучному інтелекті; а також створення безпечного цифрового середовища, вільного від насильства, сексизму, мови ворожнечі та переслідувань. Декларація «Жінки в цифровому світі» (2019) спрямована на збільшення кількості дівчат і жінок в ICT, до якої приєдналися 26 країн ЄС, а також Норвегія та Сполучене Королівство, з метою об'єднання урядів, бізнесу та спільнот для забезпечення рівних можливостей у цифровій сфері¹³.

Європейське агентство з кібербезпеки (ENISA) активно сприяє гендерній різноманітності в своїх командах, цінуючи внесок осіб з різним досвідом. Агентство створює інклюзивне середовище для співпраці, підтримуючи жінок у кібербезпеці через менторство, тренінги та нетворкінг. ENISA співпрацює з інституціями, академічним сектором та організаціями для підвищення привабливості кібербезпеки як кар'єри для всіх. Мета – формування різноманітного кадрового складу, що відображає суспільство, для посилення захисту від кіберзагроз та культури, яка цінує відмінності. Різноманітні команди, за оцінками ENISA, сприяють кращому прийняттю рішень та інноваціям¹⁴. Прикладом є кампанія #CyberALL – Break the bias, яка спрямована на руйнування упереджень у ключових ролях кібербезпеки, визначених Європейською рамкою навичок у кібербезпеці, з метою просування різноманітності та інклюзивності в кар'єрних шляхах. Матеріали кампанії охоплюють ролі, такі як головний офіцер з інформаційної безпеки, викладач кібербезпеки, офіцер із захисту даних, дослідник кібербезпеки та тестувальник.

Ще однією ініціативою ENISA є Європейський виклик з кібербезпеки (ECSC), який об'єднує провідних фахівців з Європи для нетворкінгу та змагань у найбільшому континентальному кіберконкурсі. Для майбутніх видань ENISA та Європейська комісія інвестують у залучення молодих жінок до участі. У 2019 році частка жінок у сферах кібербезпеки в Європі становила близько 7%, тоді як у ENISA – близько 47%. За оновленими даними ENISA, на 2025 рік жінки становлять лише 19% від робочої сили в кібербезпеці ЄС¹⁵. У глобальному масштабі, за прогнозами, жінки становитимуть до 35% від глобальної робочої сили в кібербезпеці до 2031 року. У кібердипломатичних переговорах жінки складають в середньому 20-40% учасників, і ЄС прагне досягти паритету, заохочуючи інші держави до цього. Програма Women in International Security and Cyberspace Fellowship (WIC)¹⁶, спонсорована урядами Австралії, Канади, Нідерландів, Нової Зеландії, Сполученого

Королівства та США, слугує моделлю. ЄС підтримує мультистейкхолдерський підхід, залучаючи цифрові правозахисні групи, науковців, провайдерів та операторів критичної інфраструктури та приватний сектор для більш справедливої кіберполітики¹⁷.

Декларація Women4Cyber «50/50 до 2050» (запущена в 2024 році під патронатом депутата Європарламенту Ліни Гальвез) спрямована на подолання дефіциту кадрів у кібербезпеці в Європі, оціненого у 392 320 фахівців станом на 2024 рік, з акцентом на гендерний баланс. Декларація закликає до колективних дій для залучення більше жінок, розкриття інновацій, різноманітних перспектив та ефективних рішень для кібервикликів. Women4Cyber пропонує менторську програму (понад 2000 жінок), спільноту з 70 000 членів, 13 виконавчих магістерських програм, 33 місцеві осередки, стипендії (наприклад, Solvay M.A. in Cybersecurity Management), програму Youth Ambassador, курс Path to Telecom Security з Nokia, серію вебінарів, премію Entrepreneurship Award, щорічну конференцію з кібербезпеки в Брюсселі, ініціативи She Speaks Cyber, партнерство з Executive Women's Forum, премію Recognition для компаній з щонайменше 30% жінок, майстер-класи CyberAgent для МСП, перехід від Women4Cyber Academy до Road2Cyber, підтримку EGERIE та тренінги з різноманітності на робочому місці¹⁸.

Додаткові загальноєвропейські ініціативи включають різні формати з цифрових навичок для жінок і дівчат: щорічні European Digital Skills Awards (EDSA) з категорією «Жінки в кар'єрах ICT» для проєктів, таких як «Girls code it better»; EU Code Week для заохочення дівчат до програмування з акцентом на рольові моделі; DigiEduHack для молоді та дівчат; платформу Digital skills & jobs з ресурсами та серією Digital skills talks для дівчат і жінок; Digital Skills EU Days 2025 для формування передових цифрових навичок. Варто також згадати проєкти, такі як WIDCON (мережа експертів для кращих практик у ICT), St(R)E(A)M It (маніфест для гендерно-інклюзивної STE(A)M освіти), ESTEAM Fests (підвищення компетенцій та впевненості дівчат у ESTEAM), European Alliance for Apprenticeships (спільнота з гендерної рівності в STEM-стажуваннях), Erasmus+ (проєкти для подолання бар'єрів у VET для зелених технологій). Серед інших: EQUALS-EU (партнерство для гендерної рівності в технологіях), Women4IT (навчання цифровим навичкам), Women4Cyber Network (об'єднання жінок у кібербезпеці), Women4Cyber 'Mari Kert – St Aubyn' Foundation (декларації, премії, менторство з 30 національними осередками), Women TechEU (підтримка стартапів, очолюваних жінками), Women in IT Day (онлайн-подія для кар'єри в IT), E-women in ICT conference (для зменшення гендерного розриву в ICT), She Figures (статистика гендерної рівності в R&I, остання версія 2024), European Network For Gender Balance in Informatics (EUGAIN, COST-акція для балансу в інформатиці), Commission library guide on women in science, Supporting women entrepreneurs (кампанія з рольовими моделями в ESTEAM). Для дівчат: Girls Go Circular (навчання 60 000+ дівчат цифровим та підприємницьким навичкам до 2027), Women and Girls in STEM Forum (щорічний члендж), GirlsInSTEM (підтримка інтересів у STEM), STEAMbrace (цифровий хаб для вчителів та STEAM-тиждень)¹⁹.

Велика Британія

Велика Британія демонструє значний дефіцит гендерної різноманітності у сфері кібербезпеки, де жінки залишаються суттєво недопредставленими. За даними аналізу Socura на основі щорічного опитування населення Office for National Statistics, частка жінок у кібербезпеці у Великій Британії станом на березень 2024 року становила лише 17%, що є зниженням порівняно з 24% у 2021 році. Загальна кількість фахівців з кібербезпеки зросла на 128% з 28 500 у 2021 році до 65 000 у 2024 році, роблячи цю професію найшвидше зростаючою серед IT-напрямків, однак зростання відбувається з дуже низької бази порівняно з іншими IT-ролями, такими як розробники ПЗ (понад 550 000 фахівців) чи IT-аналітики (понад 200 000). Загальна оцінка робочої сили в кібербезпеці у Великій Британії становить близько 349 000 осіб, але з щорічним скороченням на 4,9%, а дефіцит кадрів зріс на 27% до понад 93 300 фахівців. Ці тенденції підкреслюють, що попри зростання сектору, гендерний дисбаланс погіршується, і залучення жінок залишається ключовим викликом, подібно до ширшого тех-сектору з низьким вступом жінок на курси комп'ютерних наук та програмної інженерії²⁰.

Згідно з урядовим звітом «Cyber security skills in the UK labour market 2025» (Department for Science, Innovation and Technology)²¹, кібербезпековий сектор залишається менш різноманітним порівняно з ширшими цифровими секторами та загальною робочою силою Великої Британії. Лише 17% працівників у кібербезпеці – жінки (порівняно з 30% у цифрових секторах та 48% у загальній робочій силі). Гендерний розрив у магістерських програмах з кібербезпеки покращується: з 21% жінок у 2020/21 до 24% у 2021/22 та 27% у 2022/23. У вищій освіті жінки становлять лише 14% бакалаврів та 27% магістрів на курсах кібербезпеки (нижче, ніж 20% та 35% на комп'ютерних науках). Принаймні 17% студентів з етнічних меншин, 73% з державних шкіл.

Державна політика Великої Британії щодо жінок у кібербезпеці інтегрована в ширші ініціативи з гендерної рівності в STEM та цифрових технологіях. У грудні 2025 року уряд запустив Women in Tech Taskforce²²

під керівництвом Technology Secretary Liz Kendall та Women in Tech Envoy Anne-Marie Imafidon (засновниця Stemettes). Ця перша в своєму роді структура об'єднує лідерів галузі, академічного середовища та організацій для подолання бар'єрів у освіті, тренінгах та кар'єрному просуванні, з метою забезпечення доступу до повного кадрового потенціалу для економічного зростання. Taskforce доповнює програми TechFirst Skills Programme²³ (£187 млн для розвитку цифрових навичок, зокрема серед дівчат) та Regional Tech Booster²⁴. Уряд підтримує фінансування вчителів STEM (включно з комп'ютерними науками), а також ініціативи з раннього залучення дівчат. У 2025 році продовжено програми, такі як Empowering Women to Lead Cyber Security²⁵ – регіональні крос-секторальні програми лідерського розвитку для жінок у кібербезпеці, підтримані урядом та галуззю.

Серед ключових програм підтримки та залучення – CyberFirst Girls Competition (від National Cyber Security Centre, NCSC)²⁶, яка надихає дівчат 12-13 років на кар'єру в кібербезпеці через командні змагання з криптографії, AI та мереж. Конкурс сприяє підвищенню впевненості, навичок та інтересу: 83% учасниць розглядають кар'єру в кібербезпеці, 40% жінок у програмах CyberFirst. Програма забезпечує соціальну цінність £41,4 млн у 2024-25 роках, з високим ROI. Інші ініціативи включають STEM Returners programme²⁷ (підтримка повернення жінок після перерв у STEM-кар'єрі, включно з кібербезпекою, через партнерства з компаніями як Leidos чи ScottishPower з оплачуваними стажуваннями). Роботодавці сектору найчастіше використовують найм без ступеня (63%), події в школах/коледжах (41%), співпрацю з рекрутерами та третім сектором для залучення різноманітних кандидатів. Рідше застосовують квоти (8%) чи урядові схеми різноманітності (7%)²⁸.

Відомі виклики включають стереотипи про «чоловічий сектор», обмежений пул різноманітних кандидатів на вході, високу вартість освіти, брак видимості жінок у ролях, що відштовхує дівчат. Бар'єри утримання – відсутність гнучкості, токсична культура, упередження щодо догляду за дітьми. Старші ролі менш різноманітні, що ускладнює менторство. Якісні дослідження показують, що рекрутери радять гендерно-нейтральну мову в вакансіях, різноманітні панелі інтерв'ю, гнучкий графік та батьківські відпустки для залучення та утримання жінок.

Данія

Данія демонструє високий рівень розвитку цифрових навичок населення, однак гендерний дисбаланс у сфері кібербезпеки та суміжних галузях залишається значним викликом. Згідно з даними звіту Digital Decade 2024²⁹, Данія досягла 69,6% охоплення базовими цифровими навичками серед населення, що перевищує середній показник ЄС (55,6%) і становить 87% від цілі ЄС на 2030 рік (80%). Країна фіксує щорічне зростання на 0,7%, але зберігаються помітні гендерні відмінності: лише 22,6% зайнятих спеціалістів у сфері інформаційно-комунікаційних технологій (ICT) є жінками³⁰. У ширшому IT-секторі частка жінок за останні 15 років залишається стабільною на рівні близько 30%, що свідчить про стагнацію в залученні жінок до технологічних професій. У сфері кібербезпеки ситуація аналогічна: наприклад, у компаніях на кшталт Orange Cyberdefense в Данії жінки становлять менше 20% від загальної чисельності співробітників (близько 60 осіб загалом), хоча співробітники визнають переваги гендерного балансу для інновацій, соціальної динаміки та фінансових результатів³¹. Додаткова статистика вказує на гендерний розрив у використанні передових технологій: жінки в Данії застосовують штучний інтелект (AI) на 20% рідше, ніж чоловіки, і рідше отримують відповідне навчання, що обмежує їхню участь у кібербезпеці, де AI відіграє ключову роль³². Загалом, за оцінками Women4Cyber Denmark, жінки становлять лише близько 10-15% у спеціалізованих ролях кібербезпеки, з тенденцією до зростання завдяки освітнім ініціативам, але з низьким представництвом на керівних посадах (менше 10%)³³.

Державна політика Данії щодо жінок у кібербезпеці інтегрована в ширші стратегії цифровізації та гендерної рівності, з акцентом на інклюзивність і безпеку. Національна стратегія цифровізації (2022) охоплює як публічний, так і приватний сектори, з візіями щодо посилення кібер- та інформаційної безпеки, розвитку цифрових SME, цифрової охорони здоров'я та зеленого переходу через цифрові рішення. Стратегія передбачає зміцнення етичної та відповідальної цифрової основи, включно з підготовкою населення до цифрового майбутнього, з особливим фокусом на гендерні аспекти. Національна стратегія з кібер- та інформаційної безпеки спрямована на забезпечення безпечної роботи ICT у державному секторі та критичній інфраструктурі, а також на підвищення обізнаності громадян і бізнесу; уряд виділив 270 млн данських крон (близько 36 млн євро) на 34 ініціативи для протидії кіберзагрозам. План відновлення та стійкості Данії (RRP) виділив 27% бюджету (близько 382 млн євро) на цифрову трансформацію, включно з розширенням високошвидкісного інтернету в сільських районах, підвищенням готовності до кібербезпеки, використанням AI, цифровізацією SME та публічної адміністрації, з акцентом на цифрові рішення для охорони здоров'я та R&D³⁴. Під політикою згуртованості додатково виділено 1,9 млрд євро (9% від загального фінансування) на цифрову трансформацію. Уряд стимулює бізнес через податкові пільги для цифрових інвестицій, програми для SME та розвиток партнерств публічно-приватного сектору для інновацій. Гендерний аспект інтегровано через

рекомендації з врахування гендерних перспектив у цифрових політиках, як зазначено в звітах ЄС, з метою подолання бар'єрів для жінок у STEM³⁵.

Наявні програми підтримки та залучення жінок до кібербезпеки в Данії включають як державні, так і недержавні ініціативи, з фокусом на менторство, освіту та мережі. Women4Cyber Denmark, національний осередок європейської некомерційної організації, спрямований на просування рівного гендерного представництва в освіті та кар'єрі з кібербезпеки; програма пропонує менторство, семінари, події та мережі для жінок, з метою розширення кадрового резерву та посилення конкурентоспроможності Данії³⁶. У 2025 році організація нараховувала понад 500 членів і провела понад 20 заходів, що призвело до зростання участі жінок у кіберподіях на 15%³⁷. Проект Women in Tech Denmark, за підтримки Industriens Fond та партнерів як Dansk Erhverv, будує екосистему в AI та кібербезпеці через менторські програми та події; мета – збільшення жінок у лідерських ролях та стартапах, з результатами у вигляді понад 300 менторських пар та 50% зростання участі жінок у програмах з 2023 року³⁸. Connected Women in AI, у партнерстві з Microsoft, Finansforbundet та Copenhagen Airports, запустила тренінгову ініціативу в 2025 році для оснащення жінок AI-навичками (основи AI, prompt engineering, етика, кібербезпека); курс доступний онлайн без попереднього досвіду, з метою подолання 20% гендерного розриву в AI-використанні, і вже залучено понад 1000 учасниць³⁹. Компанія Orange Cyberdefense ініціювала глобальну мережу WOMEN@OrangeCyberdefense, відкриту для всіх жінок, з семінарами, менторством та подіями; в Данії це сприяє внутрішній інклюзії та зовнішньому просуванню моделей, з результатами у вигляді зростання частки жінок з 15% до 20% за 2 роки⁴⁰. ReDI School of Digital Integration Denmark фокусується на жінках з мігрантським досвідом, пропонуючи курси з цифрової інтеграції, включно з кібербезпекою, з понад 200 випускницями з 2023 року⁴¹. Інші програми, як SANS Empowering Women in Cybersecurity, пропонують тренінги та менторство для початківців⁴². Загалом, ці ініціативи призвели до зростання частки жінок на магістерських програмах з кібербезпеки на 5-7% щорічно, але потребують масштабування для досягнення паритету.

Відомі виклики в залученні жінок до кібербезпеки в Данії включають стереотипи, структурні бар'єри, а також упередження в рекрутингу. Багато жінок не розглядають кібербезпеку через відсутність зразків для наслідування та культурні стереотипи, що асоціюють галузь з чоловіками⁴³. Вартість освіти та технічних кваліфікацій відштовхує потенційних кандидаток, особливо в технічних ролях⁴⁴. Гендерний розрив у цифрових навичках, особливо в AI та кібербезпеці, обмежує інновації та конкурентоспроможність. Компанії стикаються з труднощами в залученні жінок до технічних позицій, попри зусилля з гендерно-нейтральних вакансій та співпраці з організаціями як Women in Tech. Утримання ускладнюється через відсутність гнучкості, токсичні культури та упередження щодо балансу роботи та життя⁴⁵. Політичні зусилля потребують посилення для інтеграції гендерних перспектив у кіберполітику, як рекомендує UNIDIR, з фокусом на багатосторонні процеси та права жінок⁴⁶. Попри прогрес, сектор вимагає культурних змін для справжньої інклюзії, з ризиком відставання від глобальних тенденцій без активних заходів.

Чехія

За даними звіту Digital Decade 2025, частка жінок серед спеціалістів з інформаційно-комунікаційних технологій (ICT) у Чехії становить 13% від загальної зайнятості в 2024 році, що нижче за середній показник ЄС (19,5%), хоча зростання цього показника (4,8%) перевищує європейський рівень (0,5%)⁴⁷. У ширшому IT-секторі жінки складають лише близько 10% працівників, з тенденцією до стагнації, як зазначає Eurostat, тоді як дефіцит IT-фахівців сягає 14 000 осіб, ускладнюючи цифрову трансформацію країни⁴⁸. В кібербезпеці, за оцінками Women4Cyber Czechia, жінки становлять менше 15% від робочої сили, з низьким представництвом на керівних посадах (близько 10%), що пов'язано з гендерним розривом у STEM-освіті: жінки – 36% випускників STEM і лише 16% в ICT-програмах⁴⁹. Звіт World Economic Forum's Global Gender Gap 2022 ранжує Чехію на 76-му місці з 146 країн, з гендерним розривом у зарплатах понад 12% і низьким представництвом жінок на корпоративних бордах (23%) та в топ-менеджменті (16%)⁵⁰. У стартап-екосистемі, одній з найактивніших у Центрально-Східній Європі, жінки-засновниці становлять лише 5%, з найнижчим відсотком VC-угод за участю жінок з 2017 року⁵¹.

Державна політика Чехії щодо жінок у кібербезпеці інтегрована в загальні стратегії цифровізації та гендерної рівності, з акцентом на освіту, інновації та безпеку. Національна стратегія кібербезпеки підкреслює важливість кібербезпеки в усіх секторах, створення безпечного кіберпростору та підвищення цифрових навичок, включно з гендерними аспектами для подолання дефіциту кадрів⁵². Інноваційна стратегія Чехії (2019–2030) фокусується на розвитку цифрових компетенцій у освіті, робочій силі та серед ICT-спеціалістів, з пріоритетом на STEM для жінок⁵³. Національна стратегія штучного інтелекту (NAIS, 2019) передбачає розвиток навичок у AI та кібербезпеці, з рекомендаціями щодо гендерної інклюзії для уникнення упереджень в алгоритмах⁵⁴. Урядовий план стійкості виділяє значні кошти на цифрову трансформацію, включно з кібербезпекою, з акцентом

на гендерні перспективи⁵⁵. DigiKoalice, національна коаліція за цифрові навички, об'єднує понад 200 організацій для подолання гендерного розриву в ICT⁵⁶.

Наявні програми підтримки та залучення жінок до кібербезпеки в Чехії включають як державні, так і недержавні ініціативи, з фокусом на освіту, менторство та мережі. Czechitas, некомерційна організація з 2014 року, пропонує програму Digital Academy з курсами з кібербезпеки, тестування ПЗ та даних; програма триває 3-4 місяці, включає проекти, хакатони, кар'єрні консультації та менторство, з гнучким графіком для жінок. За 10 років Czechitas навчила понад 76 000 учасниць, допомогла 1000+ змінити кар'єру в IT, з партнерствами понад 100 компаній; стипендії фінансуються Європейським соціальним фондом, а організація була фіналістом European Digital Skills Awards 2024⁵⁷. Women4Cyber Czechia, національний осередок європейської фундації, просуває різноманітність у кібербезпеці через семінари, менторство та події; організація нараховує сотні членів, співпрацює з урядом на IT Is for Girls! для школярок і менторством для жінок після декрету, що призвело до зростання участі жінок у кіберподіях на 20%⁵⁸. Проект AI Dětem фокусується на освіті дітей з AI та кібербезпеки, з гендерним акцентом для дівчат⁵⁹.

Відомі виклики в залученні жінок до кібербезпеки в Чехії включають стереотипи про «чоловічі» професії, обмежений доступ до освіти, впевненість та відчуття приналежності. Жінки стикаються з упередженнями в рекрутингу, особливо після декрету⁶⁰.

Франція

За даними LinkedIn Economic Graph (2024), частка жінок у кібербезпеці Франції становить 16%, що є одним з найнижчих показників у Європі (нижче за середній ЄС, поряд з Німеччиною 14,6% та Нідерландами 15,9%; для порівняння, Італія має 26,7%)⁶¹. Згідно з OECD (2024), жінки складають лише 17% від робочої сили в кібербезпеці у Франції, що нижче глобального середнього (24%), частково через низьку частку жінок у ICT-освіті (17% випускників ICT у 2021 році)⁶². Загалом у цифровому секторі жінки становлять близько 27% (за Syntec Numérique), але в технічних ролях кібербезпеки цей показник нижчий.

Державна політика Франції щодо жінок у кібербезпеці інтегрована в Національну стратегію кібербезпеки 2026-2030 (SNC 2026)⁶³, яка визначає пріоритетом створення найбільшого кадрового резерву в Європі. Стратегія прямо визнає бар'єри для жінок та осіб з вразливих груп: стереотипи, брак орієнтації молоді з соціально незахищених верств та жінок на IT. Франція планує амбітні дії для залучення: менторські програми для молодих жінок, інтеграцію кібербезпеки в молодіжні програми цивільного залучення, адаптацію освітніх програм на всіх рівнях, гармонізацію тренінгів у ЄС та професійну мобільність⁶⁴. ANSSI (Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information) координує зусилля з підвищення обізнаності та освіти, включно з кампаніями проти стереотипів.

Наявні програми підтримки та залучення жінок до кібербезпеки включають державні та недержавні ініціативи з фокусом на освіту, менторство та видимість. CEFCCYS (CErCle des Femmes de la CYberSécurité) – ключова асоціація, що з 2020 року організовує #CyberWomenDay (трофеї для жінок у кібербезпеці, понад 300 заявок на першу церемонію; у 2025 році – European CyberWomenDay з нагородами в категоріях Professional, Support Professions тощо)⁶⁵.

Дефіцит кадрів посилює конкуренцію, але відштовхує жінок через брак гнучкості та інклюзивних середовищ. Політичні зусилля спрямовані на подолання цих бар'єрів, але потребують посилення для інтеграції гендерних перспектив у кіберполітику та освіту⁶⁶. Попри прогрес у ініціативах, сектор ризикує відставати від глобальних тенденцій без активних культурних змін.

Естонія

У Естонії загальна представленість жінок у технологіях є відносно високою порівняно з багатьма європейськими країнами. У ICT-індустрії жінки становлять близько 25-29% робочої сили, з подібним показником серед студентів університетів на IT-програмах (29% жінок). У сфері кібербезпеки конкретні статистичні дані обмежені, але загальний дефіцит фахівців (близько 200 спеціалістів щорічно для впровадження стандарту E-ITS) та низька частка жінок у технічних ролях вказують на подібну проблему: жінки становлять менше 20% у деяких ключових організаціях, наприклад, в Estonian Information System Authority (RIA)⁶⁷.

Уряд підтримує програми на кшталт «Be IT-conscious» для підвищення обізнаності (з фокусом на старше покоління), Targalt Internetis (Safer Internet Centre) для дітей, батьків та вчителів, а також співпрацю з NATO CCDCOE та університетами (TalTech, University of Tartu). Політика спрямована на подолання гендерного скосу

в освітній піраміді через раннє залучення дівчат до STEM та кібербезпеки, з акцентом на практичні навички та співпрацю з приватним сектором⁶⁸. Національна стратегія цифровізації та «Estonia 2035» підкреслюють надійність цифрових послуг, з рекомендаціями щодо інклюзивного залучення талантів для подолання дефіциту⁶⁹. Наявні програми підтримки та залучення жінок до кібербезпеки включають ініціативи на державному, освітньому та приватному рівнях.

Дівчата уникають STEM через застарілі уявлення, брак ролевих моделей та відчуття неприналежності. У кібербезпеці бар'єри посилюються технічним фокусом, високими вимогами до практичних навичок та дефіцитом жінок у лідерських ролях.

Кращі світові практики для України

Міжнародний досвід показує, що ефективне залучення жінок до кібербезпеки будується на чотирьох взаємопов'язаних елементах: раннє та системне залучення до освіти, доступні та гнучкі програми навчання, структуроване менторство та підтримуючі спільноти, а також видимість успішних жінок у галузі. Ці підходи можна адаптувати для України навіть в умовах війни, використовуючи переважно онлайн-формати, наявні цифрові платформи та міжнародну підтримку.

- 1. Раннє залучення через освіту та просвіту** Найуспішніші країни починають роботу з дівчатами ще в школі та підлітковому віці через спеціалізовані табори, хакатони, шкільні воркшопи та обов'язкові елементи кібергігієни в програмі.
- 2. Гнучкі тренінги та перекваліфікація** Країни з найкращими результатами пропонують безкоштовні або частково оплачувані інтенсивні курси (3–6 місяців) з гнучким графіком, проектною роботою та підготовкою до працевлаштування.
- 3. Менторство та ролеві моделі** Найефективніші програми поєднують персональне менторство з публічною видимістю жінок-лідерок (премії, інтерв'ю, панельні дискусії).
- 4. Спільноти та взаємопідтримка** Успішні моделі створюють закриті та відкриті групи для обміну досвідом, психологічної підтримки та професійного нетворкінгу.

Ключові принципи адаптації під воєнний час

- Максимальна онлайн-доступність (асинхронні курси, записані сесії, офлайн-матеріали).
- Психологічна складова (модулі з управління стресом).
- Міжнародні партнерства для фінансування та експертизи.
- Інтеграція з державними ініціативами.
- Фокус на практичних навичках, корисних вже зараз (захист від фішингу, безпечна комунікація, OSINT для волонтерів).

ВІЙНА, КАДРИ ТА ГЕНДЕРНИЙ ВИМІР: КОНТЕКСТ ДОСЛІДЖЕННЯ

Повномасштабна війна змінила не лише чисельність населення України, а й саму логіку функціонування ринку праці. З одного боку, країна втратила частину населення через вимушену міграцію, окупацію, загибель людей, падіння народжуваності та старіння. З іншого - мобілізація, внутрішнє переміщення, руйнування інфраструктури й структурний дефіцит кадрів спричинили перерозподіл ролей на ринку праці, у тому числі швидше залучення жінок до сфер, які раніше вважалися «чоловічими». Саме тому демографічні зміни і професійна реалізація жінок під час війни мають розглядатися як цілісна проблема⁷⁰.

Міністерство економіки прямо констатує, що повномасштабна війна призвела до зменшення пропозиції робочої сили, зростання частки економічно неактивного населення й поглиблення дисбалансу між попитом і пропозицією праці. У проєкті Стратегії зайнятості до 2030 року це визначено як одну з центральних проблем повоєнного відновлення⁷¹.

Оцінка демографічної ситуації

За даними UNHCR, у середині 2025 року за межами України перебували близько **5,7 млн українців**, які шукали прихистку за кордоном. Інший документ UNHCR уточнює, що **62% українських біженців - жінки та дівчата, а 36% - діти**. У тому ж 2025 році Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН підтримав схожу оцінку, вказавши, що **дві третини українських біженців - жінки**, тобто близько **66%** тих, хто виїхав через війну⁷². Європейська статистика це підтверджує іншим способом: станом на **31 січня 2026 року** серед отримувачів тимчасового захисту в ЄС **43,5% становили дорослі жінки**, ще **30,3% - неповнолітні**, тоді як дорослі чоловіки становили **26,1%**. Це означає, що жінки й діти формують ядро зовнішньої української міграції⁷³.

Слід зазначити, що нинішня демографічна криза не виникла «з нуля» у 2022 році, а була лише посилена війною. Інститут соціології НАН України ще у своїх працях 2022 року фіксував, що війна наклалася на давні кризові явища у сфері відтворення населення й ринку праці. Тобто повномасштабне вторгнення радше різко загостило вже наявні тенденції депопуляції, старіння та сегментації ринку праці⁷⁴.

Міністерство економіки у своїх програмних документах і публічних матеріалах також описує ситуацію саме як **структурну трансформацію** ринку праці: людські втрати, вимушена міграція та внутрішнє переміщення зменшили пропозицію робочої сили в Україні, а бізнес дедалі гостріше стикається з дефіцитом кадрів. В оцінках Human Capital Resilience Charter наводиться оцінка, що станом на січень 2025 року **близько 6,86 млн людей залишили Україну і не повернулися**, а у 2024 році **67% роботодавців** називали мобілізацію головною причиною нестачі кадрів, ще **54%** - міграцію. Все це каже про довгостроковий демографічний ризик⁷⁵. Невідома і точна кількість жінок, які **залишилися** в Україні. Оскільки офіційний перепис населення не проводився останні 20 років, то будь-який показник в цій сфері є оціночним.

Війна не просто скоротила чисельність населення, а змінила його професійну структуру. Міністерство економіки зазначає, що ринок праці переживає глибоку трансформацію через людські втрати, вимушену міграцію та зростання економічної неактивності. Це обумовлює потреби в перекваліфікації й ширшому залученню тих груп, які раніше були менш представлені в певних професіях - зокрема жінок, молоді, ВПО, ветеранів та людей старшого віку.

Характерно, що у 2024 році держава почала не лише визнавати проблему, а й формулювати її в гендерному ключі. Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці⁷⁶ ставить за мету зменшити розрив із **18,6% до 13,6%** до 2030 року, а також наголошує на легалізації дистанційної й надомної роботи, підтримці жіночого підприємництва та новому трудовому законодавстві як інструментах кращої професійної реалізації жінок⁷⁷. Проблема дійсно масштабна – за даними Мінекономіки станом на березень 2026 року **понад 80% офіційно зареєстрованих безробітних в Україні - жінки**. Це не означає, що жінки обов'язково менш активні на ринку праці; радше це відображає специфіку воєнної економіки, втрату робочих місць у традиційно «жіночих» секторах, а також той факт, що чоловіки частіше або мобілізовані, або не відображаються в статистиці безробіття так само, як жінки⁷⁸. Експертний матеріал «Гендер в деталях» наголошує, що станом на квітень 2023 року **72% безробітних були жінками**, а також що жінки виконують **на 16 годин більше неоплачуваної домашньої праці на тиждень**, ніж чоловіки. Це означає, що трудова участь жінок обмежується не лише браком вакансій, а й навантаженням доглядом⁷⁹. UN Women у своїх дослідженнях вказує, що економічне становище

українських жінок погіршилося після початку повномасштабного вторгнення, хоча одночасно зросла потреба в ширшому залученні жінок до економіки.

Головний структурний ефект війни для ринку праці полягає не лише в тому, що «кадрів стало менше». Проблема глибша: наявна робоча сила перерозподіляється дуже нерівно; дефіцит найгостріший у технічних, виробничих, інфраструктурних і безпекових професіях; водночас жінки, які могли б частково закрити цей дефіцит, стикаються з бар'єрами входу, неоплачуваною (домашньою) працею, стереотипами та нерівністю оплати.

Гендерні виклики війни для професійної реалізації жінок

Для жінок, які лишилися в Україні, війна означає не лише підвищену відповідальність, а й багатогарний тиск.

Насамперед це **поєднання оплачуваної праці з різко збільшеним обсягом неоплачуваного догляду** - за дітьми, літніми родичами, пораненими членами сім'ї, а також організація побуту в умовах перебоїв зі світлом, водою, теплом і безпекою. UN Women у 2025 році зазначала, що жінки в Україні вже витрачають **56 годин на тиждень на неоплачуваний догляд за дітьми**, тоді як до війни це було 49 годин⁸⁰.

Другий виклик - **економічна вразливість**. Навіть коли жінки працюють, вони часто сконцентровані в нижче оплачуваних сегментах - освіті, охороні здоров'я, соціальній сфері, адміністративній праці⁸¹.

Третій виклик - **безпековий і психологічний**. Внутрішнє життя під час війни означає хронічний стрес, втрати, розлуку з партнерами чи членами сім'ї, які служать, евакуації, обстріли й ризики гендерно зумовленого насильства. «Гендер в деталях» у матеріалі про гендерно чутливе відновлення наголошує на посиленні ризиків гендерно-зумовленого насильства, зокрема домашнього насильства, воєнно зумовленого сексуального насильства та торгівлі людьми, а також на нестачі сервісів для постраждалих⁸².

Четвертий виклик - **обмежений або нерівний доступ до нових секторів**, які нині відчувають кадровий голод: промисловість, будівництво, транспорт, енергетика, відновлення інфраструктури, безпека. Формально ці галузі є відкритими для всіх, але в реальності жінки часто стикаються з браком можливостей для перекваліфікації, упередженнями деяких роботодавців і нестачею підтримки догляду за дітьми. Саме тому уряд і міжнародні партнери все частіше говорять не просто про зайнятість жінок, а про **цільову інтеграцію жінок у нові сфери праці**.

Несподіваний вплив на гендерні виклики та ринок праці здійснило рішення 2025 року про спрощення виїзду чоловіків віком **18–22 роки**. Хоча точні дані про кількість молоді, яка виїхала відсутні, однак дані журналістських розслідувань вказують, що за три місяці після рішення про відкриття виїзду з країни **виїхали близько 78 тис. юнаків** цієї вікової групи. Центр економічної стратегії, посилаючись на опитування Work.ua, додатково зафіксував, що **37% роботодавців** зіткнулися з помітними звільненнями чоловіків 18–22 років, а серед великих роботодавців цей показник сягав **60%**⁸³.

Для гендерного аналізу це важливо з трьох причин.

По-перше, воно змінює структуру молодшої робочої сили всередині країни - кадровий дефіцит в молодіжному сегменті ринку праці може поглибитися.

По-друге, воно частково зменшує той унікальний гендерний перебік міграції, коли за кордоном масово опинялися жінки, а молоді чоловіки були значно менше мобільними⁸⁴.

По-третє, відносна фемінізація окремих секторів всередині країни може посилитися не лише через мобілізацію дорослих чоловіків, а й через втрату частини молодих людей⁸⁵.

Жінки у секторі безпеки, на державній службі та на об'єктах критичної інфраструктури

Сектор безпеки і оборони в Україні за роки великої війни став однією з найпомітніших зон зміни гендерних ролей. За даними Міністерства оборони, станом на січень 2024 року в ЗСУ було **66,9 тис. жінок**, із них **47,2 тис. військовослужбовиць**, **6,5 тис.** - на керівних посадах, а близько **4 тис.** - на лінії зіткнення. Для порівняння, у 2014 році кількість жінок-військовослужбовиць у Збройних Силах України становило понад 16,5 тисяч, а у 2023 році – понад 43,4 тисячі. Уже станом на **1 січня 2025 року** Міноборони повідомляло, що в ЗСУ служать **понад 70 тис. жінок**, а **понад 5 500** перебувають безпосередньо на передовій. Це на **20% більше**, ніж у 2022 році⁸⁶. Серед жінок, які зараз є військовими, 13 487 мають статус учасника бойових дій⁸⁷.

Ці цифри показують, що жінки більше не є периферійною групою в секторі безпеки, які служать лише в медичних чи адміністративних підрозділах – тепер вони активно інтегровані в бойові, командні, аналітичні, логістичні і технологічні позиції. Але кількісне зростання не означає автоматичної інституційної рівності. Дослідження також показують вертикальну і горизонтальну сегрегацію в армії: жінок більше на нижчих або «традиційно жіночих» позиціях, менше – на вищих керівних (управлінських та бойових) ролях⁸⁸.

Інша ситуація в системі публічної служби в Україні в якій традиційно помітна роль жінок. Однак ця присутність є нерівномірною, адже чоловіче домінування зберігається на верхніх щаблях управління. НАДС у вересні 2025 року повідомило, що станом на червень 2025 року на державній службі працювали **156 331 особа**, з них **118 894 жінки** і **37 437 чоловіків**, тобто **76% жінок** і **24% чоловіків**. Однак серед посад категорії «А» жінок було лише 59, або 26% від усіх управлінців цього рівня; чоловіків – **168**, або **74%**⁸⁹. Це добре ілюструє класичний парадокс «чисельної більшості без повного контролю над центрами ухвалення рішень»⁹⁰. Війна робить цей дисбаланс ще важливішим. Саме держсектор відповідає за координацію гуманітарної допомоги, соціальні послуги, освіту, охорону здоров'я, відновлення, цифрові сервіси, комунікацію з громадами. Фактично він тримається на масштабній жіночій зайнятості, але доступ жінок до вищих позицій влади залишається непропорційно низьким. Це означає, що професійне навантаження розподілене фемінізовано, а от доступ до стратегічного управління та влади – значно меншою мірою⁹¹. Додатковий виклик – вакансії та кадрові втрати. За даними НАДС у першому кварталі 2025 року в системі державної служби було **30 522 вакантні посади**. Зважаючи на те, що більшість з цих вакансій стосуються рівня з високою представленістю жінок, то це призводить до того, що це підсилює і так значне навантаження на тих, хто залишається в системі.

Якщо порівнювати сектор безпеки, держсектор і критичну інфраструктуру, то саме критична інфраструктура залишається найбільш «чоловічою» сферою. Показовою є ситуація в енергетичному секторі. За даними UNDP, у секторах енергетики та інфраструктури жінки становлять лише **24% працівників енергетики**, а на технічних або керівних ролях – **менше 10%**. У тому ж документі підкреслюється, що саме чоловіки переважають серед працівників, які безпосередньо фізично підтримують пошкоджену енергетичну інфраструктуру під час війни⁹². Фактично цей сектор лишається значно менш відкритим для жінок, ніж держсектор, і менш інституційно пристосованим до їхньої участі, ніж поступово стає сектор безпеки⁹³.

Водночас саме тут є великий резерв. Урядовий Ukraine Facility Plan серед пріоритетів відновлення окремо називає **збільшення залучення жінок**, спрощення доступу до ринку праці, спеціальну підтримку інтеграції жінок, молоді та вразливих груп, а також перекваліфікацію. Це означає, що гендерна політика поступово входить і в логіку відбудови інфраструктури.

ЗАКОНОДАВЧІ СТИМУЛИ ТА ОБМЕЖЕННЯ ДЛЯ УКРАЇНСЬКИХ ЖІНОК

Залучення жінок до сфери кібербезпеки є важливим елементом формування стійких та інклюзивних систем безпеки. У сучасному міжнародному праві та національному законодавстві немає великої кількості норм, що прямо регулюють участь жінок саме у кібербезпеці. Однак існує комплекс правових положень, які створюють правові передумови для забезпечення рівного доступу жінок до освіти, професійної діяльності та управління у сфері безпеки, включаючи кіберпростір. Ці норми можна умовно поділити на міжнародні, європейські та національні.

Сукупність таких норм формує правове середовище, у якому має забезпечуватися рівний доступ жінок до освіти, професійного розвитку та участі у безпекових інституціях. Це має особливе значення для сфери кібербезпеки, де кадровий дефіцит поєднується з недостатнім представництвом жінок.

Правові норми сприяють залученню жінок до кібербезпеки через:

- закріплення принципу недискримінації та рівності прав;
- забезпечення рівного доступу до освіти та професійної підготовки у технологічних галузях;
- підтримку участі жінок у секторі безпеки та оборони;
- інтеграцію гендерного підходу у державну політику та інституційні реформи.

Міжнародно-правові норми

На глобальному рівні ключову роль відіграють міжнародні договори та політичні документи, які встановлюють принцип гендерної рівності та недискримінації. Основні з них наразі ратифіковані Україною.

Одним із основоположних документів є Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, прийнята у 1979 році⁹⁴. Конвенція покладає на держави обов'язок забезпечити рівні можливості жінок і чоловіків у сфері освіти, професійної підготовки та працевлаштування. Стаття 10 передбачає рівний доступ до технічної та професійної освіти, що має важливе значення для залучення жінок до STEM-галузей, зокрема до кібербезпеки. Стаття 11 встановлює принцип рівності прав у сфері зайнятості, включаючи можливість просування по службі, участі у професійних програмах підготовки та рівну оплату праці.

Важливе значення також має Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 "Жінки, мир, безпека"⁹⁵, яка започаткувала міжнародну політику "Жінки, мир, безпека". Документ наголошує на необхідності активної участі жінок у процесах забезпечення безпеки, прийнятті рішень та формуванні політики у сфері миру і безпеки. Хоча резолюція була ухвалена до широкого поширення кіберзагроз, її положення застосовуються і до сучасних безпекових сфер, включаючи кіберпростір.

Резолюція 1325 є однією з найбільш важливих резолюцій РБ ООН у сфері політики безпеки. Цей документ наголошує на важливій ролі жінок у запобіганні і врегулюванні конфліктів та в розбудові миру, а також закликає держави-члени забезпечити більш активну участь жінок на всіх рівнях прийняття рішень в національних, регіональних і міжнародних інститутах, у механізмах запобігання, управління та вирішення конфліктів. Резолюція стала інституційною рамкою для інтеграції жінок до безпекового сектору. Рада Безпеки закликає держави-члени ООН активно залучати жінок до прийняття рішень на всіх рівнях в рамках національних, регіональних та міжнародних інститутів та механізмів запобігання, регулювання та вирішення конфліктів.

Держави-члени ООН закликають включати гендерний компонент в польові операції, зокрема активніше залучати жінок у складі військових та поліцейських сил, що може бути застосовано і до кібероперацій.

Крім того, базові принципи рівності закріплені у Загальній декларації прав людини⁹⁶. Документ встановлює, що всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах, а також гарантує право кожної людини на працю та рівний доступ до професійної діяльності.

Подібні гарантії містить Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права,⁹⁷ який передбачає право на справедливі та сприятливі умови праці, а також рівний доступ до освіти і професійної підготовки. У контексті кібербезпеки ці положення створюють основу для державної політики щодо розширення участі жінок у цифрових і технологічних галузях.

Окремо слід згадати міжнародні документи щодо інформаційного суспільства та цифрового розвитку, які підкреслюють необхідність скорочення гендерного цифрового розриву. Наприклад, декларації Всесвітнього

саміту з питань інформаційного суспільства (WSIS)⁹⁸ закликають держави забезпечувати рівні можливості для жінок у сфері інформаційно-комунікаційних технологій.

Європейське правове регулювання

На регіональному рівні важливу роль відіграє правова система Європейського Союзу та Ради Європи, яка формує комплекс політик щодо гендерної рівності у сфері праці та цифрової економіки.

Одним із ключових документів є Директива № 2006/54/ЄС Європейського парламенту та Ради від 5 липня 2006 року про реалізацію принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях зайнятості та професії⁹⁹. Директива встановлює принцип рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування, кар'єрного розвитку, професійного навчання та умов праці. Вона забороняє дискримінацію за ознакою статі у доступі до будь-яких професій, що створює правові гарантії для жінок, які працюють або прагнуть працювати у високотехнологічних галузях.

Також важливе значення мають стратегічні документи Європейського Союзу у сфері цифрової політики, зокрема програми розвитку цифрових навичок та залучення жінок до STEM. Європейська комісія регулярно наголошує на необхідності підвищення частки жінок у сфері кібербезпеки, оскільки гендерна різноманітність розглядається як фактор підвищення ефективності управління ризиками та інновацій¹⁰⁰.

Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2024–2029 роки¹⁰¹ забезпечує рамки для роботи РЄ щодо гендерної рівності та прав жінок, а також визначає стратегічну політику й оперативні цілі та ключові дії на період з 2024 по 2029 роки.

Для реалізації стратегії Рада Європи застосує комплексний підхід, включаючи міжурядову роботу та проекти співпраці, спираючись на результати відповідної моніторингової роботи. Цей підхід включає конкретні політики та заходи, включно з позитивними діями, у сферах, критично важливих для просування жінок з метою досягнення фактичної гендерної рівності, а також сприяння, моніторинг, координацію та оцінку процесу реалізації стратегії досягнення гендерної рівності в усіх політиках і програмах, де інтеграція гендерної проблематики стосується (ре) організації, вдосконалення, розвитку й оцінки політичних процесів таким чином, щоб перспектива гендерної рівності була включена в усі політики на всіх рівнях і на всіх етапах суб'єктами, які зазвичай беруть участь у розробці політики.

Усунення стійких гендерних розривів у зайнятості, оплаті праці, бідності та пенсіях, гендерній сегрегації в освіті та на ринку праці й незбалансованому розподілі неоплачуваної праці по догляду та домашніх обов'язків між жінками та чоловіками знову визнано ключовим фактором у просуванні до економічної незалежності жінок у новій стратегії ЄС.

При цьому Стратегія наголошує, що зростання впливу та використання інформаційних технологій, зокрема штучного інтелекту (ШІ), у всіх сферах може запропонувати можливості, але також створити нові виклики щодо гендерної рівності та прав жінок. Тож Стратегія визначає необхідність встановлення стандартів щодо гендерних упереджень і дискримінації в ШІ, відсутності різноманітності, потенційного непропорційного впливу на жінок тощо.

Також Стратегія гендерної рівності РЄ на 2024–2029, наголошує на критичній важливості ролі чоловіків і хлопців, як у суспільній, так і в приватній сферах, для прогресу на шляху до реальної гендерної рівності. Як підкреслюється у відповідних керівних принципах Ради Європи, участь і відповідальність чоловіків і хлопців як виконавців і бенефіціарів змін дуже важливі, оскільки гендерна рівність приносить користь суспільству в цілому.

Зазначається, що рух до реальної гендерної рівності також вимагає зміни ставлення до того, що вважається прийнятним для жінок і чоловіків, включаючи рівний розподіл неоплачуваної праці по догляду та домашніх обов'язків. Оскільки гендерні стереотипи поширені та діють протягом усього життя, для розв'язання питань соціалізації чоловіків і хлопців у різноманітних контекстах - вдома, в системі освіти, на робочому місці та в економіці загалом, у публічному просторі, включаючи судову систему, у соціальних медіа та мережах, а також в особистих стосунках - необхідний підхід, що охоплює все життя. Нова стратегія РЄ розглядає залучення чоловіків і хлопців з горизонтального погляду у межах кожної стратегічної цілі.

Програма Horizon Europe¹⁰² передбачає інтеграцію гендерного підходу у наукові дослідження та інновації, а також запровадження гендерних планів рівності (Gender Equality Plans) для організацій, які отримують фінансування.

У межах Ради Європи значну роль відіграє Конвенція Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (відома як Стамбульська конвенція)¹⁰³,

ратифікована Україною у 2022 році. Хоча основна мета цього документу полягає у запобіганні насильству щодо жінок, він також спрямований на забезпечення повної участі жінок у суспільному та професійному житті, що створює додаткові гарантії для їхньої участі у різних сферах, включаючи безпеку та технології.

Крім того, Європейський Союз активно розвиває політику щодо гендерного балансу у цифровому секторі через ініціативи, спрямовані на підвищення цифрової грамотності, підтримку жінок-підприємниць у технологічній сфері та створення інклюзивного цифрового ринку праці.

Європейське агентство з кібербезпеки (ENISA) реалізує програми, спрямовані на популяризацію професій у сфері кібербезпеки та підтримку гендерної різноманітності. Однією з таких ініціатив є кампанія CyberALL, метою якої є формування інклюзивного середовища у сфері кібербезпеки¹⁰⁴.

ENISA також організовує European Cybersecurity Challenge - міжнародні змагання з кібербезпеки для молодих спеціалістів. У межах цієї ініціативи проводяться навчальні заходи та тренінги, спрямовані на залучення жінок до кібербезпеки¹⁰⁵.

Національне законодавство України

В Україні правові основи забезпечення гендерної рівності та реалізації жінок права на працю закріплені у низці нормативно-правових актів.

Найвищу юридичну силу має Конституція України¹⁰⁶. Стаття 24 встановлює принцип рівності громадян перед законом і забороняє будь-які привілеї чи обмеження за ознакою статі. Також Конституція гарантує рівні можливості жінок і чоловіків у політичній, економічній та соціальній сферах.

Спеціалізованим актом у цій сфері є Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»¹⁰⁷. Закон визначає механізми реалізації державної політики гендерної рівності, включаючи інтеграцію гендерного підходу у діяльність органів державної влади, у тому числі у секторі безпеки та оборони.

У контексті кібербезпеки важливе значення має Закон України «Про основні засади забезпечення кібербезпеки України»¹⁰⁸. Документ визначає систему суб'єктів національної системи кібербезпеки, принципи її функціонування та напрями державної політики. Хоча закон прямо не містить гендерних положень, він створює інституційні рамки для розвитку кадрового потенціалу у сфері кібербезпеки, включаючи можливості для залучення жінок до державної служби, експертної діяльності та управління у цій сфері.

Окреме значення має Національний план дій з виконання резолюції 1325 "Жінки, мир, безпека"¹⁰⁹. Документ передбачає заходи щодо розширення участі жінок у секторі безпеки і оборони, розвитку їхнього лідерства та участі у процесах прийняття рішень. У сучасних умовах ці заходи поступово поширюються і на нові сфери безпеки, включаючи кіберпростір. Україна стала першою країною в світі, де документ було прийнято в умовах збройного конфлікту¹¹⁰.

Окремі органи сектору безпеки і оборони розробляли відомчі плани щодо виконання Національного плану, наприклад, у грудні 2017 року в МВС вперше було прийнято план відомства із виконання Національного плану дій 1325.

Завдяки активній роботі щодо впровадження рівних прав та можливостей в Україні було скасовано низку нормативно-правових актів, які раніше перешкождали професійній реалізації жінок, зокрема було скасовано у грудні 2017 року наказ Міністерства охорони здоров'я № 256 від 1993 року, яким було визначено перелік із 450 заборонених для жінок професій. Також у вересні 2018 року Верховною Радою України було ухвалено Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях» № 2523- VIII № 2523-VIII.

Цей закон надав рівні можливості чоловікам та жінкам для укладання контракту на військову службу, рівний доступ до військових звань, посад, рівний обсяг відповідальності під час служби. Закон дозволив призначати жінок у добовий наряд, проте із дотриманням законодавства про охорону материнства й дитинства та скасовував обмеження щодо служби жінок у військовому запасі. Ці зміни безпосередньо вплинули на зменшення гендерних бар'єрів щодо служби жінок військовослужбовців у сфері кібербезпеки.

Регулювання праці жінок в умовах воєнного стану

Запровадження воєнного стану призвело до тимчасової лібералізації трудового законодавства, що дозволило роботодавцям гнучкіше організувати роботу. Ці зміни впливають і на жінок, у тому числі залучених до роботи у сфері кібербезпеки, зокрема через:

- збільшення тривалості робочого часу;
- розширення можливостей залучення до нічних та надурочних робіт;
- зміну правил надання відпусток;
- застосування механізму призупинення трудового договору.

Водночас законодавство зберігає основні соціальні гарантії, пов'язані із захистом материнства.

Зокрема, Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» тимчасово змінили низку норм трудового законодавства, що поширюються на всіх працівників, у тому числі на жінок.

Збільшення тривалості робочого часу

В умовах воєнного стану роботодавець може встановлювати тривалість робочого часу до 60 годин на тиждень для працівників об'єктів критичної інфраструктури та до 50 годин – для інших працівників. Водночас, щотижневий безперервний відпочинок може бути скорочений до 24 годин. Ці правила застосовуються також до жінок, за винятком вагітних та жінок у відпустці по догляду за дитиною.

Зміна правил щодо нічних та надурочних робіт

До запровадження воєнного стану трудове законодавство містило суттєві обмеження щодо залучення жінок до нічних робіт, важких робіт, надурочних робіт. Під час воєнного стану обмеження щодо залучення жінок до нічних робіт значною мірою лібералізовані, роботодавець може залучати жінок до таких робіт за їх згодою, якщо це не суперечить медичним показанням. При цьому заборона щодо вагітних жінок залишається чинною.

Спрощення процедур звільнення та зміни умов праці

В умовах воєнного стану роботодавці отримали право змінювати істотні умови праці без двомісячного попередження, а також переводити працівників на іншу роботу без їх згоди (крім роботи в іншій місцевості або роботи, що протипоказана за станом здоров'я).

Ці норми можуть застосовуватися до жінок, однак вагітні жінки та жінки з малолітніми дітьми користуються додатковими гарантіями.

Призупинення трудового договору

Воєнне законодавство запровадило новий правовий механізм - призупинення дії трудового договору. При цьому, компенсація втрати заробітної плати, відповідно до закону, покладається на державу-агресора. Цей механізм широко застосовується до працівників підприємств у зоні бойових дій, серед яких значну частку становлять жінки.

Нові правила щодо відпусток

Під час воєнного стану були змінені правила надання відпусток: роботодавець може відмовити у наданні щорічної відпустки, якщо працівник залучений до роботи на об'єктах критичної інфраструктури, а тривалість щорічної основної відпустки може бути обмежена 24 календарними днями. Водночас обмеження не поширюються на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустку для догляду за дитиною.

Таким чином, незважаючи на тимчасові зміни законодавства, ключові гарантії для жінок залишаються чинними. Зокрема, заборонено звільнення вагітних жінок з ініціативи роботодавця (крім ліквідації підприємства), гарантується відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, зберігається відпустка для догляду за дитиною до 3 років, забороняється залучення вагітних до нічних і надурочних робіт.

Разом із тим, окремі експерти стверджують, що хоча норми Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX передбачають обов'язкову згоду жінки на залучення до шкідливих та небезпечних робіт (ч. 1 ст. 9), все ж таки є недоцільним застосовувати працю жінок на важких роботах, на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці. Можливі шкідливі наслідки від таких робіт можуть не тільки вплинути на стан здоров'я самої жінки (наприклад, втрата працездатності, встановлення інвалідності), а й призвести до негативних наслідків для держави в цілому (погіршення демографічної ситуації, народження дітей з різними захворюваннями тощо), а встановлені обмеження безпосередньо обумовлені медичними дослідженнями щодо впливу таких робіт на стан здоров'я жіночого організму¹¹¹.

Нормативні обмеження та кар'єрні стимули для жінок-військовослужбовців Сил оборони України

Правові засади участі жінок у військовій службі визначаються Конституцією України, Законом України «Про військовий обов'язок і військову службу», військовими статутами Збройних Сил України, а також відомчими нормативними актами Міністерства оборони України.

Важливим етапом у забезпеченні рівних можливостей у військовій службі стало прийняття Закону України №2523-VIII від 6 вересня 2018 року «Про внесення змін щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби»¹¹², який передбачив розширення доступу жінок до військових посад та військових звань. У результаті цих змін жінки отримали можливість обіймати значно ширший спектр військових посад, у тому числі у бойових підрозділах.

Попри поступове усунення дискримінаційних норм, у системі оборони тривалий час існували формальні та неформальні обмеження, які впливали на кар'єрні можливості жінок. До 2018 року перелік військових посад, доступних для жінок, був обмеженим і визначався відомчими нормативними актами Міністерства оборони. Жінки переважно могли проходити службу на посадах у сферах медицини, фінансового забезпечення, зв'язку та тилового забезпечення. Більшість бойових посад залишалися закритими для жінок, що обмежувало їхні можливості кар'єрного зростання та доступ до командних позицій¹¹³.

Низка обмежень у військовому законодавстві пов'язана з особливостями соціального захисту жінок, зокрема вагітністю та материнством. Зокрема, вагітні військовослужбовиці не залучаються до виконання бойових завдань та можуть бути переведені на інші посади, що відповідають умовам їхнього стану.

На відміну від чоловіків, жінки в Україні не підлягають загальному призову на строкову військову службу, а їх мобілізація переважно здійснюється на добровільній основі¹¹⁴. Це також впливає на кар'єрні траєкторії у війську, оскільки система підготовки резерву традиційно орієнтована переважно на чоловіків.

Паралельно із усуненням нормативних обмежень у секторі оборони впроваджуються механізми стимулювання кар'єрного розвитку жінок. Законодавство України передбачає рівний доступ жінок і чоловіків до військових посад, військових звань та системи військової освіти. У Міністерстві оборони та Генеральному штабі Збройних Сил України впроваджено інститут гендерних радників, які відповідають за інтеграцію гендерного підходу у діяльність сектору оборони. Гендерні питання також інтегруються у систему військової освіти та підготовки військовослужбовців відповідно до міжнародних стандартів, зокрема порядку денного Women, Peace and Security.

Таким чином, нормативна база України поступово усуває формальні обмеження для жінок у військовій службі та створює умови для їх кар'єрного розвитку у секторі оборони, зокрема за напрямом кібербезпеки. Водночас окремі структурні та соціальні бар'єри продовжують впливати на представленість жінок на керівних та командних посадах. Крім цього, з точки зору нормативно-правового регулювання залишаються не вирішеними окремі гендерні питання проходження військової служби жінками в умовах воєнного стану, що безпосередньо стосується служби жінок-військовослужбовців сектору безпеки і оборони, які задіяні у сфері кіберзахисту та кібероборони.

Конституція України та рамковий Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (в якому враховано вимоги низки ратифікованих нашою державою міжнародних правових актів) не містять якихось обмежень щодо призову жінок на військову службу за мобілізацією у період правового режиму воєнного стану чи поза ним. Такі обмеження містяться у Законах України «Про військовий обов'язок і військову службу» і «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», які визначають правові засади військового обліку та проходження військової служби жінками, а також обмеження та заборони, які існують у цій сфері. Заслуговують на увагу положення абзацу 2 ч. 12 ст. 1 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу», відповідно до яких жінки виконують військовий обов'язок на рівних засадах із чоловіками (за винятком випадків, передбачених законодавством з питань охорони материнства та дитинства, а також заборони дискримінації за ознакою статі), що включає прийняття в добровільному порядку (за контрактом) та призов на військову службу, проходження військової служби, проходження служби у військовому резерві, виконання військового обов'язку в запасі та дотримання правил військового обліку¹¹⁵.

Ці положення цілком відповідають описаному вище принципу гендерної рівності, і, разом з тим, дещо дисонують положенням абзацу 1 ч. 12 цієї ж статті, відповідно до яких жінки, які перебувають на військовому обліку, можуть бути призвані на військову службу чи залучені для виконання робіт із забезпечення оборони держави у воєнний час у добровільному порядку (оскільки можливість добровільно відмовитися від військової служби не передбачена для чоловіків, отже, має місце гендерна диспропорція).

Вказане вище свідчить, що в Україні не існує якихось глобальних правових перешкод для призову жінок на військову службу за мобілізацією¹¹⁶. Разом із тим, у 2024 році відбулися нормативні зміни, пов'язані з Законом Про військовий обов'язок і військову службу, згідно з якими право на відстрочку від мобілізації надано тільки жінкам, які перебувають у відпустці з догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, а також якщо дитина потребує домашнього догляду тривалістю не більшою за визначену в медичному висновку, але не більше ніж до досягнення нею шестирічного віку. Чоловіки позбавлені такого права¹¹⁷.

Також тільки військовослужбовці-жінки можуть брати лікарняні по догляду за хворою дитиною. Чоловіки – військовослужбовці можуть скористатися цим правом виключно у випадках, якщо мати дитини: не здійснило піклування про дитину, зокрема через смерть; позбавлена батьківських прав; перебуває в лікувальному закладі. Це передбачають зміни до Закону «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їхніх сімей»,¹¹⁸ які набули чинності 3 травня 2024. Варто згадати, що це стосується саме лікарняних по догляду за хворою дитиною – загальна відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку все ще може надаватися будь-якому з членів подружжя за їх вибором (п19 ст. 10-1).

Зазначене негативно впливає та обмежує кар'єрні можливості жінок-військовослужбовців, адже в родині військовослужбовців соціальні задачі піклування за малолітньою дитиною таким чином покладаються переважно на жінку.

Крім цього, якщо обоє з подружжя є військовослужбовцями та мають малолітню дитину, то лише жінка може на цій підставі звільнитися з військової служби. Ці норми, які фактично порушують гендерну рівність і впливають на права чоловіків, пов'язані із питаннями мобілізації і конституційними військовими обов'язками суто чоловіків.

Проблемним питанням залишається наявність обов'язкового статусу «дружини», для жінки-військовослужбовця, яка має бажання звільнитися із військової служби за умови, що батько неповнолітньої дитини також є військовослужбовцем. Таким чином відсутність зареєстрованого шлюбу унеможлиблює реалізацію жінкою цього права, що є прямим порушенням прав жінок та принципів гендерної рівності.

Пріоритетні заходи вдосконалення законодавства

На сьогодні в Україні не існує окремого профільного законодавства чи національної політики спрямованих на забезпечення гендерної рівності в сфері кібербезпеки. Нормативно-правове регулювання зазначених питань здійснюється в рамках загальних нормативно-правових актів щодо питань гендерної рівності, як національних, так і міжнародних, ратифікованих Україною, а також окремих відомчих документів.

Також національне законодавство не містить окремих «позитивних заходів», спрямованих на заохочення жінок до роботи в секторі кібербезпеки. Соціальні гарантії, що стосуються трудової діяльності жінок, спрямовані переважно на захист материнства.

Крім цього є незбалансованими гендерні норми, які регулюють проходження військової служби в умовах воєнного стану. Зокрема обмеження можливості для військовослужбовців чоловіків скористатися правом тимчасового звільнення від службових обов'язків для догляду за хворою дитиною покладають зазначені обов'язки виключно на жінок-військовослужбовців, що негативно впливає на кар'єрні можливості жінок сектору безпеки і оборони, у тому числі в сфері кібербезпеки.

Незважаючи на ратифікацію Україною ключових міжнародних нормативно-правових актів (НПА) з гендерної рівності та наявності широкого національного законодавства з цих питань залишаються недостатніми практичні механізми його реалізації, в тому числі в секторі кібербезпеки.

Ключовою та наразі єдиною національною ініціативою, спрямованою на просування ролі жінок у сфері кібербезпеки є Національна ініціатива Національного координаційного центру кібербезпеки при РНБО України. При цьому, відомчі заходи які вживаються в цілому основними суб'єктами національної системи кібербезпеки для збільшення залученості жінок залишаються недостатніми. Суттєву позитивну динаміку можна відмітити лише щодо Держспецзв'язку, яка застосовує комплексний підхід та впроваджує кращі європейські практики з цього питання.

Це свідчить про необхідність розробки та провадження Національної дорожньої карти із визначенням конкретних заходів, відповідальних органів та очікуваних результатів щодо посилення ролі жінок у сфері кібербезпеки та забезпечення контролю за її виконанням з боку НКЦК.

Також пропонується застосувати підходи актуальних гендерних політик ЄС щодо критичності участі та відповідальності чоловіків і хлопців як учасників змін для гендерної рівності, зокрема посилення ролі жінок у сфері кібербезпеки

Крім цього, з метою формування системної державної політики щодо забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків у сфері кібербезпеки доцільно вдосконалити національну нормативно-правову базу, передбачивши відповідні механізми у законодавстві України та стратегічних документах державної політики.

Внесення змін до стратегічних документів у сфері кібербезпеки

Доцільно передбачити інтеграцію гендерного підходу під час оновлення стратегічних документів державної політики у сфері кібербезпеки, в першу чергу, Стратегії кібербезпеки України. Зокрема, у відповідних документах державного рівня доцільно:

- визначити забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків у сфері кібербезпеки одним із напрямів розвитку національної системи кібербезпеки;
- передбачити необхідність врахування гендерного підходу під час формування кадрової політики суб'єктів забезпечення кібербезпеки;
- встановити завдання щодо забезпечення належного представництва жінок у сфері кібербезпеки, зокрема у державних органах та секторі безпеки і оборони.

Закріплення відповідних положень у стратегічних документах дозволить створити нормативну основу для подальшого розвитку державної політики у цій сфері.

Внесення змін до законодавства у сфері забезпечення кібербезпеки

З метою інституціоналізації гендерного підходу доцільно передбачити відповідні положення у профільному законодавстві у сфері кібербезпеки – Законі України «Про основні засади забезпечення кібербезпеки України». Зокрема, доцільно розглянути можливість:

- доповнення законодавства положеннями щодо врахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під час формування кадрової політики суб'єктів забезпечення кібербезпеки;
- передбачення необхідності врахування гендерного аспекту під час розроблення державних програм та політик у сфері кібербезпеки;
- встановлення вимог щодо врахування гендерної складової під час підготовки стратегічних документів та програм розвитку кібербезпекового сектору.

Вдосконалення нормативного регулювання кадрової політики у суб'єктів забезпечення кібербезпеки

Доцільно передбачити у нормативно-правових актах, що регулюють діяльність суб'єктів національної системи кібербезпеки, положення щодо забезпечення гендерної рівності у кадровій політиці. Зокрема, доцільним є:

- закріплення обов'язку врахування принципу рівних можливостей під час добору та просування кадрів;
- передбачення необхідності включення гендерного компонента до внутрішніх кадрових політик державних органів та установ, що здійснюють діяльність у сфері кібербезпеки;
- інтеграція гендерного підходу до відомчих програм розвитку персоналу.

Внесення змін до законодавства, що регулює проходження військової служби

З метою усунення потенційних гендерних дисбалансів у законодавстві, що регулює проходження військової служби, доцільно розглянути можливість внесення змін до відповідних нормативно-правових актів.

Зокрема, пропонується:

- передбачити можливість отримання лікарняного по догляду за хворою дитиною будь-яким із батьків-військовослужбовців незалежно від статі;
- забезпечити рівні можливості для жінок і чоловіків щодо реалізації права на тимчасове звільнення від виконання службових обов'язків у зв'язку з доглядом за дитиною;
- усунути нормативні положення, які фактично покладають обов'язки щодо догляду за дитиною виключно на жінок-військовослужбовців;
- переглянути норми законодавства, які пов'язують можливість звільнення з військової служби з наявністю зареєстрованого шлюбу, оскільки такі положення можуть створювати нерівні умови для реалізації прав жінок-військовослужбовців.

Нормативне закріплення системи гендерної статистики та обов'язкової гендерної експертизи проєктів НПА у сфері кібербезпеки

Для підвищення ефективності державної політики у сфері гендерної рівності доцільно передбачити у нормативно-правових актах механізми збору та аналізу гендерної статистики у сфері кібербезпеки. З цією метою може бути передбачено: ведення статистичного обліку щодо участі жінок і чоловіків у сфері кібербезпеки у державних органах та секторі безпеки і оборони; врахування гендерної статистики під час підготовки державних доповідей, стратегічних документів та програм розвитку кібербезпекового сектору; забезпечення регулярного моніторингу відповідних показників у межах реалізації державної політики у сфері кібербезпеки.

Також доцільно передбачити на законодавчому рівні обов'язковість проведення гендерного аналізу під час підготовки нормативно-правових актів і державних програм у сфері кібербезпеки. Такий підхід відповідає міжнародній практиці інтеграції принципу gender mainstreaming у державну політику.

Внесення змін до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

Доцільно розглянути можливість доповнення цього закону положеннями, що передбачатимуть врахування гендерного підходу у сфері цифрової трансформації та кібербезпеки. Зокрема, може бути передбачено:

- інтеграцію гендерного підходу у державну політику у сфері цифрового розвитку та кібербезпеки;
- необхідність врахування принципу рівних можливостей під час формування кадрової політики у високотехнологічних секторах, зокрема у сфері кібербезпеки;
- врахування гендерного аспекту під час підготовки державних стратегій та програм у сфері цифрових технологій.

Внесення змін до законодавства про освіту у сфері кібербезпеки

З метою розширення кадрового потенціалу кібербезпекового сектору доцільно передбачити у законодавстві про освіту положення щодо забезпечення рівного доступу жінок і чоловіків до освітніх програм у сфері кібербезпеки та інформаційних технологій. Зокрема, може бути передбачено:

- врахування принципу гендерної рівності під час формування державного замовлення на підготовку фахівців у сфері кібербезпеки;
- включення гендерного підходу до державних стандартів освіти у галузях інформаційних технологій;
- проведення моніторингу гендерного балансу серед студентів освітніх програм у сфері кібербезпеки.

Удосконалення законодавства у сфері державної служби

Доцільно передбачити у законодавстві про державну службу додаткові положення, спрямовані на забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків у професійній діяльності у сфері цифрової політики та кібербезпеки. Зокрема, може бути розглянута можливість:

- інтеграції принципу гендерної рівності до кадрової політики державних органів, що здійснюють діяльність у сфері кібербезпеки;
- передбачення врахування гендерного балансу під час формування кадрового резерву у високотехнологічних напрямках державної служби;
- запровадження механізмів моніторингу гендерного представництва у відповідних структурних підрозділах державних органів.

Таким чином, запропоновані зміни спрямовані на формування нормативно-правових передумов для забезпечення реальної гендерної рівності у сфері кібербезпеки, розширення кадрового потенціалу у кібербезпековому секторі, а також підвищення ефективності національної системи кібербезпеки. Внесення запропонованих змін дозволить створити загальну нормативну основу для врахування гендерної складової у кібербезпековій політиці держави. Крім цього вдосконалення нормативно-правової бази у цій сфері також сприятиме виконанню Україною міжнародних зобов'язань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

ДОСВІД НКЦК ЩОДО ПІДТРИМКИ ЖІНОЧОГО ЛІДЕРСТВА В КІБЕРБЕЗПЕЦІ

Одним із перших національних документів, спрямованих на практичну імплементацію принципів гендерної рівності у сфері кібербезпеки, стало протокольне рішення Національного координаційного центру кібербезпеки від 19 вересня 2024 року¹⁹. У межах питання «Щодо забезпечення гендерної рівності у сфері кібербезпеки» зазначеним протокольним рішенням було доручено НКЦК спільно із суб'єктами забезпечення кібербезпеки, із залученням громадянського суспільства, освітніх установ та приватного сектору організувати започаткування та розвиток національної ініціативи щодо сприяння посиленню ролі жінок в кібербезпеці та просування принципів гендерної рівності. Це рішення сприяло формуванню нормативних підстав для розвитку зазначених ініціатив в Україні за координації Національного координаційного центру кібербезпеки.

Національна ініціатива із сприяння посиленню ролі жінок у сфері кібербезпеки була започаткована з метою підтримки системного розширення участі жінок у розвитку національної системи кібербезпеки України, посилення їх професійного потенціалу, формування умов для більш широкого залучення жінок до експертної, управлінської, аналітичної та технічної діяльності у цій сфері, а також просування принципів гендерної рівності у секторі безпеки і оборони та суміжних галузях.

Актуальність реалізації такої ініціативи була обумовлена зростанням ролі людського капіталу в системі забезпечення кібербезпеки в умовах воєнного стану та масштабної мобілізації чоловіків, потребою у розширенні кадрового резерву, необхідністю залучення висококваліфікованих фахівців і фахівчинь до роботи в державному, безпековому, освітньому та приватному секторах, а також важливістю забезпечення рівних можливостей для професійної реалізації у сфері, що має стратегічне значення для національної безпеки та економіки України.

Основними цілями ініціативи є сприяння розширенню професійної участі та лідерства жінок у сфері кібербезпеки, розвиток експертного середовища та професійної спільноти, підтримка освітніх, просвітницьких та комунікаційних заходів, посилення міжсекторальної та міжнародної взаємодії, а також формування сталого інституційного підходу до врахування принципів гендерної рівності у відповідних політиках, програмах та практиках.

Реалізація ініціативи передбачає консолідацію зусиль державних органів, профільних установ, освітнього середовища, громадських організацій, міжнародних партнерів та представників приватного сектору задля створення сприятливих умов для професійного розвитку жінок у сфері кібербезпеки, поширення кращих практик, підвищення видимості ролі жінок у цій сфері та стимулювання нових можливостей для навчання, експертної взаємодії, наставництва та лідерства.

У межах реалізації національної ініціативи НКЦК упродовж 2024–2026 років проведено низку заходів на національному та міжнародному рівнях, спрямованих на підтримку професійного розвитку жінок у сфері кібербезпеки, розширення міжнародної співпраці та популяризацію відповідних професій серед молоді.

Зазначена ініціатива заклала основу для формування позитивних практик щодо просування ролі жінок у кібербезпеці на національному рівні, зокрема:

- створення жіночого ком'юніті серед технічних IT-фахівців сектору безпеки і оборони, держсектору та формування перших жіночих команд для участі у кіберзмаганнях;
- включення питань гендерної рівності до адженди ключових кібербезпекових заходів України, а також проблематики кіберсфери – до адженди національних заходів із загальних питань гендерної рівності;
- налагодження міжнародного діалогу та партнерства із цих питань та просування досвіду України на міжнародній арені;
- започаткування діалогів та взаємодії між жінками в кібербезпеці, які представляють різноманітні сфери (включаючи студентів, представниць бізнесу, наукових кіл, громадянського суспільства, сектору безпеки і оборони, органів державної влади та місцевого самоврядування) та їх залучення до формування національних політик та рішень із просування ролі жінок в сфері кібербезпеці в Україні.

Заходи, реалізовані в межах ініціативи:

- **Воркшоп «Жіноче лідерство у кібербезпеці: сектор оборони і безпеки»**, який відбувся 20 лютого 2026 року у рамках Київського міжнародного форуму кіберстійкості (Kyiv International Cyber Resilience Forum 2026) під егідою Національного координаційного центру кібербезпеки при РНБО України. Учасниці заходу обговорили бар'єри та можливості для кар'єрного розвитку жінок у сфері кібербезпеки сектору безпеки і

оборони, необхідні освітні формати та інструменти підтримки жіночого лідерства, а також роль жінок у забезпеченні кіберстійкості України до 2030 року. За результатами інтерактивних дискусій напрацьовано пропозиції щодо формування пріоритетів та подальших кроків у розвитку національної ініціативи з посилення ролі жінок у кібербезпеці.

- **Всеукраїнські жіночі CTF-змагання «SHE DEFENDS: CYBER & OSINT».** Захід організовано у співпраці з міжнародними партнерами та профільними організаціями з метою розвитку практичних навичок жінок у сфері кіберзахисту, аналізу кіберзагроз та OSINT-досліджень. У змаганнях взяли участь близько 150 учасниць – представниць органів сектору безпеки і оборони, державних установ, приватного сектору та академічного середовища. Проведення такого заходу сприяло підвищенню професійних компетенцій учасниць, розширенню міжвідомчої взаємодії та популяризації професій у сфері кібербезпеки серед жінок¹²⁰.
- **Включення проблематики залученості жінок до кібербезпеки до порядку денного Національного форуму «Від уроків до дій: реалізація порядку денного 1325 «Жінки, мир, безпека» в Україні»,** присвяченого питанням державної політики у сфері забезпечення безпеки, міжвідомчої координації та залучення жінок до процесів прийняття рішень у секторі безпеки і оборони. У межах дискусійної панелі було обговорено питання кадрової стійкості та ролі жінок у сфері кібербезпеки й інформаційної стійкості держави, представлено діяльність НКЦК при РНБО України та поінформовано учасників про можливості долучення до національної ініціативи щодо посилення ролі жінок у сфері кібербезпеки¹²¹.
- **Донесення досвіду та кращих практик України щодо залучення жінок до кібербезпеки на міжнародній арені на полях** конференції Critical Infrastructure Defense Challenge 2025 та регіональному бранчі Women in Cyber – Eastern Partnership, що відбулися у Баку (Азербайджан) у жовтні 2025. У ході заходів було представлено український досвід формування системи кіберстійкості в умовах триваючої збройної агресії РФ, а також підкреслено важливість активного залучення жінок до формування державної кіберполітики та розвитку цифрової безпеки. Участь у регіональному бранчі, який об'єднав близько 300 жінок-фахівців з країн Східного партнерства, сприяла розширенню міжнародної співпраці, обміну досвідом та просуванню української ініціативи щодо посилення ролі жінок у сфері кібербезпеки на міжнародному рівні¹²².
- **Організація участі жіночих команд у фіналі Першого Чемпіонату України з технологічного спорту у дисципліні CTF (Capture the Flag),** що відбувся 6–7 вересня у Києві під егідою Національного координаційного центру кібербезпеки. У змаганнях взяли участь 33 команди з усієї країни, які у форматах Jeopardy та Attack/Defense відпрацьовували практичні сценарії кібероборони¹²³. Серед учасників чемпіонату були представлені також жіночі команди, що стало прикладом активного залучення жінок до технічних напрямів у сфері кібербезпеки. У межах заходу відбулися панельні дискусії щодо розвитку кіберком'юніті, освіти у сфері кіберзахисту та ролі жінок у кібербезпеці, зокрема обговорення «Жіночий досвід у кібербезпеці».
- **Тематичний воркшоп «Шлях жінок у кібербезпеці: історії, виклики, успіх»,** організований Національним координаційним центром кібербезпеки за підтримки Консультативної місії Європейського Союзу в Україні на базі Державного університету «Київський авіаційний інститут». Захід об'єднав представників державного сектору, бізнесу, громадських організацій, академічного середовища та міжнародних партнерів і був спрямований на підтримку професійного розвитку жінок у сфері кібербезпеки, обговорення викликів їх участі у цій сфері та формування професійної спільноти. У рамках воркшопу також відбулися перші в Україні змагання CTF for Women, участь у яких взяли представниці державних органів, силових структур, фінансового сектору та студентки провідних закладів вищої освіти.
- **Організація участі жіночих команд у щорічному заході Incident Response Days 4.0 (IRD 4.0): FinHack Edition,** організованого за ініціативи Національного координаційного центру кібербезпеки при РНБО України у співпраці з Національним банком України та міжнародними партнерами¹²⁴. Захід об'єднав фахівців державного сектору, фінансових установ, технологічних компаній та міжнародних організацій для відпрацювання практичних сценаріїв реагування на сучасні кіберзагрози та підвищення кіберстійкості фінансового сектору. У межах заходу відбулися технічні тренінги, стратегічні симуляції та CTF-змагання, переможцем яких стала жіноча команда White team, що підтвердило важливість залучення жінок до професійної діяльності у сфері кібербезпеки та підтримку відповідної національної ініціативи.
- **Залучення жіночих команд до міжнародних кібернавчань «UA-EE Cyber Shield via Tallinn Mechanism»,** організованих НКЦК спільно з естонськими партнерами в межах Таллінського механізму. Захід був спрямований на підвищення практичних навичок фахівців державних органів, підприємств критичної інфраструктури та академічного середовища у сфері запобігання, виявлення та реагування на сучасні кіберзагрози. У рамках національної ініціативи щодо посилення ролі жінок у кібербезпеці участь у змаганнях уперше взяли жіночі команди, одна з яких - збірна НКЦК «G1rUn1ty» - була відзначена у номінації «Найкраща жіноча команда»¹²⁵.

- **Участь представників НКЦК у міжнародних експертних заходах**, зокрема у семінарі ОБСЄ з питань гендерних аспектів у сфері кібер- та ІКТ-безпеки, що відбувся 25–26 березня 2025 року у місті Сараєво (Боснія і Герцеговина)¹²⁶. Під час заходу обговорювалися питання інтеграції гендерних підходів до державної політики кібербезпеки, а також роль жінок у зміцненні кіберстійкості держав. У рамках дискусій було представлено український досвід реалізації ініціатив, спрямованих на посилення участі жінок у сфері кібербезпеки, започаткованих за участі НКЦК, що отримав позитивну оцінку міжнародних партнерів та експертної спільноти.
- **Вперше включення тематики посилення ролі жінок в кібербезпеці та формування національної жіночої кібер-команди в рамках Київського міжнародного форуму кіберстійкості 2025 «На захисті демократії»**, організованого під егідою Національного координаційного центру кібербезпеки. Форум об'єднав понад 1000 учасників із 35 країн, серед яких представники державних органів, міжнародних організацій, бізнесу та експертної кіберспільноти, для обговорення ключових викликів кібербезпеки, розвитку міжнародної співпраці та зміцнення кіберстійкості держави. У рамках панельних дискусій окрему увагу було приділено розвитку екосистеми кібербезпеки України та підтримці жіночого лідерства у цій сфері.
- **Проведення 32-го засідання Національного кластера кібербезпеки на тему «Роль жінок у забезпеченні кіберстійкості України: виклики та перспективи»¹²⁷**, організованого за підтримки Державного департаменту США. Захід об'єднав представників державного сектору, бізнесу, академічного середовища, громадських та донорських організацій для обговорення шляхів розширення участі жінок у сфері кібербезпеки, розвитку професійних можливостей та залучення молоді до кіберсфери. За результатами дискусій напрацьовано практичні пропозиції щодо подальшого розвитку національної ініціативи із посилення ролі жінок у зміцненні кіберстійкості України.
- **Включення компонента гендерної рівності в рамках програми «Стратегічне лідерство для управлінців у сфері кібербезпеки SJC-2025»¹²⁸**. У межах заходу було залучено чоловіків – управлінців кібербезпекової сфери, для обговорення можливостей, проблемних питань та викликів щодо посилення ролі жінок в кібербезпеці.

Таким чином, наразі найкращі практики на національному рівні щодо сприяння залученню жінок до кібербезпеки, формування жіночого ком'юніті в цій сфері, опрацювання проблемних питань із залученням широкого кола стейкхолдерів відбувається в рамках відповідної національної ініціативи та за координації Національного координаційного центру кібербезпеки. Слід зазначити, що крім заходів в межах Національної ініціативи в Україні в минулому проводились і інші заходи, які спрямовані на досягнення цілей гендерної рівності в сфері кібербезпеки, але які реалізувались іншими суб'єктами – переважно з громадського та приватного секторів, зокрема це проєкт «Reskilling Ukraine», окремі заходи в межах CDTO Campus, заходи в межах проєкту USAID «Кібербезпека критично важливої інфраструктури України» тощо¹²⁹. Однак ці заходи були здебільшого ситуативними та вирішували тактичні задачі.

Започаткована НКЦК національна ініціатива створює системну платформу для залучення жінок до формування та реалізації державної політики у сфері кібербезпеки, розвитку кадрового потенціалу та зміцнення кіберстійкості України.

Що стосується впровадження відомчих практик з посилення ролі жінок в сфері кібербезпеки, слід відмітити роботу, що проводиться Держспецзв'язку України, яка у лютому 2026 року розпочала гендерний аудит у співпраці з ООН Жінки в Україні¹³⁰. 23 лютого відбулося перше засідання робочої групи, яка координуватиме його проведення в Держспецзв'язку та територіальних органах.

Мета аудиту - оцінити, наскільки в діяльності служби забезпечуються рівні можливості для жінок і чоловіків. У межах цього процесу буде проаналізовано внутрішні політики, процедури, програми та управлінські практики, щоб виявити можливі бар'єри та визначити шляхи їх усунення. Гендерний аудит проводиться відповідно до національних і міжнародних зобов'язань України, зокрема:

- Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека»;
- Стратегії забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків до 2030 року;
- Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту, затверджених Міністерством соціальної політики України.

Результати аудиту стануть основою для впровадження більш гендерно чутливих підходів у роботі установи та сприятимуть підвищенню обізнаності працівників і працівниць щодо застосування принципів рівності у професійній діяльності.

На сьогодні цей аудит є першим, який проводиться серед основних суб'єктів забезпечення кібербезпеки. Тож Держспецзв'язку наразі демонструє ініціативу і лідерство у цих питаннях в секторі безпеки і оборони.

При чому, при відсутності національних політик та законодавчих вимог щодо просування ролі жінок в кібербезпеці вагомую роль відіграє особиста позиція керівництва органу. Так, бригадний генерал Олександр Потій, очільник Держспецзв'язку наголосив, що важливо чесно побачити, як у щоденній роботі Служби забезпечуються рівні права та можливості жінок і чоловіків. Аудит є не формальною процедурою, а управлінським кроком, який має дати розуміння, що вже працює належним чином, а що потребує вдосконалення в управлінських і кадрових процесах та щоденній практиці¹³¹.

Таким чином, гендерний аудит є одним із, на жаль, не багатьох прикладів імплементації на практиці міжнародних норм щодо гендерної рівності, зокрема щодо сфери кібербезпеки серед основних суб'єктів забезпечення кібербезпеки України.

Крім цього, Держспецзв'язку впровадив внутрішні політики щодо направлення на навчання, підвищення кваліфікації та закордонні відрядження не менш ніж 30 відсотків жінок із загальної кількості запропонованих співробітників органу.

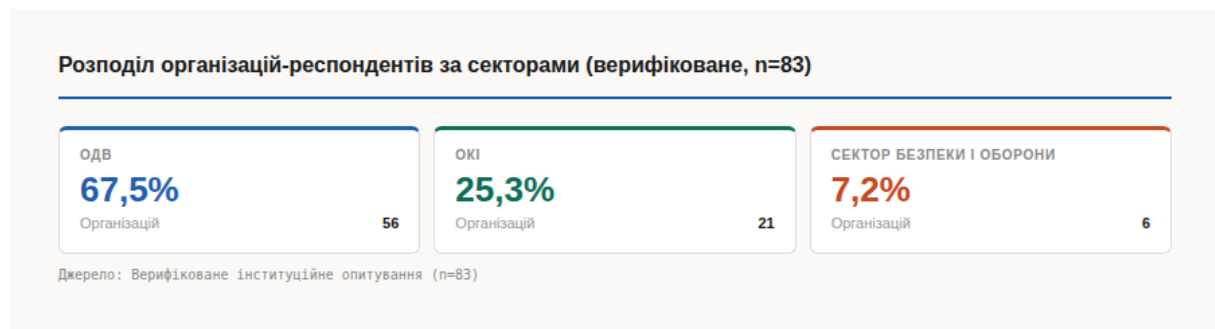
Але проблемним питанням, за словами керівництва Служби, залишається донесення важливості просування ролі жінок також і до регіональних підрозділів - їх працівників та керівництва. Це потребує окремих додаткових зусиль та комплексної роботи.

При цьому ще одним позитивним прикладом проактивної позиції Служби до питань гендерної рівності є проектування майбутніх регіональних кіберцентрів, будівництво яких наразі розпочало Держспецзв'язку, із обов'язковим включенням кімнати матері та дитини, обладнаної також ігровою дитячою зоною, що є новаторством серед суб'єктів сектору безпеки і оборони України.

КІЛЬКІСНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАГАЛЬНОУКРАЇНСЬКОЇ СИТУАЦІЇ

Дослідження проводилось шляхом анкетування організацій, задіяних у забезпеченні кібербезпеки України. Запрошення взяти участь в опитуванні було надіслано до 149 організацій, що представляють три ключові сектори: органи державної влади (ОДВ), об'єкти критичної інфраструктури (ОКІ) та сектор безпеки і оборони. Відповіді надійшли від 83 організацій, що становить 55,7% від загального числа запрошених — рівень відгуку, достатній для формулювання узагальнених спостережень, проте такий, що не дозволяє робити висновки щодо всього сектору без застереження щодо можливого відбіркового зміщення.

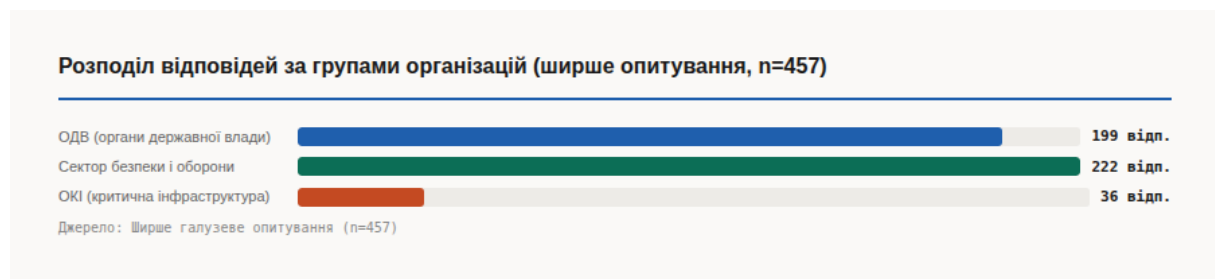
Анкета містила дев'ять запитань, сім із яких передбачали кількісні або категоріальні відповіді (числові дані, відсотки, формати «так/ні/не змінилась»), а два — відкриті текстові відповіді щодо існуючих стимулів та виявлених проблемних питань. Необхідно зазначити, що якість заповнення анкет суттєво варіюється: частина організацій надала лише числові відповіді без жодних пояснень, тоді як інші — розгорнуті аналітичні коментарі.



Серед 83 респондентів 56 організацій належать до ОДВ (67,5% вибірки), 21 — до ОКІ (25,3%), 6 — до сектору безпеки і оборони (7,2%). Суттєва нерівномірність представництва — особливо невелика кількість організацій сектору безпеки і оборони — є структурним обмеженням дослідження і має враховуватися при інтерпретації міжсекторних порівнянь.

Географічне охоплення вибірки включає центральні органи виконавчої влади, регіональні військові адміністрації, державні підприємства та акціонерні товариства різних галузей. Кілька регіональних адміністрацій із зон активних бойових дій або тимчасово окупованих територій позначили, що їхня діяльність призупинена, що додатково обмежує порівнянність даних.

На доповнення до верифікованого інституційного опитування у цьому звіті використовуються дані ширшого галузевого опитування, проведеного у форматі анкети з відкритим доступом. Загальна кількість відповідей становить 457. Оскільки форма не передбачала обов'язкової ідентифікації організації, а кілька представників однієї структури могли заповнювати анкету незалежно, дані цього масиву аналізуються на рівні відповідей, а не організацій. Тематика є близькою до верифікованого опитування: воно охоплює частку кіберфахівчинь, їхню присутність на керівних посадах, динаміку змін та наявність заходів підтримки, а також ряд додаткових вимірів — наявність гендерних політик, навчання коштом організації та донорів, публічна активність фахівчинь, практика студенток, — що відсутні у верифікованому масиві.



Роль ширшого опитування у цьому звіті є допоміжною. Його дані використовуються там, де вони підтверджують тенденції верифікованого масиву, або де вони додають вимір, недоступний в інституційних даних.

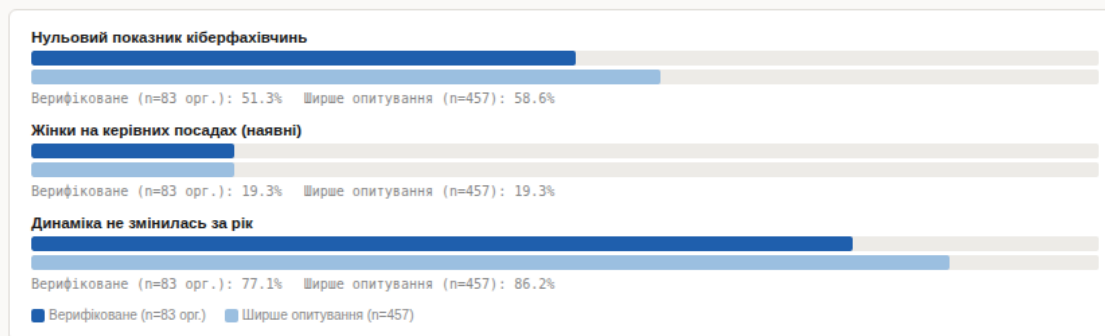
У разі розбіжностей між двома масивами пріоритет надається верифікованому опитуванню. У тексті посилання на ширше опитування позначаються формулою «дані ширшого опитування (n=457)».

Загальна представленість кіберфахівчинь

Дані опитування фіксують низький рівень представленості жінок на профільних посадах у сфері кібербезпеки. З 80 організацій, що надали числові дані (три організації не надали або надали нечислові відповіді), рівно 41 — тобто більше половини — зафіксували нульовий показник: жодної жінки на жодній профільній посаді. Ще 39 організацій повідомили про наявність принаймні однієї кіберфахівчині. Медіанний показник по всій вибірці дорівнює нулю, що є статистично значущим індикатором масштабу структурного дисбалансу.

Ці результати узгоджуються з даними ширшого опитування (n=457): 58,6% респондентів (268 із 457) також зафіксували нульову частку кіберфахівчинь у своїх організаціях. Збіг між двома масивами підтверджує, що нульовий показник є поширеною, а не виключною ситуацією для широкого кола організацій публічного сектору.

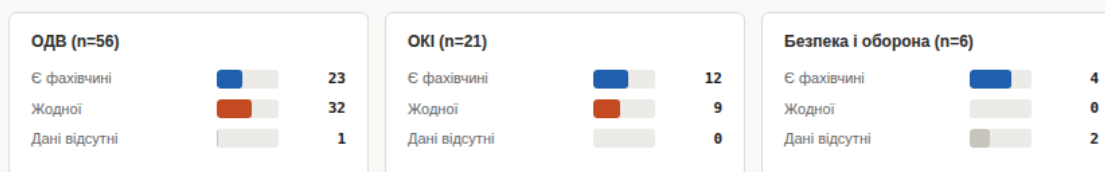
Порівняння ключових показників між двома масивами даних



Джерело: Верифіковане (n=83) та ширше (n=457)

Сукупна кількість кіберфахівчинь у всіх 83 організаціях-респондентах становить 303 особи. Середній показник на організацію — 3,8 особи — потребує обережної інтерпретації через значну асиметрію розподілу: кілька великих структур формують більшу частину загального числа. Зокрема, три найбільші організації-роботодавці разом забезпечують понад 43% від усієї зафіксованої кількості жінок-кіберфахівців. Цей ефект концентрації є характерним для вибірок із нерівномірним розподілом і вказує на те, що середнє значення по вибірці відображає реальну картину лише незначної частини організацій.

Наявність кіберфахівчинь в організаціях за секторами (верифіковане, n=83)



Джерело: Верифіковане (n=83)

Секторний аналіз виявляє суттєві відмінності між групами. Найвищі абсолютні показники демонструє сектор безпеки і оборони, де середня кількість кіберфахівчинь на організацію становить 22,5 особи — більш ніж у одинадцять разів більше, ніж у ОДВ (1,91 особи). Водночас цей результат необхідно інтерпретувати з урахуванням кількох застережень: по-перше, дві з шести організацій сектору не надали числових даних; по-друге, значення сильно зміщене одним великим респондентом із понад 60 фахівчинями; по-третє, абсолютна кількість організацій у вибірці є надто малою для статистично надійних узагальнень.

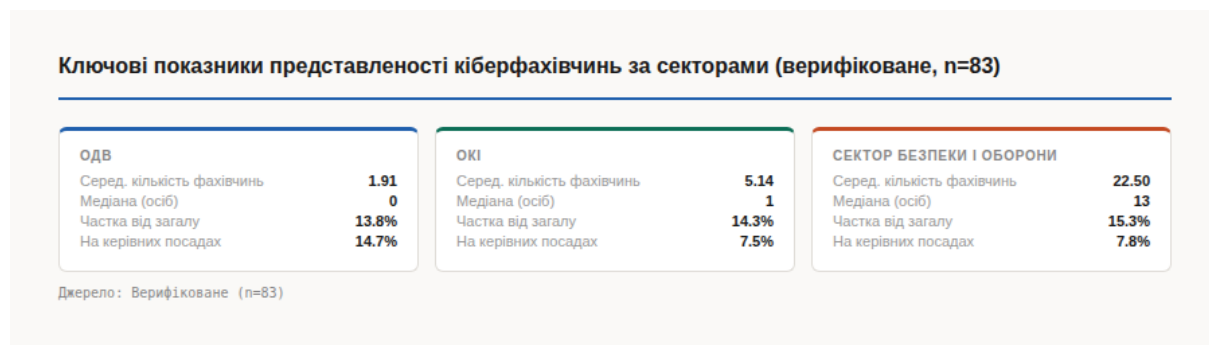
Серед ОКІ середня кількість кіберфахівчинь становить 5,1 особи, при цьому дев'ять із двадцяти однієї організації (43%) не зафіксували жодної. Цей сектор вирізняється найбільшою внутрішньою різномірністю: поряд з окремими великими фінансовими та енергетичними компаніями, що налічують від восьми до сорока шести

кіберфахівчинь, значна частина ОКІ — включно з підприємствами теплопостачання, водоканалами та газорозподільними мережами — не має жодної жінки на профільних посадах.

Найгірший стан справ спостерігається в ОДВ: 32 із 56 організацій (57%) повідомили про нульову кількість кіберфахівчинь. Це означає, що в більшості органів державної влади, які беруть участь у забезпеченні кібербезпеки держави, жінки відсутні на профільних посадах взагалі. Показово, що серед організацій з нульовими показниками є як великі центральні органи влади, так і регіональні адміністрації — що свідчить про системний, а не локальний характер проблеми.

Посадовий розподіл: частка у профільних підрозділах та на керівних посадах

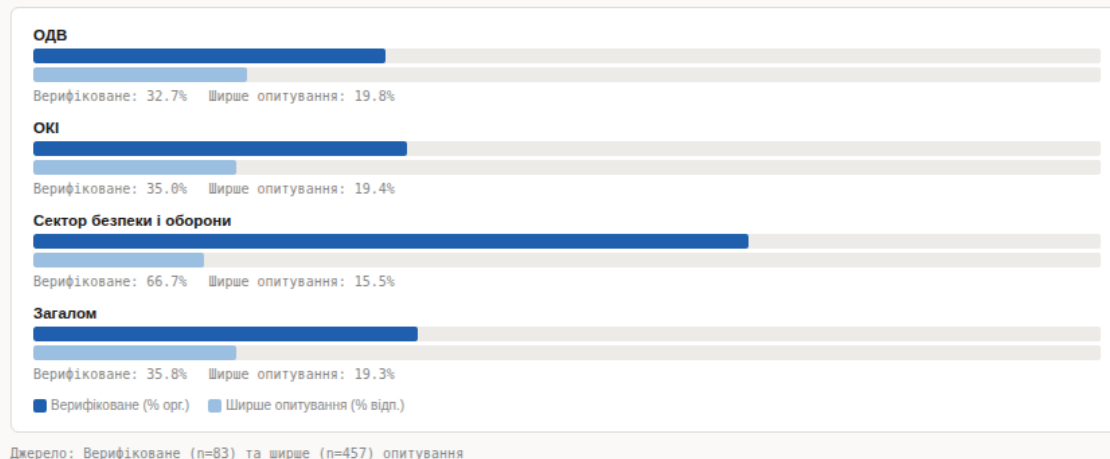
Опитування охоплювало два виміри посадового розподілу: частку кіберфахівчинь відносно загального числа кіберфахівців в організації та частку жінок на керівних посадах у сфері кібербезпеки. Обидва показники дозволяють оцінити не лише абсолютну присутність жінок, але й їхнє відносне положення в структурі кадрового потенціалу.



Середня частка кіберфахівчинь від загального числа кіберфахівців є приблизно однаковою в усіх трьох секторах: 13,8% в ОДВ, 14,3% в ОКІ та 15,3% у секторі безпеки і оборони. Ця відносна міжсекторна рівномірність потребує уточнення: вона означає, що в організаціях, де жінки присутні на профільних посадах, їхня частка становить приблизно одну сьому від загального штату кіберфахівців, тоді як у більшості організацій жінок немає взагалі. Цей показник також нижчий за міжнародні орієнтири щодо гендерного балансу у технічних сферах.

Щодо керівних посад, картина є менш однорідною і виявляє цікаву асиметрію. В ОДВ середня частка жінок на керівних кіберпосадах становить 14,7% — дещо вища, ніж частка у загальному штаті (13,8%), що може свідчити про певну вертикальну мобільність у тих організаціях, де жінки вже присутні. Водночас у ОКІ та секторі безпеки і оборони спостерігається зворотна ситуація: частка на керівних посадах (7,5% та 7,8% відповідно) є вдвічі нижчою за частку у загальному штаті. Це класична модель «скляної стелі», коли жінки присутні на виконавчих позиціях, але просування на управлінські рівні є для них суттєво обмеженим.

Частка організацій де жінки є на керівних кіберпосадах: порівняння двох масивів



Дані ширшого опитування (n=457) підтверджують цей розрив: лише 19,3% респондентів (88 із 457) повідомили про наявність жінок на керівних кіберпосадах у своїх організаціях. Цей показник є нижчим, ніж середня частка жінок у кіберпідрозділах по верифікованому масиву, що відповідає зафіксованій у верифікованих даних закономірності: просування на управлінські рівні відбувається рідше, ніж участь у виконавчій роботі.

Серед окремих організацій виділяються кілька виняткових прикладів. Дві регіональні адміністрації повідомили про 83–100% частку жінок у кіберфахівцях та на керівних посадах — унікальні показники у всій вибірці, які пояснюються, вірогідно, невеликим загальним числом фахівців та специфікою дистанційного режиму роботи. Ще одна організація ОДВ зафіксувала 100% жінок на керівних кіберпосадах при 30% загальній частці. Ці випадки, попри їхню статистичну виключність, демонструють, що досягнення гендерного балансу та навіть паритету є цілком реальним — принаймні в окремих організаційних контекстах.

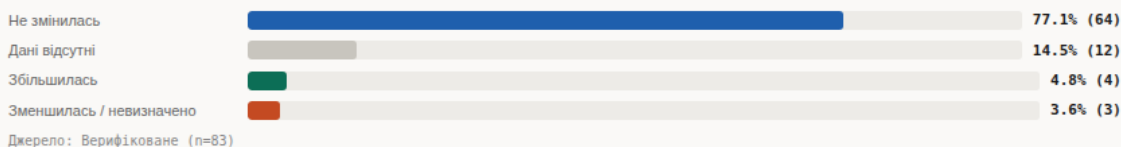
Окремо варто відзначити кілька організацій, що демонструють помітно кращі показники порівняно з медіанними значеннями по своїх секторах. Одна з фінансових установ зафіксувала 55% жінок у профільних підрозділах — найвищий показник серед організацій з великим штатом кіберфахівців — і 35% на керівних позиціях. Одне з центральних міністерств повідомило про 50% частку жінок серед кіберфахівців і 20% на керівних посадах. Ці дані свідчать про те, що фінансовий сектор та окремі ОДВ демонструють помітно кращий гендерний баланс порівняно з традиційно «силовими» структурами.

Показник	ОДВ	ОКІ	Сектор безпеки і оборони
Середня кількість фахівчинь	1,91	5,14	22,5
Медіанна кількість	0	1	13
Частка від загалу кіберфахівців	13,8%	14,3%	15,3%
Частка на керівних посадах	14,7%	7,5%	7,8%
Організацій з нульовим показником	32 (57%)	9 (43%)	0 (0%)

Таблиця 1. Зведені показники представленості кіберфахівчинь за секторами

Аналіз динаміки змін є одним із найбільш показових аспектів дослідження. На питання про помітні зміни в кількості кіберфахівчинь протягом останнього року 64 організації з 83 відповіли, що ситуація не змінилась. Ще 13 організацій не надали відповіді, три зазначили нульові або нечіткі показники. Позитивну динаміку зафіксували лише чотири організації.

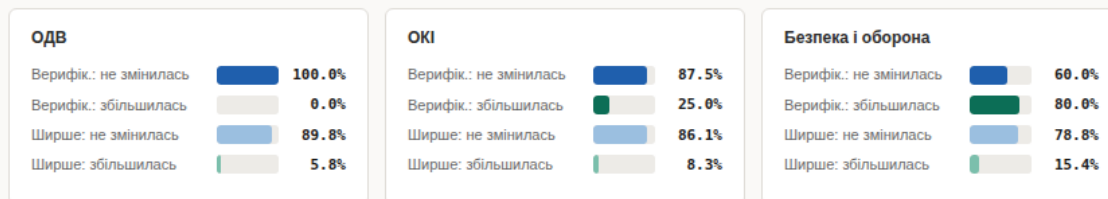
Динаміка змін кількості кіберфахівчинь за останній рік (верифіковане, n=83)



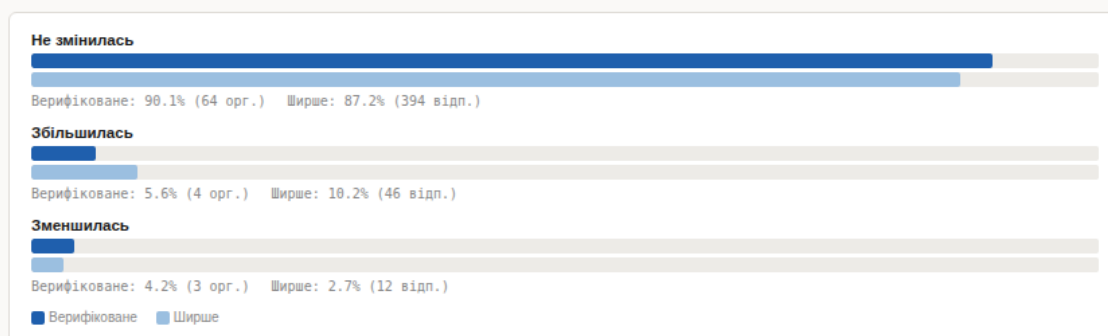
Аналіз динаміки в розрізі секторів у верифікованому масиві свідчить про суттєві відмінності між групами. В ОДВ серед організацій, що надали відповідь, 100% зафіксували відсутність змін. В ОКІ 84% відповідей зафіксували незмінну ситуацію, тоді як 25% — позитивну динаміку. Найвищий рівень позитивних змін демонструє сектор безпеки і оборони, де 4 із 5 організацій, що відповіли, зафіксували збільшення. Ці відмінності вказують на те, що позитивна динаміка є характерною переважно для великих спеціалізованих структур, а не для публічного сектору загалом.

Дані ширшого опитування (n=457) підтверджують цю картину в ширшому масштабі: 86,2% респондентів (394 із 457) зазначили, що кількість кіберфахівчинь не змінилась упродовж останнього року. Позитивну динаміку зафіксували 10,1% (46 респондентів), скорочення — 2,6% (12 респондентів). Пропорції між двома масивами є близькими, що свідчить про стабільність цієї тенденції незалежно від методу збору даних.

Динаміка змін за секторами: порівняння двох масивів



Динаміка змін кількості кіберфахівчинь: порівняння двох масивів



Серед організацій із позитивною динамікою виділяються кілька, що надали детальні пояснення. Одна енергетична компанія з ОКІ повідомила про прийняття двох нових кіберфахівчинь до підрозділу інформаційної безпеки та охарактеризувала цю тенденцію як поступове підвищення гендерного балансу. Одна зі структур сектору безпеки і оборони зафіксувала збільшення на шість осіб — найбільший абсолютний приріст серед усіх респондентів. Одна з державних цифрових платформ повідомила про збільшення на дві особи. Одне з центральних міністерств зазначило загальне збільшення кількості кіберфахівчинь.

Одночасно кілька організацій зафіксували негативні зміни або стагнацію. Одне з центральних агентств ОДВ повідомило, що єдина кіберфахівчиня звільнилась — ситуація, яка ілюструє структурну вразливість малих підрозділів: якщо присутність жінок забезпечується одним-двома фахівцями, будь-яке індивідуальне рішення про звільнення повністю обнуляє представленість. Схожу картину задокументували ще дві організації ОДВ — в обох випадках жінки залишили посади з особистих або кар'єрних причин. Ці випадки вказують на структурну залежність: там, де присутність жінок не підкріплена інституційними механізмами утримання, вона визначається індивідуальними обставинами.

Навіть серед організацій, де відбулись позитивні зміни, ці зміни вимірюються одиницями — двома, шістьма особами. Це свідчить про відсутність системних механізмів залучення: зміни відбуваються ситуативно, через індивідуальне рекрутування, а не внаслідок цілеспрямованих інституційних зусиль. Відсутність змін у кількісних показниках більшості організацій у поєднанні зі зростаючим попитом на кіберфахівців та активним рекрутуванням з боку приватного сектору означає, що державні структури поступово втрачають конкурентні позиції на ринку праці.

Організаційна підтримка: стимули та внутрішні політики

Питання про наявність стимулів та внутрішніх політик, спрямованих на збільшення кількості кіберфахівчинь, отримало найрізноманітніші відповіді з усіх запитань анкети — від розгорнутих описів корпоративних програм до лаконічного «не існує». Загальна картина свідчить про системний дефіцит інституційної підтримки.



З 83 організацій 56 не надали жодної відповіді на це питання (поле залишено порожнім), що само по собі є показовим — відсутність відповіді найчастіше означає відсутність будь-яких заходів. Ще 11 організацій прямо зазначили, що жодних стимулів не існує. Три організації описали формально закріплені гендерні документи або політики, серед яких — участь у міжнародних ініціативах із гендерної рівності, затверджені гендерні політики та корпоративні документи з рівності й розмаїття. Ще одна організація сектору безпеки і оборони описала «комплекс внутрішніх політик», реалізованих за підтримки міжнародних партнерів.

Практичні заходи без формального закріплення задокументували близько шести організацій. Деякі з них надали найбільш конкретні переліки: політика рівних можливостей, програми навчання та підвищення кваліфікації, підтримка участі у конференціях з кібербезпеки. Інші зазначили положення про протидію мобінгу, забезпечення рівного доступу до сертифікації, гнучкий формат роботи та практику призначення на керівні посади. Окремі організації описали можливість дистанційної роботи та оплачуване стажування як непрямі чинники залучення.

Ширше опитування (n=457) дозволяє доповнити цю картину вимірами, недоступними у верифікованому масиві. Зокрема, питання про наявність гендерної політики в організації виявило суттєву невизначеність: лише 50,8% респондентів (232 із 457) підтвердили її наявність, тоді як 31,3% (143 особи) зазначили, що їм це невідомо, і лише 11,4% (52 особи) прямо вказали на її відсутність. Ще 24 респонденти повідомили, що документ перебуває у стані розробки. Така частка відповідей «не відомо» може свідчити як про реальну відсутність комунікації всередині організацій щодо гендерних документів, так і про те, що навіть там, де ці документи існують, вони не є практичним інструментом роботи.

Щодо цілей збільшення частки жінок у кіберсфері, ситуація є ще менш визначеною: лише 4,6% респондентів (21 особа) підтвердили наявність таких цілей, 43,8% (200 осіб) зазначили їхню відсутність, а 45,3% (207 осіб) відповіли «не відомо». Ці дані вказують на те, що гендерне балансування у сфері кібербезпеки залишається поза межами цілепокладання для переважної більшості організацій публічного сектору. Водночас дані ширшого опитування фіксують, що наявність гендерної політики корелює з дещо вищою часткою організацій, де жінки присутні на керівних посадах: серед респондентів із гендерною політикою цей показник становить 22,0%, серед решти — 16,4%.

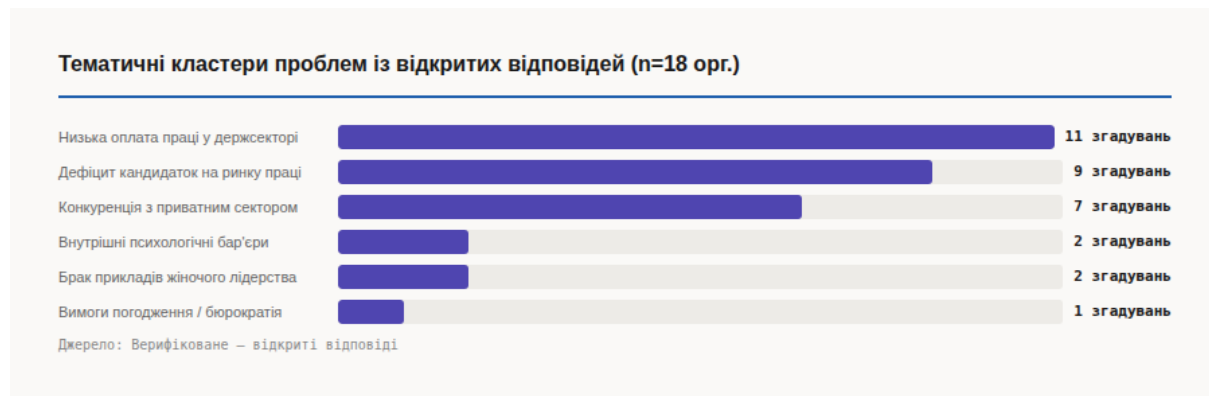
Привертає увагу специфічна логіка «гендерної нейтральності», яку демонструють окремі організації. Деякі з них пояснили відсутність цільових заходів принципом нейтральності: призначення на посади здійснюється виключно на підставі професійної кваліфікації та досвіду кандидатів, незалежно від статі. Ця позиція, широко поширена в українських державних структурах, ігнорує фундаментальний висновок гендерних досліджень: нейтральні правила в середовищі нерівних стартових умов відтворюють нерівність, а не усувають її. Без цілеспрямованих коригувальних заходів формальна рівність залишається декларативною.

Дані ширшого опитування (n=457) дозволяють кількісно оцінити масштаб заходів підтримки у ширшому колі організацій. 63,5% респондентів (290 із 457) повідомили про відсутність будь-яких додаткових заходів для підтримки співробітниць. Серед організацій, що такі заходи впровадили, найпоширенішими є дистанційна робота (19,7%, 90 респондентів) та гнучкий графік (18,4%, 84 респонденти). Значно рідше зустрічаються додаткові вихідні дні (6,6%, 30 респондентів) та наявність дитячої кімнати (3,7%, 17 респондентів). Розподіл практик у двох масивах є узгодженим: гнучкий формат роботи є найбільш доступним інструментом, тоді як інфраструктурні та фінансові заходи залишаються рідкісними.

Одна з організацій ОДВ навела перелік загальних умов праці — оплачувана відпустка, гідна оплата, сучасний офіс, укриття — як приклад стимулів. Цей підхід є цінним, але відображає загальну привабливість організації-роботодавця, а не цілеспрямовані зусилля з гендерного балансування у кібернапрямку. Різниця суттєва: перше залучає всіх фахівців, тоді як друге адресовано конкретному структурному дефіциту.

Системні бар'єри: аналіз відкритих відповідей

Відкриті відповіді на питання про проблемні питання щодо залучення кіберфахівчинь надали 18 організацій. Якісний аналіз цих відповідей дозволяє виокремити кілька тематичних кластерів, що розкривають природу структурних бар'єрів.



Неконкурентна оплата праці

Найчастіше згадуваним бар'єром є низька оплата праці в державному секторі порівняно з приватними ІТ-компаніями. Цей чинник прямо назвали одинадцять організацій. Формулювання варіюються — від лаконічного «низький рівень оплати праці» до розгорнутого опису структурної проблеми: «неконкурентний рівень заробітної плати у державному секторі порівняно з приватними ІТ-компаніями», «низький рівень оплати праці фахівців з інформаційної безпеки та кіберзахисту», «неконкурентна оплата праці» як «основний проблемний чинник». Попри різне формулювання, суть є однією: держсектор програє конкурентну боротьбу за кадри ще на етапі вакансії.

Важливо, що ця проблема стосується залучення кіберфахівців загалом, а не лише жінок. Однак вона має специфічний гендерний вимір: дослідження показують, що жінки частіше обирають стабільні умови праці, прозорі кар'єрні шляхи та гнучкий формат зайнятості — фактори, у яких приватний сектор наразі також значно випереджає державний.

Дефіцит кандидаток на ринку праці

Дев'ять організацій вказали на «обмежену кількість кандидаток» або «низький рівень пропозиції» жінок-кіберфахівців на ринку праці. Цей аргумент часто використовується як підстава для пасивної позиції: «ринок не пропонує кандидаток — ми не можемо нікого найняти». Водночас відповіді більш аналітично мислячих організацій пропонують глибше пояснення: ринок кібербезпеки загалом характеризується низькою часткою жінок — а не жінки уникають конкретних організацій.

Одна з регіональних адміністрацій навела комплексне пояснення: «недостатня кількість випускниць за технічними спеціальностями у ВНЗ, конкуренція з приватним сектором у частині рівня оплати праці та гнучких форматів зайнятості». Це формулювання вказує на ланцюг взаємопов'язаних чинників — рівень освітньої підготовки, структура ринку праці та умови зайнятості — і свідчить про те, що дисбаланс формується задовго до моменту подачі заявки на вакансію.

Внутрішні психологічні бар'єри кандидаток

Одна з організацій ОКІ запропонувала найбільш нюансований аналіз серед усіх респондентів, виокремивши окрему категорію бар'єрів — внутрішні психологічні перешкоди: «кандидатки часто виявляють невпевненість у власній відповідності високим технічним вимогам, побоюючись відмови через відсутність релевантного практичного стажу», а також «латентне побоювання щодо можливої упередженості з боку чоловічого колективу». Це явище, широко задокументоване в міжнародній літературі як «синдром самозванця», є фундаментальним бар'єром входження в чоловічо-домінантні технічні галузі.

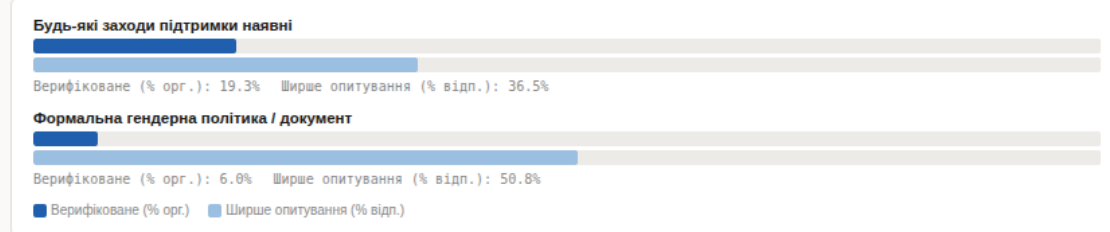
Окремі організації зазначили «недостатню представленість жінок у технічних спеціальностях» як структурний чинник, а також «недостатню кількість прикладів лідерства жінок у сфері кібербезпеки» — брак рольових моделей — серед ключових проблем. Ці спостереження узгоджуються з висновками міжнародних досліджень: видимість успішних жінок-фахівців є одним із ключових механізмів подолання психологічних бар'єрів для наступних поколінь.

Позитивні практики та запропоновані рішення

Поряд із описом проблем, частина організацій сформулювала конкретні пропозиції або поділилась позитивним досвідом. Одна з комунальних ОКІ повідомила про діяльний гендерний комітет із 2019 року, затверджений корпоративний кодекс гендерної рівності та інклюзії (2021) і партнерство з університетами для залучення молодих фахівців. Одна з ОКІ зазначила, що вивчає досвід ініціатив НКЦК та РНБО, зокрема воркшопу «Жіноче лідерство у кібербезпеці» та змагань SHE DEFENDS, для адаптації внутрішніх регламентів.

Ширше опитування (n=457) дозволяє оцінити масштаб навчальної та публічної активності кіберфахівчинь. Підвищення кваліфікації коштом організації відбувалось у 7,7% випадків (35 респондентів), коштом донорів або міжнародних партнерів — у 8,3% (38 респондентів). Участь кіберфахівчинь у публічних або професійних заходах — конференціях, круглих столах — зафіксована у 8,3% організацій (38 респондентів). Практику студенток кібербезпекових спеціальностей проходили в 4,8% організацій (22 респонденти), тоді як 78,6% (359 респондентів) такої практики не мали. Сукупно ці показники вказують на те, що залучення кіберфахівчинь до розвиткових активностей залишається обмеженим, причому донорська та організаційна підтримка перебувають приблизно на однаковому рівні.

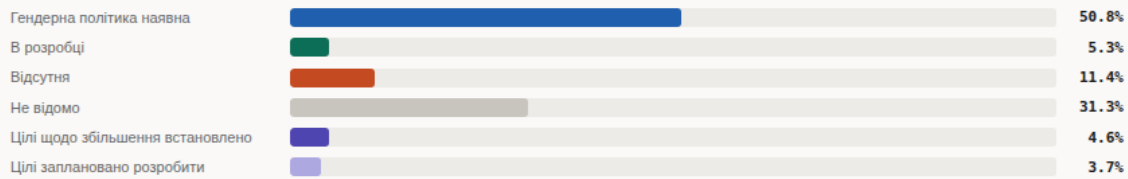
Інституційна підтримка кіберфахівчинь: порівняння двох масивів



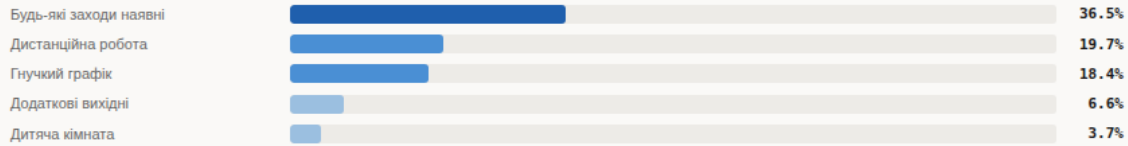
Джерело: Верифіковане (n=83) та ширше (n=457)

Додаткові виміри ширшого опитування (n=457): інституційна підтримка та активність

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА ТА ЦІЛІ



ЗАХОДИ ПІДТРИМКИ



НАВЧАННЯ ТА АКТИВНІСТЬ



Джерело: Ширше галузеве опитування (n=457)

Кілька організацій вказали на участь у навчальних заходах як на наявний, хоч і недостатній, механізм розвитку. Окремі організації ОКІ вказали на можливість дистанційної роботи як потенційний фактор залучення. Ці практики, попри їхню фрагментарність і непослідовність, демонструють розуміння окремими організаціями необхідності активної позиції.

Гендерна політика та інституційний контекст: додатковий аналіз

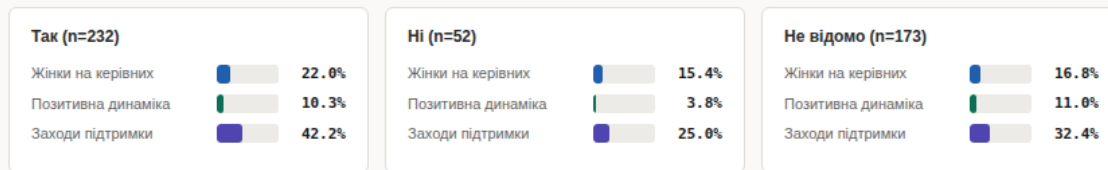
Цей розділ побудований виключно на даних ширшого опитування (n=457) і охоплює виміри, що виходять за межі верифікованого масиву: наявність гендерних політик, встановлені цілі щодо збільшення частки жінок, кореляції між інституційними характеристиками та показниками представленості.

Гендерна політика та її зв'язок із ключовими показниками

Серед 457 респондентів 232 (50,8%) підтвердили наявність гендерної політики або її аналога в організації. Водночас 143 особи (31,3%) відповіли «не відомо», що може свідчити як про реальну відсутність такого документа, так і про недостатню комунікацію його змісту всередині організації. Ще 24 респонденти (5,3%) повідомили, що документ перебуває у стані розробки.

Наявність гендерної політики корелює з дещо вищими значеннями за кількома показниками. Організації, де така політика є, демонструють вищу частку присутності жінок на керівних кіберпосадах (22,0% проти 15,4% у тих, де її немає, та 16,8% — де статус невідомий). Схожа тенденція спостерігається щодо заходів підтримки співробітниць: 42,2% організацій з гендерною політикою мають такі заходи, порівняно з 25,0% і 32,4% відповідно. Водночас кореляція між наявністю гендерної політики та позитивною динамікою зростання кількості кіберфахівчинь є слабкою: 10,3% проти 3,8% і 11,0% — різниця між групами є незначною. Це вказує на те, що наявність формального документа є пов'язаною з якістю інституційного середовища, але сама по собі не є достатньою умовою для кількісного зростання.

Гендерна політика та зв'язок із ключовими показниками (ширше, n=457)



Джерело: Ширше галузеве опитування (n=457)

Заходи підтримки співробітниць: детальний розподіл

63,5% респондентів (290 із 457) повідомили про відсутність будь-яких додаткових заходів для підтримки співробітниць. Серед організацій, що такі заходи впровадили, найпоширеніші — гнучкі формати роботи: дистанційна зайнятість (19,7%, 90 організацій) та гнучкий графік (18,4%, 84 організації). Ці два заходи є найбільш доступними з інституційної точки зору, оскільки не потребують окремого фінансування. Інфраструктурні заходи — додаткові вихідні дні (6,6%), наявність дитячої кімнати (3,7%) та відомчих ясел (0,7%) — зустрічаються значно рідше і, як правило, характерні для більших організацій із відповідними ресурсами.

Аналіз у розрізі груп організацій виявляє суттєву варіацію. Центральні органи державної влади демонструють найвищу частку наявності заходів підтримки (85,0%), тоді як сектор безпеки і оборони — найнижчу (24,3%). Регіональні органи влади та ОКІ займають проміжне положення (37,5% та 47,2% відповідно). Ця картина узгоджується з даними верифікованого опитування, де переважна більшість організацій також не фіксувала активних заходів. Докладніше

Конкретні заходи підтримки співробітниць (ширше, n=457)



Джерело: Ширше галузеве опитування (n=457)

Цілі та плани щодо збільшення частки жінок

Питання про наявність встановлених цілей або планів щодо збільшення частки жінок серед кіберфахівців виявило значний рівень невизначеності: 45,3% (207 респондентів) відповіли «не відомо», 43,8% (200 осіб) підтвердили відсутність таких цілей. Лише 4,6% (21 особа) повідомили про їхню наявність. Ще 3,7% (17 осіб) зазначили, що такі цілі заплановано розробити. Таким чином, менше ніж один із десяти респондентів перебуває в організації, де питання гендерного балансу в кіберсфері є предметом цілепокладання, а не лише загальних декларацій.

У відкритих відповідях частина респондентів пояснювала відсутність цілей посиланням на принцип гендерної нейтральності та рівних можливостей — логіку, яку також фіксує верифіковане опитування. Ця позиція є характерною для широкого кола організацій і є структурним бар'єром для будь-яких цілеспрямованих заходів із балансування.

РЕЗУЛЬТАТИ ЯКІСНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Дослідницька вибірка охоплює 30 жінок-фахівчинь у сфері кібербезпеки з трьох секторів, що представляють різні організаційні контексти та умови праці. Секторальний розподіл є відносно рівномірним: 11 учасниць представляють сектор безпеки і оборони (включно з Міністерством оборони та суміжними структурами), 11 - державний сектор (центральні органи виконавчої влади та державні установи) і 8 - сектор операторів критичної інфраструктури.

За стажем роботи у сфері кібербезпеки учасниці розподіляються на три когорти. До категорії початківців (до 3 років стажу) належать 14 учасниць - майже половина вибірки, що відображає активний приплив нових спеціалістів у галузь в умовах воєнного часу. Когорта із середнім досвідом (3–8 років) нараховує 9 учасниць. Ветеранами галузі (понад 8 років стажу) є 7 учасниць, з-поміж яких дві мають стаж 15 років. Один запис не містить відомостей про стаж. Медіанний стаж по вибірці становить приблизно 3–4 роки.

Сектор	N	Військовий ЗВО	Цивільний ЗВО	Кіберпрофіль	Не кібер
Безпека і оборона	11	8	3	6	5
Держсектор	11	2	9	6	5
ОКІ	8	0	8	2	6
Разом	30	10	20	14	16

Таблиця 1. Розподіл учасниць за секторами, типом ЗВО та профілем освіти

Когорта стажу	Стаж	Загалом	Безпека і оборона	Держсектор	ОКІ
Початківці	до 3 років	14	4	4	6
Середній досвід	3–8 років	9	4	3	2
Ветерани	понад 8 років	7	3	4	0

Таблиця 2. Розподіл учасниць за когортами стажу та секторами

З точки зору освітнього профілю рівномірно між учасницями розподілені ті, хто здобував кіберпрофільну освіту (14 учасниць), і ті, хто прийшов до сфери з суміжних або непрофільних напрямів (16 учасниць). Наявність значної частки непрофільних фахівчинь є характерною рисою галузі, де практичний досвід і самонавчання часто відіграють більшу роль, ніж базова освіта за спеціальністю. Жодна з учасниць не має наукового ступеня, хоча одна з них була змушена відмовитися від вступу до аспірантури через дискримінаційні відмови потенційних наукових керівників, пов'язані з її статтю.

Важливою характеристикою вибірки є поєднання різних кар'єрних траєкторій: частина учасниць одразу почала кар'єру в поточному секторі на кіберпосаді, інші прийшли через суміжні ролі або зробили горизонтальний перехід із непрофільних галузей. Ця різноманітність збагачує дослідницький матеріал і дозволяє виявляти системні патерни, що виходять за межі конкретної траєкторії.

Шлях у професію: мотивація та траєкторії входу

Мотиви вибору кібербезпеки

Питання про те, чому жінки обирають сферу кібербезпеки, розкриває різноманітний спектр мотивів - від усвідомленого покликання до прагматичного розрахунку та випадкового збігу обставин. Аналіз відповідей 30 учасниць свідчить про те, що жодна єдина мотиваційна модель не є домінуючою: натомість спостерігається поєднання кількох типів мотивації, які часто взаємодіють між собою.

Найпоширенішим мотивом є інтерес і цікавість до технологій та їхнього захисту - на нього прямо або опосередковано вказують близько 67% учасниць. Цікавість часто має конкретну точку виникнення: захоплення фільмами про хакерів, власний досвід зараження комп'ютерним вірусом, спостереження за роботою батька-інженера або урок інформатики, що залишив яскраве враження. «Дуже подобались фільми про хакерів», - лаконічно пояснює одна з учасниць сектору ОКІ зі стажем 1,5 роки. Іноді цікавість поєднується з усвідомленням суспільної значущості: «Сфера постійно змінюється і з'являються нові виклики, які змушують тебе постійно розвиватися. Це сфера, яка поєднує усі інші сфери», - зазначає учасниця сектору безпеки і оборони зі стажем 2,5 роки.

Прагматичні мотиви - перспективність і фінансова привабливість - займають помітне місце особливо серед молодших учасниць. «Тому що це перспективно і фінансово вигідно», - відповідає учасниця сектору безпеки і оборони зі стажем 2 роки. «Розуміла, що за ІТ майбутнє. Ще у школі в 10-му класі вирішила, що хочу займатись кібербезпекою», - розповідає учасниця державного сектору зі стажем 8 років. Примітно, що прагматична мотивація не суперечить інтелектуальній зацікавленості - вони часто співіснують у відповідях одних і тих самих учасниць.

Значна частина учасниць описує свій вибір як «випадковий» або зумовлений зовнішніми обставинами: «Це вона обрала мене», «Так вийшло», «Кібер це логічне продовження мого кар'єрного розвитку» - подібні формулювання зустрічаються приблизно у 30% відповідей. Цей патерн особливо характерний для державного сектору та сектору ОКІ, де учасниці нерідко приходили до кібербезпеки з суміжних ролей - через виконання посадових обов'язків, дотичних до захисту інформації, або через участь у створенні нових підрозділів. «Раніше по роботі була постійно близька до цифровізації. Створювався новий підрозділ, фахівців не було. Вирішила спробувати», - пояснює учасниця сектору ОКІ зі стажем майже 3 роки.

Між секторами простежуються певні відмінності у домінуючих типах мотивації. В секторі безпеки і оборони більш помітна роль зовнішнього поштовху - поради батьків, військова сім'я або перспектива першого гарантованого робочого місця після ЗВО. Характерний контекст для сектору безпеки і оборони: у відповідях учасниць звучить мотив «першого гарантованого робочого місця» як одного з ключових факторів вибору. В державному секторі та секторі ОКІ більш виражена самостійність вибору, зумовлена особистим інтересом або кар'єрним розрахунком. Ветерани галузі, незалежно від сектору, частіше описують свій вибір у ретроспективному наративі - як шлях, що склався поступово, а не одномоментне рішення.

Роль оточення у виборі професії та профорієнтація

Питання про те, хто сприяв вибору кібербезпеки як професії, виявляє характерну закономірність: формальна профорієнтація у школі або відіграла незначну роль, або була відсутня зовсім. Більшість учасниць, які навчались у школі більше 10 років тому, зазначають, що кібербезпека як напрям взагалі не обговорювалась під час шкільного навчання. «Про кібер в школі точно не розповідали, там в основному вчили як робити презентації, кожен рік по колу», - зауважує учасниця державного сектору зі стажем 3 роки.

Натомість ключовими «агентами впливу» виявляються батьки, друзі та знайомі. Батьківські поради, особливо в контексті фінансової стабільності або сімейних традицій, відіграють помітну роль - особливо в секторі безпеки і оборони, де близько 13% учасниць прийшли слідом за батьками-військовими. «Обрала військову сферу за порадами батьків і як наслідок соціально-економічного контексту 1990-х років, батьки казали «в армії ти голодувати не будеш»», - розповідає учасниця з 12-річним стажем. Друзі-айтішники та знайомі, що вже працювали у суміжних сферах, також відіграли роль у виборі близько 7% учасниць.

Участь школи у формуванні інтересу до STEM і кібербезпеки оцінюється як недостатня у всіх трьох секторах.

Учасниці однотайно вказують на необхідність профорієнтаційних заходів саме серед дівчат шкільного віку як пріоритетний напрям системних змін - ця рекомендація звучить у більш ніж 70% відповідей на запитання про пріоритети НКЦК.

Відмінностей між секторами щодо оцінки ролі шкільної профорієнтації в межах цієї вибірки не виявлено.

Ставлення до STEM та шкільна підготовка

Більшість учасниць описують позитивне або нейтральне ставлення до математики та точних наук у шкільному віці. Водночас близько 17% учасниць, що зараз успішно працюють у кібербезпеці, відверто визнають себе «гуманітаріями» за шкільним самовизначенням: «STEM не люблю, я взагалі гуманітарій», - зазначає учасниця державного сектору зі стажем 1 рік, чий шлях до кібербезпеки пролягав через юридичну освіту. Подібні наративи зустрічаються у близько 13% учасниць, що є аналітично значущим сигналом: відсутність профільного STEM-бекграунду не є перешкодою для успішної кар'єри в кібербезпеці - за умови наявності інших ресурсів (мотивації, soft skills, досвіду суміжних ролей).

Учасниці з профільним STEM-бекграундом - любов до математики, інформатики, логічних задач - здебільшого описують цей інтерес як природне підґрунтя для вибору кіберфаху. Проте важливо, що шкільні уроки інформатики оцінюються переважно критично. Низький рівень викладання - «увімкнути і вимкнути комп'ютер» - та застаріла матеріальна база не формували ані технічної компетентності, ані інтересу до кіберсфери як такої. Відповіді не демонструють значущих відмінностей між секторами щодо шкільного ставлення до STEM.

Досвід навчання у закладах вищої освіти

Загальна атмосфера навчання

Оцінка досвіду навчання у ЗВО демонструє помітну асиметрію між військовими та цивільними закладами.

Учасниці, що навчались у цивільних університетах, переважно характеризують цей досвід як позитивний або нейтральний - більшість зазначає «позитивно» або «нормально», підкреслюючи якість викладання фундаментальних дисциплін та доброзичливу атмосферу. Серед учасниць цивільних ЗВО лише близько 7-10% - переважно зі спеціальностей кіберпрофілю - вказують на негативний досвід, пов'язаний переважно зі стереотипними висловлюваннями окремих викладачів. Учасниці військових ЗВО описують більш суперечливий досвід. Поряд із позитивними оцінками - «все було позитивно», «викладачі дуже позитивно відносились до дівчат» - звучать описи системних обмежень.

Суттєвою проблемою, що фіксується незалежно від типу ЗВО, є розрив між академічним навчанням та практичними потребами ринку. «Не вистачало розбору атак», «студенти не розуміли чим вони будуть займатись в професійному житті» - ці спостереження з'являються приблизно у 20% відповідей. Навчання велось за застарілими матеріалами, що не відповідали актуальному ландшафту кіберзагроз. Значна частина практичних знань здобувалась вже в процесі роботи або через самонавчання.

Гендерні упередження та дискримінація під час навчання

На пряме запитання про негативні моменти, пов'язані зі статтю, більшість учасниць відповідає, що серйозних випадків дискримінації не було. Проте детальний аналіз відповідей виявляє характерний патерн мінімізації: те, що описується як «невинні жарти» або «дрібниці», у ряді випадків містить ознаки гендерного упередження - хоча суб'єктивне сприйняття самих учасниць залишається неоднорідним. Близько третини учасниць прямо вказують на наявність гендерно забарвлених коментарів з боку викладачів - від порад «варити борщ» до принижливих коментарів про зовнішність.

Показовим є приклад учасниці зі стажем 13,5 роки (сектор безпеки і оборони), чий досвід навчання у військовому ЗВО більше 10 років тому містить кілька рівнів гендерного упередження одночасно: сексистські жарти викладачів, відсутність фізичної інфраструктури для жінок («Навчальний заклад не був готовий до дівчат, туалетів для дівчат майже не було, а ті які були то були закриті «щоб дівчата там усе не забруднили». Тому іноді доводилось бігати в чоловічий туалет»), а також системну нерівність у можливостях - дівчат не призначали сержантками, хоча саме через сержантські посади формувалась перевага в подальшому кар'єрному старті. Аналогічну структурну нерівність описує учасниця з тривалим стажем у державному секторі (більше 15 років): «Майже кожен викладач-чоловік акцентував на цьому увагу - що це не жіноча професія і ми (дівчата) все одно не будемо в ній працювати».

Учасниці цивільних ЗВО з кіберпрофілем освіти описують менш виражені, але подібні за характером упередження. Висловлювання «що ви тут робите?» або «вас немає сенсу навчати» з боку окремих викладачів фіксуються у близько 7% відповідей по різних закладах. Зворотній бік тієї ж монети - випадки, коли викладачі «просто ставили оцінки» дівчатам, не оцінюючи їх знань реально, - що також є формою дискримінації, хоч і замаскованою під поблажливість.

Ставлення до STEM та шкільна підготовка

Більшість учасниць описують позитивне або нейтральне ставлення до математики та точних наук у шкільному віці. Водночас близько 17% учасниць, що зараз успішно працюють у кібербезпеці, відверто визнають себе «гуманітаріями» за шкільним самовизначенням: «STEM не люблю, я взагалі гуманітарій», - зазначає учасниця державного сектору зі стажем 1 рік, чий шлях до кібербезпеки пролягав через юридичну освіту. Подібні наративи зустрічаються у близько 13% учасниць, що є аналітично значущим сигналом: відсутність профільного STEM-бекграунду не є перешкодою для успішної кар'єри в кібербезпеці - за умови наявності інших ресурсів (мотивації, soft skills, досвіду суміжних ролей).

Учасниці з профільним STEM-бекграундом - любов до математики, інформатики, логічних задач - здебільшого описують цей інтерес як природне підґрунтя для вибору кіберфаху. Проте важливо, що шкільні уроки інформатики оцінюються переважно критично. Низький рівень викладання - «увімкнути і вимкнути комп'ютер» - та застаріла матеріальна база не формували ані технічної компетентності, ані інтересу до кіберсфери як такої. Відповіді не демонструють значущих відмінностей між секторами щодо шкільного ставлення до STEM.

Дискусійний аспект: Нормалізація гендерних упереджень у навчальному середовищі та самоцензура

Характерний для значної частини учасниць патерн - під час навчання у ЗВО гендерно забарвлені коментарі викладачів не ідентифікувались як проблема, що потребує реакції. Типові формулювання - «невинні жарти», «просто так говорили» - вказують на те, що те, що об'єктивно може бути проявом упередження, суб'єктивно сприймалось як нормальний фоновий шум навчального середовища. Слід уточнити, що цей патерн не є рівномірним: близько 10% учасниць, навпаки, описують свою реакцію як активний спротив або дискомфорт - що свідчить про варіативність досвіду навіть у схожих умовах.

Цей феномен описується в гендерних дослідженнях як "мікроагресія" (Sue, 2010) та її нормалізація через механізм соціального навчання: якщо середовище систематично демонструє, що такі висловлювання є прийнятними, представники малопредставлених груп засвоюють занижені стандарти очікувань щодо власного ставлення. Важливо, що нормалізація відбувається не через примус, а через поступове звикання.

Аналітично значущим є те, що учасниці з більшим стажем частіше ретроспективно ідентифікують минулий досвід як проблематичний - тоді як у момент події сприймали його як норму. Це може вказувати на поступове формування критичного сприйняття гендерних відносин із накопиченням досвіду. Водночас цей зсув у сприйнятті сам по собі не усуває первинного ефекту нормалізації.

Ситуація вимагає двостороннього підходу: не лише підвищення обізнаності студенток про їхні права, а й системної зміни у підготовці викладачів - формування культури поваги та недискримінаційної педагогіки, особливо у технічних закладах освіти.

Гендерне представлення серед студентів

Учасниці, що навчались на кіберпрофільних спеціальностях, описують різний рівень гендерного представлення на своїх курсах. В цивільних ЗВО частка дівчат варіювалась від 4 до 30% залежно від закладу та спеціальності. Більш детальні дані наводить учасниця (стаж 13,5 роки): «На курсі навчалось 120 курсантів, з них лише 17 дівчат. Зараз на навчання вступають по 30 дівчат на курс. Дівчат стає більше». У цивільному ЗВО одна з учасниць вказує на групу з лише 5 дівчатами, троє з яких дійшли до випуску.

Учасниці в цілому не фіксують суттєвих відмінностей у рівні відсіву між дівчатами та хлопцями - за окремими винятками. Типові причини незавершення навчання - зміна інтересів, незадоволення спеціальністю, від'їзд за кордон - виявляються схожими для обох статей. Водночас більш структурна проблема, на яку звертають увагу самі учасниці, - погана освітня база, застарілі підручники та відсутність практичних вправ, що формують у студентів нерозуміння майбутньої роботи і призводять до втрати мотивації. Цей фактор впливає на всіх студентів, але може посилюватися для дівчат через брак зовнішніх рольових моделей.

Входження в сектор та адаптація

Характер адаптаційного процесу при входженні в поточний сектор значно варіюється залежно від наявності наставника, попереднього досвіду та структури відбіркового процесу. Більшість учасниць - близько 77% - розпочали роботу безпосередньо на посаді, пов'язаній з кібербезпекою, тоді як близько чверті прийшли через суміжні або адміністративні ролі. Для другої групи шлях до кіберпосади займав від кількох місяців до кількох років.

Наявність наставника є ключовим фактором успішної адаптації, що регулярно фіксується в позитивних описах входження. Учасниці, що мали наставника, значно частіше описують цей процес як «легкий» або «нормальний» - незважаючи на об'єктивну складність нового середовища. «Процес входу в сектор був не настільки складним, як уявляла, і цьому першочергово посприяло ставлення колективу та його підтримка», - зазначає учасниця з майже дворічним стажем у секторі безпеки і оборони. Навпаки, відсутність наставника або ментора у секторі безпеки і оборони описується кількома ветеранами галузі як найбільший дефіцит першого робочого року.

В секторі безпеки і оборони процес входу часто пов'язаний із труднощами, характерними для мілітаризованого середовища: необхідністю «проявити характер», подолати початкову недовіру колег та довести свою компетентність. «Так, але потрібно було «проявити» характер», - коротко описує цей процес одна з учасниць з 13-річним стажем. Водночас для учасниць, які навчалися у військовому ЗВО, перехід до військового середовища здебільшого не супроводжується «культурним шоком» - вони вже засвоїли відповідні норми та очікування.

Учасниці державного сектору та сектору ОКІ, що перейшли в кібербезпеку з суміжних ролей, описують специфічний виклик: вхід ускладнювався не стільки незнайомим середовищем, скільки браком технічних знань. «Не вистачало щоб хтось пояснив кібербезпеку простими словами», - зазначає учасниця державного сектору зі стажем 1 рік. Отримання першого робочого досвіду взагалі є системною проблемою: самі учасниці описують характерний для галузі патерн - роботодавці вимагають досвіду від кандидатів, що його ще не мають.

Вплив віку, сімейного стану та наявності дітей на входження в сектор оцінюється неоднозначно. Більшість учасниць на прямі запитання відповідає, що ці фактори не мали впливу на їхній особистий досвід - проте частина додає, що потенційно вони могли б мати значення в інших ситуаціях. Відсутність значущих відмінностей між секторами щодо впливу особистих факторів на входження є аналітично значущим результатом у межах цієї вибірки.

Гендерна динаміка на робочому місці

Диференційовані очікування та неформальні вимоги

На запитання про наявність диференційованих очікувань або вимог до жінок на робочому місці більшість учасниць - близько 70% - відповідає заперечно. Проте деталізація відповідей виявляє важливий нюанс: частина заперечень стосується формальних вимог, тоді як неформальні очікування - часто не усвідомлювані та не артикульовані - описуються в інших частинах інтерв'ю. «Ні, не відчувала. Але якщо вони і були, то я їх точно перевиконувала», - зазначає учасниця державного сектору з 15-річним стажем; ця репліка може вказувати на компенсаторну стратегію надпродуктивності, хоча вона з тією самою ймовірністю може відображати просто індивідуальну перфекціоністську установку.

Учасниці, що прямо фіксують диференційовані очікування, описують два протилежні вектори: занижені очікування («від дівчат менше очікують, ніж від хлопців», «жінка не впорається») і завищені вимоги як механізм доведення компетентності. Обидва вектори можуть розглядатись як прояви гендерного упередження - хоча в конкретних організаційних ситуаціях вони мають різне забарвлення та різні поведінкові наслідки для самих жінок. Учасниця з 2,5-річним стажем у секторі безпеки і оборони описує відчуття систематичного перевантаження: «Вимагали завжди більше, краще. Дуже часто залишалася після роботи щоб встигнути все підготувати у стислі терміни».

У секторі безпеки і оборони специфічним типом неформального очікування є вимога щодо бойового досвіду як передумови просування. «Без бойового досвіду дівчата не можуть йти на підвищення, а в зону бойових дій самі командири не хочуть брати дівчат, так як потрібні окремі умови», - пояснює молодша учасниця цього сектору. Це створює структурну пастку: шляхи, що відкривають доступ до підвищення, водночас закриті для жінок через інші неформальні правила.

Гендерні стереотипи та їх прояви

Гендерні стереотипи у сфері кібербезпеки існують у трьох основних форматах: відкритих висловлюваннях, прихованих очікуваннях та структурних обмеженнях. На особистий досвід гендерних стереотипів прямо вказують близько 60% учасниць; ще кілька описують їх не як особистий досвід, а як спостереження за колегами або загальний патерн середовища.

Найпоширенішим форматом відкритих стереотипів є питання на співбесідах про плани щодо шлюбу та декрету - цей досвід фіксують близько 40% учасниць з усіх трьох секторів. «Коли проходила співбесіда, то там обов'язкове питання (особливо у військовому секторі): «коли рожать?», «коли діти?», «коли заміж?», дуже вибісило коли розписали моє життя за мене розказуючи скільки разів я буду йти в декрет і як я буду отримувати звання в перервах між декретами», - описує учасниця державного сектору зі стажем 3 роки.

Сексистські жарти та безпосередньо дискримінаційні висловлювання - «жінка не впорається», «тобі б на кухні борщі варити», «ти ж жінка», «куди їй брати, у неї вільна сукня, то вже вагітна» - фіксуються у різних організаційних контекстах, хоча частіше у середовищі невеликих приватних компаній та окремих структурах сектору безпеки і оборони. «Колеги-чоловіки скидують роботу, яку самі не хочуть робити», - описує ще один патерн учасниця цього сектору зі стажем 5 років.

Приховані стереотипи проявляються тонше: чоловіки у технічних командах схильні обговорювати питання з колегами-чоловіками, а не з жінками; при вході за допомогою у відділ відвідувачі-чоловіки за замовчуванням звертаються до чоловіків. Ці патерни фіксуються близько 7% учасниць незалежно одна від одної, що підтверджує їхній системний, а не поодинокий характер. «В технічних командах чоловіки надають перевагу спілкуванню та обговоренню питань саме з чоловіками», - описує ситуацію учасниця з 7-річним стажем у державному секторі.

Дискусійний аспект: Інтерналізовані гендерні норми як механізм відтворення бар'єрів

Ряд учасниць демонструє амбівалентне ставлення до питань на співбесідах про декрет: з одного боку, вони описують це як образливу практику зі власного досвіду; з іншого - спостерігається, що учасниці, що самі вийшли на керівні позиції, починають розуміти «необхідність» таких питань з позиції роботодавця.

Цей феномен можна розглядати через призму концепції інтерналізованих гендерних норм: стикаючись із системними обмеженнями тривалий час, люди починають відтворювати ті самі практики, що раніше сприймали як несправедливі. Важливо, що йдеться не про зловмисні наміри, а про раціональну адаптацію до структурних умов: декретна відпустка дійсно створює операційні труднощі для малих підрозділів, особливо у секторі безпеки і оборони.

Водночас сама по собі «раціональність» цієї практики не нейтралізує її дискримінаційного ефекту - вона системно ставить жінок у нерівну позицію порівняно з чоловіками при рекрутменті. Розрив між структурними умовами, що породжують проблему (відсутність механізмів покриття декретних відпусток), та її гендерованими наслідками (обмеження доступу жінок до робочих місць) вказує на необхідність системних, а не поведінкових рішень.

Реакція колег та керівництва на жінок-фахівчинь

Загальна оцінка ставлення колег та керівництва до жінок-кіберфахівчинь є переважно позитивною: більшість учасниць характеризує середовище як «нормальне», «позитивне» або «підтримуюче». Проте підтримуючий характер стосунків подекуди набуває патерналістського відтінку: «хтось біжить допомагати розбирати комп'ютер, бо думає, що вона не вміє», «чоловіки зі скепсисом відносяться до того, що жінки можуть щось зробити, розібрати, зібрати чи налаштувати» - описує учасниця з 13-річним стажем; у дослідницькій літературі подібні патерни часто кваліфікуються як «доброзичливий сексизм», хоча це питання залишається дискусійним щодо меж застосування терміну.

В секторі безпеки і оборони близько 3% учасниць описують своєрідну форму «захисного» ставлення до жінок-меншості: «Жінок мало і їх беруть. Колись зайвий вихідний дадуть, не дають піднімати та носити важке обладнання», - розповідає учасниця з 9-річним стажем. Хоча суб'єктивно такий підхід може сприйматися позитивно, він водночас закріплює образ жінки як «внятного» або «слабкого» члена колективу, що суперечить її рівноправному включенню.

Ставлення безпосереднього керівника ідентифікується близько 10% учасниць як ключовий визначальний фактор - важливіший за загальну культуру організації. «Все залежить від самого керівника та його емо. Якщо він відчуває в тобі конкуренцію, то краще просто переходити на іншу роботу», - зазначає учасниця державного сектору з тривалим стажем. Цей патерн ситуативної залежності від особистих якостей керівника, а не від інституційних правил, може вказувати на брак процедурних гарантій рівного ставлення - або просто відображати природну варіативність управлінських стилів; обидва пояснення не виключають одне одного.

Чинники професійного зростання

Відповіді на питання про те, що найбільше сприяло професійному зростанню, виявляють чіткий розподіл між технічними та особистісними факторами. Жодна з учасниць не назвала єдиного вирішального чинника - натомість звучить комплексна формула, що поєднує кілька елементів. Загальна освіта та бажання навчатись і розвиватись згадуються найчастіше - у близько 77% відповідей. Soft skills - комунікація, вміння будувати стосунки, ораторські навички - фіксуються більш ніж у половині відповідей.

Примітним є акцент на soft skills серед учасниць, що прийшли до кібербезпеки з непрофільного освітнього фону: для них саме комунікативні навички та здатність до швидкого навчання компенсували відсутність технічної освіти. «Я не маю технічної освіти, але я швидко розбираюсь в новому», - зазначає учасниця сектору ОКІ зі стажем 2 роки. Міжнародні сертифікати та іноземні мови - переважно англійська - підкреслюються учасницями з більшим досвідом, особливо в секторі безпеки і оборони та державному секторі, де доступ до міжнародних ресурсів та спілкування з іноземними колегами є частиною робочої реальності.

Близько 7% учасниць виокремлюють роль наставника або підтримуючого колективу. «Мене найбільше розвивали колеги, які підтримували та допомагали освоювати нові задачі», - зазначає учасниця сектору безпеки і оборони зі стажем 3 роки. Наявність сприятливого мікросередовища виявляється не менш важливою для зростання, ніж формальне навчання. Відмінностей між когортами стажу щодо оцінки ролі базової освіти в межах цієї вибірки не виявлено; однак учасниці з більшим досвідом частіше підкреслюють важливість практики над теорією.

Кар'єрні бар'єри та обмеження просування

Бар'єри при просуванні по службі

Питання про бар'єри при просуванні по службі виявляє значний розрив між секторами та когортами стажу.

У загальному вимірі близько 47% учасниць стверджують, що не стикались із бар'єрами при просуванні - здебільшого це молодші учасниці та ті, хто перебуває на початку кар'єрного шляху. Однак серед учасниць із більшим стажем та у секторі безпеки і оборони частота виявлення бар'єрів суттєво зростає.

Серед конкретно названих бар'єрів виділяються кілька стійких патернів:

- Декретна відпустка та пов'язані з нею обмеження - «не випускають на нову посаду» або неформальне гальмування - фіксуються приблизно у 20% відповідей.
- Відсутність зв'язків та нерівний доступ до неформальних мереж впливу згадуються близько 13% учасниць.
- Фаворитизм та суб'єктивізм керівника описуються близько 10% учасниць.

Конкретний досвід мобінгу й обмеження доступу до навчання як інструменту кар'єрного блокування описує учасниця державного сектору з 15-річним стажем: «На одному з кроків можливого просування та переведенням у відділ кібербезпеки, вище керівництво міністерства обгрунтувало відмову у призначенні на нову посаду саме відсутністю профільної освіти за напрямком кібербезпека. Згодом, коли я проходила навчання за зовнішньою програмою і мала б поїхати у відрядження на практику, керівництво цього не погодило і зі скандалом вигнало з кабінету».

В секторі безпеки і оборони специфічним структурним обмеженням є вимога бойового досвіду як умови підвищення - при тому що жінок нерідко не допускають до бойових зон через відсутність відповідної інфраструктури. Це замкнуте коло обмежень фіксується близько 7% учасниць і є прикладом інституційного бар'єру, що відрізняється від ситуативних упереджень конкретних керівників. Менш виражені, але системні обмеження в державному секторі пов'язані зі специфікою державної служби: сповільненими кар'єрними ліфтами, залежністю від наявності вакансій та роллю неформальних зв'язків.

Нерівний доступ до можливостей

На питання про рівність доступу до проектів, навчання та підвищення відповіді розподіляються відносно рівномірно: близько 60% учасниць стверджують, що не відчували нерівного доступу, тоді як близько 40% описують ті чи інші обмеження.

Цей розподіл не корелює чітко із жодним конкретним сектором, проте пов'язаний із досвідом конкретних організаційних культур і безпосередніх керівників.

Найчастіше описуваний механізм нерівного доступу - «закритість» навчальних можливостей залежно від стосунків з керівником. Одна з учасниць (державний сектор, 1 рік стажу) описує досвід, що відбувався в контексті жінки-керівниці: «Керівниця не відпускала на навчання, тому що роботу робити потрібно. Плюс особиста неприязнь». У значній частині описуваних організацій доступ до навчальних можливостей визначається не інституційною системою, а волею конкретного керівника.

Нерівний доступ до проектів в приватному секторі описується через механізм дружніх зв'язків: «на минулій роботі було - хто з ким більше дружить, у того і більше можливостей», - зазначає молодша учасниця з сектору ОКІ.

В поточних організаціях, де більшість учасниць зайнята на момент дослідження, оцінка доступу переважно позитивна - що може відображати як реальний прогрес, так і ефект відбору (учасниці, що зіткнулись із системними обмеженнями, могли вже змінити місце роботи).

«Скляна стеля»: відчуття та механізми

Відчуття «скляної стелі» - невидимого бар'єру, що обмежує вертикальне просування - фіксується у близько 30% учасниць з тридцяти. Примітно, що серед тих, хто не відчував цього феномену, частина пояснює відсутність такого досвіду тим, що ніколи не прагнула до керівних посад. «Не звертала увагу, ніколи не хотіла керівну посаду», - коментує учасниця державного сектору з 10-річним стажем. Таке зміщення фреймування - від «не існує» до «не прагнула» - може, але не обов'язково, вказувати на превентивне самообмеження; воно так само може відображати усвідомлений індивідуальний вибір не орієнтуватись на управлінську кар'єру. Розрізнити ці два пояснення на основі наявних даних однозначно неможливо.

Серед учасниць, що прямо підтверджують існування «скляної стелі», описи варіюються від загального відчуття до конкретних ситуацій. Один із описів охоплює типовий механізм: «Навіть іноді зі сторони керівника, який не зацікавлений тебе відпускати на підвищення, тому що його влаштовує як ти справляєшся з роботою», - зазначає учасниця державного сектору зі стажем 1 рік. Це явище - «золота клітка» компетентного виконавця - є структурним обмеженням, не обов'язково пов'язаним із гендером, але яке в поєднанні з іншими бар'єрами створює кумулятивний ефект.

Формальні норми та доступ до кіберпідрозділів

На питання про конкретні формальні норми, що обмежують доступ жінок до кіберпідрозділів, SOC, CERT або військових структур, більшість учасниць відповідає, що не стикались із такими обмеженнями або не знайомі з ними. Лише близько 10% учасниць з сектору безпеки і оборони описують конкретні практики: «Якщо розглядають на посаду чоловіка чи жінку, то обирають чоловіка», - зазначає одна з учасниць цього сектору.

Важливим аналітичним спостереженням є те, що відсутність офіційно задокументованих формальних норм не означає відсутності реальних обмежень. Неформальні правила - «думка керівника «жінка не впорається»», «технічна сфера це суто чоловіча робота» - виявляються дієвішими за формальні заборони, оскільки їх складніше ідентифікувати та оскаржити. «Неформальні правила є, але все залежить від людини-керівника. Нажаль, не всі питання законно врегульовані», - узагальнює одна з представниць сектору безпеки і оборони.

Дискусійний аспект: Неформальні мережі та гомосоціальне відтворення в керівних позиціях

Близько 7% учасниць описують ситуації, в яких доступ до кар'єрних можливостей визначався не лише компетентністю, але й входженням до неформальних мережних кіл. Патерн фаворитизму та залежності від особистих знайомств зі згадкою про переважно чоловічий склад таких кіл зустрічається у відповідях учасниць з різних секторів, хоча частота таких описів варіюється.

Класична соціологічна концепція "гомосоціального відтворення" (Kanter, 1977) описує тенденцію керівників вищого рівня відтворювати власний соціальний профіль при призначеннях: оскільки більшість керівників є чоловіками, вони схильні до протезе-відносин переважно з чоловіками. Це не обов'язково є свідомою дискримінацією - радше це ефект "культурного підбору", що відтворює наявну демографію влади.

В умовах воєнного стану цей механізм набуває додаткового виміру: швидке розширення штату та посилений дефіцит кадрів можуть тимчасово послаблювати цей патерн - на що вказують близько 10% учасниць, що прийшли на посади, недоступні до початку повномасштабного вторгнення. Проте без інституційного закріплення ці зміни можуть мати тимчасовий характер.

Системне вирішення потребує не тільки антидискримінаційних норм, але й прозорих процедур відбору на керівні посади, що зменшують суб'єктивну дискрецію: чіткі критерії, комісійний відбір, аудит кадрових рішень.

Вплив сімейних обставин на кар'єрні рішення

Питання про вплив сімейних обставин та життєвих криз на кар'єру розкриває один із найбільш неоднорідних за відповідями вимірів дослідження. Загалом більше половини учасниць (близько 57%) повідомляють про відсутність такого впливу - часто через відсутність дітей або перебування на ранньому етапі кар'єри. Натомість більше 40% учасниць описують конкретний досвід компромісів або обмежень.

Декретна відпустка та догляд за малолітніми дітьми є найпоширенішими сімейними факторами, що впливають на кар'єрний шлях. Близько 17% учасниць описують відмову від конкретних можливостей - відряджень, підвищень - через наявність малої дитини. Одна учасниця сектору ОКІ з 2-річним стажем описує особливо інвазивну ситуацію: «На минулій роботі, коли я пішла на декретний лікарняний (на 3 місяці), у мене забрали всі проєкти якими я займалась, і зробили все, щоб мені не було куди виходити». Цей випадок є прикладом того, що дослідники описують як «maternal wall» - організаційну практику маргіналізації жінок, що повертаються після декрету.

Ставлення партнера є ще одним фактором, що фіксується в кількох відповідях. Більшість учасниць описують підтримуючу або нейтральну реакцію партнерів - проте близько 7% учасниць описують конкретний досвід обмеження з боку партнера: одна відмовилась від роботи за кордоном (усі витрати покривались) через заборону хлопця (пара пізніше розійшлась), інша характеризує партнера як потенційний стримуючий фактор у контексті своїх кар'єрних амбіцій. «Сім'я і чоловік може бути проти, якщо його дружина буде успішніша», - узагальнює учасниця ОКІ зі стажем майже 3 роки.

Дискусійний аспект: «Декретний штраф» та його прояви у контексті кібербезпеки

Феномен "декретного штрафу" (motherhood penalty) - задокументованого зниження заробітної плати, гальмування просування та втрати статусу, що відбувається після народження дитини у жінок - набуває специфічного виміру в секторах кібербезпеки, де темп змін технологій вимагає безперервного навчання.

В секторі безпеки і оборони декретна відпустка створює додаткову структурну проблему: на місце військовослужбовиці під час відпустки може бути зарахований лише цивільний працівник із суттєво нижчою зарплатою, що ускладнює пошук тимчасового заміщення. Цей фактор, зафіксований у нотатках дослідниці, пояснює, чому деякі керівники у цьому секторі намагаються уникати прийому жінок на ключові посади - або розцінюють вагітність як операційний ризик.

Водночас близько 10% учасниць підкреслюють, що державний сектор пропонує відносно сприятливіші умови порівняно з приватним: збереження місця роботи та зарахування декрету в стаж. Ці переваги є значущим залучуючим фактором для жінок, що планують сім'ю.

Системне вирішення передбачає не лише нормативне закріплення права на декрет, але й механізми, що нейтралізують операційні труднощі для організацій: патернізована відпустка для батьків, гнучкі форми зайнятості при поверненні, цільові програми повернення до ринку праці для тих, хто мав перерву.

Формальне та неформальне організаційне середовище

Правила та практики, що ускладнюють кар'єру жінок

Аналіз відповідей на питання про наявність формальних або неформальних правил, що ускладнюють кар'єру жінок, показує, що учасниці в цілому не схильні до прямого визначення таких правил у своїх поточних організаціях. Натомість вони описують неформальні норми та культурні установки, що діють не через явні заборони, а через середовище відносин та незафіксовані очікування. Питання на співбесідах щодо декрету фіксується близько третиною учасниць як найбільш поширена неформальна практика, що прямо впливає на шанси жінок при рекрутменті.

Стереотипне мислення керівництва описується в категоріях, що не зводяться до єдиного сектору. «Думка керівника «жінка не впорається»» (сектор безпеки і оборони), «технічна сфера це суто чоловіча робота» (сектор ОКІ), «керівники-чоловіки, вихідці з СРСР» з нормою ненормованого робочого дня (державний сектор) - ці описи фіксують різні культурні субстрати, на яких формуються неформальні обмеження.

Важливим спостереженням є те, що учасниці частіше ідентифікують неформальні правила через зовнішніх рефлекс - «підозрюю що чоловіки хотіли б щоб жінки все ж таки сиділи в домах і варили борщ» (державний сектор, 3 роки стажу) - ніж через безпосередній досвід. Це може свідчити як про реальну відмінність між секторами, так і про механізм нормалізації: правила, з якими постійно стикаєшся, перестають розпізнаватись як правила.

Підтримка кар'єрного зростання в секторах

Загальна оцінка підтримки кар'єрного зростання в організаціях є помірно позитивною: близько 67% учасниць описують його як «підтримуване» або «таке, що підтримується максимально за наявності бажання». Разом із тим близько 20% учасниць характеризують підтримку як недостатню або відсутню, і цей досвід концентрується переважно в секторі безпеки і оборони.

Принципова відмінність між секторами простежується в інституційній архітектурі підтримки. У державному секторі та секторі ОКІ, де є активніший вплив міжнародних програм гендерної рівності, кілька організацій мають задокументовані гендерні політики, кодекси доброчесності та практику гендерного моніторингу. В секторі безпеки і оборони підтримка більшою мірою залежить від особистої позиції конкретного командира або керівника, ніж від інституційних норм.

Гендерний моніторинг та звітність в організаціях

На запитання про наявність гендерного моніторингу та звітності відповіді демонструють суттєву асиметрію між секторами. У державному секторі близько чверті учасниць підтверджують наявність такої практики в їхніх організаціях. В секторі ОКІ лише одна учасниця говорить про наявність гендерної політики, тоді як більшість або не знає, або відповідає заперечно. Сектор безпеки і оборони представлений змішаними відповідями: близько 10% учасниць підтверджують наявність звітності або планів у цьому напрямку, решта не знає або каже «ні».

Примітним є факт, що близько 30% учасниць обрали відповідь «не знаю» - що само по собі вказує на недостатню прозорість цих процесів всередині організацій. Одна з учасниць державного сектору зазначає, що у 2026 році в її організації розпочато гендерний аудит у рамках міжнародного партнерства, що свідчить про поступову інституціоналізацію цих процесів.

Жінки на керівних посадах: присутність та реальний вплив

Картина гендерного представлення в керівництві організацій учасниць є неоднорідною. Більшість організацій державного сектору описуються як такі, що мають відносно високу частку жінок-керівниць - від 40 до 60% на рівні відділів/департаментів, хоча у вищому керівництві переважають чоловіки. В секторі ОКІ кілька організацій описуються як такі, де жінки займають суттєву частку керівних посад і «дійсно можуть впливати на прийняття рішень». Найбільш стриманим представлення жінок у керівництві виглядає в частині структур сектору безпеки і оборони, де описи на зразок «одна жінка в керівництві» або «жінок немає» зустрічаються частіше, ніж в інших секторах.

Питання про реальний вплив жінок-керівниць на прийняття рішень отримує суперечливі відповіді. Частина учасниць описує жінок-керівниць як таких, що дійсно формують рішення; інші характеризують їхній вплив як обмежений профільними питаннями: «20% жінок, але вони приймають рішення лише по питанню яке курують, не більше», - зазначає учасниця сектору ОКІ з 5-річним стажем. Одна з учасниць державного сектору наводить конкретні цифри своєї організації: близько чверті керівних посад займають жінки, і ця частка поступово зростає.

Дискусійний аспект: Queen bee effect та ставлення жінок-керівниць до підлеглих-жінок

У відповідях на питання про комфортність роботи в різних колективах більшість учасниць висловлювала перевагу щодо роботи з чоловіками. Окремо в нотатках фіксується негативний досвід у стосунках із жінками-керівницями - переважно у контексті обмеження кар'єрних можливостей. Важливо зазначити, що ці спостереження є якісними та стосуються суб'єктивного сприйняття учасниць у конкретних організаційних ситуаціях - узагальнення на всю генеральну сукупність потребуватиме додаткової перевірки.

Цей феномен перетинається з концепцією "queen bee effect" (Staines, Travis, Jayaratne, 1973), що описує тенденцію деяких жінок, що досягли успіху в чоловічому середовищі, дистанціюватись від інших жінок або навіть гальмувати їхнє просування. Важливо підкреслити, що дослідники трактують це явище не як особистісну рису, а як адаптивну реакцію на системні умови: жінки, що опиняються у структурному меншинстві, можуть вважати дистанціювання від власної гендерної групи необхідною умовою збереження власного статусу.

Окремий аспект, що проявився в частині відповідей, - опис ситуацій, коли підвищення жінки-колежанки супроводжувалось критичними реакціями саме з боку жінок, а не чоловіків. Один із можливих способів інтерпретувати цей патерн - через структурну нестачу позицій, відкритих для жінок в організаційній ієрархії, що породжує конкуренцію; однак така інтерпретація потребує обережності, оскільки засновується на обмеженому числі спостережень.

З точки зору організаційних наслідків, якщо описаний патерн справді пов'язаний із конкуренцією за обмежену кількість позицій, то збільшення загального представлення жінок у командах та на керівних посадах може поступово його пом'якшити - знижуючи тиск, що породжує таку конкуренцію. Менторство та спільноти горизонтальної підтримки між жінками-фахівчинями є важливим доповнювальним інструментом, що формує альтернативний досвід жіночої взаємодії як ресурсу, а не загрози.

Доступ до навчання, сертифікації та розвитку

Наявність та якість доступу до навчання

Загальний рівень доступу до навчання в поточних організаціях оцінюється переважно позитивно: близько 80% учасниць підтверджують наявність доступу до курсів, тренінгів або сертифікацій. Це відповідає загальній тенденції в кіберсекторі, де безперервне навчання сприймається як виробнича необхідність, а не опція. Загалом учасниці оцінюють доступ до навчання в поточних організаціях як достатній.

Однак якість доступу є нерівномірною. Ключове обмеження, що з'являється у відповідях більше чверті учасниць, - це не відсутність навчальних можливостей, а відсутність часу на їх реалізацію. «Так, постійно направляють на курси, але немає часу на них», - відповідає учасниця державного сектору зі стажем 8 років. В умовах воєнного часу з ненормованим робочим днем ця проблема набуває особливої гостроти: «Під час війни у них ненормований робочий день, часто доводиться виходити на роботу у свята. І часу на будь-яку додаткову активність немає», - характеризують ситуацію учасниці з ненормованим графіком.

Ще одним структурним обмеженням є залежність доступу до навчання від особистого рішення керівника - що вже описувалось вище в контексті кар'єрних бар'єрів. Не вистачає курсів з англійської мови - ця прогалина є однією з найбільш системних, оскільки більшість технічних ресурсів кібербезпеки існує саме англійською. Близько 10% учасниць у ретроспективному питанні (що варто було б зробити інакше) виокремлюють слабкий рівень знань англійської як найбільший дефіцит свого кар'єрного шляху.

Пріоритети у виборі навчання

На запитання про бажані курси учасниці демонструють чіткий пріоритет технічного навчання над розвитком soft skills: технічні курси як пріоритет називають близько 67% учасниць, тоді як виключно soft skills або обидва напрями рівноцінно - лише по близько 13% учасниць кожен варіант. Найбільш запитувані теми: атакуючі курси (penetration testing, ethical hacking), аналітика інцидентів, incident response, OSINT, аналіз загроз та міжнародні сертифікації.

Технічне навчання цінується не лише за знання, а й за результуючий авторитет: «Міжнародні сертифікати - не наявність самого сертифікату, а саме знань, набутих під час підготовки до цієї сертифікації», - уточнює учасниця сектору ОКІ зі стажем 5 років. Ця деталь розкриває суттєвий нюанс: сертифікат у змішаному середовищі функціонує як засіб легітимізації компетентності в очах колег-чоловіків.

«Курс мрії» - навчальний формат, який організація не може забезпечити - описується переважно в категоріях міжнародних програм з практичною складовою: довготривале навчання за кордоном, спеціалізовані програми провідних організацій з кібербезпеки. «Навчанням мрії для мене є довготривалі освітні програми з міжнародною складовою - навчання за кордоном у форматі інтенсивів, літніх шкіл або спеціалізованих програм тривалістю від кількох тижнів до кількох місяців», - деталізує учасниця з 7-річним стажем у державному секторі.

Вплив війни та стійкість

Зміни у навантаженні та можливостях

Повномасштабне вторгнення 2022 року радикально змінило умови праці у всіх трьох секторах. Збільшення навантаження фіксується дуже широко - близько 87% учасниць описують зростання кількості та термінових завдань. Одночасно близько 67% учасниць - більшість серед тих, хто описує вплив на можливості, - відзначають розширення кар'єрних можливостей для жінок. Відкриття нових вакансій через мобілізацію чоловіків, знижений гендерний відбір при рекрутменті та збільшення попиту на фахівців - ці фактори описуються як «вікно можливостей», що суттєво змінило доступ жінок до ринку праці в кіберсфері.

«Через мобілізацію дуже багато вакансій», - лаконічно описує ситуацію учасниця сектору ОКІ зі стажем 2 роки. Учасниця з 15-річним стажем у державному секторі узагальнює системний ефект: «Роботодавці зменшили відбір кандидатів за гендерною ознакою, адже чоловіки, у більшості випадків, потребують бронювання. Відповідно, роботодавці вимушені наймати жінок, навіть якщо не дуже цього хочуть». Учасниця сектору безпеки і оборони зі стажем 2 роки додає емоційно значущий елемент: «Якби не війна, то в цю організацію я б не змогла потрапити».

Поряд із кар'єрними можливостями, війна принесла й нові обмеження - насамперед заборони або суттєві обмеження виїзду за кордон, що ускладнює доступ до міжнародних навчальних програм. Для сектору безпеки і оборони, де закордонні стажування та тренінги є важливим елементом підготовки, це обмеження є особливо відчутним. Одна учасниця описує ситуацію, коли погоджена керівником поїздка на навчальний практикум була заблокована на вищому рівні.

Психологічне навантаження у зв'язку з воєнним станом фіксується більшістю учасниць як фактор виснаження, що накладається на зростаюче операційне навантаження. «Постійне виснаження, невисипання», «виснаження особливо після ночей обстрілів».

Баланс між роботою та особистим життям

Здатність поєднувати роботу та особисте життя оцінюється дуже суперечливо. Близько 63% учасниць стверджують, що загалом досягають балансу, хоча значна частина додає застереження («вдається, але дуже складно», «намагаюсь»). Близько 37% учасниць описують ситуацію як складну або таку, що не задовольняє. Учасниці сектору безпеки і оборони демонструють найгіршу оцінку балансу - що відповідає ненормованому характеру військової служби.

Унікальний контекст описує одна з молодших учасниць сектору безпеки і оборони: вона переїхала до Києва заради роботи, тоді як коханий залишився на відстані 600 кілометрів - і саме ця географічна розлука, а не надмірне навантаження, є її основним викликом у вимірі балансу. Цей приклад ілюструє різноманіття особистих ситуацій, що не зводяться до стандартної моделі «дитина - декрет».

Професійне вигорання та механізми його подолання

Досвід професійного вигорання зафіксовано у близько 67% учасниць - серед них більшість складають ветерани галузі та учасниці зі стажем від 5 років. Серед когорти початківців вигорання фіксується рідше, що може пояснюватись меншим накопиченим навантаженням, коротшим горизонтом досвіду або різним порогом розпізнавання цього стану.

Серед ефективних механізмів подолання вигорання учасниці найчастіше називають фізичну активність та спорт (близько третини учасниць), відпочинок і відпустку (більше чверті учасниць), хобі та переключення на нові задачі в межах роботи (по близько 20% учасниць кожен). Близько 3% учасниць вказують на ефективність психологічних консультацій та спілкування з друзями. Характерним є акцент на самопомозі - більшість стратегій є індивідуальними, а не організаційними. «Комп'ютерні ігри, спорт (має бути обов'язково), будь-який хендмейд (якщо якісь проблемки то в мене новий шарфик, якщо проблема побільше то у мене ще й шапка)», - з гумором описує свої стратегії учасниця зі стажем 13,5 роки.

Найменш ефективним, на думку близько 10% учасниць, є пасивний підхід - «просто чекати». Одна учасниця обрала зміну місця роботи або напряму всередині організації як основний інструмент; ще одна характеризує вигорання через спілкування з певними керівниками та вихід із цих стосунків як основне рішення. Обидва ці приклади вказують на системні, а не суто особистісні джерела вигорання.

Дискусійний аспект: Психологічна безпека в змішаних та однорідних колективах в умовах війни

У відповідях на питання про комфортність роботи в різних колективах більшість учасниць висловлювала схильність до роботи з чоловіками. Серед пояснень, що звучать в контексті інших відповідей, - «в чоловічому колективі немає конкуренції, тому працювати легше і комфортніше», описи напруженості при призначенні жінки-керівниці. Ці висловлювання слід інтерпретувати обережно: вони відображають суб'єктивне сприйняття в конкретних ситуаціях і не обов'язково характеризують ставлення до жінок-колег загалом.

Зафіксована у вибірці перевага потребує обережного трактування і може пояснюватись кількома паралельними механізмами, що не виключають один одного. По-перше, значна частина учасниць має тривалий досвід роботи переважно в чоловічих колективах - тому відчують себе там звично та знають неписані правила взаємодії. По-друге, горизонтальна конкуренція в умовах обмеженої кількості «жіночих» позицій може підвищувати напруженість у стосунках між жінками незалежно від особистих якостей. По-третє, стереотипні уявлення про «жіночу конкурентність» можуть впливати на інтерпретацію навіть нейтральних взаємодій - тобто сприйняття і реальна динаміка можуть розходитись.

В умовах воєнного стану фактор психологічної безпеки набуває підвищеної ваги: зовнішній тиск та стрес роблять внутрішні конфлікти та напруженість особливо виснажливими. Інвестиції в організаційну культуру психологічної безпеки - незалежно від гендерного складу колективу - є важливим пріоритетом для збереження кадрового потенціалу.

З точки зору організаційних наслідків, якщо описаний патерн справді пов'язаний із конкуренцією за обмежену кількість позицій, то збільшення загального представлення жінок у командах та на керівних посадах може поступово його пом'якшити - знижуючи тиск, що породжує таку конкуренцію. Менторство та спільноти горизонтальної підтримки між жінками-фахівчинями є важливим доповнювальним інструментом, що формує альтернативний досвід жіночої взаємодії як ресурсу, а не загрози.

Стратегії подолання викликів та ретроспективні зміни

Що учасниці змінили б у своєму кар'єрному шляху

Питання «що ви могли б зробити інакше?» виявляє системні прогалини через призму індивідуальних ретроспекцій. Найпоширеніша відповідь - раніше розпочати вивчення англійської мови та більше інвестувати у технічне навчання. Близько 20% учасниць називають мовну підготовку своїм основним жалем, що вказує на недооцінку цього ресурсу у власному навчальному досвіді. Близько 10% учасниць зазначають, що варто було раніше розпочати практичну роботу - не витратити час на теоретичне навчання у ЗВО і намагання отримати «диплом в відзнакою».

Близько 7% учасниць, що здобували освіту у військових ЗВО і залишаються у секторі безпеки і оборони, відповідають лаконічно: «не йти на військову службу». Ця відповідь не свідчить про розчарування в кібербезпеці як сфері, але відображає специфічні обмеження та умови праці у військовому контексті, що ретроспективно оцінюються як надто важкі.

Суміжний феномен, що фіксується у відповідях частини учасниць: відчуття пастки - після початку повномасштабного вторгнення їм закрито шлях як до виїзду з країни, так і до зміни організації в цивільному напрямку.

Учасниці, що не мають жодного жалю та задоволені своїм шляхом, складають невелику, але виразну групу (близько 20% вибірки) - переважно з позитивним досвідом у поточних організаціях і розвиненими стратегіями самопідтримки. Їхні відповіді цінні не тільки самі по собі, але й у зіставленні з відповідями учасниць, що пережили суттєвіші бар'єри.

Рекомендація галузі молодим дівчатам

На запитання, чи порекомендували б вони молодим дівчатам долучитись до свого сектору, близько 80% учасниць відповідають ствердно або умовно ствердно, а близько 20% - з застереженнями або негативно. Цікавим є те, що готовність рекомендувати кіберсферу загалом є значно вищою, ніж готовність рекомендувати конкретний сектор. Зокрема, близько 10% учасниць сектору безпеки і оборони не рекомендували б цей конкретний сектор молодим дівчатам - але кібербезпеку в цілому рекомендують впевнено.

Умовні рекомендації часто супроводжуються важливими застереженнями: про необхідність усвідомленого вибору, про реалістичне розуміння обмежень служби, про готовність до роботи в чоловічому середовищі. «Не можу сказати, мабуть ні. Але потрібно обов'язково говорити, що коли ти стаєш курсанткою, то у тебе канікул вже немає, лише 2 тижні відпустки взимку і 2 тижні відпустки літом. Немає військової жіночої форми, а видають чоловічу», - застерігає учасниця з 13-річним стажем.

Демотивуючі та мотивуючі фактори для потенційних фахівчинь

Серед факторів, що можуть мотивувати молодих дівчат до кар'єри в кібербезпеці, учасниці найчастіше називають: перспективність і постійний розвиток сфери (більше половини відповідей (близько 53%)), фінансову привабливість (більше 40% відповідей), суспільну значущість та почуття причетності до захисту держави (близько третини відповідей), різноманіття напрямків і ролей у сфері (більше чверті відповідей). Демонстрація реальних кейсів і розслідувань інцидентів згадується як ефективний мотиваційний інструмент приблизно у 20% відповідей.

Демотивуючими факторами, за оцінками учасниць, є:

- відчуття знецінення та неповаги в організації (близько 40% відповідей);
- низька заробітна плата або невідповідність ринковому рівню (близько третини відповідей);
- гендерні стереотипи та необхідність постійно доводити компетентність (більше чверті відповідей);
- надмірне навантаження та невизначеність балансу (близько 20% відповідей).

«Коли вона не відчуває себе цінною, коли вона розуміє що її робота не важлива», - узагальнює учасниця сектору безпеки і оборони зі стажем 5 років.

Ставлення до системних змін та ініціатива НКЦК

Пріоритети державної та організаційної політики

Відповіді на питання про ефективні зміни на рівні державної або організаційної політики охоплюють широкий спектр - від конкретних регуляторних пропозицій до загальних принципів. Серед найбільш системних пропозицій: розширення практик гнучкої зайнятості та дистанційної роботи (близько 63% відповідей), реформування підходів до декрету і батьківських відпусток (більше половини відповідей (близько 53%)), профорієнтація в школах (близько 47% відповідей), менторство та програми підтримки входження в галузь (близько 40% відповідей).

Питання про ставлення до гендерних квот є особливо показовим: воно виявляє глибокий внутрішній розкол у поглядах учасниць. У відповідях переважає скептицизм щодо квот: «квоти це для людей з інвалідністю», «потрібно набирати людей по навичкам і здібностям, а не за статтю». Водночас близько 3% учасниць висловлюють обережну підтримку квот як тимчасового інструменту при дотриманні мінімального порогу компетентності.

Дискусійний аспект: Сприйняття гендерних квот - між інструментом підтримки та стигмою некомпетентності

Виразений скептицизм щодо гендерних квот, характерний для більшості учасниць, є аналітично значущим явищем, що потребує осмислення. Квоти нерідко сприймаються не як структурний інструмент вирівнювання можливостей, а як сигнал некомпетентності - імпліцитне послання «тебе взяли не через знання, а через стать». Це сприйняття підсилюється в середовищах, де жінки й так змушені постійно доводити свою компетентність. Водночас слід зазначити, що погляди учасниць охоплюють певний спектр: від категоричного «квоти - це для людей з інвалідністю» до обережного «залежить від форми і контексту».

Дослідження в інших країнах показують, що ставлення до квот суттєво залежить від їхньої конкретної форми (жорсткі квоти проти м'яких цільових показників) та від інституційного контексту (наявність прозорих критеріїв відбору). Жінки, що самі пройшли шлях без спеціальних механізмів підтримки, нерідко схильніші до негативного ставлення - що може бути пов'язано з ефектом "bootstrapping": "якщо я змогла сама, то і інші можуть".

Разом із тим відмова від будь-яких позитивних заходів у секторах з системно нерівним розподілом можливостей може законсервувати існуючий дисбаланс. Альтернативою жорстким квотам є прозорі цільові показники з публічною звітністю, гарантовані пули кандидатів та усунення структурних бар'єрів - підходи, що менш стигматизовані та викликають менший спротив.

З точки зору організаційних наслідків, якщо описаний патерн справді пов'язаний із конкуренцією за обмежену кількість позицій, то збільшення загального представлення жінок у командах та на керівних посадах може поступово його пом'якшити - знижуючи тиск, що породжує таку конкуренцію. Менторство та спільноти горизонтальної підтримки між жінками-фахівчинями є важливим доповнювальним інструментом, що формує альтернативний досвід жіночої взаємодії як ресурсу, а не загрози.

Членство у спільнотах та їх підтримка

Членство у професійних кібербезпекових спільнотах є відносно рідкісним у вибірці: лише близько 20% учасниць підтверджують активне членство. Серед згаданих - спеціалізована гендерно-орієнтована кіберспільнота. Оцінка підтримки з боку спільнот щодо специфічних жіночих проблем є невизначеною: більшість учасниць або не перевіряла цей виток підтримки, або описує взаємодію зі спільнотами як ситуативну - переважно щодо обміну робочою інформацією, а не гендерних питань.

Обізнаність про ініціативу НКЦК та пріоритетні рекомендації

Рівень обізнаності: Близько 63% учасниць дізнались про ініціативу НКЦК на воркшопі 20 лютого 2026 року - тобто безпосередньо перед або в ході цього дослідження. До воркшопу близько 37% учасниць не знали про ініціативу. Лише близько 20% учасниць мали попередню обізнаність - переважно ті, що самі залучені до дотичних ініціатив або слідкують за ключовими постатями кіберспільноти (Наталія Ткачук згадується близько 10% учасниць в позитивному контексті). Цей розподіл вказує на необхідність значного розширення комунікаційного охоплення ініціативи.

Пріоритети для НКЦК, за узагальненими рекомендаціями учасниць, формують п'ять стійких кластерів:

- Профорієнтація та освітні програми - найбільш часто згадуваний пріоритет: проведення профорієнтаційних заходів у школах серед 9–11 класів, включення модулів з кібербезпеки в шкільний курс інформатики, демонстрація різноманіття ролей у сфері доступною мовою.
- Менторство та наставництво - згадується приблизно у половині відповідей: менторські програми для молодих фахівчинь, зустрічі з жінками-лідерками галузі, підтримка молодих спеціалістів на початку кар'єри.
- Навчання та сертифікації - близько 47% відповідей: доступ до технічних курсів та міжнародних сертифікацій, гранти на навчання, стажування для студентів.
- Спільнота та нетворкінг - більше 40% відповідей: платформа або ком'юніті для жінок у кібербезпеці, де можна обмінюватись досвідом, знаходити вакансії та можливості.
- Видимість та рольові моделі - близько 30% відповідей: популяризація образу жінки-кіберфахівчині, демонстрація успішних кейсів, участь жінок у конференціях та змаганнях (CTF).

КЛЮЧОВІ ВИСНОВКИ

Висновки з нормативної бази

На сьогодні в Україні не існує окремого профільного законодавства чи національної політики спрямованих на забезпечення гендерної рівності в сфері кібербезпеки. Нормативно-правове регулювання зазначених питань здійснюється в рамках загальних нормативно-правових актів щодо питань гендерної рівності, як національних, так і міжнародних, ратифікованих Україною, а також окремих відомчих документів.

Також національне законодавство не містить окремих «позитивних заходів», спрямованих на заохочення жінок до роботи в секторі кібербезпеки. Соціальні гарантії, що стосуються трудової діяльності жінок, спрямовані переважно на захист материнства.

З урахуванням триваючого процесу оновлення Стратегії кібербезпеки України пропонується включити збільшення ролі жінок у кібербезпеці як одну із пріоритетних задач розвитку національної системи кібербезпеки. Це дозволить на стратегічному нормативному рівні закріпити зазначений пріоритет та створити рамку для подальших нормативних змін та формування правового поля, яке б сприяло реалізації цієї задачі.

Також вбачається за доцільне впровадити на нормативно-правовому рівні «позитивні заходи», спрямовані на залучення більшої кількості жінок до кібербезпекової сфери.

Крім цього є незбалансованими гендерні норми, які регулюють проходження військової служби в умовах воєнного стану. Зокрема обмеження можливості для військовослужбовців чоловіків скористатися правом тимчасового звільнення від службових обов'язків для догляду за хворою дитиною покладають зазначені обов'язки виключно на жінок-військовослужбовців, що негативно впливає на кар'єрні можливості жінок сектору безпеки і оборони, у тому числі в сфері кібербезпеки.

Незважаючи на ратифікацію Україною ключових міжнародних НПА з гендерної рівності та наявності широкого національного законодавства з цих питань залишаються недостатніми практичні механізми його реалізації, в тому числі в секторі кібербезпеки.

Ключовою та наразі єдиною національною ініціативою, спрямованою на просування ролі жінок у сфері кібербезпеки є Національна ініціатива Національного координаційного центру кібербезпеки при РНБО України. При цьому, відомчі заходи які вживаються в цілому основними суб'єктами національної системи кібербезпеки для збільшення залученості жінок залишаються недостатніми. Суттєву позитивну динаміку можна відмітити лише щодо Держспецзв'язку, яка застосовує комплексний підхід та впроваджує кращі європейські практики з цього питання.

Це свідчить про необхідність розробки та провадження Національної дорожньої карти із визначенням конкретних заходів, відповідальних органів та очікуваних результатів щодо посилення ролі жінок у сфері кібербезпеки та забезпечення контролю за її виконанням з боку НКЦК.

Також пропонується застосувати підходи актуальних гендерних політик ЄС щодо критичності участі та відповідальності чоловіків і хлопців як учасників змін для гендерної рівності, зокрема посилення ролі жінок у сфері кібербезпеки

Висновки з кількісного дослідження

Два масиви даних — верифіковане інституційне опитування 83 організацій та ширше галузеве опитування із 457 відповідями — узгоджено фіксують один і той самий стан: жінки залишаються суттєво недопредставленими на посадах, пов'язаних із кібербезпекою в публічному секторі України, тоді як інституційні умови для зміни цієї ситуації залишаються переважно відсутніми. Наявність двох незалежних масивів із близькими результатами підвищує рівень аналітичної впевненості: там, де обидва фіксують ту саму закономірність, вона є не артефактом вибірки, а відображенням реального стану.

Вихідна точка цього стану — не часткова нестача жінок, а їхня повна відсутність у більшості організацій. 51,3 відсотка організацій верифікованого масиву не зафіксували жодної кіберфахівчині; медіана по всій вибірці дорівнює нулю. Ширше опитування підтверджує це число з іншого кута: 58,6 відсотка респондентів повідомили про нульову частку. Водночас сукупна кількість у 303 фахівчині по всій вибірці виглядає більш вагомо, ніж є насправді: три найбільші організації-роботодавці забезпечують понад 43 відсотки від цього числа, а середнє значення в 3,8 особи на організацію відображає реальну картину лише для незначної частини вибірки. Розглянути медіани, а не середні — означає побачити майже рівномірний пейзаж нулів і поодиноких одиниць по всіх секторах.

Там, де жінки все-таки присутні, їхня частка у загальному штаті кіберфахівців становить від 13,8 до 15,3 відсотка залежно від сектору — показник, що є відносно рівномірним між групами і водночас суттєво нижчим за міжнародні орієнтири

гендерного балансу в технічних сферах. Але ще більш виразним є інший вимір: при переході від виконавчих до керівних позицій представленість зростає додатково. В ОКІ та секторі безпеки і оборони частка жінок на керівних кіберпосадах — 7,5 і 7,8 відсотка відповідно — є вдвічі нижчою за їхню частку серед виконавців. Ширше опитування фіксує цей розрив у бінарному форматі: лише 19,3 відсотка респондентів підтвердили наявність хоча б однієї жінки на керівній кіберпосаді. Картина, таким чином, є ступінчастою: рідкісна присутність загалом і ще рідкісніша — на управлінському рівні.

Ця структура не змінюється. За даними верифікованого опитування, 77,1 відсотка організацій повідомили про відсутність будь-яких змін у кількості кіберфахівчинь упродовж останнього року; позитивну динаміку зафіксували лише чотири. Ширше опитування фіксує 86,2 відсотка відповідей «не змінилось» — пропорція, що майже збігається з верифікованою і підтверджує: стагнація є стійкою тенденцією, а не ситуативним спостереженням. При цьому важливо, що стагнація розподілена нерівномірно між секторами: в ОДВ жодна з організацій, що надали відповідь, не зафіксувала позитивних змін, тоді як у секторі безпеки і оборони чотири із п'яти відповідей вказали на збільшення. Це розрізнення є суттєвим: воно означає, що там, де зростання відбувається, воно концентрується у кількох великих спеціалізованих структурах і не є ознакою системного руху. Додатковим виміром цієї нестабільності є феномен, який не відображається в агрегованих показниках: кілька організацій зафіксували повне зникнення представленості через звільнення або переведення єдиної фахівчині. Там, де присутність жінок обмежена однією-двома особами, вона є крихкою і залежить від індивідуальних обставин, а не від інституційних механізмів.

Причина цієї стійкості не є технічною — вона є інституційною. Верифіковане опитування показує, що 80,7 відсотка організацій або не мають жодних заходів підтримки кіберфахівчинь, або не вважають за потрібне про них повідомляти. Ширше опитування деталізує цю картину: 63,5 відсотка повідомили про повну відсутність будь-яких заходів для підтримки співробітниць; лише 4,6 відсотка підтвердили наявність конкретних цілей щодо збільшення частки жінок у кіберсфері. Серед заходів, що все ж існують, переважають найменш ресурсомісткі: дистанційна робота — 19,7 відсотка — та гнучкий графік — 18,4 відсотка. Ці дані не просто фіксують відсутність підтримки — вони свідчать про те, що тема гендерного балансу в кіберсфері не є предметом управлінського цілепокладання для переважної більшості організацій.

Аналіз даних щодо гендерної політики додає до цього ще один шар. 50,8 відсотка респондентів ширшого опитування підтвердили її наявність, але 31,3 відсотка відповіли «не відомо». Ця відповідь є аналітично важливою: вона вказує не лише на можливу відсутність документа, але й на те, що навіть там, де він існує, він не є частиною організаційної практики і не відомий тим, хто безпосередньо займається кібербезпекою. Кореляційний аналіз підтверджує цю інтерпретацію: організації з гендерною політикою частіше мають жінок на керівних посадах — 22,0 проти 15,4 відсотка — і частіше впроваджують заходи підтримки — 42,2 проти 25,0 відсотка. Водночас зв'язок між наявністю гендерної політики та позитивною динамікою зростання є слабким: 10,3 відсотка проти 3,8 у тих, де її немає, і 11,0 — де не відомо. Формальний документ корелює з якістю середовища, але без операційних механізмів він не трансформується у вимірювані результати.

За цим інституційним контекстом стоять три взаємопов'язані кластери бар'єрів, виявлені в аналізі відкритих відповідей. Перший і найпоширеніший — неконкурентна оплата праці: одинадцять із вісімнадцяти організацій, що надали розгорнуті відповіді, назвали цей чинник як ключовий. Держсектор програє конкурентну боротьбу за кадри вже на етапі формування вакансії. Другий кластер — дефіцит кандидаток, на який дев'ять організацій посилаються як на зовнішній і некерований чинник, тоді як аналітичніші відповіді вказують на те, що цей дефіцит є сам наслідком освітньої та ринкової структури. Третій кластер є якісно відмінним: внутрішні психологічні бар'єри кандидаток — невпевненість у власній відповідності технічним вимогам, побоювання щодо сприйняття у чоловічому колективі, брак рольових моделей — формуються задовго до контакту з конкретною вакансією і не усуваються інструментами кадрової політики окремої організації. Ширше опитування підтверджує слабкість у цьому напрямі: лише 8,3 відсотка організацій залучають кіберфахівчинь до публічних заходів і лише 4,8 відсотка проводять практику студенток кібербезпекових спеціальностей. Три кластери є взаємозалежними: кожен із них посилює дію двох інших, і жоден не може бути усунутий ізольованими заходами.

Сукупно ці дані описують не відсутність прогресу як тимчасовий стан, а відтворення структурного дисбалансу як стійку закономірність. Проблема не є рівномірною: є організації — переважно великі фінансові установи та окремі ОДВ із розвиненою корпоративною культурою, — де частка жінок-кіберфахівців сягає від 37 до 55 відсотків і де жінки присутні на керівних посадах. Ці випадки свідчать про те, що змінити ситуацію є технічно можливим. Однак для переважної більшості організацій публічного сектору поєднання нульового показника, відсутності динаміки, відсутності цілей і відсутності інституційної підтримки формує самовідтворюваний стан: без цілеспрямованого втручання він не зміниться під дією ринкових або організаційних сил сам по собі. Поширена ідеологія гендерної нейтральності — відбір виключно за компетентністю, без урахування структурних нерівностей, — є в цьому контексті не нейтральною позицією, а чинником, що консервує наявний дисбаланс.

Воєнний контекст формує специфічні умови для будь-яких змін у найближчі роки. З одного боку, мобілізація і загальна кадрова нестабільність ускладнюють рекрутування і навчання. З іншого — заміщення жінками посад мобілізованих колег

є формою нарощення фактичної участі, що фіксується в окремих відповідях ширшого опитування і потребує більш системного дослідження. Нарешті, три методологічні обмеження мають бути враховані при інтерпретації всіх наведених висновків: рівень відгуку 55,7 відсотка не виключає вибіркового зміщення; окремі числа двох масивів не є прямо порівнянними через відмінності у методах вимірювання; обидва опитування є зрізовими, а не лонгітюдними, тому висновок про стагнацію ґрунтується на самооцінці організацій, а не на порівнянні двох незалежних замірів у часі.

За результатами якісного дослідження

Якісне дослідження на основі 30 глибинних інтерв'ю виявило комплекс взаємопов'язаних факторів, що визначають умови праці та кар'єрні траєкторії жінок у сфері кібербезпеки в Україні. Узагальнені за логікою від загального до специфічного, ці висновки формують цілісну картину, в якій структурні, організаційні та психологічні виміри тісно переплетені.

На макрорівні дослідження фіксує парадокс, що склався в умовах воєнного стану: повномасштабне вторгнення одночасно розширило кар'єрні можливості для жінок - через дефіцит кадрів, мобілізацію чоловіків та зниження гендерного відбору - і збільшило навантаження до критичного рівня, обмеживши при цьому доступ до міжнародного навчання. Цей подвійний ефект характерний для всіх трьох секторів, хоча відчувається з різною інтенсивністю.

На рівні траєкторій входу в професію дослідження виявляє різноманіття мотиваційних патернів - від усвідомленого покликання до прагматичних розрахунків і випадкових обставин. Важливим є те, що відсутність профільної кіберосвіти не є нездоланим бар'єром: значна частина ефективних фахівчинь прийшла з суміжних або непрофільних напрямів. Водночас шкільна профорієнтація залишається системною прогалиною - більшість учасниць сходяться в тому, що це пріоритетний напрям, і ця позиція виражена в усіх трьох секторах.

Організаційна динаміка характеризується домінуванням неформальних механізмів над формальними. Офіційно рівні умови праці співіснують з неформальними практиками, що відтворюють гендерну нерівність: питання на співбесідах про декрет, суб'єктивна залежність доступу до навчання та просування від волі конкретного керівника, неформальні мережі впливу з переважно чоловічою структурою. У секторі безпеки і оборони специфічним є структурне замкнене коло: формальні вимоги (бойовий досвід як умова просування) поєднуються з неформальними обмеженнями (небажання командирів направляти жінок на бойові завдання).

«Декретний штраф» проявляється як один із найбільш поширених і системних бар'єрів у всіх секторах. Декретна відпустка ускладнює рекрутмент, гальмує кар'єрне просування та в окремих випадках призводить до фактичного витіснення жінок із займаних позицій. Більш сприятливий нормативний контекст державного сектору (збереження місця, зарахування стажу) є важливим залучуючим фактором для жінок, що планують сім'ю, - проте він не вирішує проблему операційних труднощів для організацій, що відтворюють дискримінаційні практики.

Психологічні виміри включають два взаємопов'язані феномени. Перший - нормалізація гендерних упереджень: більшість учасниць під час навчання та початку кар'єри не ідентифікували мікроагресії та дискримінаційні практики як проблему, що потребує реакції. Другий - інтерналізований страх перед керівними ролями: значна частина учасниць, що не відчували «скляної стелі», описували це через відсутність прагнення до керівних позицій - що саме по собі може бути продуктом засвоєного усвідомлення бар'єрів.

Попри виявлені виклики, дослідження фіксує і суттєвий позитивний потенціал: учасниці в переважній більшості задоволені своїм вибором сфери, готові рекомендувати кібербезпеку молодим жінкам і демонструють активні стратегії подолання труднощів. Ініціатива НКЦК сприймається позитивно учасницями, що дізнались про неї, - хоча рівень обізнаності залишається недостатнім. Чітко артикульований запит на профорієнтацію, менторство, спільноту та доступ до технічного навчання формує конкретний порядок денний для подальших дій.

РЕКОМЕНДАЦІЇ ТА ПРАКТИЧНІ КРОКИ

Наведені нижче рекомендації сформульовані як операційний внесок у Дорожню карту державної політики щодо підтримки жінок у сфері кібербезпеки. Вони охоплюють заходи різних рівнів - від законодавчих змін до організаційних практик - і можуть бути використані незалежно від основного тексту звіту.

Ранній вплив: профорієнтація та шкільна підготовка

- Запровадити системні профорієнтаційні модулі з кібербезпеки для учнів 9–11 класів у рамках шкільного курсу інформатики, зосередившись не на загальних описах галузі, а на демонстрації реальних ролей та кейсів - зокрема із залученням жінок-фахівчинь як гостей лекторів.
- Розробити та поширити в школах матеріали про різноманітні ролей у кібербезпеці, які не стереотипізують галузь як «суто технічну» або «суто чоловічу», акцентуючи на аналітичних, юридичних, дипломатичних та управлінських напрямках.
- Організувати щорічні екскурсії для шкільних груп до підрозділів кібербезпеки в державному секторі та секторі ОКІ, де хлопці та дівчата могли б безпосередньо спостерігати за роботою фахівчинь і руйнувати стереотип «нежіночності» технічної сфери.

Доступ до навчання та сертифікації

- Запровадити механізм цільового фінансування для жінок-кіберфахівчинь на отримання міжнародних сертифікацій (CISSP, CompTIA Security+, CEH тощо) через грантові програми, адміністровані НКЦК або профільними міністерствами.
- Систематично включити курси англійської мови як інструмент забезпечення доступу до технічних ресурсів до програм підвищення кваліфікації у всіх трьох секторах, визнавши мовну підготовку компонентом кіберосвіти, а не виключно загальнокультурним ресурсом.
- Вирішити проблему структурного браку часу на навчання: запровадити стандарт виділення не менше 5% оплачуваного робочого часу кіберфахівців на підвищення кваліфікації, що унеможливило де-факто відмову керівників відпускати підлеглих на курси.
- Розробити систему онлайн-ресурсів та асинхронних навчальних програм, адаптованих до умов воєнного часу з ненормованим графіком, - щоб доступ до навчання не залежав виключно від офлайн-форматів та відряджень.

Менторство та кар'єрна підтримка

- Створити під егідою НКЦК структуровану менторську програму, що системно поєднує жінок-початківців у кіберсфері з досвідченими фахівчинями з різних секторів, з чіткими часовими рамками, форматом взаємодії та механізмами підтримки обох сторін.
- Розробити і поширити «Карту кіберкар'єри» - візуальний та описовий інструмент, що показує різні кар'єрні траєкторії в кібербезпеці, необхідні компетенції та можливі переходи між ролями - зокрема для тих, хто входить у сферу з непрофільним освітнім бекграундом.
- Підтримати системне проведення заходів з нетворкінгу та обміну досвідом між жінками-кіберфахівчинями на рівні організацій і міжорганізаційних платформ, надаючи учасницям можливість для горизонтальної взаємодії, що виходить за межі окремих відомств.

Прозорість кар'єрних процесів та протидія дискримінації

- Запровадити щорічний моніторинг гендерного балансу в керівних позиціях у кіберпідрозділах із публічною звітністю на рівні профільних міністерств (ДССЗЗІ, Мін'юст, РНБО та ін.), що дозволить відстежувати динаміку і підтримувати інституційну відповідальність.
- Розробити і впровадити у відомчих ЗВО та цивільних університетах, що готують кіберфахівців, антидискримінаційні стандарти для викладачів - включно з інформуванням про неприйнятність гендерно стереотипних коментарів та практику «ставлення оцінок без реального оцінювання знань».
- Законодавчо врегулювати практику запитань про плани щодо шлюбу та материнства на співбесідах у державному секторі та секторі безпеки і оборони, прирівнявши їх до дискримінаційних запитань, що тягнуть за собою правові наслідки.

Підтримка материнства та гнучкість зайнятості

- Розширити законодавчу можливість для батьків-чоловіків брати відпустку по догляду за дитиною у секторі безпеки і оборони та на державній службі, нейтралізуючи операційні труднощі, що виникають під час декрету жінки-військовослужбовиці.
- Запровадити обов'язковий захист від перерозподілу проектів та зниження посади під час відсутності жінки через декретний лікарняний або відпустку по догляду за дитиною, з відновленням попереднього статусу при поверненні.
- Нормативно закріпити право на гнучкий або гібридний графік для жінок, що повертаються з декрету, протягом не менш ніж 12 місяців після повернення - як механізм плавної реінтеграції без втрати кар'єрних позицій.

Підтримка жіночої спільноти та видимість

- Забезпечити системну підтримку та розвиток платформи Women4Cyber Ukraine та аналогічних ініціатив, що формують горизонтальні мережі підтримки між жінками-кіберфахівчинями, - зокрема через грантове фінансування та сприяння в розширенні регіонального охоплення.
- Запровадити практику щорічного визнання досягнень жінок-кіберфахівчинь (awards, публічні кейси, виступи на конференціях) як інструмент формування видимих рольових моделей та підвищення привабливості сфери для молодих дівчат.
- Розробити мультимедійну комунікаційну кампанію щодо Національної ініціативи НКЦК - через соціальні мережі, ЗМІ та партнерські канали - для суттєвого розширення обізнаності серед жінок-кіберфахівчинь, більша частина яких на момент дослідження не знала про ініціативу.

Додаток А. Повний перелік запитань інтерв'ю

- 2.1. Чому ви обрали саме сферу кібербезпеки?
- 2.2. Хто сприяв? Чи була якась профорієнтація в школі?
3. Як ви в дитинстві відносились до STEM? Чи це вплинуло на ваш вибір?
- 4.1. Освіта - військовий чи цивільний ЗВО?
- 4.2. Які враження від навчання у ЗВО?
- 4.3. Чи були негативні моменти, пов'язані з навчанням через те, що ви дівчина?
- 4.4. Скільки дівчат навчалось на вашому курсі / у вашій групі?
5. Чому ви обрали цей сектор? Чи задоволені своїм вибором?
6. Коли ви приєднались до сектору - чи одразу на посаду, пов'язану з кіберзахистом?
7. Наскільки складним був процес входу в сектор?
- 8.1. Чи відчували, що до вас застосовували інші очікування або вимоги?
- 8.2. Які вимоги або неформальні очікування були найскладнішими?
- 9.1. Чи стикались ви з гендерними стереотипами або упередженнями?
- 9.2. Як колеги та керівництво реагують на жінок-експертів у кібербезпеці?
10. Що найбільше сприяло вашому професійному зростанню?
- 11.1. З якими бар'єрами ви стикались під час просування по службі?
- 11.2. Чи однаковий доступ до можливостей (проекти, навчання, підвищення)?
- 11.3. Чи відчували ви існування «скляної стелі»?
- 11.4. Як конкретні норми впливають на доступ жінок до посад у кіберпідрозділах?
12. Як сімейні обставини або кризи впливали на кар'єрні рішення?
- 13.1. Чи існують формальні або неформальні правила, що ускладнюють кар'єру жінок?
- 13.2. Наскільки підтримується кар'єрне зростання в секторі?
- 13.3. Чи відстежує організація гендерне представлення?
- 13.4. Чи багато жінок у керівництві? Чи мають реальний вплив?
- 14.1. Чи є доступ до навчання, сертифікацій, підвищення кваліфікації?
- 14.2. Якби ви могли обрати будь-який курс - що б обрали?
- 14.3. Курс мрії, який організація не може забезпечити?
15. Як війна вплинула на вашу роль і навантаження? Чи змінились можливості для жінок?
- 16.1. Чи вдається поєднувати роботу з особистим життям?
- 16.2. Чи стикались ви з професійним вигоранням?
- 16.3. Які механізми боротьби з вигоранням працюють, а які - ні?
17. Що ви могли б зробити інакше в минулому, щоб спростити свій кар'єрний шлях?
- 18.1. Чи порекомендували б ви молодим дівчатам долучитись до вашого сектору?
- 18.2. Чи порекомендували б долучитись до кібербезпекового сектору?
- 18.3. Що могло б мотивувати молодих дівчат?
- 18.4. Що може бути найбільш демотивуючим?
19. Що найбільше стримує кар'єрний розвиток жінок у кібербезпеці?
- 20.1. Які зміни на рівні державної політики були б найефективнішими?
- 20.2. Чи є в організації конкретні політики підтримки гендерного різноманіття?
- 20.3. Які трудові гарантії, пов'язані з декретом, необхідні?
- 20.4. Чи є ви членом професійної кібербезпекової спільноти?
- 20.5. Чи відчуваєте підтримку спільноти у вирішенні гендерних питань?
- 21.1. Чи знаєте ви про Національну ініціативу підтримки жінок у кібербезпеці (НКЦК)?
- 21.2. На чому НКЦК варто зосередитись в цій ініціативі?
22. Чи є щось важливе, про що ми не поговорили?

Додаток Б. Зведена таблиця розподілу відповідей за ключовими темами

Показник	Безпека і оборо- рона (N=11)	Держсектор (N=11)	ОКІ (N=8)	Всього (N=30)
Кіберпрофільна освіта	6 (55%)	6 (55%)	2 (25%)	14 (47%)
Військовий ЗВО	8 (73%)	2 (18%)	0 (0%)	10 (33%)
Стикались зі стереотипами	7 (64%)	5 (45%)	3 (38%)	15 (50%)
Відчули «скляну стелю»	3 (27%)	4 (36%)	2 (25%)	9 (30%)
Декрет як бар'єр	5 (45%)	5 (45%)	2 (25%)	12 (40%)
Досвід вигорання	9 (82%)	8 (73%)	3 (38%)	20 (67%)
Доступ до навчання (+)	9 (82%)	9 (82%)	6 (75%)	24 (80%)
Рекомендують сектор дівчатам	7 (64%)	10 (91%)	7 (88%)	24 (80%)
Обізнані про НКЦК	7 (64%)	8 (73%)	4 (50%)	19 (63%)

Таблиця Б.1. Ключові показники за секторами (% від N у секторі)

Показник	Початківці (N=14, до 3 р.)	Середній досвід (N=9, 3–8 р.)	Ветерани (N=7, >8 р.)
Стикались зі стереотипами	6 (43%)	4 (44%)	5 (71%)
Досвід вигорання	6 (43%)	7 (78%)	7 (100%)
Відчули «скляну стелю»	1 (7%)	4 (44%)	4 (57%)
Декрет як бар'єр	2 (14%)	5 (56%)	5 (71%)
Рекомендують кібер дівчатам	13 (93%)	9 (100%)	6 (86%)

Таблиця Б.2. Ключові показники за когортами стажу

Додаток В. Таблиця учасниць дослідження

Респондент №	Сектор	Стаж	Освіта (профіль)	Характер освіти
1	Безпека і оборона	12 р.	не кібер	Військовий
2	Безпека і оборона	2 р.	кібер	Військовий
3	Безпека і оборона	5 р.	не кібер	Військовий
4	Безпека і оборона	8 р.	кібер	Цивільний
5	Безпека і оборона	13,5 р.	кібер	Військовий
6	Безпека і оборона	<1 р.	кібер	Цивільний
7	Безпека і оборона	3 р.	не кібер	Цивільний
8	Держсектор	1 р.	не кібер	Цивільний
9	ОКІ	5 р.	не кібер	Цивільний
10	Безпека і оборона	9 р.	кібер	Військовий
11	Держсектор	15 р.	кібер	Цивільний
12	Держсектор	10 р.	кібер	Цивільний
13	Держсектор	3 р.	кібер	Цивільний
14	Безпека і оборона	5 р.	кібер	Військовий
15	ОКІ	7 р.	не кібер	Цивільний
16	ОКІ	3 міс.	не кібер	Цивільний
17	ОКІ	1,5 р.	кібер	Цивільний
18	ОКІ	<1 р.	кібер	Цивільний
19	ОКІ	2 р.	не кібер	Цивільний
20	ОКІ	0,5 р.	не кібер	Цивільний
21	ОКІ	~3 р.	не кібер	Цивільний
22	ОКІ	3 міс.	не кібер	Цивільний
23	Держсектор	1 р.	не кібер	Цивільний
24	Держсектор	15 р.	не кібер	Цивільний
25	Безпека і оборона	2,5 р.	не кібер	Цивільний
26	Держсектор + Безпека	7 р.	кібер	Відомчий/Цивільний

27	Безпека і оборона	~2 р.	кібер	Військовий
28	Безпека і оборона	~2 р.	кібер	Відомчий/Цивільний
29	Держсектор	10 р.	не кібер	Цивільний
30	Держсектор	н/д	не кібер	Військовий

Прикінцеві висновки

- 1 <https://www.bcg.com/publications/2022/empowering-women-to-work-in-cybersecurity-is-a-win-win>
- 2 <https://www.dcaf.ch/womens-meaningful-participation-cybersecurity-workforce-public-sector-western-balkans>
- 3 <https://www.isc2.org/Insights/2025/03/Women-Comprise-22-percent-of-the-Cybersecurity-Workforce>
- 4 <https://www.bcg.com/publications/2022/empowering-women-to-work-in-cybersecurity-is-a-win-win>
- 5 <https://www.isc2.org/Insights/2025/03/Women-Comprise-22-percent-of-the-Cybersecurity-Workforce>
- 6 <https://www.wicys.org/>
- 7 <https://www.ewfglobal.com/>
- 8 <https://leadmind.inteligenca.com/100womenin100days/>
- 9 <https://www.shecisoexec.org/>
- 10 <https://girlswhocode.com/>
- 11 <https://girlswhohack.com/>
- 12 <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/women-digital>
- 13 <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/women-digital#1720699867912-3>
- 14 <https://www.enisa.europa.eu/topics/awareness-and-cyber-hygiene/raising-awareness-campaigns/cyberall>
- 15 https://www.enisa.europa.eu/sites/default/files/all_files/Woman%20in%20cybersecurity_leaflet_02.pdf
- 16 <https://cybilportal.org/projects/women-and-international-security-in-cyberspace-fellowship/>
- 17 <https://eucyberdirect.eu/blog/why-eu-cyber-policy-should-become-feminist>
- 18 <https://women4cyber.eu/6957-2/>
- 19 https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/women-digital#tab_1
- 20 <https://socura.co.uk/press-releases/uk-cyber-jobs-triple-since-2021-reveals-socura-report>
- 21 <https://www.gov.uk/government/publications/cyber-security-skills-in-the-uk-labour-market-2025>
- 22 <https://www.gov.uk/government/news/launch-of-women-in-tech-taskforce>
- 23 <https://www.gov.uk/guidance/techfirst>
- 24 <https://www.techclusters.uk/regional-tech-booster/>
- 25 <https://www.empowering-you.co.uk/what-we-do/empowering-women-to-lead/>
- 26 <https://www.ncsc.gov.uk/cyberfirst/girls-competition>
- 27 <https://stemreturners.com/>
- 28 <https://cyberexchange.uk.net/news/empowering-women-to-lead-cyber-security-is-back-for-2025>
- 29 <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/2024-state-digital-decade-package>
- 30 <https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/latest/briefs/denmark-snapshot-digital-skills>
- 31 <https://www.orange cyberdefense.com/dk/about-orange-cyberdefense/womenorange cyberdefense/forget-the-prejudices-cybersecurity-is-a-great-industry-for-women>
- 32 <https://www.connectedwomeninai.dk/news/ai-training-for-women>
- 33 <https://women4cyber.dk/index.php/about-us>
- 34 <https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/latest/briefs/denmark-snapshot-digital-skills>
- 35 <https://en.digst.dk/strategy/the-national-strategy-for-digitalisation/>
- 36 <https://women4cyber.dk/index.php/about-us>
- 37 <https://women4cyber.dk/>
- 38 <https://www.womenintech.dk/ai-cybersecurity>
- 39 <https://www.connectedwomeninai.dk/news/ai-training-for-women>
- 40 <https://www.orange cyberdefense.com/dk/about-orange-cyberdefense/womenorange cyberdefense/forget-the-prejudices-cybersecurity-is-a-great-industry-for-women>
- 41 <https://www.sans.org/blog/top-25-cybersecurity-resources-for-international-womens-day>
- 42 https://www.linkedin.com/posts/sansemea_sec275-sec401-giac-activity-7299729811818569729-Kckn
- 43 <https://www.orange cyberdefense.com/dk/about-orange-cyberdefense/womenorange cyberdefense/forget-the-prejudices-cybersecurity-is-a-great-industry-for-women>
- 44 <https://www.visma.com/resources/content/meet-our-employees-women-are-the-future-of-cyber-security-part-2>
- 45 <https://www.wicys.org/wp-content/uploads/2024/04/2023-State-of-Inclusion-Benchmark-in-Cybersecurity-Report.pdf>
- 46 https://unidir.org/wp-content/uploads/2023/05/UNIDIR_System_Update.pdf
- 47 <https://mpo.gov.cz/assets/cz/podnikani/digitalni-ekonomika/2025/6/State-of-the-Digital-Decade-2025-Country-Report-Czech-Republic.pdf>
- 48 <https://www.czechitas.cz/english-blog/beyond-barriers-to-digital-opportunities-for-women>
- 49 <https://women4cyber.cz/>
- 50 <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022>
- 51 <https://therecursive.com/czech-women-in-tech-female-founders/>
- 52 <https://stip.oecd.org/stip/interactive-dashboards/policy-initiatives/2025/data/policyInitiatives/200001361>
- 53 https://www.mzv.cz/file/3569261/Innovation_Strategy_of_the_CR_2019_2030_The_Country_for_the_Future.pdf
- 54 https://www.mpo.cz/assets/en/guidepost/for-the-media/press-releases/2019/5/NAIS_eng_web.pdf
- 55 <https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/latest/briefs/czech-republic-snapshot-digital-skills>
- 56 <https://digikodlice.cz/>
- 57 <https://www.czechitas.cz/en>

58 <https://women4cyber.cz/index.php/about-us>
59 <https://diverzita.cz/en/aktualita/v-cesku-je-stale-nedostatek-zen-v-technologicky-oborech-pomuze-umela-inteligence>
60 <https://www.securitywomen.org/post/women-in-security---the-czech-republic>
61 <https://www.techerati.com/news-hub/women-make-up-less-than-33-of-cybersecurity-professionals-finds-report/>
62 https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/02/building-a-skilled-cyber-security-workforce-in-europe_6abaf769/3673cd60-en.pdf
63 https://www.sgdns.gouv.fr/files/files/National%20cybersecurity%20strategy_ENG.pdf
64 https://www.sgdns.gouv.fr/files/files/National%20cybersecurity%20strategy_ENG.pdf
65 <https://cyberwomenday-cefcys.com/en>
66 <https://economicgraph.linkedin.com/content/dam/me/economicgraph/en-us/PDF/global-cybersecurity-talent-trends.pdf>
67 <https://www.norden.ee/en/news/10115-we-are-missing-women-in-cyber-security>
68 <https://ria.ee/sites/default/files/documents/2025-02/Cyber-security-in-Estonia-2025.pdf>
69 <https://e-estonia.com/we-need-more-women-in-tech-but-how-do-we-do-that>
70 <https://me.gov.ua/News/Detail/ca5a7621-cf53-45ce-a39f-a0fa122b1a7c?lang=uk-UA&title=MinekonomikiRozpochinaProt sesPublichnikhKonsultatsiiPoProktuStrategiiZainiatostiNaselenniaUkrainiNaPeriodDo2030-Roku>
71 **Tam camo**
72 https://varosh.com.ua/projects/ella-libanova-poky-v-ukrayini-bude-nebezpechno-liudy-ne-povertatymutsia-ale-trymaty-z-nymy-zviazok-my-zoboviazani/?utm_source=chatgpt.com
73 <https://www.idss.org.ua/>
74 <https://i-soc.com.ua/assets/files/news/2022/bibliografiya-2022.pdf>
75 <https://www.idss.org.ua/>
76 <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-skhvalennia-natsionalnoi-stratehii-podolannia-hendernoho-rozryvu-v-oplati-pratsi-na-period-do-s815-150923>
77 <https://me.gov.ua/News/Detail?id=d5981d5a-2d8c-417a-987a-40d7be7ae96c&lang=uk-UA&title=>
78 <https://me.gov.ua/News/Detail?id=21b67807-28b2-421c-bac7-afa5aa416a33&isSpecial=true&lang=uk-UA&title=zvisno-Zmozhesh>
79 https://ukraine.unwomen.org/sites/default/files/2024-10/un_women_briefing_on_wee_in_ukraine_final.pdf
80 <https://www.unwomen.org/en/news-stories/feature-story/2025/06/ukrainian-women-at-the-frontlines-of-resistance-and-recovery>
81 <https://www.iom.int/news/unemployment-among-recently-displaced-ukrainians-reaches-24-cent-iom-report-shows>
82 <https://genderindetail.org.ua/spetsialni-rubriki/english-literature-on-genden-in-ukraine/some-aspects-of-recovery-in-ukraine-how-gender-sensitive-is-it.html>
83 <https://www.pravda.com.ua/news/2026/01/16/8016497/>
84 <https://www.kmu.gov.ua/news/roziasnennia-mvs-shchodo-vyizdu-za-kordon-cholovikiv-vikom-18-22-rokiv-vkliuchno>
85 <https://ces.org.ua/men-aged-18-22-leaving-the-country/>
86 <https://mod.gov.ua/news/kilkist-zhinok-v-armii>
87 <https://life.pravda.com.ua/society/skilki-zhinok-sluzhit-u-zsustatistika-minoboroni-2024-300413>
88 <https://genderindetail.org.ua/season-topic/dosvidy-viyny/women-at-war-problems-faced-by-female-fighters.html>
89 <https://nads.gov.ua/news/nataliia-aliushyna-rozpovila-pro-pytannia-hendernoi-rivnosti-na-publichnii-sluzhbi-pid-chas-forumu-zhinky-v-suspilstvi-rivnist-i-prava>
90 <https://www.undp.org/ukraine/blog/fostering-gender-equality-how-we-help-women-succeed-stem>
91 <https://nads.gov.ua/news/nataliia-aliushyna-rozpovila-pro-pytannia-hendernoi-rivnosti-na-publichnii-sluzhbi-pid-chas-forumu-zhinky-v-suspilstvi-rivnist-i-prava>
92 https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2025-11/undp_ukraine_gender_strategy_2025-2029.pdf
93 **Tam camo**
94 https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text
95 <https://www.un.org/womenwatch/osagi/wps/#resolution>
96 https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text
97 https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text
98 <https://www.itu.int/net/wsis/docs/geneva/official/dop.html>
99 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32006L0054>
100 [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI\(2026\)782681](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2026)782681)
101 <chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://rm.coe.int/cm-2024-17-finale-ukr/1680af3517>
102 https://research-and-innovation.ec.europa.eu/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe_en
103 <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention>
104 <https://www.enisa.europa.eu/topics/awareness-and-cyber-hygiene/raising-awareness-campaigns/cyberall>
105 <https://www.enisa.europa.eu/news/cyber-unbeatable-team-europe-aces-the-2025-international-cybersecurity-challenge>
106 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
107 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
108 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2163-19#Text>
109 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#n14>
110 <https://nssu.gov.ua/genderna-rivnist/rezolyuciya-radi-bezpeki-oon-1325>
111 <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-7/43>

- 112 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19#Text>
- 113 <https://www.bbc.com/ukrainian/features-63559446>
- 114 <https://sud.ua/uk/news/ukraine/350832-v-ttsk-razyasnili-voprosy-voinskogo-ucheta-zhenschin>
- 115 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Texte>
- 116 <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.06.115>
- 117 <https://fakty.com.ua/ua/ukraine/20260310-chy-pidlyagaye-mobilizacziyi-cholovik-u-vidpustczy-po-doglyadu-za-dytynoyu-vidpovid-yurysta/>
- 118 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text>
- 119 <https://www.rnbo.gov.ua/ua/Diialnist/6994.html>
- 120 <https://www.rnbo.gov.ua/ua/Diialnist/7377.html>
- 121 <https://www.facebook.com/ncscUA/posts/-%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0-%D1%81%D1%82%D1%96%D0%B9%D0%BA%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C-%D0%B7%D0%B0%D0%BF%D0%BE%D1%80%D1%83%D0%BA%D0%B0-%D0%BA%D1%96%D0%B1%D0%B5%D1%80%D0%B7%D0%B0%D1%85%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%83-%D0%B6%D1%96%D0%BD%D0%BE%D1%87%D0%B5-%D0%BB%D1%96%D0%B4%D0%B5%D1%80-%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE-%D1%83-%D1%81%D1%84%D0%B5%D1%80%D1%96-%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D0%BF%D0%B5%D0%BA%D0%B8%EF%B8%8F-%D1%83-%D0%BA%D0%B8%D1%94/889105663796788/>
- 122 <https://www.rnbo.gov.ua/en/Diialnist/7310.html>
- 123 <https://armyinform.com.ua/2025/09/08/u-kyievi-vidbuvsya-pershyj-chempionat-ukrayiny-z-tehnologichnogo-sportu-v-dyscyplini-ctf-kiberbezpeka/>
- 124 <https://www.rnbo.gov.ua/ua/Diialnist/7270.html>
- 125 <https://www.rnbo.gov.ua/ua/Diialnist/7161.html>
- 126 <https://www.rnbo.gov.ua/ua/Diialnist/7145.html>
- 127 <https://www.rnbo.gov.ua/ua/Diialnist/7087.html>
- 128 <https://www.rnbo.gov.ua/ua/Diialnist/7042.html#:~:text=%D0%9D%D0%9A%D0%A6%D0%9A%20%D0%B7%D0%B0%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%88%D1%83%D1%94%20%D0%B4%D0%BE%D1%94%D0%B4%D0%BD%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%8F%20%D0%B4%D0%BE%20%D0%BD%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%97,@ncsc.gov.ua.>
- 129 <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/e646d9d6-5788-4d00-8bdb-3600a4562c9e/content>
- 130 <https://www.facebook.com/dsszzi/posts/%D1%83-%D1%81%D0%BF%D1%96%D0%B2%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96-%D0%B7-%D0%BE%D0%BE%D0%BD-%D0%B6%D1%96%D0%BD%D0%BA%D0%B8-%D0%B2-%D1%83%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D1%96-%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B6%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%86%D0%B7%D0%B2%D1%8F%D0%B7%D0%BA%D1%83-%D1%80%D0%BE%D0%B7%D0%BF%D0%BE%D1%87%D0%B0%D0%BB%D0%B0-%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%B9-%D0%B0%D1%83%D0%B4%D0%B8%D1%82-%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%B0-/1222281086749692/>
- 131 <https://www.facebook.com/share/p/1FABKseNt3/?mibextid=wwXlfr>