

ГЕНДЕРНИЙ ПРОФІЛЬ УКРАЇНСЬКИХ МЕДІА

2025

ЖІНКИ в медіа.



Національна рада України
з питань телебачення
і радіомовлення

У співпраці з

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Ця робота стала можливою за фінансової підтримки проєкту Ради Європи «Захист свободи слова та свободи медіа в Україні – II Фаза» (SFEM-UA), який реалізується Департаментом Ради Європи зі співпраці у сфері свободи слова у межах Плану дій для України «Стійкість, відновлення та відбудова» на 2023–2026 роки.

ЗМІСТ

- / 4 Вступ
- / 6 Методологія
- / 10 Підсумки року
- / 11 Ключові висновки
- / 16 Рекомендації
- / 19 **Розділ 1.** Гендерний профіль редакцій у 2025 році
- / 29 **Розділ 2.** Гендерний розподіл за професіями у різних типах медіа
- / 36 **Розділ 3.** Соціальні та гендерні політики медіа
- / 44 **Розділ 4.** Обізнаність медіа щодо гендерно обумовленого онлайн насильства
- / 47 **Розділ 5.** Законодавчі механізми боротьби з технологічно зумовленим гендерним насильством (TFGBV): міжнародний, європейський та український контексти
- / 80 Про ГО «Жінки в медіа»

ВСТУП

Проведення цього дослідження відбувається в умовах триваючої війни Російської Федерації проти України, яка вже понад одинадцять років впливає на роботу українських медіа, а з них понад три роки — у фазі повномасштабного вторгнення. Це суттєво позначилося на кадровій структурі, фінансовій спроможності, безпеці працівників і працівниць та психологічній стійкості медійних команд.

Війна посилила гендерний вимір викликів у медійній сфері: частина працівників мобілізована або втратила роботу через релокацію, значно зросло навантаження на жінок у редакціях, які дедалі частіше поєднують кілька професійних функцій і виконують керівні ролі. Водночас підвищилася вразливість жінок-журналісток до онлайн-насилства, дезінформації та технологічно зумовлених атак (TFGBV), що відображає ширші тенденції цифрової війни.

Попри складні умови, українські медіа продовжують виконувати критично важливу роль у протидії дезінформації, зміцненні довіри суспільства та захисті демократичних цінностей. Тому системне відстеження стану гендерної рівності, інклюзивності та безпеки працівників у медіа стає не лише питанням дотримання прав людини, а й елементом національної стійкості та відновлення сектору.

У 2025 році Національна рада України з питань телебачення і радіомовлення спільно з громадською організацією «Жінки в медіа» продовжила системну роботу з моніторингу стану гендерної рівності у сфері медіа.

Щорічне дослідження «Гендерний профіль українських медіа», проведене втретє поспіль, є частиною комплексних дій регулятора, спрямованих на впровадження принципів рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у діяльність українських медіа.

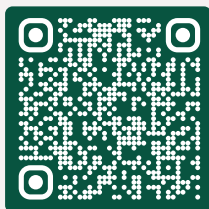
Результати роботи дозволяють оцінити динаміку змін у кадровій структурі, управлінських практиках, соціальній відповідальності редакцій та готовності медіа впроваджувати внутрішні політики рівності.

Проведення цього дослідження медіарегулятором безпосередньо впливає з норм Закону України «Про медіа», де визначено, що одним із пріоритетів державної політики у сфері медіа є недопущення дискримінації за будь-якими ознаками. Окрім того, така діяльність узгоджується із Законом України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків», Стратегією діяльності Національної ради на 2024–2026 роки, зокрема її Стратегічною ціллю 8 «Забезпечення гендерного балансу в медіа», Міжнародними зобов'язаннями України у межах CEDAW, Пекінської платформи дій та Рекомендацій Ради Європи CM/Rec(2013)1 щодо гендерної рівності у сфері медіа.

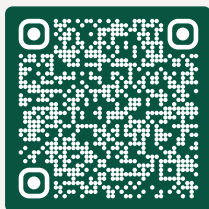
Таким чином, дослідження гендерного профілю медіа є інструментом, який дозволяє:

- відстежувати динаміку залучення жінок і чоловіків у професійні та управлінські позиції;
- оцінювати стан внутрішніх політик рівності у редакціях;
- виявляти тенденції та виклики, пов'язані з онлайн-насильством;
- формувати рекомендації для державних органів, редакцій та громадських організацій.

Отже, анкетування та подальший аналіз є важливими не лише для виконання вимог закону, а й для підвищення прозорості, інклюзивності та професійних стандартів української медійної сфери.



*Переглянути
Гендерний профіль
медіа – 2023*



*Переглянути
Гендерний профіль
медіа – 2024*

МЕТОДОЛОГІЯ

Дані для Гендерного профілю отримані шляхом добровільного онлайн анкетування, через Google Forms, суб'єктів у сфері медіа. Збір відповідей проводився протягом червня–вересня 2025 року та був організований зусиллями співробітників/–ць Національної ради України з питань телебачення і радіомовлення та ГО «Жінки в медіа».

Було зібрано 245 анкет від медіа, у яких загалом працює 7184 співробітників/ць.

За кількістю представлених компаній це вдвічі менше, ніж у 2024 році (492 анкет), але більше, ніж у 2023 році (206 анкет). Втім, за кількістю працівників галузі, щодо яких проводився аналіз, показник охоплює значну частину галузі і дає надійний орієнтир для тенденцій — 7184 особи проти 8900 у 2024 році.

Опитування не проводилося для медіа Луганської області, Автономної Республіки Крим та м. Севастополя через те, що їх тимчасово окуповано Російською Федерацією. У Донецькій області анкетувалися лише ті медіа, які працюють на підконтрольній Україні території.

Національна рада у листі-зверненні до медіа з проханням заповнити та надати анкетні дані зазначила, що усі дані будуть використані й опубліковані виключно в узагальненому вигляді із відповідною інтерпретацією, а самі анкети та будь-які неанонімні дані медіа не будуть передані третім сторонам.

Питальник у 2025 році зазнав деяких змін:

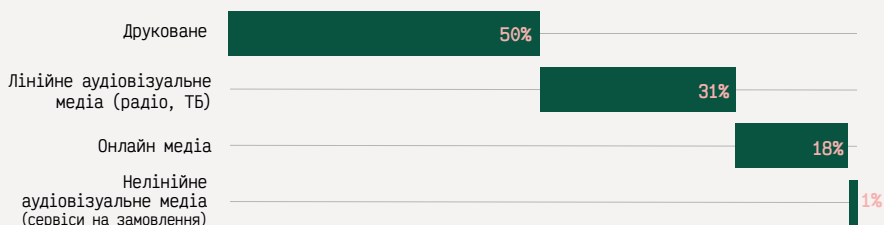
- Зменшилася кількість параметрів, аби спростити анкету. Зокрема, цього року у питальнику не категоризували професійні ролі у розрізі вікових груп, аби зменшити навантаження на відповідальних за заповнення анкети у редакції людей. Втім залишилося загальне запитання про розподіл у вікових групах усіх співробітників редакції загалом.
- Додався блок щодо обізнаності, практики протидії та потреби щодо опірності випадкам гендерно-зумовленого онлайн-насильства у редакціях.
- Розширено дані про професійні ролі, у яких задіяні люди з інвалідністю, та про адаптаційні умови, забезпечені для їхньої роботи.



РЕСПОНДЕНТИ ОПИТУВАННЯ

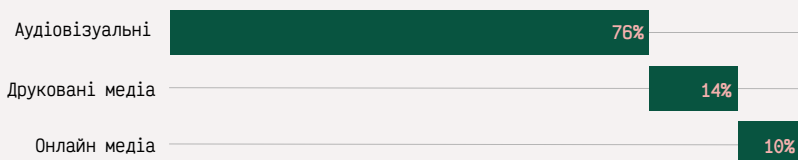
Анкети заповнили представниці і представники 245 компаній. У розподілі за типами контенту половину серед усіх редакцій складають друковані медіа. Аудіовізуальні медіа лінійні та нелінійні разом склали 32%, а онлайн медіа – 18%. Порівняно із минулим роком сталою залишилася частка аудіовізуальних медіа серед респондентів, а от частка друкованих медіа зменшилася, хоч і залишається найбільшою серед інших типів медіа, а частка онлайн медіа зросла відповідно на 7 відсоткових пунктів.

Респонденти опитування за типом контенту



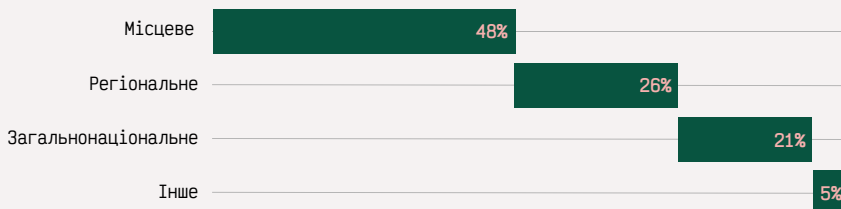
Втім важливо враховувати не лише кількість компаній, а й кількість співробітників, які у них працюють. І тут традиційно переважають аудіовізуальні медіа — радіо та телебачення. Очікувано, що це пов'язано зі специфікою виробництва контенту та технологічною складністю процесів. Тож серед усієї вибірки найбільше співробітниць та співробітників мають аудіовізуальні медіа — 76%, друковані медіа — 14% і онлайн медіа — 10%.

Респонденти опитування за кількістю співробітників



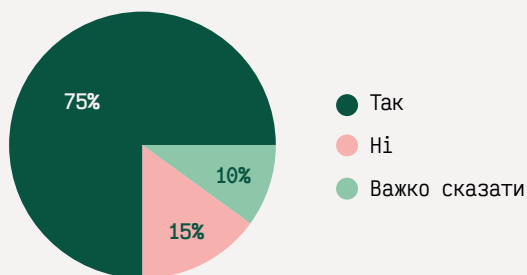
За географією поширення контенту переважають місцеві компанії, яких трохи менше половини від усіх опитаних — 48%, регіональних — 26%, а загальнонаціональних компаній — 21%.

Респонденти опитування за географією



Аби опосередковано верифікувати, наскільки точними можуть бути надані компаніями дані, додатково у анкеті уточнюється, чи має редакція чітко прописаний штатний розпис. Як минулого року, організацій, що відповіли ствердно – 75%, 15% такого документа не мають. І ще 10% редакцій важко відповісти на це запитання. Загалом можна вважати зібрані дані досить точними, оскільки очікується, що три чверті редакцій спиралися на задокументовані відомості про склад своїх команд.

Наявність штатного розпису в редакціях



Таким чином, вибірка репрезентує переважно місцеві та регіональні медіа, що забезпечує реалістичний зріз ситуації у більшості редакцій країни. Більшість опитаних медіа мають формалізовану структуру управління, проте кожне шосте працює без штатного розпису.

ПІДСУМКИ РОКУ

Дані 2025 року засвідчують поступове, але помітне просування українських медіа у напрямі гендерної рівності — зокрема, зростання кількості жінок у всіх професійних ролях і розширення базових політик рівних можливостей. Водночас зберігається структурна нерівність у доступі до керівних посад, недостатня інклюзивність для людей з інвалідністю, ветеранів і внутрішньо переміщених осіб, а також відсутність системного підходу до протидії онлайн-насильству. Ці тенденції свідчать, що кількісна присутність жінок у медіа ще не перетворилася на якісну рівність можливостей. Подальший розвиток галузі має спиратися на інституціоналізацію принципів рівності, підготовку керівництва до їх практичного впровадження та створення безпечного цифрового середовища для всіх працівниць і працівників медіа. Важливу роль у цьому відіграватимуть освіта, системне гендерночутливе підвищення кваліфікації, лідерські програми для жінок у керівництві медіа та обмін досвідом із європейськими редакціями, що сприятиме формуванню нової культури управління, взаємопідтримки й рівності в українських медіа.

КЛЮЧОВІ ВИСНОВКИ

/ 01

Жінки вперше переважають у всіх професійних категоріях медіа. У 2025 році жінки складають 57% працівниць редакцій, чоловіки — 43%. Це перший рік оцінювання, коли жінки переважають у всіх групах професійних ролей.



/ 02

«Скляна стеля» залишається: жінки переважають серед виконавиць, але не у керівництві. Хоча частка жінок серед керівництва зростає, структурна тенденція зберігається: чим нижчий рівень управлінської відповідальності, тим більша частка жінок. Найбільше жінок серед журналісток, ведучих, фрілансерок і фахівчинь з маркетингу та PR (від 77% до 58%).

/ 03

Чоловіки залишаються більш представленими у технічних професіях. Найвищий відсоток чоловіків зафіксовано у технічних ролях (49%), тоді як серед ведучих їх лише 25%.

/ 04

Віковий розподіл стабільний: старші групи більш «чоловічі». Як і раніше, частка чоловіків збільшується з віком, тоді як у молодших групах переважають жінки. Найчисельнішими залишаються вікові категорії 36 – 60 років.

/ 05

Жінки частіше поєднують кілька функцій у редакціях. Це свідчить про їхню гнучкість і високий рівень відповідальності, але також може означати додаткове навантаження в умовах кадрового дефіциту.

/ 06

Жінки активніше вкладаються у професійний розвиток. 61% усіх, хто проходили навчання або підвищення кваліфікації, становлять жінки. Це демонструє їхню амбіційність і прагнення зростати у професії, водночас підкреслює потребу у системних програмах менторства та розвитку лідерства.

/ 07

Соціальні політики частіше застосовуються до жінок. Гнучкий графік, відпустки з догляду за дитиною та інші форми підтримки зазвичай використовуються саме для жінок, що свідчить як про гендерну чутливість редакцій, так і про закріплення традиційних ролей догляду.

/ 08

Інклюзивність для людей з інвалідністю залишається низькою. Жінки з інвалідністю становлять 4% від усіх жінок у медіа, чоловіки — 6% від усіх чоловіків. Попри відносну гендерну збалансованість, ці показники відображають низьку загальну залученість людей з інвалідністю. Лише окремі редакції забезпечують адаптаційні умови чи гнучкий формат роботи, що свідчить про недостатню безбар'єрність і відсутність системної політики інклюзії.

/ 09

Найчастіше люди з інвалідністю у редакціях не потребують додаткових умов роботи. Серед тих умов, які надають редакції за запитом своїх колег, що мають інвалідність — гнучкий робочий графік або ж інші умови роботи, наприклад, дистанційна робота, відповідно забезпечення додатковою технікою для виконання обов'язків та створення комфортних умов роботи з урахуванням особливостей здоров'я.

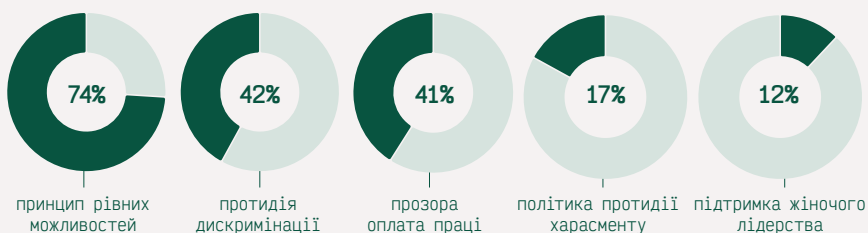
/ 10

Підтримка ветеранів і внутрішньо переміщених осіб – епізодична. Як і минулого року, більшість редакцій не практикують особливого підходу до чутливих груп в умовах війни: ветеранів, сімей поранених чи загиблих військовослужбовців, які раніше працювали у редакції, людей, що вимушено переїхали через війну. Здебільшого причиною є відсутність, за оцінкою компаній, запитів від таких осіб. Окремі практики будуть описані у детальному описі результатів.

/ 11

Внутрішні політики рівності є, але реалізуються вибірково. 74% медіа декларують принцип рівних можливостей, 42% – протидію дискримінації, 41% – прозору оплату праці. Проте політики протидії харасменту (17%) та підтримки жіночого лідерства (12%) залишаються найменш розвиненими. Майже 25% редакцій узагалі не мають жодної з таких політик, що вказує на потребу у подальшій інституціоналізації рівності, особливо на місцевому рівні.

Внутрішні політики рівності у медіа



/ 12

Механізми реалізації політик у більшості медіа відсутні. 53,5% редакцій не мають визначеної відповідальної особи чи підрозділу з питань рівності, ще 9% не знають, чи така функція існує. Лише 37,6% мають чітку систему реагування, що свідчить про розрив між формальними деклараціями та практичним застосуванням політик.

/ 13

Онлайн-насильство залишається «невидимою» проблемою. 90% редакцій заявили, що їм не відомо про випадки гендерно-зумовленого онлайн-насильства щодо працівниць. Це свідчить радше про відсутність процедур фіксації та моніторингу, ніж про відсутність інцидентів. За даними [дослідження](#) ГО «Жінки в медіа» та ЮНЕСКО (2024), 81% українських журналісток стикалися з онлайн-атаками.

/ 14

Лише 25% медіа мають практики реагування на онлайн-насильство, переважно неформальні. У більшості випадків це усні домовленості або ситуативна підтримка, без чітких протоколів. Ще 53% не змогли відповісти, що свідчить про низьку обізнаність і відсутність структурованих процедур.

/ 15

Редакції усвідомлюють потребу в підтримці та навчанні. 75 – 80% респондентів відзначили важливість психологічної допомоги, 70% – юридичної, а 60–65% – навчання з реагування на онлайн-атаки. Близько половини наголошують на потребі у внутрішніх політиках і процедурах захисту журналісток у цифровому середовищі.

/ 16

Гендерно-зумовлене насильство, фасилітоване технологіями (TFGBV), стало новим викликом для свободи слова та безпеки журналісток. Міжнародні та європейські стандарти – Стамбульська конвенція, Акт про цифрові послуги (DSA), Загальний регламент ЄС про захист персональних даних (GDPR), Акт про штучний інтелект – уже визначають підходи до його попередження й покарання. В Україні існують лише базові норми, бракує спеціальних складів злочинів, ефективних механізмів видалення контенту, освіти на рівні редакцій та правоохоронних органів, а також підтримки постраждалих жінок у медіа.

Домінування жінок у медіа не означає гендерної рівності. Перевага жінок у сфері, яка вимагає високої емоційної залученості, значного навантаження та часто невисокої оплати, не є ознакою рівності. Залишається очевидним розрив між кількісною присутністю жінок і їхнім доступом до керівних посад і ресурсів впливу.



РЕКОМЕНДАЦІЇ

Для ефективного впровадження практик гендерної рівності, інклюзивності, а також протидії технологічно обумовленому гендерному насильству (TFGBV) необхідні спільні та скоординовані дії держави, громадських організацій і медіа.

Ці дії мають бути спрямовані на запобігання, реагування та подолання проявів дискримінації й насильства, а також на створення безпечного та рівноправного робочого середовища. Важливо поєднувати системний моніторинг, освітні та адвокаційні заходи, які не лише формують обізнаність, а й забезпечують сталу інституційну відповідальність за дотримання принципів рівності в українських медіа.

У цьому контексті наведені нижче рекомендації, підготовлені за результатами цього річного Гендерного профілю українських медіа, можуть бути корисними медіарегулятору та всім зацікавленим стейкхолдерам:

- У партнерстві з громадянським суспільством, **забезпечити подальше проведення щорічного аудиту стану гендерної рівності** та використання його результатів для вдосконалення регуляторної й співрегуляторної політики у сфері медіа.
- **Збирати гендерно розподілені дані у процесі реєстрації, ліцензування та моніторингу суб'єктів медіа**, включно з інформацією про керівні посади, політики недискримінації, умови для осіб з інвалідністю, ветеранів/нок тощо.
- У співпраці з органами спільного регулювання, згідно із Законом «Про медіа», **сприяти розробці Кодексів рівності та безпечного цифрового середовища**. Вони мають стати рамковими документами, які визначатимуть стандарти недискримінації, балансу представлення та протидії онлайн-насильству.

- У співпраці з правоохоронними органами, Мінцифри та громадськими організаціями створити міжсекторальний алгоритм дій на **Technology-Facilitated Gender-Based Violence (TFGBV)**, тобто технологічно спричинене гендерно зумовлене насильство.

Обмінюватися даними та вести моніторинг і документування таких випадків. Наприклад, в 2024 році ГО «Жінки в медіа» запустила систему документування випадків онлайн-насильства проти українських журналісток, пов'язаного з їхньою професійною діяльністю. Центральним інструментом стала інтерактивна Карта онлайн-атак на журналісток, яка містить окремий розділ «ШІ-атаки». Завдяки цій мапі можна відстежувати й аналізувати масштаби таких нападів, що сприяє кращому розумінню проблеми та розробці ефективних заходів для її подолання. Карта повністю дублюється англійською мовою.

- Спряти розробці та затвердженню в медіа протоколів реагування на онлайн-насильство. Вони мають визначати дії редакції у перші 24 години після атаки, порядок документування, залучення юристів і психологів, звернення до правоохоронних органів та платформ. Як приклад, ГО «Жінки в медіа» підготувала гайд «Що має зробити редакція в перші 24 години після онлайн-атаки на журналістку».

- Ініціювати впровадження гендерних аудитів у медіа — як добровільного, але системного інструменту оцінки того, наскільки організація інтегрує принципи гендерної рівності у свою діяльність.

Гендерний аудит дає змогу виявити прогалини, посилити інституційну спроможність редакцій і забезпечити сталість політик рівності. Показовим прикладом може слугувати гендерний аудит Суспільного мовника, проведений у травні-серпні 2025 року за підтримки International Media Support (IMS) у межах проєкту ГО «Жінки в медіа» — «Об'єднані заради рівності в медіа: сприяння гендерній рівності через співпрацю громадських організацій, медіа та органів влади».

Дослідження охопило аналіз внутрішніх нормативних документів (політик, процедур, системи оплати праці, структури управління), механізмів прийняття рішень, моніторингу, а також результати опитування персоналу.

- **Адвокатувати і запровадити обов'язковий навчальний модуль із гендерної рівності, інклюзії та протидії TFGBV** у програмах підвищення кваліфікації для редакцій, керівництва медіа, а також у системі формальної журналістської освіти. Модуль має інтегрувати як формальні освітні компоненти (курси у закладах вищої освіти, державних навчальних програмах для журналістів, держслужбовців, педагогів медіаосвіти), так і неформальні інструменти навчання, наприклад онлайн-курси, тренінги, сертифікаційні програми, програми менторства та обміну досвідом.
- **Сприяти розвитку сталих лідерських програм для жінок у медіа**, які прагнуть обіймати керівні посади, шляхом міжсекторального партнерства з громадськими організаціями та міжнародними партнерами з розвитку.
- **Заохочувати медіа, зокрема національні, розвивати інклюзивність у своїх редакціях** — шляхом забезпечення доступності приміщень, адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю та впровадження програм підтримки ветеранів/нок і внутрішньо переміщених осіб.
- **Заохочувати медіа впроваджувати ініціативи на підтримку ветеранів і ветеранок в медіа**, забезпечувати справедливі та не-дискримінаційні умови для рекрутингу та повернення ветеранів і ветеранок на робоче місце, створювати корпоративні програми та можливості для освіти та перекваліфікації ветеранів і ветеранок.
- **Сприяти запровадженню конкурсів, нагород та відзнак за найкращі практики** у сфері гендерної рівності в медіа, а також забезпечити збір і публічне висвітлення таких практик як прикладів для наслідування.

Розділ 1

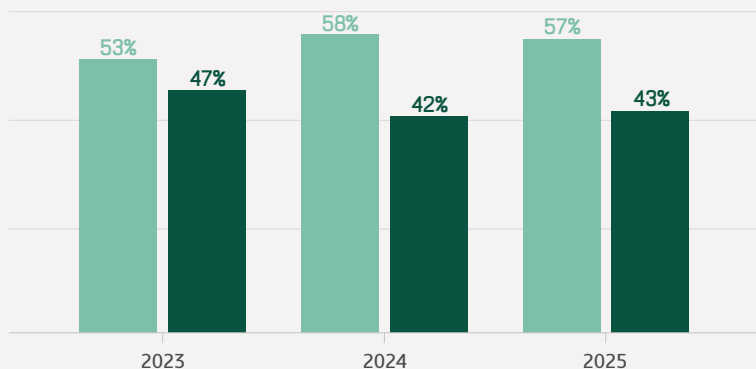
ГЕНДЕРНИЙ ПРОФІЛЬ РЕДАКЦІЙ У 2025 РОЦІ

ЗАГАЛЬНІ ДАНІ

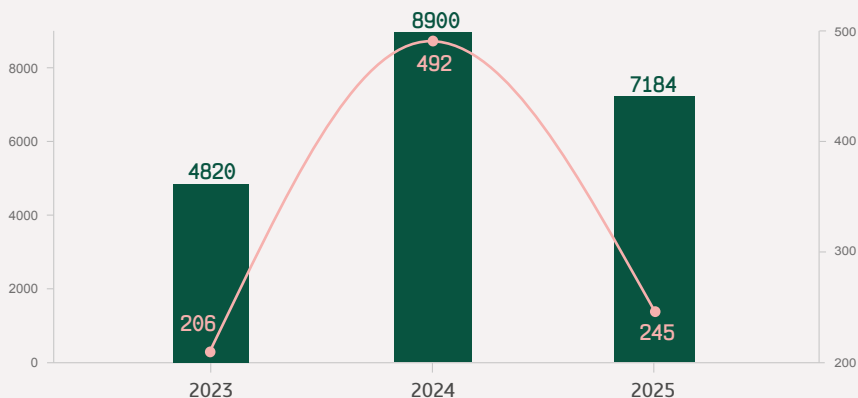
За результатами зібраних анкет усіх 245 медіаорганізацій, **57% у складі редакцій — це жінки, і 43% — чоловіки**. Оскільки Гендерний профіль складається вже третій рік поспіль, то є можливість порівняти динаміку цього ключового показника крізь роки.

Звісно, до уваги варто брати не лише частку жінок та чоловіків, а й кількість опитаних редакцій та обсяг людей, щодо яких вони надавали дані.

■ Частка жінок в опитаних редакціях ■ Частка чоловіків в опитаних редакціях



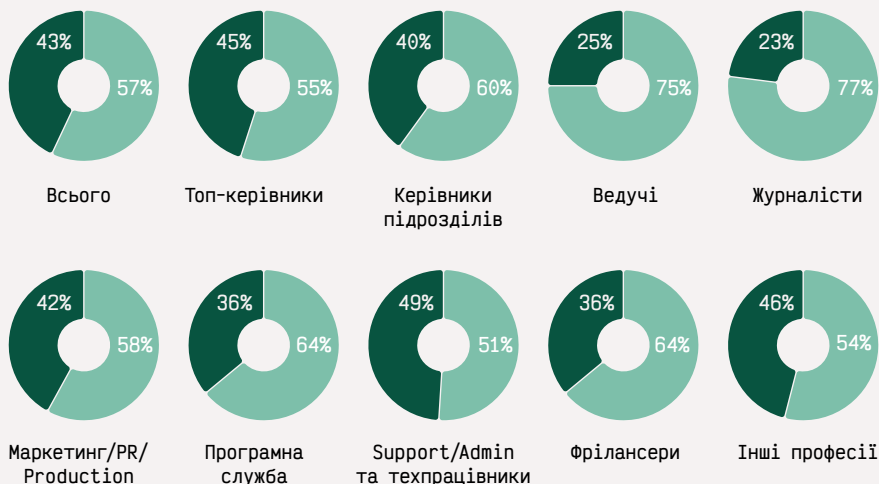
■ Кількість працівниць / працівників медіа ● Кількість опитаних редакцій



Якщо у 2024 році кількість компаній та працівників, щодо яких редакції надали дані, була удвічі більша за попередній 2023 рік, то у 2025 році відносно попереднього року, хоч і майже удвічі менша кількість редакцій, що долучилися до опитування, втім несуттєво менша кількість співробітниць і співробітників, щодо яких проводився подальший аналіз. Тож можна сказати, що моніторинг Гендерного профілю виходить на відносно сталу вибірку, якщо в наступні роки до опитування надходять дані щодо 7-8 тисяч медійниць і медійників.

Гендерний розподіл за професійними ролями

■ жінки ■ чоловіки



Як і в попередні роки доволі чіткою є тенденція, що в більшості професійних ролей у редакціях переважають жінки. Цього року вперше жінки переважають в абсолютно усіх категоріях.

Найбільша частка жінок, як і в попередніх хвилях дослідження, працюють у сферах, пов'язаних із безпосереднім створенням контенту: журналістки, ведучі, фахівчині з маркетингу, PR. Порівняно із попереднім роком суттєво більшою є частина жінок, що працюють у програмній службі.

Причини зміни такого розподілу можуть бути пов'язані з кількома факторами:

- Зміна вибірки самих редакцій, що взяли участь в опитуванні;
- Вплив війни та обов'язкова мобілізація чоловіків позначається на тому, що жінки поступово переходять до професій, що раніше були більше представлені чоловіками.

Втім, ці гіпотези потребують додаткових уточнень для підтвердження правильності тої чи іншої версії.

При тому, що частка жінок серед топ-керівництва є дещо більшою, ніж попереднього року — 55% порівняно з 51%, але все одно відзначаємо сталу тенденцію: **до найвищих посад доходить менша частка жінок, ніж загалом працює в медіа.**

Дещо меншою, порівняно із попереднім роком є частка жінок, що обіймають керівні посади середньої ланки (керівниці підрозділів усередині редакцій) — 60% проти 64% минулого року.

Максимальна представленість жінок — серед журналістів, де їх 77%, а чоловіків, відповідно, 23%. Така тенденція зберігається і у порівнянні з даними попередні два роки.

Серед ведучих так само переважають жінки — 75%, а чоловіків — 25%. Цей показник став більшим, порівняно з попередніми роками. У 2023 році жінок-ведучих було 68%, а у 2024 — 69%.

У комунікаційних професіях в медіа (маркетинг, PR, продюсування, продакшен) жінки складають 58%, а чоловіки 42%. У цій категорії професій жінок у 2024 році було більше — 64%, а у 2023 році менше — 53%. Тож наразі складно простежити тенденції у цій професійній групі.

Щороку спостерігаємо, як зростає частка жінок серед фрілансерів. Цього разу їх 64%, а в попередні роки було 62% та 50% відповідно у 2024 та 2023.

Новим є те, що в умовно технічних професіях цього року також переважають жінки. Хоча у попередні роки перевага була на боці чоловічого представництва у категорії підтримки, адміністраторів та інших технічних працівників.

Цьогоріч співвідношення жінок та чоловіків відповідно 51% та 49%. У минулорічному дослідженні ми передбачали, що жінки з кожним роком все більше інтегруватимуться у технічні професії також.

Також у програмних службах, де у минулі роки трохи переважали чоловіки, або був розподіл 50/50 (у 2023 році), цьогоріч переважають жінки — 64%, коли чоловіків у цій категорії лише 36%.

Як і в попередні роки **більше жінок проходять підвищення кваліфікації та професійне навчання, ніж чоловіки**. Серед усіх, хто підвищили свої навички протягом 2025 року 61% — жінки, і 39% чоловіки. Тут можна було би зауважити, що жінок загалом більше серед усіх працівників. Але ми проаналізували також, яка частка жінок серед усіх жінок та чоловіків, відповідно, у своїй гендерній групі приділяли час навчанню. Серед усіх жінок підвищували кваліфікацію 15% медійниць, а серед усіх чоловіків — 13% медійників.

ВІКОВИЙ РОЗПОДІЛ

Цього року з метою спрощення анкети та зменшення навантаження на редакції, не аналізувалися дані вікового розподілу в кожній професійній групі. Компанії надавали дані щодо вікового розподілу загалом, не деталізуючи цю ж інформацію у розрізі професійних ролей.

Графік відображає віковий розподіл між чоловіками і жінками серед усіх медіа, що долучилися до опитування, а також окремо за типами медіа. Цього року ми не стали аналізувати віковий розподіл у кожній окремій професійній ролі, оскільки два попередні роки суттєвих змін у даних не спостерігалось, а заповнення додаткової інформації вимагає великої кількості часу для респонденток і респондентів.

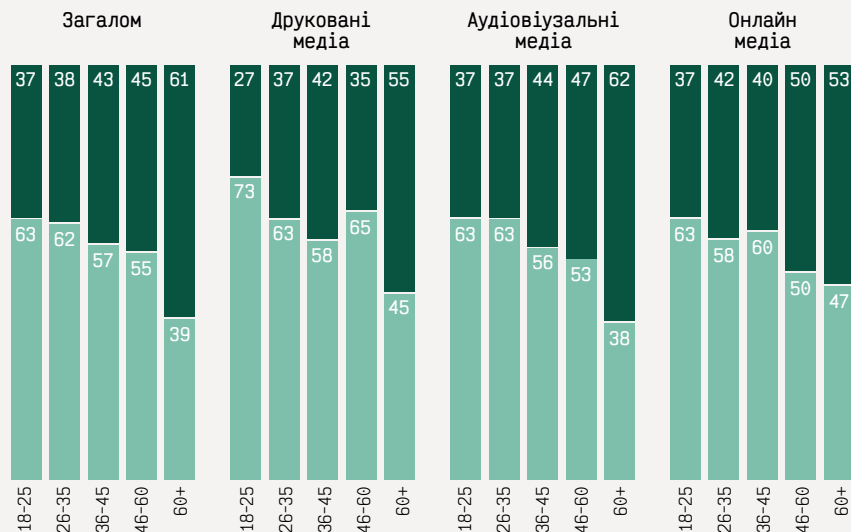
Як і в попередні роки, узагальнені дані поточного року ілюструють, що чим старшою є вікова група, тим менша у ній частка жінок. Також зберігається тенденція, що серед співробітників редакцій пенсійного віку переважають чоловіки, коли в усіх інших групах з більшою або меншою часткою переважають жінки. Звертаємо увагу, що в цьому порівнянні йдеться про відносні значення порівняння співвідношення жінок і чоловіків в одній віковій групі.

У розрізі різних типів медіа дещо вирізняється категорія преси: порівняно із загальною картиною та іншими типами медіа, жінок в усіх вікових групах дещо більша частка. Найбільша частка жінок у віці 18–25 років, а також у віці 46–60 років.

Серед **аудіовізуальних медіа** найбільша частка жінок порівняно із чоловіками серед молоді – 18–35 років. А у онлайн-медіа найбільша частка жінок у вікових групах 18–25 років та 36–45 років.

Гендерний розподіл у розрізі вікових груп за типами медіа (у %)

■ жінки ■ чоловіки



Якщо ж порівнювати чисельність кожної вікової групи відносно загальної чисельності жінок та чоловіків відповідно, то для обох статей найбільша кількість співробітників припадає на вікові групи 36–45 та 46–60 років. Кожна із цих вікових груп складає по 28% від загальної чисельності у своїй гендерній групі. Тобто, 56% людей в медіа — жінки та чоловіки віком 36–60 років.

Вікова група	Жінки	Чоловіки
18-25 років	12%	11%
26-35 років	24%	22%
36-45 років	28%	28%
46-60 років	28%	28%
60+ років	8%	12%

У таблиці вказане співвідношення кількості працівників або працівниць у віковій групі відносно загальної кількості жінок та чоловіків відповідно.

ПОЛІТИКИ ЩОДО ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Відповідно до статті 19 Закону України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні” від 21 березня 1991 року № 875-XII, для підприємств, установ і організацій, які використовують найману працю, встановлюється норматив робочих місць для осіб з інвалідністю. Ці вимоги спрямовані на забезпечення рівних можливостей для працевлаштування осіб з інвалідністю.

Цей норматив залежить від середньооблікової кількості штатних працівників за рік:

- Якщо на підприємстві працює від 8 до 25 осіб, має бути створено одне робоче місце для особи з інвалідністю.
- Якщо кількість працівників становить 25 і більше осіб, норматив складає 4% від середньооблікової чисельності штатних працівників.

За результатами аналізу даних, наданих редакціями, 28 компаній, у яких чисельність колективу більша за 8 людей, не мають у команді жодної людини з інвалідністю.

Як і в попередні роки загалом серед усіх компаній **кількість працевлаштованих осіб з інвалідністю, які становлять 5% від загальної кількості співробітників**. Зокрема, жінки з інвалідністю складають 4% від загальної кількості жінок, зайнятих у медіа, тоді як чоловіки з інвалідністю — 6% від загальної кількості чоловіків, працевлаштованих у цій сфері.

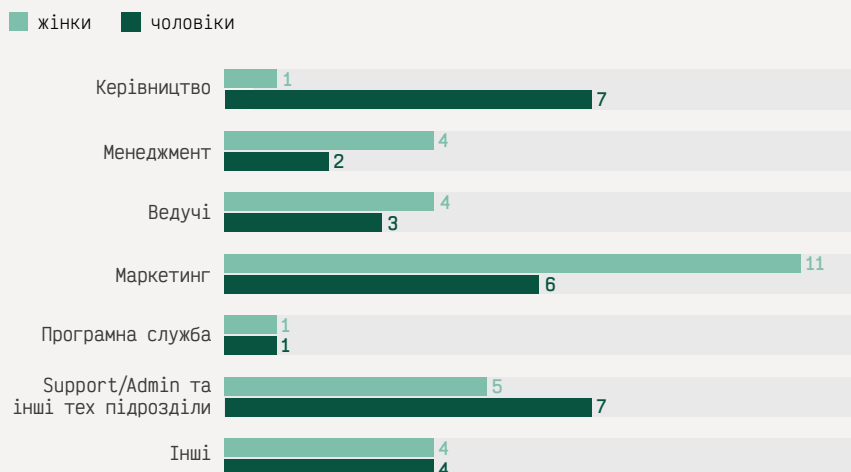
Цього року анкета містила ще кілька деталізуючих запитань щодо умов роботи у редакціях людей з інвалідністю. Більшість редакцій вказали, що люди з інвалідністю, що працюють в цих медіа не потребували спеціальних умов праці.

Чи потребували особи з інвалідністю додаткового забезпечення умов своєї праці за весь період роботи у вашому медіа?



Щодо того, в яких професійних ролях колеги потребували спеціальних умов роботи, відповіді надали 24 редакції. Це лише 10% від усіх компаній, що заповнили анкети. І серед цих відповідей жінки найчастіше потребували такої допомоги у маркетингу, а чоловіки – серед керівників.

У якій з категорій нижче працевлаштовані особи з інвалідністю найчастіше (найбільше) потребували спеціальних умов роботи?





Розділ 2

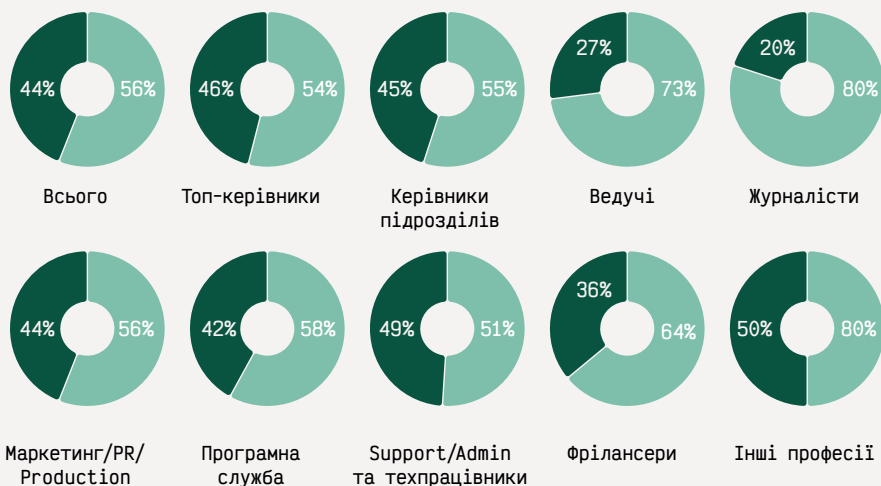
ГЕНДЕРНИЙ РОЗПОДІЛ ЗА ПРОФЕСІЯМИ У РІЗНИХ ТИПАХ МЕДІА

АУДІОВІЗУАЛЬНІ МЕДІА

Лінійні та нелінійні аудіовізуальні медіа складають 31% із загальної сукупності даних опитування. У абсолютних кількісних показниках дані цього підрозділу описують **75 компаній, у яких працюють 5496 співробітників**. Тобто за кількістю персоналу, це є найбільш чисельна група медіа — 76,5% від усіх медійниць та медійників, які складають вибірку цього дослідження.

Аудіовізуальні медіа: гендерний розподіл за професійними ролями

■ жінки ■ чоловіки



В аудіовізуальних медіа також в усіх професійних ролях переважають жінки. Всього жінок у цьому типі медіа дещо менше у відсотковому співвідношенні, ніж серед усіх медіа загалом — 56% медійниць та 44% медійників. Найбільш «жіночою» групою професій тут є журналісти — жінки 80%, що є найбільшим показником серед усіх типів медіа, ведучих — 73%, а третя за представленістю серед жінок група фрілансерок — їх 64%.

Представленість жінок серед усіх керівників в аудіовізуальних медіа дещо нижча, ніж у загальній вибірці. Серед топ-керівників жінок 54%, а чоловіків відповідно 46%, а серед керівників підрозділів жінок 55%, що є **найменшим показником серед усіх типів представлених медіа**.

Серед усіх співробітників аудіовізуальних медіа **5% поєднують дві або більше посади**. Це менше, ніж показник минулого року — 8%. З усіх, хто поєднає кілька посад в аудіовізуальних медіа більшість складають жінки — 56%, а чоловіки — 44%, що загалом відповідає пропорції гендерного складу в цьому типі медіа.

Навчання чи підвищення кваліфікації серед усіх співробітників протягом минулого року пройшли також 4% професіоналів. Порівняно з іншими типами медіа та загальними даними цей показник у цій категорії медіа є найнижчим. Серед усіх, хто брали участь у перепідготовці 61% — жінки, і 39% чоловіки. Якщо співставляти кількість із загальною чисельністю співробітників аудіовізуальних медіа, то навчання і перепідготовку серед усіх жінок проходили 5%, а серед усіх чоловіків — 4%.

В аудіовізуальних медіа працюють 5% людей з інвалідністю. Жінки з інвалідністю — це 4% жінок-працівниць, а чоловіки — 6% цього типу медіа. Ці показники збігаються із аналогічними пропорціями у загальній вибірці серед усіх типів медіа.

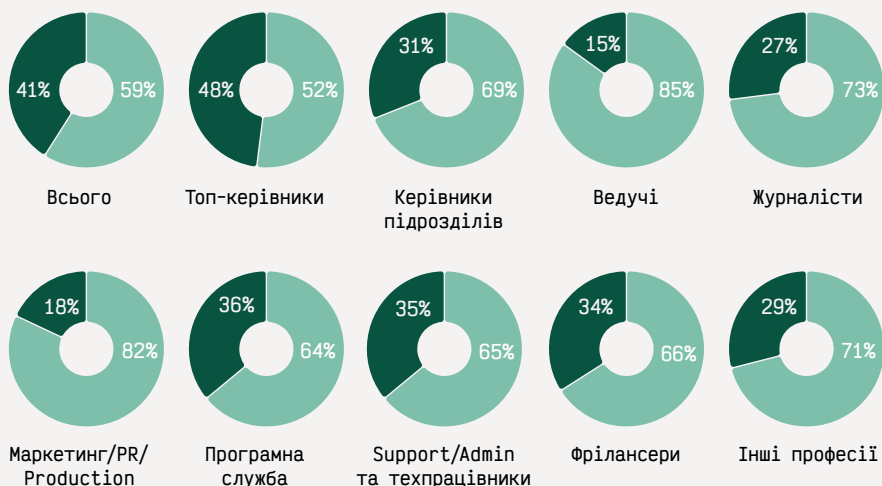
ДРУКОВАНІ МЕДІА

Нагадаємо, що друковані медіа складають 50% із загальної вибірки усіх опитаних редакцій. У абсолютних кількісних показниках дані цього підрозділу описують **123 редакції, у яких працюють 980 співробітників.**

У цій категорії жінки переважають в усіх професійних ролях. Серед топ-керівництва медіа гендерний розподіл майже рівний — 52% жінок і 48% чоловіків. Тож на цих даних можна простежити ту ж тенденцію, у її ще більш яскравому прояві: попри тотальну перевагу жінок в усіх професійних ролях у друкованих медіа, найменш представленими вони є у вищому керівництві. Загалом у пресі працює 59% жінок, але у керівництві — лише 52%.

Преса: гендерний розподіл за професійними ролями

■ жінки ■ чоловіки



Зауважимо, що професії ведучих, програмної служби у редакціях друкованих медіа є нетиповим. Але оскільки анкета була універсальною для всіх типів медіа, ці категорії не виключалися з анкетування. Хоча для друкованих медіа вони є найменш чисельними.

Відмінним від тенденцій загальної картини для всіх медіа у представників преси є те, що найбільша частка жінок працює у сфері комунікацій – маркетинг, PR, продакшн – 82% жінок і лише 18% чоловіків.

Серед усіх співробітників друкованих медіа 30% поєднують дві або більше посади. Це найбільший показник серед усіх типів медіа. З усіх, хто поєднує кілька посад в друкованих медіа більшість складають жінки – 60%, а чоловіки – 40%. Це також свідчить про розподіл навантаження між гендерними групами, де жінки найбільш навантажені, представляють більшість, але найменше представлені в керівництві. До того, жінки найбільше долучаються до підвищення своїх професійних навичок.

Навчання чи підвищення кваліфікації серед усіх співробітників протягом минулого року пройшли також 29% професіоналів. Цей показник вищий, ніж минулого року, а також в цьому типі медіа найбільший розрив між чоловіками та жінками. Серед усіх, хто брали участь у навчанні 72% – жінки, і 28% чоловіки. Якщо співставляти кількість із загальною чисельністю співробітників друкованих медіа, то навчання і перепідготовку серед усіх жінок проходили 35%, а серед усіх чоловіків – 20%.

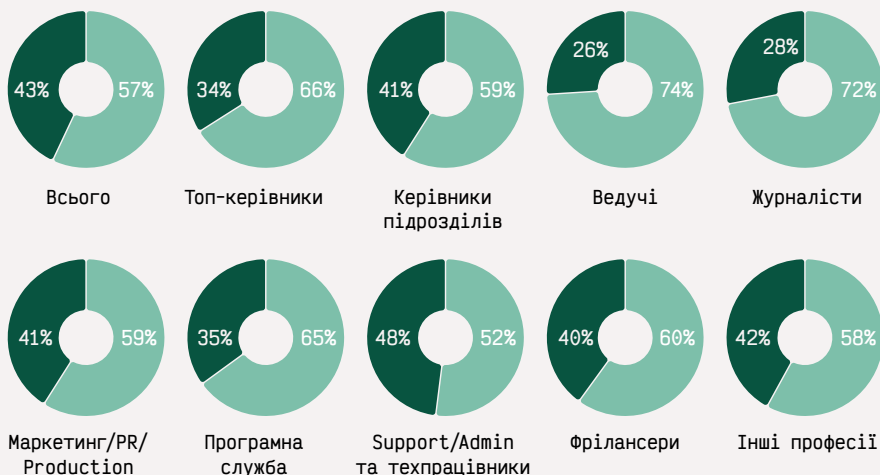
Серед усіх працівників друкованих медіа 5% є людьми з інвалідністю. Жінки з інвалідністю – це 4% від усієї сукупності жінок-працівниць друкованих медіа, а чоловіки – 5% від усієї сукупності чоловіків-працівників цих медіа.

ОНЛАЙН МЕДІА

Ця категорія медіа найменш представлена у загальній сукупності. Серед усіх опитаних редакцій онлайн медіа склали 18%. Ця частка зросла порівняно з минулим роком, тоді онлайн медіа склали 11% від загальної вибірки. Цьогоріч у абсолютних цифрах це **44 редакції, що мають 708 співробітників.**

Онлайн медіа: гендерний розподіл за професійними ролями

■ жінки ■ чоловіки



В онлайн медіа найбільша, порівняно з іншими редакціями, частка топ-керівниць. Частка жінок на найвищих посадах складає 66%. Найбільш представлені жінками професії – ведучі, серед яких 74% медійниць, та журналісти – серед яких 72% жінки. При цьому загалом серед усіх працівників зберігається релевантний до загальної картини розподіл: 57% жінок та 43% чоловіків.

Серед усіх співробітників онлайн медіа 14% поєднують дві або більше посади. Цей показник є суттєво нижчий, ніж минулого року (31%). З усіх, хто поєднує кілька посад в онлайн медіа, більшість складають жінки – 61%, а чоловіки – 39%.

Навчання чи підвищення кваліфікації серед усіх співробітників протягом минулого року пройшли також 69% професіоналів. Це найвищий показник серед усіх типів медіа, і суттєво вищий, ніж минулого року. Тобто більшість працівниць і працівників редакцій приділяли час освіті та розвитку професійних навичок. Можна припустити, що це пов'язано, зокрема, із динамікою розвитку технологій, що є важливим чинником успіху цифрових медіа. Гендерний баланс у цій категорії також винятковий, майже пропорційний, що вперше зустрічається за три роки: 54% жінок, а чоловіків – 46%. Цю тенденцію ми спостерігали минулого року, і можемо стверджувати, що вона посилюється. Якщо співставляти кількість із загальною чисельністю співробітників онлайн медіа, то навчання і перепідготовку серед усіх жінок проходили 66%, а серед усіх чоловіків – 75%.

В онлайн медіа працює 5% людей з інвалідністю. Жінки з інвалідністю – це 3% серед усіх жінок-працівниць, а чоловіки – 7% серед усіх чоловіків. Тут гендерний дисбаланс є найбільшим серед усіх категорій медіа.

Розділ 3

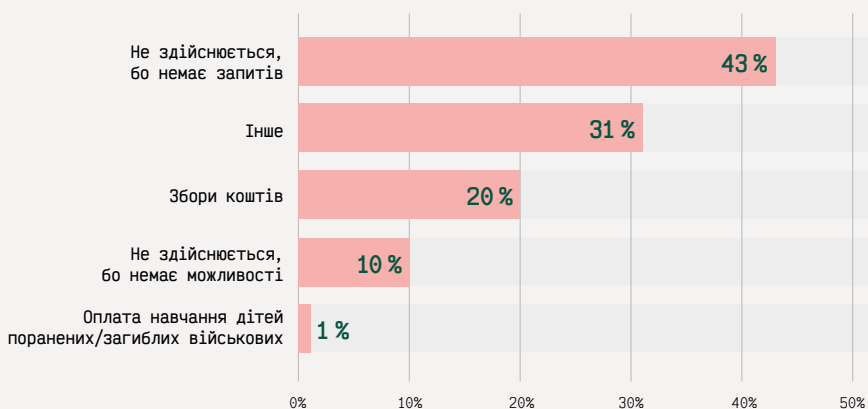
СОЦІАЛЬНІ ТА ГЕНДЕРНІ ПОЛІТИКИ МЕДІА

У цьому розділі йдеться про практики впровадження різних соціальних політик усередині редакцій із сукупності усіх даних без розбивки за типами медіа.

Цього року, як і минулого, досліджувалися питання щодо підтримки працівників та їхніх сімей у зв'язку з війною та її наслідками. Йдеться про практики працевлаштування ветеранів і ветеранок, підтримка родин поранених чи загиблих військових-колег, підтримку людей, що вимушено змінюють місце проживання. Переважна більшість редакцій не практикують такої підтримки. Ключова причина — відсутність таких запитів. Втім, певна частина редакцій мають такі практики, і найбільше на заваді тут стає брак ресурсів.

Далі дані наводяться у відсотках від загальної кількості редакцій, які взяли участь в опитуванні. Одна редакція могла обрати кілька варіантів відповідей, або жодну з них, тому сума всіх відповідей може бути більшою або ж меншою за 100%. Також зауважимо, що кількість варіантів допомоги у анкеті була обмеженою, вона не є вичерпною, тому доволі значна частина редакцій вказували, що надають й інші види допомоги крім зазначених у переліку.

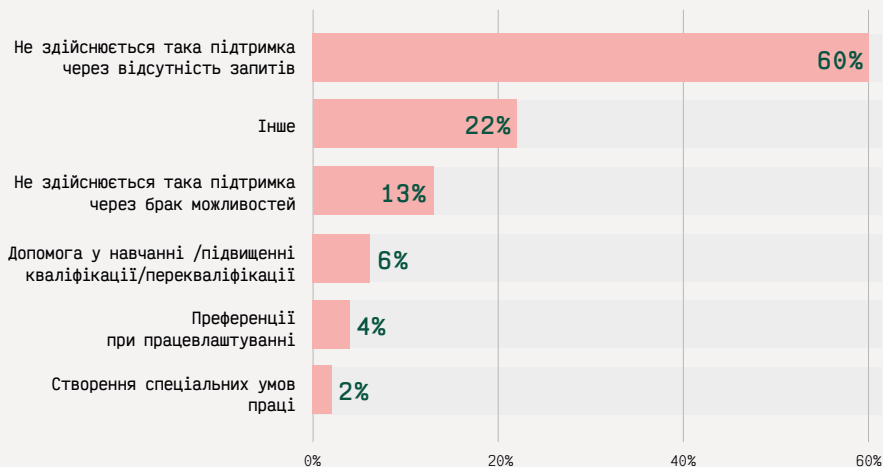
Чи підтримує медіа сім'ї поранених/загиблих військовослужбовців, які працювали у штаті медіа у будь-який із зазначених нижче способів?



На запитання **щодо підтримки сімей поранених чи загиблих військово-вслужбовців**, які працювали у штаті медіа 44% редакцій відповіли, що таку підтримку не надають, або ж таких колег у редакції немає. Цей показник суттєво нижчий, ніж минулого року (72%).

У 20% редакцій проводять збори коштів на лікування поранених колег або підтримку родин загиблих військових, які раніше працювали у редакції. І 1% допомагає з оплатою навчання дітей з родин поранених або загиблих колег-військових. Інші типи допомоги надають 31% редакцій.

Чи підтримує медіа працевлаштованих ветеранів у будь-який спосіб, який зазначений нижче?

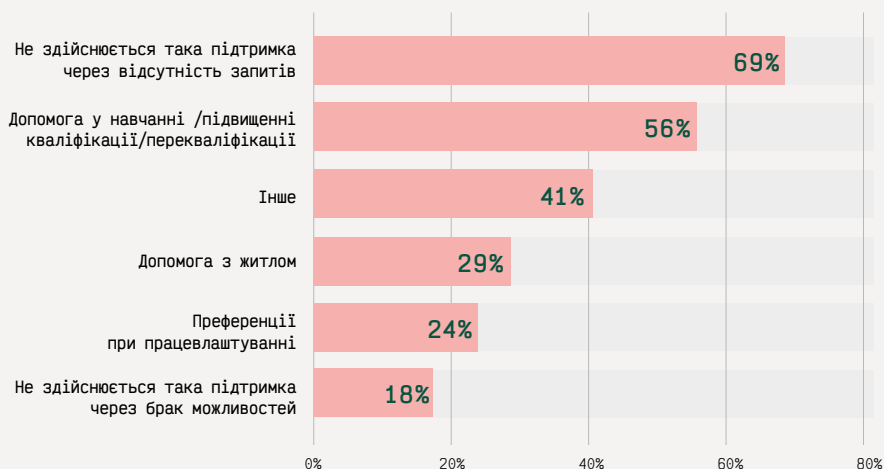


Щодо працевлаштування ветеранів і ветеранок у редакції, то так само — більшість не має такої практики через відсутність запитів 60%. А 13% редакцій не надають таку підтримку через брак можливостей.

По 6% редакцій вказали, що допомагають у навчанні та підвищенні чи зміні кваліфікації колишнім військовим, а також створюють спеціальні умови роботи із врахуванням їхнього досвіду та потреб. У 4% редакцій вказали, що надавали преференції при працевлаштуванні саме ветеранам і ветеранкам. Інші типи допомоги практикують 22% редакцій.

Щодо політик підтримки співробітників, які є внутрішньо переміщеними особами, більшість редакцій, як і щодо інших політик вказали, що не мають такої практики через відсутність запитів. Частка таких редакцій становить 69%. При цьому доволі високий показник редакцій, які сприяють таким колегам у навчанні та підвищенні кваліфікації – 56%. 29% редакцій вказали, що допомагають колегам із пошуком житла, надають преференції при працевлаштуванні 24%. Інші види допомоги надають 41% редакцій. І не здійснюють таку допомогу через брак можливостей 18% редакцій.

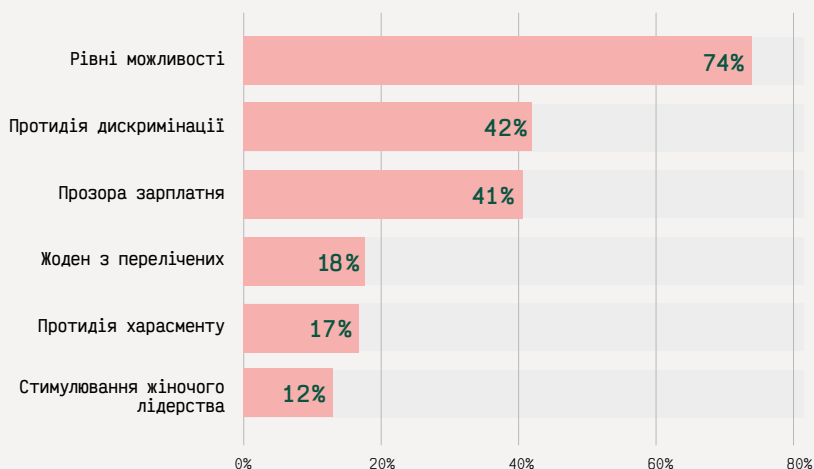
Чи підтримує медіа працевлаштованих внутрішньо переміщених осіб?



ПРАКТИКИ ГЕНДЕРНОЇ ПІДТРИМКИ В МЕДІА

Щодо політик рівності у редакціях, то тут також була можливість обирати кілька варіантів відповідей. Більшість редакцій вказали, що у їхніх політиках чи статуті закладені принципи рівних можливостей — 74%. А інші практики впроваджують у своїх принципах роботи менше половини редакцій: 42% — протидія дискримінації, 41% — прозора зарплатня, 17% — протидія харасменту, 12% — стимулювання жіночого лідерства.

Які принципи зафіксовано у статуті чи політиках медіа?



При цьому більшість редакцій не мають **відповідальної особи, підрозділу чи консультанта, які могли би реагувати на порушення цих принципів**. Про відсутність такої особи чи інституції вказали 53% редакцій, 38% мають такі органи, і 9% редакцій не мають точної відповіді на це запитання.

ПРАКТИКИ СОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ

З минулого року опитування щодо застосування соціальних політик та робочих практик щодо жінок і чоловіків розширилося за варіантами відповідей. Аналізувались не тільки наявність чи відсутність практик, а також практика її застосування. Під час опитування редакціям було запропоновано обрати один із трьох варіантів для кожної практики:

- Відповідна практика є, але не застосовувалася.
- Відповідна практика взагалі не передбачена в редакції.
- Відповідна практика є і застосовувалася протягом року.

Такий підхід дозволив глибше проаналізувати реальну інтеграцію соціальних політик у роботу редакцій, а також зрозуміти їхній потенціал для подальшого розвитку.

Наприклад, у редакції може існувати практика надання декретних відпусток, але протягом року ніхто зі співробітників не скористалися цією можливістю. Обираючи варіант «відповідна практика є, але не застосовувалася» редакції таким чином підтверджують наявність відповідної політики, навіть якщо вона не була задіяна. Такий підхід дозволяє не лише відслідковувати реальне використання практик, а й оцінювати їх потенційну доступність для співробітників чи співробітниць. Графіки порівнюють дані в загальній сукупності, а у описі даних деталізовано практики в окремих редакціях.

Подібно до попередніх років ключовими результатами у аналізі застосування є те, що частіше політики передбачені щодо жінок, і в окремих випадках не передбачені для чоловіків. В окремих редакціях ситуація зворотня, але таких редакцій суттєво менше.

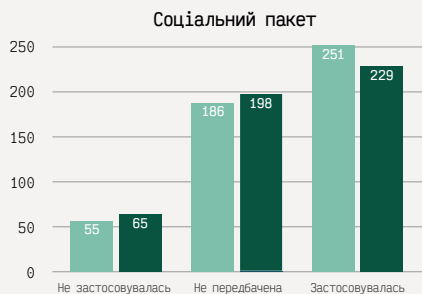
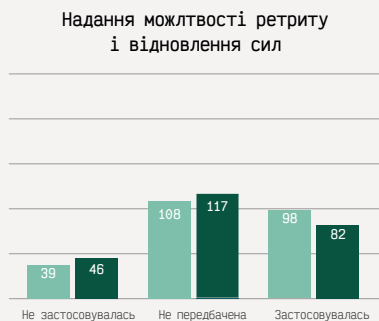
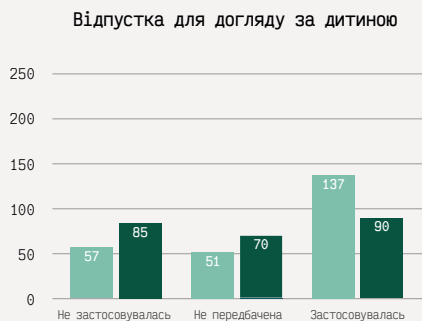
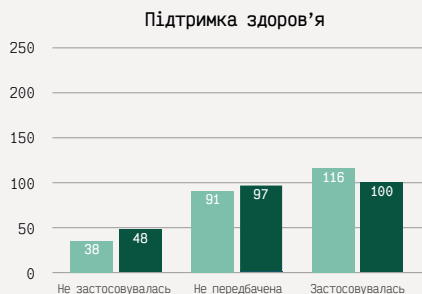
В усіх практиках застосування соціальних політик бачимо, що частіше вони застосовувалася щодо жінок. Це є очікуваним на практиці, оскільки жінок більше за чисельністю. Втім ключовий інтерес становлять середні колонки графіку, де політика «не передбачена».

Застосування соціальних політик

Порівняння застосування політик до жінок та чоловіків

На графіку цифрами вказана кількість редакцій, що підтримують або ні ту чи іншу практику

■ жінки ■ чоловіки



Найбільша різниця у застосуванні практики та доступності стосується надання відпусток для догляду за дитиною. Для жінок ця практика застосовувалася у **56% редакцій**, а для чоловіків – **37%**. І хоча ця тенденція продовжується, але з року в рік ми відмічаємо зростання кількості редакцій, у яких ця практика застосовується і щодо чоловіків. Наприклад, у 2024 році це було 29%.

В цій категорії також найбільший розрив між жінками і чоловіками у ситуаціях, коли політика передбачена, але не застосовувалася: у 23% редакцій для жінок і у 25% для чоловіків.

Гнучкий робочий графік застосовується у більшості редакцій: 67% для жінок та 57% для чоловіків. Не передбачена і не застосовується ця політика для жінок у 22% редакцій і для чоловіків у 28% редакцій.

Соціальний пакет на практиці застосовувався для жінок у 52% редакцій, а для чоловіків – 46%. Така ж тенденція була і минулого року. Цікаво, що досить великий відсоток редакцій вказали, що така практика у них взагалі не передбачена: у 36% для жінок та 39% для чоловіків. Якщо гнучкий графік є опційною потребою і може впливати з можливості виробничого процесу медіа, то надання соціального пакету має бути установленою практикою для усіх відповідальних роботодавців.

Практики **підтримки здоров'я** застосовувалися для жінок в 47% редакцій, а для чоловіків – в 41% редакцій. Ці цифри майже не відрізняються від минулорічних. Не передбачена така практика у 37% редакцій для жінок та 40% редакцій для чоловіків.

Як і минулого року, єдина з категорій, яка у більшій частині редакцій не передбачена взагалі, – це надання можливості ретритів та відновлення сил. Не передбачено це для жінок у 44% редакцій, а для чоловіків – у 48% редакцій. Втім, порівняно з минулим роком дещо зріс відсоток редакцій, котрі все ж практикують цей підхід: у 40% редакцій для жінок (порівняно з 38% минулого року) та 33% редакцій для чоловіків (так само як минулого року).

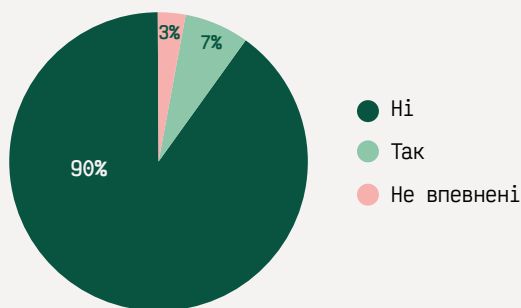
Розділ 4

ОБІЗНАНІСТЬ МЕДІА ЩОДО ГЕНДЕРНО ОБУМОВЛЕНОГО ОНЛАЙН НАСИЛЬСТВА

Враховуючи зростання загроз гендерно обумовленого онлайн насильства, цього року до анкети гендерного профілю також додали блок запитань щодо обізнаності редакцій про цей виклик.

Доволі загрозово виглядає, що у 90% редакцій сказали, що не знають нічого про випадки такого насильства щодо своїх працівниць. 93% редакцій сказали, що не знають нічого про наслідки таких атак.

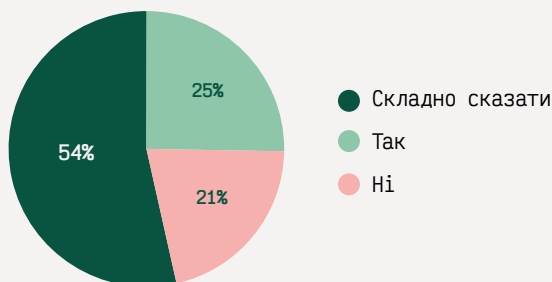
Чи відомо Вам що-небудь про випадки гендерно обумовленого онлайн насильства пов'язаного із професією щодо працівниць вашого медіа?



Згідно з [опитуванням «Жінки в медіа»](#), проведеному серед журналісток у 2024 році, серед 180 учасниць опитування 81% стикалися з тим чи іншим видом онлайн-насильства. Тож такі практики не є рідкістю, і «Жінки в медіа» проводить моніторинг таких інцидентів, де щомісяця з'являється по кілька доволі публічних випадків. Тож відсутність інформації про них у редакціях може свідчити про брак інформації або ж замовчування проблем всередині колективу. А це може негативно позначатися на відчутті безпеки самих працівниць медіа та можливості їхнього захисту.

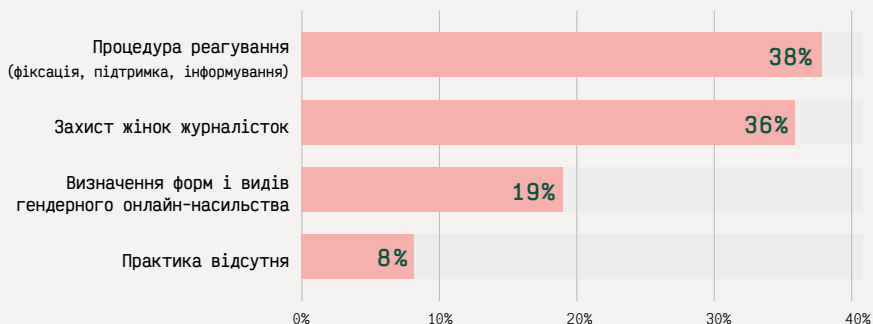
На уточнення до редакцій, чи взагалі у їхніх організаціях є практики реагування на випадки онлайн насильства, найбільш популярною відповіддю була «складно сказати». Ствердно відповіли у 25% редакцій, і ще 21% сказали, що таких політик не мають.

Чи передбачені у вашому медіа будь-які практики реагування на такі випадки онлайн насильства?



Серед редакцій, котрі відповіли, що мають такі практики найчастіше йдеться про процедуру реагування на такі випадки, що передбачає фіксацію інформації, інформування та підтримку медійниць, а також безпосередньо захист журналісток. Ще у кількох редакціях приділяють увагу розпізнаванню різних форм онлайн насильства над медійницями. Це сприяє обізнаності щодо загроз та можливості реагувати на них на випередження або ж випрацювати стійкість до фактів атак. Ще кілька редакцій сказали, що мають політики, але практичного її застосування ще не мали.

Якщо така практика існує, що вона передбачає?



З огляду на результати цього блоку можна рекомендувати редакціям приділяти більше уваги інструментам цифрового захисту, навчання представників медіа, що мають різні професійні ролі та посади розпізнавати такі загрози та впроваджувати політики для захисту своїх працівниць.

Розділ 5

ЗАКОНОДАВЧІ МЕХАНІЗМИ БОРОТЬБИ З ТЕХНОЛОГІЧНО ЗУМОВЛЕНИМ ГЕНДЕРНИМ НАСИЛЬСТВОМ (TFGBV):

**МІЖНАРОДНИЙ, ЄВРОПЕЙСЬКИЙ
ТА УКРАЇНСЬКИЙ КОНТЕКСТИ**

Повсюдна цифровізація полегшує життя, але й дозволяє численним проблемам мігрувати в онлайн і масштабуватися за допомогою технологій. Так, у звіті ЮНЕСКО [The Chilling](#)¹ наголошується, що 73% жінок-журналісток у світі зазнавали цифрових атак, а генеративні технології зробили їх більш різноманітними та руйнівними. Звіт PEN America [«Speech in the Machine: Generative AI's Implications for Free Expression»](#)² окремо підкреслює, що інструменти генеративного штучного інтелекту також зробили простішим створення більш витончених фальшивих зображень, відео та аудіоконтенту, що ускладнює для аудиторії розпізнавання підробленої або маніпулятивної інформації.

Український контекст підтверджує ці глобальні тенденції. Згідно зі звітом [«Її голос — мішень для них: гендерно зумовлене онлайн-насильство щодо українських журналісток»](#)³, яке опублікувало ГО «Жінки в медіа» спільно з ЮНЕСКО, 81% опитаних журналісток стикалися з онлайн-атаками, однак більшість не ідентифікують їх як насильство.

Ключовою проблемою протидії гендерно-зумовленому онлайн-насильству (англ. technology facilitated gender-based violence (TFGBV)) є труднощі з розумінням масштабів проблеми: які дії належать до цієї категорії? Як відрізнити звичайну мову ворожнечі від TFGBV? Які технології можуть використовуватися в процесі?

-
- 1 UNESCO. Posetti, Julie; Shabbir, Nabeelah; Maynard, Diana; Bontcheva, Kalina; Aboulez, Nermine. *The Chilling: global trends in online violence against women journalists; research discussion paper*. Paris: 2021. – 94 с. – Режим доступу: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377223>
 - 2 PEN America. *Speech in the Machine: Generative AI's Implications for Free Expression*. – New York: 2023. – 37 с. – Режим доступу: <https://pen.org/wp-content/uploads/2023/07/Speech-in-the-Machine-Report-07-31-23.pdf>
 - 3 ГО «Жінки в медіа». *Її голос — мішень для них: гендерно зумовлене онлайн-насильство щодо українських журналісток : дослідження*. – Київ, 2025. – 100 с. – Проведено у партнерстві з ЮНЕСКО та за підтримки Японії. – Режим доступу: <https://wim.org.ua/materials/study-online-violence/>

Зрештою, постала необхідність розробити уніфіковане визначення. Цю задачу реалізувала Експертна група ООН жінки, яка в 2023 році запропонувала універсальне формулювання⁴.

Гендерно-зумовлене насилля, фасилітоване за допомогою технологій (TFGBV) – будь-яка дія, вчинена, підтримана, посилена чи загострена за допомогою електронних комунікацій чи інших цифрових технологій, яка призводить чи може призвести до фізичної, сексуальної, психологічної, соціальної, політичної чи економічної шкоди, чи інших порушень прав і свобод.

Початково дефініція стосувалася насилля проти жінок, а не TFGBV⁵. Втім, робоча група передбачила формат, що дозволяє замінити поняття без шкоди для самого визначення. Це було зроблено для полегшення адаптації до національних правових систем, адже, на жаль, не всі національні закони мають поняття «гендеру» і супутню правову термінологію. Водночас, саме формулювання є всеохопним і стосується будь-яких дій⁶, пов'язаних з онлайн-насиллям. Пропонуємо розглянути найбільш поширені форми TFGBV та ключові характеристики, притаманні таким діям.

4 Technology-facilitated Violence against Women: Towards a common definition (UN Women, Report of the meeting of the Expert Group, 2022). Access: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-03/Expert-Group-Meeting-report-Technology-facilitated-violence-against-women-en.pdf>

5 Ibid

6 Kristine Baekgaard, Technology-Facilitated Gender-Based Violence An Emerging Issue in Women, Peace and Security (Georgetown Institute for Women, Peace and Security, 2024), p.8. Access: <https://giwps.georgetown.edu/wp-content/uploads/2024/06/Technology-Facilitated-Gender-Based-Violence.pdf>

Астротурфінг	Координоване поширення шкідливого контенту на яку можна більшу аудиторію за допомогою будь-яких можливих технологій.
Кібер-домагання, цькування чи погрози	Повторюване використання текстових чи візуальних матеріалів (часто сексуалізованого чи мізогінного вмісту) для розпалювання страху чи приниження жертви таких дій.
Діпфейки	Створення і поширення несправжніх (часто генерованих ШІ) зображень чи відео, що руйнують репутацію особи.
Доксинг	Поширення персональних даних особи без її згоди (адреси, номеру телефону, юридичних даних, тощо) для спричинення шкоди особі.
Цільовий хакінг	Перехоплення даних особи або будь-яке інше втручання в пристрої чи акаунти особи, її дані чи комунікації.
Сталкінг та незаконне стеження	Переслідування особи за допомогою цифрових технологій, в тому числі відслідковування місцезнаходження.
Зловживання сексуального характеру, пов'язані з зображенням	Поширення інтимних зображень чи відео без згоди особи з метою нашкодити їй, в тому числі у формі порнопомсти ⁷ .
Сексуальний примус	Погрози поширення інтимних зображень чи відео з метою примушування особи до вчинення певних дій.

7 Відповідальність за порнопомсту: міжнародний досвід, підхід технологічних компаній та українські реалії (Лабораторія цифрової безпеки, 20 листопада 2020). Access: <https://dslua.org/publications/vidpovidalnist-za-pornopomstu-mizhnarodnyy-dosvid-pidkhid-tekhnologichnykh-kompaniy-ta-ukrainski-realii-2/>

Деперсоналізація	Створення підробних акаунтів чи ресурсів, де неправдива інформація поширюється від імені особи (може використовувати техніку дідфейків).
Небажана комунікація	Приватне або публічне листування, в тому числі сексуального характеру, щодо якого особа висловила явне заперечення (включає небажане надсилання інтимних зображень без згоди отримувача).
Інші неправомірні дії, що ґрунтуються на гендері особи і спричиняють шкоду⁸	Будь-які види комунікації, поширення будь-якої інформації чи вчинення інших дій, що порушують права особи або інакшим чином спричиняють їй шкоду на підставі її гендерної ідентичності

Крім форм насилля, пов'язаних з гендером⁹, жінки також частіше потерпають від загальних порушень прав в онлайні. Дослідження CNN As Equals та Plan International, яке спиралося на опитування 600 жінок віком від 12 до 24 років, встановило, що понад 75% жінок потерпало від різних видів небезпечної поведінки в мережі. Окрім згаданих вище форм насилля, жінки часто стикалися з онлайн-шахрайством, дезінформаційними кампаніями, дискримінацією та мовою ворожнечі, погрозами та бодішеймінгом¹⁰.

8 Глосарій термінів, пов'язаних з TFGBV, від UNFPA. Access: <https://www.unfpa.org/TFGBV>

9 What is Technology-Facilitated Gender-Based Violence? (Tech Safety Canada). Access: <https://techsafety.ca/resources/toolkits/what-is-technology-facilitated-gender-based-violence>

10 Lydia Morrish, David Blood, Carlotta Dotto and Meera Senthilingam, 'Help! I'm overwhelmed!' Hundreds of girls say they face sexual harassment online. This is what they want to change (CNN Business, 23 July 2024). Access: <https://edition.cnn.com/interactive/2024/07/business/online-sexual-harassment-girls-survey-as-equals-intl-cmd/>

Водночас, важливо усвідомлювати, що вплив TFGBV на постраждалих осіб значною мірою залежить від зв'язків з нападником (наприклад, екс-партнером, колегою, близькою особою, тощо), виду і масштабу впливу конкретної технології, а також самого становища особи. Так, **деякі групи є більш вразливими до TFGBV** через ризики втрати роботи, прибутку чи соціального статусу¹¹. До них, зокрема, належать:

Журналістки. ЮНЕСКО встановило¹², що 73% репортерок в різні періоди свого життя переживали цькування в мережі, смертельні погрози, погрози сексуальним насильством чи поширенням порнофейків¹³. Більшість таких атак ґрунтувалася на гендерній ознаці, а також підсилювалася додатковими дискримінаційними ознаками (вік, раса, етнос, тощо).

Активістки та правозахисниці. Тактики TFGBV часто використовують у спробі змусити активних жінок відійти від діяльності у суспільному інтересі¹⁴. І хоча важко виміряти кількісний показник онлайн-атак на правозахисниць, дослідження ситуації в Албанії показує¹⁵, що 83% активісток переживали порушення їх прав у цифровому просторі, більшість з яких була напряду пов'язана з гендерно-зумовленими атаками.

11 Kristine Baekgaard, Technology-Facilitated Gender-Based Violence An Emerging Issue in Women, Peace and Security (Georgetown Institute for Women, Peace and Security, 2024), pp.12-13. Access: <https://giwps.georgetown.edu/wp-content/uploads/2024/06/Technology-Facilitated-Gender-Based-Violence.pdf>

12 Dhrodia, Azmina, To Stop Online Abuse against Women, We Must Reform Digital Spaces (World Wide Web Foundation, 13 April 2021). Access: <https://webfoundation.org/2021/04/tostop-online-abuse-against-women-we-must-reform-digital-spaces/>

13 Тетяна Авдєєва, “Я бачив тебе у порно, яка ж ти журналістка”: як працює гендерна дезінформація зі штучним інтелектом (Жінки в медіа, 17 September 2024). Access: <https://wim.org.ua/materials/gender-disinformation-ai/>

14 Statement by UN High Commissioner for Human Rights Zeid Ra'ad Al Hussein, The Impact of Online Violence on Women Human Rights Defenders and Women's Organisations (OHCHR, 21 June, 2018). Access: <https://www.ohchr.org/en/statements/2018/06/impact-online-violence-women-human-rights-defenders-and-womens-organisations>

15 Nensi Bogdani, Women Activists in Albania Face Torrent of Online Abuse (Balkan Insight, 21 December, 2023). Access: <https://balkaninsight.com/2023/12/21/women-activists-in-albania-face-torrent-of-online-abuse/>

Мігрантки та шукачки притулку. Жінки, що перебувають у складному соціальному становищі та часто залежні від механізмів державної чи муніципальної підтримки є особливо вразливими до TFGBV¹⁶. Зокрема, онлайн-атаки та дезінформаційні кампанії проти них можуть ґрунтуватися на небажанні тісно комунікувати чи асимілюватися з місцевим населенням, та мають наслідком ізоляцію в місцевих спільнотах та навіть позбавлення спеціального захищеного статусу.

Політикині та громадські діячки. Дослідження вказують, що в межах ЄС, 59% жінок-політикинь переживали TFGBV на різних етапах їхньої кар'єри¹⁷. Схожі цифри можна знайти щодо країн-членів Африканського Союзу¹⁸ та Південно-Східної Азії¹⁹. При цьому, часто такі атаки мають інші додаткові дискримінаційні підґрунтя, як от мова ворожнечі на підставі раси чи етнічної приналежності політикині, її релігійних поглядів, тощо.

Діячки, залучені до миротворчих процесів. Дослідження Global Network of Women Peacebuilders та ICT4Peace, яке охопило 19 країн, вказує²⁰, що жінки, залучені до миротворчих процесів, часто стають жертвами TFGBV. Особливо небезпечними є ситуації доксингу не лише щодо самих жінок, а і щодо членів їх родини.

16 What makes migrants vulnerable to gender-based violence? (IOM). Access: <https://lac.iom.int/en/blogs/what-makes-migrants-vulnerable-gender-based-violence>

17 Violence against Women Journalists and Politicians: A Growing Threat. (OSCE PA Special Representative on Gender Issues, 2021), p.18. Access: <https://www.oscepa.org/en/documents/special-representatives/gender-issues/report17/4247-2021-report-by-the-special-representative-on-gender-issues-violence-against-women-journalists-and-politicians-a-growing-crisis/file>

18 Widespread Sexism and Violence against Women in African Parliaments According to New (IPU, 23 November 2021). Access <https://www.ipu.org/news/press-releases/2021-11/widespread-sexism-and-violence-against-women-in-african-parliaments-according-new-ipu-report>

19 Aim Sinpeng, Women Politicians in Southeast Asia Face an Epidemic of Online Violence (Centre for International Governance Innovation, 24 November 2022). Access: <https://www.cigionline.org/articles/women-politicians-in-southeast-asia-face-an-epidemic-of-online-violence/>

20 Garrido V., Mariateresa, Mapping Online Gender-Based Violence (University for Peace, 2022). Access: <https://upeace.org/wp-content/uploads/2024/04/Garrido-Mapping-Online-Gender-based-Violence.pdf>

Неповнолітні особи. Дослідження також вказують на те, що діти є особливо вразливими до TFGBV²¹, особливо таких його проявів, що стосуються сексуальних тематик. Часто зловмисники шантажують дітей для отримання їх інтимних зображень, погрожують поширенням таких даних та маніпулюють неповнолітніми.

При цьому, комбінація TFGBV з іншими порушеннями прав є досить поширеним явищем, а наявність інших вразливих статусів часто лише підсилює негативні ефекти. Тож, особливо вразливими є люди кольору (англ. people of colour), ЛГБТІК+ спільнота, корінні народи, люди з інвалідністю тощо.

І хоча кількість проявів TFGBV навряд є вичерпною, а на додачу, ще й постійно збільшується за рахунок появи нових технологій (та нових способів експлуатації існуючих механізмів), важливо розуміти **ключові негативні впливи**, породжені цією проблемою. Це дозволить ефективно мапувати заходи для захисту і протидії цьому явищу. Найбільш проблемними та поширеними наслідками TFGBV є:

→ **Подальше перенесення і ескалація насилля в реальному житті.** Часто технології стають сходиною до перенесення насилля в офлайн²², зокрема завдяки можливостям стеження за геолокацією, виявлення місцезнаходження за фото та відео, тощо. Так, дослідження у Малаві вказує²³, що 54% жінок потерпали від TFGBV, яке було наслідком чи продовженням насилля в офлайн, а 34% пережили офлайн-насилля після цькування чи домагань в мережі.

21 Alex Berryhill and Lorena Fuentes, Technology-facilitated violence against women: Taking stock of evidence and data collection (UN Women, 2023), pp.7-8. Access: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-04/Technology-facilitated-violence-against-women-Taking-stock-of-evidence-and-data-collection-en.pdf>

22 The State of Evidence and Data Collection on Technology-facilitated Violence against Women (UN Women, March 2023), p.4. Access: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-04/Brief-The-state-of-evidence-and-data-collection-on-technology-facilitated-violence-against-women-en.pdf>

23 Preventing Technology-Facilitated Gender-Based Violence (TF GBV) (UNFPA, 2021), p.2. Access: https://www.un.org/digital-emerging-technologies/sites/www.un.org.techenvoy/files/GDC-Submission_UNFPA.pdf

Більше того, доксинг вразливих груп, як-от ЛГБТК+, призводить до цільових офлайн-атак та цькування конкретних осіб та спільноти²⁴.

- **Нормалізація дискримінаційної насильницької шкідливої поведінки.** Це стосується як загальної нормалізації GBV, так і визнання такої поведінки нормою в мережі. Часто такі дії супроводжуються віктимблеймінгом²⁵.
- **Психологічні, соціальні та економічні впливи TFGBV.** Поширення інтимних фото та відео, а також іншої особистої інформації, зазвичай тягне за собою значну репутаційну шкоду²⁶, що в результаті часто призводить до втрати роботи, адвокаційних можливостей та переваг. Жінки стикаються з втратою коштів внаслідок шахрайства (фішингових атак, доксингу, тощо)²⁷, а також внаслідок уникнення використання нових технологій, які часто надають додаткові економічні переваги та можливості²⁸.

-
- 24 «Everybody here is having two lives or phones»: The devastating impact of criminalization on digital spaces for LGBTQ people in Uganda (Amnesty International, 23 October 2024), pp.45-50. Access: <https://www.amnesty.org/en/documents/afr59/8571/2024/en/>
 - 25 Mapping of laws and services for online and ICT-facilitated violence against women and girls in Arab States (UN Women Regional Office for the Arab States, 2022), pp. 23-24. Access: https://arabstates.unwomen.org/sites/default/files/2022-03/Mapping_report_laws_and_services.pdf
 - 26 Hinson L, Mueller J, O'Brien-Milne L, Wandera N., Technology-Facilitated GBV: What is it, and How do we measure it? (ICRW, 2018), p.2. Access: <https://www.icrw.org/publications/technology-facilitated-gender-based-violence-what-is-it-and-how-do-we-measure-it/>
 - 27 An Infographic Guide to Technology-Facilitated Gender-Based Violence (UNFPA, 2021). Access: <https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/An%20Infographic%20Guide%20to%20An%20Infographic%20Guide%20to%20TFGBV.pdf>
 - 28 The State of Evidence and Data Collection on Technology-facilitated Violence against Women (UN Women, March 2023), p.4. Access: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-04/Brief-The-state-of-evidence-and-data-collection-on-technology-facilitated-violence-against-women-en.pdf>

- **Втрата доступів до акаунтів, пристроїв, мережі.** Внаслідок різноманітних видів онлайн-атак жінки можуть втрачати доступ до акаунтів чи пристроїв, в тому числі тих, за допомогою яких здійснюється їх активістська чи громадська діяльність.
- **Цензура та інші обмеження свободи вираження поглядів.** Страх цькування змушує жінок займатися самоцензурою, уникати гострих чи дискусійних тем²⁹, що значно знижує їх громадську участь та адвокаційні зусилля. Крім того, жінки часто створюють дистильований та ідеалізований публічний образ для уникнення бодішеймінгу чи критики, змінюють свій спосіб взаємодії з технологіями. Наприклад, дослідження Amnesty International демонструє, що жінки, нетипових для регіону рас або етносу, на 34% частіше стають жертвами TFGBV³⁰, що призводить до зниження їх участі у суспільних дебатах.
- **Персональні та професійні атаки на ґрунті дискримінації за гендерною ознакою.** Жінки, що мають доступ до прийняття рішень, обіймають керівні посади чи є суспільно відомими особами частіше за інших стають жертвами TFGBV через свою публічну позицію. Це, в свою чергу, впливає на ефективність та успіх їхньої публічної діяльності.

Найбільшим викликом для будь-яких спроб протидіяти TFGBV є декілька факторів³¹: по-перше, **проблемою є дизайн більшості сучасних технологій**, який значною мірою віддзеркалює суспільну нерівність та не надає механізмів для своєчасного і ефективного виправлення помилок.

29 Fight Against Technology-Facilitated Gender-Based Violence (UNESCO, 5 December 2024). Access: <https://www.unesco.org/en/articles/fight-against-technology-facilitated-gender-based-violence>

30 Human Rights Implications of Technology-Facilitated Gender-Based Violence: Submission to the Human Rights Council Advisory Committee (Amnesty International), p.5. Access: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/hrbodies/hrcouncil/advisorycommittee/cfi-technology-gender-based-violence/subm-technology-facilitated-gender-cso-amnesty-international-input-2.pdf>

31 Mapping of laws and services for online and ICT-facilitated violence against women and girls in Arab States (UN Women Regional Office for the Arab States, 2022), pp. 23-24. Access: https://arabstates.unwomen.org/sites/default/files/2022-03/Mapping_report_laws_and_services.pdf

По-друге, часто **нападники використовують можливість діяти анонімно в мережі**, що значно ускладнює процес їх ідентифікації та притягнення до відповідальності. По-третє, на індивідуальному рівні постраждали від такого виду насильства часто мають **низький рівень цифрової та юридичної грамотності**. Йдеться не про перекладання відповідальності на жертву, а радше про базову обізнаність у правилах цифрової безпеки (що допомагає вчасно зупинити прояви насилля) та механізмах притягнення винуватих осіб до відповідальності.

Тому, для вирішення проблеми TFGBV потрібен холістичний підхід — пошук механізмів запобігання, захисту, притягнення до відповідальності та покарання порушників прав на рівні спільнот, платформ та держави. Для цього, перш за все, необхідно розробити **ефективні механізми збору інформації**³² щодо масштабу проблеми, її ключових проявів та категорій осіб, які є найбільш вразливими у конкретних контекстах. Крім того, варто розробляти і впроваджувати **правові інструменти захисту прав**. Давайте розглянемо, які документи наразі існують на міжнародному та регіональному рівнях.

32 Alex Berryhill and Lorena Fuentes, Technology-facilitated violence against women: Taking stock of evidence and data collection (UN Women, 2023), p.15. Access: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-04/Technology-facilitated-violence-against-women-Taking-stock-of-evidence-and-data-collection-en.pdf>

МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ПРОТИДІЇ TFGBV

Встановлення гендерної рівності було визнано однією з **Цілей сталого розвитку ООН**³³, ухваленою до 2030 року. В рамках діяльності з її реалізації інституції ООН впроваджують численні проекти у сферах оновлення національного законодавства держав, посилення резистентності технологій до викликів TFGBV, а також підвищення обізнаності щодо гендерної рівності. Схожі задачі декларуються і в **Глобальному цифровому договорі** (англ. Global Digital Compact)³⁴, який наголошує на потребі зробити боротьбу з TFGBV одним з пріоритетів у сфері цифрових регуляцій.

Втім, з міжнародними інструментами «жорсткого права» ситуація є трошки складнішою. Оскільки більшість документів ґрунтуються на консенсусі держав, а тема протидії TFGBV досі залишається достатньо чутливою для багатьох регіонів, міжнародні інструменти у цій сфері є переважно рекомендаційними. Серед конвенцій, що породжують мінімальні обов'язки у сфері протидії TFGBV та/або встановлюють вимоги до регулювання онлайн-простору (тобто мають фокус не на захисті прав людини в цілому, а є тематичними і сфокусованими) варто згадати:

Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW)³⁵.

Документ встановлює загальні обов'язки для держав щодо розробки та імплементації політик протидії дискримінації жінок. Зокрема, включення принципу рівності у національне законодавство, впровадження політик гендерної рівності та розробку механізмів для реалізації цього принципу на практиці (в рамках виконавчих органів, регуляторів, судів, тощо).

33 Sustainable Development, Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls. Access: <https://sdgs.un.org/goals/goal5>

34 Global Digital Compact (A/79/L.2) (UN, 2024), paras 8(d), 11(g), 30, 40

35 Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (signed 18 December 1979, effective 3 September 1981)

Перелічені обов'язки є загальними, а Конвенція згадує про безпеку і захищеність жінок лише в контексті права на працю (стаття 11) та права на соціальний захист (стаття 14). Конвенція була ратифікована Україною у 1981 році.

Втім, Комітет CEDAW, створений в рамках Конвенції, регулярно видає тематичні інтерпретаційні документи. Одним з них є Рекомендація Комітету №35 щодо гендерно-зумовленого насилля³⁶. В ній йдеться про те, що GBV може виникати в середовищі, що залежить від новітніх технологій. Зокрема, платформах, вебсайтах, додатках чи будь-якому іншому технологічному середовищі.

Конвенція ООН проти кіберзлочинів (UN Cybercrime Convention)³⁷.

Нещодавно фіналізований міжнародний договір, що стосується протидії онлайн-злочинності має дві статті, що безпосередньо згадують гендерно-чутливий підхід. Так, стаття 34 вказує на те, що при роботі з потерпілими від кіберзлочинів слід враховувати вік, гендер та інші характеристики особи. Водночас, стаття 53 зобов'язує розробляти політики і стратегії для запобігання та подолання TFGBV. Тобто держави мають вживати проактивних заходів у цій сфері. Конвенція набере чинності через рік після її підписання 40 державами, і оскільки процес підписання почнеться лише у жовтні 2025 року — повноцінного запуску цього інструменту доведеться почекати.

36 General recommendation No 35 (2017) on gender-based violence against women, updating general recommendation No. 19 (1992), CEDAW/C/GC/35 (26 July 2017), paras 20, 34(b)

37 United Nations Convention against Cybercrime; Strengthening International Cooperation for Combating Certain Crimes Committed by Means of Information and Communications Technology Systems and for the Sharing of Evidence in Electronic Form of Serious Crimes (open for signature from 25 October 2025)

Інші міжнародні документи, дотичні до сфери протидії TFGBV, переважно закріплюють рекомендації, надають мапування викликів і ризиків, або визначають пріоритетні сфери для напрацювання рішень. Серед них підвалини для подальшої роботи заклала **Рада ООН з прав людини**, яка з 2012 року активно напрацьовувала резолюції щодо захисту прав людини в Інтернеті³⁸, щодо подолання домашнього насилля (в тому числі у формі кібербулінгу та кіберсталкінгу)³⁹, та приватності в цифрову добу⁴⁰. Усі ці документи побіжно згадують необхідність враховувати цифровий вимір GBV та розробляти інструменти як на державному рівні, так і в межах компаній, що розробляють цифрові технології.

Зрештою, одним з ключових аспектів вирішення проблеми TFGBV (або принаймні зменшення ризиків такої діяльності) є робота з розробниками та постачальниками технологій. В контексті регулювання компаній та їх сервісів важливими є три міжнародні рекомендаційні документи, розроблені в рамках ініціатив ООН та Організації з економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР):

Керівні принципи ООН щодо бізнесу і прав людини (UN Guiding Principles)⁴¹.

Рекомендує держава пересвідчитися, що компанії в межах їхньої юрисдикції імплементують принципи належної обачності під час дизайну, розробки та впровадження бізнес-рішень. Зокрема, це стосується і врахування вразливостей користувачів, пов'язаних з віком, гендером, наявністю інвалідності та іншими релевантними факторами.

38 UNHRC, The promotion, protection and enjoyment of human rights on the Internet, A/HRC/RES/20/8 (16 July 2012)

39 UNHRC, Accelerating efforts to eliminate all forms of violence against women: eliminating domestic violence, A/HRC/RES/29/14 (22 July 2015)

40 UNHRC, The right to privacy in the digital age, A/HRC/RES/34/7 (7 April 2017)

41 OHCHR, Guiding Principles on Business and Human Rights, A/HRC/17/31 (16 June 2011)

Крім того, документ пропонує встановити окремі механізми для адресування проблеми TFGBV, а також окремо адресує проблему залученості компаній, що розробляють та постачають програмне забезпечення для стеження, у переслідування, домагання, доксинг та інші порушення прав.

Керівництва ЮНЕСКО щодо управління цифровими платформами⁴².

Документ наголошує на потребі враховувати питання гендерної рівності і запобігати TFGBV на всіх етапах життєдіяльності платформ: від дизайну до реагування на скарги користувачів.

Керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних підприємств (OECD Guidelines)⁴³.

Постулюють принцип рівності, як один з основоположних принципів діяльності компаній — не лише в контексті розробки певного продукту, а і в контексті адміністративних процесів. Крім того, зазначають, що одним з пріоритетів має бути боротьба з корупцією в компаніях, що в тому числі включає подолання негативних наслідків корупції в контексті гендерної нерівності.

42 UNESCO, Guidelines for the Governance of Digital Platforms: Safeguarding freedom of expression and access to information through a multistakeholder approach (2023), pp.18-19. Access: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000387339/PDF/387339eng.pdf.multi>

43 OECD, OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct (2023), paras 60, 64, 87. Access: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/06/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_a0b49990/81f92357-en.pdf

Значну кількість тематичних документів також присвячено штучному інтелекту (далі – ШІ) і проблемам, пов'язаним з його розробкою і використанням. Втім, в цій сфері, на жаль, документи залишаються переважно у форматі спроб з'ясувати обсяг і типологію проблем, ніж пропозицій рішень. Наприклад, ЮНЕСКО провело дослідження щодо впливу ШІ на гендерні права⁴⁴, яке переважно є мапуванням проблем та викликів. Важливо зазначити, що багато схожих документів⁴⁵ були підґрунтям для подальшого формування стандартів та політик (наприклад, у сфері регулювання платформ⁴⁶), а також дослідження механізмів підтримки постраждалих від таких видів насилля.

44 Gabriela Ramos and others, UNESCO Women for Ethical AI: Outlook Study on Artificial Intelligence and Gender (2024). Access: <https://sur1.li/hztbeg>

45 UNESC, Innovation and technological change, and education in the digital age for achieving gender equality and the empowerment of all women and girls, E/CN.6/2023/L.3 (20 March 2023)

46 UN Women Expert Group Meeting, Stepping Up Action to Prevent and Respond to Online and ICT-Facilitated Violence against Women and Girls, EGM/STI/OP.6 (October 2022)

СТАНДАРТИ ПРОТИДІЇ TFGBV НА РІВНІ РАДИ ЄВРОПИ

На відміну від міжнародних інструментів, регіональні рекомендації та конвенції є більш специфічними та прикладними з точки зору передбачених обов'язків. Однією з досить продуктивних організацій, в рамках діяльності якої розробляють такі договори, є Рада Європи. Такі конвенції переважно відкриті до підписання не лише державами-учасницями Ради Європи, а і будь-якою іншою країною, що бажає долучитися до таких інструментів. Серед ключових договорів у цифровій сфері, які пропонують механізми протидії TFGBV слід згадати:

Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція)⁴⁷.

Один з основоположних документів у сфері протидії насильству проти жінок, що визначає як термінологічний апарат у цій галузі (стаття 3), так встановлює ряд достатньо деталізованих зобов'язань для держави щодо забезпечення прав жінок (статті 12–28). У Главі V Конвенція також визначає цілий ряд найбільш поширених порушень прав жінок та необхідність встановлення юридичної відповідальності за вчинення таких дій. Важливо, що документ не встановлює обмежень щодо меж його застосування: тобто положення актуальні як для офлайн простору, так і для діяльності осіб у мережі. У червні 2022 року Україна ратифікувала Конвенцію. Втім, в контексті Стамбульської конвенції найважливіших здобутком є розробка Рекомендацій робочої групи GREVIO про цифрове насилля щодо жінок⁴⁸. Окрім того, що рекомендації є гарним мапуванням найбільших викликів для прав жінок у цифровій сфері.

47 The Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (CETS 210) (signed 11 May 2011, effective 1 August 2014)

48 GREVIO, General Recommendation No. 1 on the digital dimension of violence against women (Council of Europe, 20 October 2021)

Вони також пропонують ряд заходів, які державам варто вживати для протидії TFGBV. В цілому, такі заходи поділяються на превентивні механізми, заходи захисту, інструменти для покарання порушників та механізми кооперації для посилення гендерної рівності у цифровій сфері.

Конвенція про кіберзлочинність (Будапештська конвенція)⁴⁹.

Складається з тексту самої Конвенції і двох додаткових протоколів (щодо протидії ксенофобії і расизму, та щодо посилення співпраці між державами). Один з найбільш детальних договорів, що регулює питання протидії насиллю в кіберпросторі. Документ передбачає заборону численних категорій поведінки в цифровому просторі: від злочинів проти конфіденційності до шахрайства, різноманітних підробок та дитячої порнографії (статті 1-10). Крім того, це один з перших міжнародних договорів, який говорить про співучасть у вчиненні злочинів в мережі. І хоча напруга згадок щодо гендерної рівності документ не містить, важливо, що він закладає підвалини для розробки механізмів протидії будь-яким видам онлайн-насилля, хакінгу та інших кібератак. Конвенція була ратифікована Україною у 2005 році.

Рамкова конвенція Ради Європи про штучний інтелект та права людини, демократію та верховенство права (Рамкова конвенція про ШІ)⁵⁰.

Хоча сам по собі документ стосується радше регулювання технології ШІ та загальної оцінки її впливу на права людини, одним з обов'язкових елементів такої оцінки є визначення відповідності системи ШІ принципам недискримінації, в тому числі гендерної рівності (стаття 10).

49 The Convention on Cybercrime (ETS No 185) and its Protocols (signed 23 November 2001, effective 1 July 2004)

50 Council of Europe Framework Convention on Artificial Intelligence and Human Rights, Democracy and the Rule of Law (ETS No 225) (signed 5 September 2024)

І хоча конвенція значною мірою критикувалася за заниження стандартів для залучення більшої кількості країн-підписантів⁵¹, це є першим кроком до глобального регулювання ШІ в контексті захисту прав людини. Конвенція була підписана Україною у травні 2025 року⁵² і тепер варто очікувати на процес її ратифікації та розроблення підзаконних актів для належної імплементації положень щодо оцінки впливу на права людини.

Крім цих інструментів також є інші міжнародні договори, що регулюють відносини у цифровому просторі, як-от Конвенція про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних (Конвенція 108+)⁵³. Втім, цей інструмент не має жодних додаткових чи спеціальних положень щодо посилення гендерної рівності, встановлюючи лише загальні правила захисту персональних даних. Насправді, більшість старіших конвенцій, що напряму не стосуються питань рівності, не містять жодних згадок гендерних питань. Іноді такі питання адресуються профільними комітетами у керівництвах щодо імплементації конвенцій, проте частіше вони стають предметом нових спеціальних інструментів.

51 Конвенція про штучний інтелект: (no) way to go?(Лабораторія цифрової безпеки, 20 May 2024). Access: <https://dslua.org/publications/konventsiaa-pro-shtuchnyy-intelekt-no-way-to-go/>

52 Безпечний ШІ для мільйонів українців: Україна підписала Рамкову конвенцію про штучний інтелект та права людини (КМУ, 15 May 2025). Access: <https://www.kmu.gov.ua/news/bezpechnyi-shi-dlia-milioniv-ukraintziv-ukraina-pidpysala-ramkovu-konventsiiu-pro-shtuchnyi-intelekt-ta-prava-liudyny>

53 Convention for the Protection of Individuals with Regard to Automatic Processing of Personal Data (EST 108) (signed 28 January 1981, effective 1 October 1985)

Водночас, важливий розвиток прикладного застосування правил протидії TFGBV пропонує **практика Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ)**. Хоча ЄСПЛ має досить великий масив рішень, присвячених боротьбі з GBV (переважно за статтею 8 ЄКПЛ), лише деякі з них стосуються цифрового виміру такої проблеми:

- **M.Ş.D. v Romania**⁵⁴. ЄСПЛ наголосив на позитивних обов'язках держави розробити законодавчу рамку для протидії TFGBV. Крім того, Суд наголосив, що небажання застосовувати кримінальний кодекс до поведінки в мережі через «недостатню серйозність наслідків» такої поведінки є порушенням прав потерпілих.
- **Buturugă v Romania**⁵⁵. Суд підкреслив, що численні форми переслідувань і порушення конфіденційності в мережі, що здійснюється в межах або за допомогою технологій, є явно вираженими аспектами насильства щодо жінок, тому такі дії вимагають ефективного розслідування державою відповідно до статті 8 ЄКПЛ.
- **Volodina v Russia**⁵⁶. Суд визнав такі форми поведінки, як цифрове стеження та порнопомста, онлайн-насиллям проти жінок, та наголосив, що, окрім порушення приватності, такі справи також мають вимір гендерної рівності та необхідності їх розгляду з точки зору запобігання дискримінації в мережі.
- **Volodina v Russia (no 2)**⁵⁷. Кібернасилля, кібердомагання і деперсоналізація особи є серйозною формою кібернасилля проти жінок (§47), а масштаб негативного впливу від таких дій вимагає національну владу не лише розслідувати подібні злочини постфактум, а і розробити ефективну законодавчу рамку із гарантіями захисту потерпілих (§57). Зловмисники мають обов'язково притягатися до відповідальності за порушення такого роду.

54 M.Ş.D. v Romania, App no 28935/21 (ECtHR, 3 December 2024)

55 Buturugă v Romania, App no 56867/15 (ECtHR, 11 February 2020)

56 Volodina v Russia, App no 41261/17 (ECtHR, 9 July 2019)

57 Volodina v Russia (no 2), App no 40419/19 (ECtHR, 14 September 2021)

- **Opuz v Turkey**⁵⁸. Постраждалих від GBV мають надаватися усі необхідні процедурні гарантії для захисту прав, а національні органи влади не мають толерувати злочини, що вчиняються на ґрунті дискримінації чи ненависті.
- **Thkelidze v Georgia**⁵⁹. Мотивовані гендерними стереотипами злочини мають розглядатися і каратися національними органами, навіть якщо статті відповідних кримінальних кодексів не містять окремих відсилок чи форм вчинення злочину, що стосуються гендерних аспектів.

З динаміки напрацювання рішень можна помітити, що ЄСПЛ починає звертати все більше уваги на розвиток проблеми GBV в цифровому вимірі, тож найближчим часом варто очікувати збільшення кількості судових рішень на цю тематику, в тому числі в контексті масового застосування технологій ШІ.

58 Opuz v Turkey, App no 33401/02 (ECtHR, 9 June 2009)

59 Tkhelidze v Georgia, App no 33056/17 (ECtHR, 8 July 2021)



СТАНДАРТИ ПРОТИДІЇ TFGBV НА ТЕРИТОРІЇ ЄС

Більшість документів ЄС є достатньо деталізованими технічними інструментами, що пропонують низку рішень для боротьби з TFGBV. І, оскільки цифровий простір регулюється масивом різних актів, норми часто розпорошені по різних документах, які прямо чи опосередковано стосуються гендерних питань, приватності, новітніх технологій та регулювання онлайн-простору. Так, релевантними інструментами є:

Директива про запобігання насиллю проти жінок та домашньому насиллю⁶⁰.

Директива по факту криміналізує численні порушення прав жінок як в офлайн, так і онлайн. До них належать поширення інтимних зображень без згоди, кіберсталкінг, кібердомогання, заклики до насилля на ґрунті гендеру, тощо. При цьому, документ встановлює мінімальні вимоги до держав щодо розробки національного законодавства з метою криміналізації таких діянь. Крім того, вона пропонує цільові заходи підтримки для постраждалих від такого роду злочинів.

Акт про цифрові послуги (DSA).

Документ обмежує поширення приватних зображень без дозволу особи (як фото, так і відео), а також матеріалів, що можуть становити сексуальне насилля над дітьми. Крім того, преамбула DSA вказує, що платформи також мають обмежувати поширення контенту, який заборонений національним законодавством — тобто заборона на порнофейки на національному рівні, по суті, тригерить, зобов'язання відповідно до права ЄС. Також DSA встановлює обов'язки запобігати гендерно зумовленому насиллю онлайн, частиною якого є порнодіпфейки, дезінформація і поширення реальних інтимних зображень.

60 Directive (EU) 2024/1385 of the European Parliament and of the Council of 14 May 2024 on combating violence against women and domestic violence. Access: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1385/oj/eng>

Так, у статті 34 наголошується, що платформи мають щонайменше раз на рік (а також у випадках критичних збоїв у функціоналі, які впливають на права людини) здійснювати пошук, аналіз та оцінку системних ризиків серед систем рекомендацій і будь-яких інших схожих алгоритмічних систем; системи модерації контенту; умов користування та їх застосування на практиці; системи відбору та подання реклами; практик, пов'язаних з даними. І хоча дослідники вказують, що залишається ще досить багато незакритих питань у цій царині⁶¹, в цілому DSA пропонує прийнятні базові механізми протидії TFGBV.

■ Загальний регламент про захист даних (GDPR)⁶².

Окрім загальних правил щодо захисту персональних даних (що поширюються і на цифровий простір), документ також містить деякі механізми, які є корисними у боротьбі з негативними наслідками TFGBV. Одним з них є право на забуття (стаття 17) — можливість вимагати від контролера даних видалення інформації про особу, якщо така інформація не становить суспільного інтересу і завдає шкоди інтересам особи. Такий інструмент є особливо доцільним у випадках поширення інтимної інформації без згоди особи у мережі.

61 Тетяна Авдєєва, У пошуках безпечного простору: чи покладе DSA край гендерно зумовленому насильству в соцмережах? (Жінки в медіа, 11 березня 2024). Access: <https://wim.org.ua/materials/u-poshukakh-bezpechnoho-prostoru-chy-poklade-dsa-kray-henderno-zumovlenomu-nasylstvu-v-sotsmerezhakh/>

62 Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC. Access: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj/eng>

Акт про штучний інтелект⁶³.

Перший міжнародний документ, що регулює системи ШІ пропонує ряд механізмів, що дозволяють оцінювати вплив таких систем на права людини залежно від їхньої категорії ризику. Крім того, Акт про ШІ надає визначення дипфейку (стаття 3(44)(b)(l)) і зобов'язує провайдерів забезпечити, щоб аудіо, зображення, відео та текст, згенеровані ШІ, належним чином маркувалися у машиночитному форматі і були чітко позначені як згенеровані чи маніпульовані (стаття 50(2)). Це, зокрема, є актуальним в контексті запобігання порнопомсті та іншим формам неправомірного поширення дипфейків. На додачу, стаття 95 вказує, що добровільні кодекси поведінки у сфері ШІ також мають охоплювати питання оцінки та запобігання ризиків для вразливих груп, дотримуючись принципу гендерної рівності.

Проект Акту щодо попередження і подолання сексуальних домагань щодо дітей (Draft CSAM Regulation)⁶⁴.

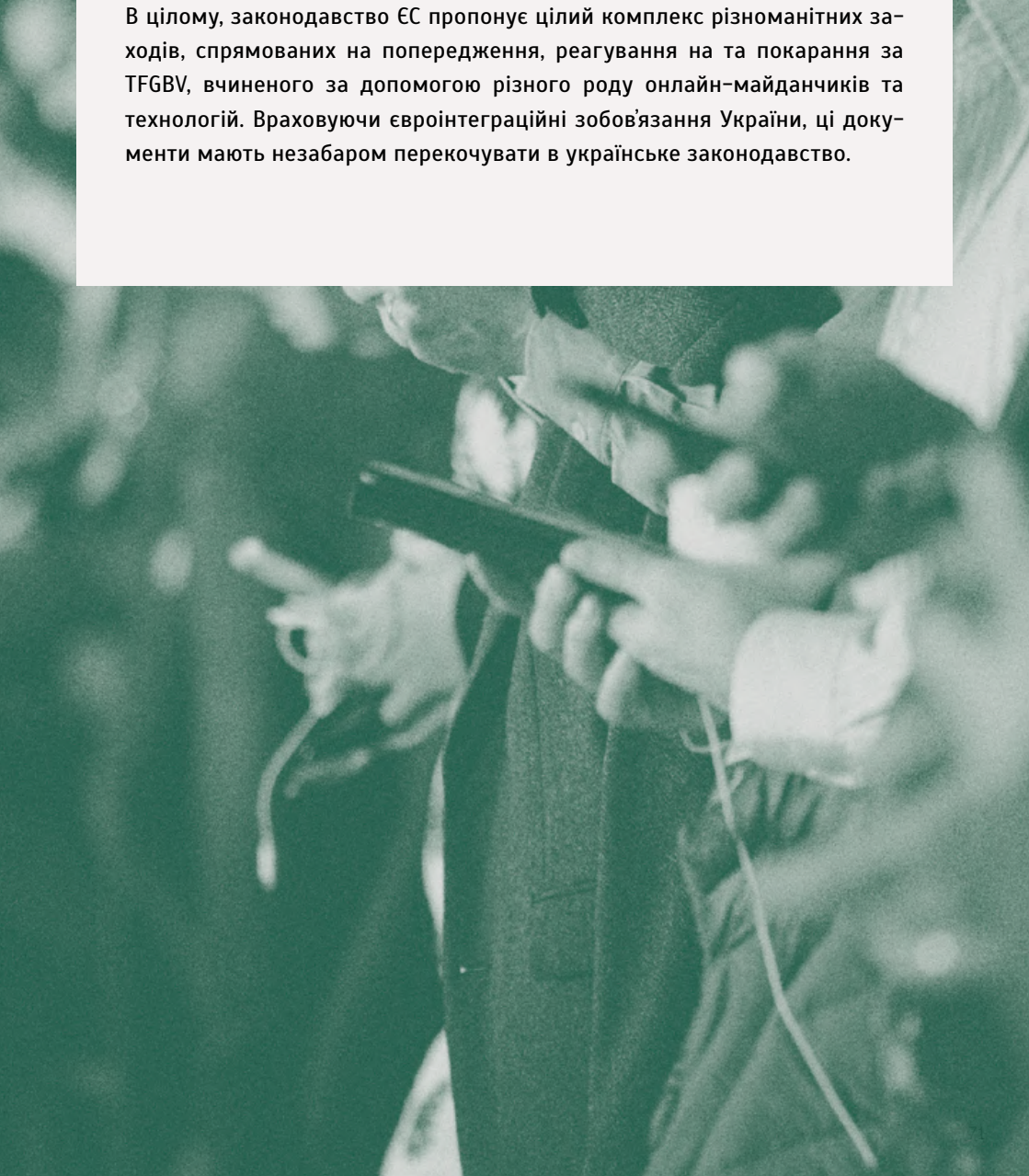
Акт пропонує механізми для подолання цієї проблеми в онлайн-просторі, покладаючи обов'язки на ІКТ провайдерів, провайдерів месенджерингових сервісів, провайдерів сервісів онлайн-магазинів додатків та інших недержавних суб'єктів у цій сфері. Більшість зобов'язань стосуються процедур оцінки ризиків певної діяльності на права дітей: оцінка умов користування, дизайну сервісу та механізмів реагування на порушення — а також процедур з пом'якшення виявлених ризиків.

63 Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 laying down harmonised rules on artificial intelligence and amending Regulations (EC) No 300/2008, (EU) No 167/2013, (EU) No 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 and (EU) 2019/2144 and Directives 2014/90/EU, (EU) 2016/797 and (EU) 2020/1828. Access: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj/eng>

64 Proposal for a Regulation of The European Parliament and of The Council laying down rules to prevent and combat child sexual abuse. Access: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52022PC0209>

Крім того, планується включити механізми видалення одиниць контенту і блокування певних сервісів. В цьому контексті, Акт зможе хоча б частково вирішити проблему TFGBV щодо неповнолітніх осіб.

В цілому, законодавство ЄС пропонує цілий комплекс різноманітних заходів, спрямованих на попередження, реагування на та покарання за TFGBV, вчиненого за допомогою різного роду онлайн-майданчиків та технологій. Враховуючи євроінтеграційні зобов'язання України, ці документи мають незабаром перекочувати в українське законодавство.



ПРОТИДІЯ TFGBV В УКРАЇНІ

Україна ратифікувала Стамбульську конвенцію лише влітку 2022 року, а свій перший звіт з базовою оцінкою законодавства⁶⁵ на предмет відповідності конвенції держава надала у 2023 році. Урядовці, які готували звіт, відзначили лише кілька загальних норм КУпАП та ККУ, що стосуються кібернасильства. Так, стаття 173-2 КУпАП покриває такі діяння як образи, погрози та переслідування за ознакою статі, внаслідок яких могла бути чи була завдана шкода фізичному або психічному здоров'ю. Максимальна санкція за вчинення такого правопорушення складає адміністративний арешт на строк до 10 діб, а у разі вчинення повторно протягом року — до 15 діб. Про онлайн-вимір насильства ця норма прямо не говорить, і, як показує практика ЄСПЛ в подібних справах, вона навряд буде так застосовуватися.

Так само не говорять про нього статті 163 (порушення таємниці кореспонденції) та 182 ККУ (порушення недоторканності приватного життя). Втім, практика за статтею 182 вказує на можливість притягнути порушника до відповідальності за певні форми кібернасильства, зокрема порнопомсту та кіберфлешинг⁶⁶, а також сталкінг⁶⁷. Проте говорити про успішний системний підхід складно, адже на думку правозахисників⁶⁸, кіберполіція часто не має достатньо ресурсів у цій сфері, віддаючи пріоритет іншим галузям (як-от інформаційні злочини проти національної безпеки).

65 GREVIO receives state report for Ukraine (GREVIO, 4 July 2023). Access: <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/-/grevio-receives-state-report-for-ukraine>

66 Відповідальність за порнопомсту: міжнародний досвід, підхід технологічних компаній та українські реалії (Лабораторія цифрової безпеки, 10 листопада 2020). Access: <https://dslua.org/publications/vidpovidalnist-za-pornopomstu-mizhnarodnyy-dosvid-pidkhdid-tekhnolohichnykh-kompaniy-ta-ukrainski-realii/>

67 Справа № 149/1/22. Провадження №1-кп/149/24/23 (вирок від 14.02.2024). Access: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/114007842>

68 Олена Куценко, Від онлайн-насильства частіше потерпають жінки та діти. Як цьому зарадити? (50%, 7 Маю 2024). Access: <https://50vidsotkiv.org.ua/vid-onlajn-nasylstva-chastishe-poterpayut-zhinky-ta-dity-yak-tsomu-zaradyty/>

І хоча оновлений Закон України «Про запобігання і протидію домашньому насильству»⁶⁹ передбачає механізми повідомлення, в тому числі, про TFGBV, брак ресурсів у державних органів фактично нівелює законодавчий прорив.

Водночас, іншою нормою, яка може захистити від онлайн-насильства є **стаття 126-1 ККУ**, що забороняє вчинення домашнього насильства, а отже, теоретично мала б застосовуватися і до погроз та психологічного насилля у онлайн-форматі. Зрештою, **стаття 153 ККУ** забороняє вчинення будь-яких насильницьких дій сексуального характеру, не пов'язаних із проникненням в тіло іншої особи, без добровільної згоди потерпілої особи. Оскільки значна кількість порушень у сфері TFGBV стосуються довкола сексуальних дій, потенційно ця стаття може бути застосовна, до прикладу, до випадків надсилання інтимних фотографій особі без її згоди.

Окремі категорії контенту, що становить TFGBV, заборонені до публікації в медіа, а за порушення заборони медіа нестимуть відповідальність в рамках санкційних процедур Національної ради України з питань телебачення і радіомовлення. **Стаття 36 Закону України «Про медіа»** забороняє розповсюджувати висловлювання, що (i) розпалюють ненависть, ворожнечу чи жорстокість або ж (ii) підбурюють до дискримінації чи утисків стосовно окремих осіб за ознакою статі, сексуальної орієнтації або гендерної ідентичності. Більш детальні критерії того, який контент підпадатиме під цю заборону, мають розробити органи спільного регулювання в рамках кодексів створення і поширення інформації.

Дещо кращою в Україні є ситуація з протидією **порнопомсті (поширенню інтимних зображень без згоди)**. Хоча чинний Закон України «Про захист персональних даних» не містить жодних додаткових регулювань, окрім загальної заборони поширення персональних даних особи без наявності правових підстав⁷⁰.

69 Про запобігання та протидію домашньому насильству (2229-VIII). Редакція від 19 грудня 2024. Access: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>

70 Проект Закону про захист персональних даних (8153 від 25.10.2022). Access: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/40707>

Законопроект 8153⁷¹, що покликаний гармонізувати законодавство про захист персональних даних з GDPR, теж не має додаткових уточнень. Єдиним корисним інструментом, який пропонує Законопроект, є впровадження права на забуття, що уможливить швидке видалення інтимних зображень чи відео з мережі та з пошукових систем.

Чинне кримінальне законодавство містить дві норми, які захищають приватність особи: **статтю 163 та статтю 182**. Обидві теоретично охоплюють ситуації поширення інтимних зображень без згоди особи. Закон України «Про інформацію»⁷², а також Закони України «Про доступ до публічної інформації»⁷³ і «Про захист персональних даних»⁷⁴ визнають фото і відео особи конфіденційною інформацією, що може поширюватися без її згоди лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та захисту прав людини. Очевидно, це не покриває випадки порнопомсти, тож за її поширення можуть притягати за статтею 182 ККУ.

На практиці, частіше притягають до відповідальності не за поширення інтимних зображень без згоди, а за порнографію⁷⁵. З одного боку, санкція статті 301 ККУ є вищою за згадані статті, а отже, краще може виконувати превентивну функцію.

71 Проект Закону про захист персональних даних (8153 від 25.10.2022). Access: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/40707>

72 Про інформацію (2657-XII). Редакція від 14 червня 2025. Access: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-12#Text>

73 Про доступ до публічної інформації (2939-VI). Редакція від 8 серпня 2025. Access: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2939-17#Text>

74 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text>

75 Відповідальність за порнопомсту: міжнародний досвід, підхід технологічних компаній та українські реалії (Лабораторія цифрової безпеки, 10 листопада 2020). Access: <https://dslua.org/publications/vidpovidalnist-za-pornopomstu-mizhnarodnyy-dosvid-pidkhid-tekhnologichnykh-kompaniy-ta-ukrainski-realii/>

Офіс ефективного регулювання (BRDO) в рамках проєкту «Порнобарометр» з'ясував⁷⁶, що за 9 місяців 2024 року до судів надійшло 1104 обвинувальних акти у справах щодо порнографії (стаття 301 ККУ), що на 75% більше, ніж у попередньому році. Вироки були винесені лише у 7% випадків (що радше свідчить про неефективність чинного механізму). З іншого боку, на практиці справи завершуються накладенням штрафу, найчастіше – досить незначного. До того ж, неправильна кваліфікація злочинів сприяє тому, що оцінка завданої шкоди здійснюється хибно, адже не враховується індивідуальний ефект таких дій для потерпілих осіб. Потенційно ситуацію може змінити декриміналізація порнографії в Україні. Така ініціатива вже обговорювалася у 2023 році⁷⁷, а у 2024 році знову зареєстрували черговий **Законопроєкт 12191**⁷⁸, що пропонує скасувати кримінальну відповідальність за зйомку і поширення відео інтимного характеру між дорослими особами, водночас залишивши її за: порнографію без згоди, екстремальну порнографію, та дитячу порнографію. Такі зміни в цілому відповідають європейським підходам і стандартам.

Адміністративне право ще менш адаптоване до того, що притягати до відповідальності за такі порушення: **стаття 188-39 КУпАП**⁷⁹ щодо порушення законодавства у сфері захисту персональних даних взагалі не використовується в контексті порнопомсти. Інших дотичних норм Кодекс не містить, тож фактично адміністративної відповідальності в таких питаннях в Україні не існує.

76 «Порнобарометр»: пріоритети правоохоронців під час повномасштабної війни, або як українців переслідують за порнографію у 2024 році (BRDO, 11 November 2024). Access: <https://brdo.com.ua/news/pornobarometr-priorytety-pravoohorontsiv-pid-chas-povnomasshtabnoyi-vijny-abo-yak-ukrayintsiv-peresliduyut-za-pornografiyu-u-2024-rotsi/>

77 Юлія Кузьменко, У ВРУ зареєстрували новий законопроєкт про декриміналізацію порно (Суспільне, 11 November 2024). Access: <https://suspihne.media/877547-u-vru-zareestruvali-novij-zakonoproekt-pro-dekriminalizaciju-porno/>

78 Проєкт Закону про внесення змін до Кримінального кодексу України щодо вдосконалення його окремих положень про кримінальні правопорушення проти громадського порядку та моральності (№12191 від 11.11.2024). Access: <https://itd.rada.gov.ua/BILLINFO/Bills/Card/45187>

79 Кодекс України про адміністративні правопорушення (80731-X), стаття 188-39. Редакція від 1 вересня 2025. Access: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>

Тож, незважаючи на те, що перші кроки в адаптації міжнародних стандартів протидії TFGBV Україною вже зроблено, на експертів очікує надзвичайно великий масив роботи щодо оновлення процесуальних документів. Складним цей процес буде ще й тому, що більшість релевантних актів законодавства оновлюються окремими законами (а не перехідними положеннями одного законопроекту), тож процедурно процес змін обіцяє бути складним і тривалим. Втім, євроінтеграційні зобов'язання України і нагальна суспільна необхідність є неабияким рушієм для напрацювання рішень у цій сфері.



ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Зрештою, українська правова система має базові механізми превенції, виявлення та протидії TFGBV, втім для **гармонізації національного законодавства** з вимогами ЄС та Ради Європи у цій сфері варто зробити ще чималу кількість кроків. При цьому, оскільки процес є холістичним, важливо, щоб до розробки законодавства, політик і стратегій долучалися державні органи різного профілю. Самі ж зміни мають включати:

- внесення змін до ККУ щодо нових складів злочинів, що пов'язані з кібернасильством, відповідно до термінології, використаної в Директиві щодо протидії насильству проти жінок та домашньому насильству⁸⁰;
- сприяння розробці кодексів спільного регулювання у сфері медіа із врахуванням питань протидії TFGBV;
- впровадження в рамках реформи сфери захисту персональних даних концепції права на забуття з можливістю її застосування до випадків TFGBV, зокрема порнопомсти;
- в рамках регулювання платформ спільного доступу до інформації забезпечити включення питань TFGBV до переліку контенту, що має видалятися системами оцінки контенту та на запит користувача, а також який має враховуватися у межах політик та дизайну систем управління контентом);
- створення законодавчих механізмів обмеження доступу до контенту, що містить TFGBV, за рішенням суду чи незалежного регулятора, що враховуватимуть гарантії належного процесу розгляду таких питань;

⁸⁰ Тетяна Авдєєва, Віта Володовська, Максим Дворовий та інші, Звіт: Права людини у цифровому вимірі 2024 (Лабораторія цифрової безпеки, 18 April 2025). Access: <https://dslua.org/publications/zvit-prava-liudyny-u-tsyfrovomu-vymiri-2024/>

- розробка потужніших механізмів верифікації віку для ключових акторів в мережі: платформ, постачальників систем ШІ, провайдерів інших цифрових сервісів;
- розробка нових механізмів протидії TFGBV шляхом введення систем карантину, зниження можливості взаємодії з новими акаунтами, тощо⁸¹;
- організація тренінгів для державних службовців щодо виявлення та належного реагування на випадки TFGBV для створення адекватної системи моніторингу у цих сферах;
- збільшення ресурсів департаментів органів правопорядку, що відповідають за реєстрацію та розслідування порушень у сфері TFGBV, проведення навчання щодо особливостей розслідування цих порушень та спілкування з потерпілими, залучення до співпраці профільних ГО;
- розробка адекватної комунікаційної стратегії для поширення обізнаності про гарячі лінії, чат-ботів та інші канали підтримки постраждалих від TFGBV, а також правової допомоги таким особам;
- розробка керівництва та навігатори (в тому числі онлайн) для ідентифікації випадків TFGBV⁸² та керівництв щодо коректного фіксування інформації і збереження доказів вчинення TFGBV⁸³;

81 Lena Slachmuislder and Sofia Bonila, Prevention By Design: A Roadmap for Tackling TFGBV at the Source (Search for Common Ground, Integrity Institute, and Council on Technology & Social Cohesion, March 2025). Access: <https://techandsocialcohesion.org/wp-content/uploads/2025/03/TFGBV-Report-2025-Final-March-2025.pdf>

82 Приклад: https://www.digitalseksueelgeweld.be/#colonne_1

83 The State of Evidence and Data Collection on Technology-facilitated Violence against Women (UN Women, March 2023). Access: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-04/Brief-The-state-of-evidence-and-data-collection-on-technology-facilitated-violence-against-women-en.pdf>

- створення систем фінансової та психологічної підтримки постраждалих від TFGBV⁸⁴;
- навчання цифровій безпеці⁸⁵, ШІ-грамотності та безпеці в Інтернеті, починаючи з раннього віку⁸⁶;
- розробка системи підтримки та реабілітації постраждалих.

84 Mapping of laws and services for online and ICT-facilitated violence against women and girls in Arab States (UN Women Regional Office for the Arab States, 2022). Access: https://arabstates.unwomen.org/sites/default/files/2022-03/Mapping_report_laws_and_services.pdf

85 Як? Поради з цифрової безпеки (Лабораторія цифрової безпеки). Access: <https://yak.dslua.org/>

86 Lydia Morrish, David Blood, Carlotta Dotto and Meera Senthilingam, 'Help! I'm overwhelmed!' Hundreds of girls say they face sexual harassment online. This is what they want to change (CNN Business, 23 July 2024). Access: <https://edition.cnn.com/interactive/2024/07/business/online-sexual-harassment-girls-survey-as-equals-intl-cmd/>

ПРО ГО «ЖІНКИ В МЕДІА»

Наша мета — об'єднувати українських журналісток у спільноту, засновану на цінностях взаємопідтримки, фемінізму та професійного розвитку, а також сприяти формуванню гендерночутливих редакцій і медіа, вільних від стереотипів і дискримінації. Ми працюємо на двох рівнях:

- рівність у редакціях — забезпечення рівних можливостей, підтримка жіночого лідерства доступу до керівних посад і справедливої оплати праці;
- рівність у контенті — протидія сексизму та дискримінації, розробка етичних стандартів чутливого висвітлення, залучення більшої кількості жінок-експертток.

ГО «Жінки в медіа» документує випадки технологічно фасилітованого гендерного насильства (TFGBV) щодо українських медійниць і веде інтерактивну Карту онлайн-атак на журналісток, що дозволяє відстежувати масштаби проблеми та привертати увагу до неї на національному й міжнародному рівнях. Також організація реалізує лідерські програми для керівниць медіа, спрямовані на посилення жіночого представництва у процесах прийняття рішень.

Наша діяльність охоплює психологічну, юридичну, експертну, фінансову підтримку медійниць, а також організаційну, зокрема у форматі «рівна — рівній». Ми проводимо аналітичні дослідження, ініціюємо адвокаційні кампанії, організуємо навчання й публічні дискусії, а також відзначаємо внесок медіа у просування гендерної рівності.

ГО «Жінки в медіа» є активною учасницею ключових платформ у сфері гендерної політики та свободи слова в Україні – серед них Платформа «Рівні права і можливості» при Урядовій уповноваженій з питань гендерної політики, Громадська рада при Комітеті Верховної Ради з питань свободи слова, Альянс з гендерно відповідального та інклюзивного відновлення України, Національний комітет Міжнародної програми ЮНЕСКО з розвитку комунікацій (IPDC) та інші.

У 2024 році ГО «Жінки в медіа» увійшла до шорт-листа міжнародної премії IPI-IMS Free Media Pioneer Award, яка відзначає організації, що захищають свободу преси та впроваджують інновації в сфері медіа.

