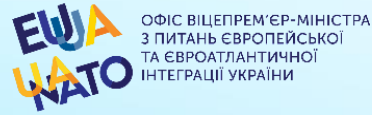




Кабінет Міністрів  
України



ОФІС ВІЦЕПРЕМ'ЄР-МІНІСТРА  
З ПИТАНЬ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ  
ТА ЄВРОАТЛАНТИЧНОЇ  
ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ



УРЯДОВА  
УПОВНОВАЖЕНА  
З ПИТАНЬ ҐЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ



# Про стан реалізації державної гендерної політики: досягнення і виклики 2025 року, плани на 2026 рік (Аналітичний звіт)

2026 рік

## Зміст

<a href="#">Перелік умовних скорочень</a>	2	<a href="#">Державна служба якості освіти України</a>	70	<a href="#">Державне агентство водних ресурсів України</a>	131
<a href="#">Методологічні засади та подяки</a>	7	<a href="#">Міністерство охорони здоров'я України</a>	72	<a href="#">Державне агентство лісових ресурсів України</a>	133
<a href="#">Контекст</a>	8	<a href="#">Національна служба здоров'я України</a>	77	<a href="#">Міністерство фінансів України</a>	136
<a href="#">Досягнення Уряду</a>	9	<a href="#">Державна служба України з лікарських засобів та контролю за наркотиками</a>	81	<a href="#">Державна митна служба України</a>	138
<a href="#">Український інститут національної пам'яті</a>	12	<a href="#">Міністерство молоді та спорту України</a>	83	<a href="#">Державна аудиторська служба України</a>	141
<a href="#">Державна інспекція ядерного регулювання України</a>	18	<a href="#">Міністерство цифрової трансформації України</a>	88	<a href="#">Державна податкова служби України</a>	146
<a href="#">Бюро економічної безпеки України</a>	24	<a href="#">Міністерство закордонних справ України</a>	93	<a href="#">Державна служба фінансового моніторингу України</a>	148
<a href="#">Державна служба України з питань геодезії, картографії та кадастру</a>	26	<a href="#">Міністерство культури України</a>	100	<a href="#">Міністерство енергетики України</a>	151
<a href="#">Національне агентство України з питань державної служби</a>	29	<a href="#">Державне агентство України з питань мистецтв та мистецької освіти</a>	102	<a href="#">Державне агентство України з управління зоною відчуження</a>	157
<a href="#">Державна служба України з етнополітики та свободи совісті</a>	33	<a href="#">Міністерство внутрішніх справ України</a>	104	<a href="#">Державна інспекція енергетичного нагляду України</a>	162
<a href="#">Державне агентство з енергоефективності та енергозбереження України</a>	37	<a href="#">Державна прикордонна служба України</a>	106	<a href="#">Міністерство у справах ветеранів України</a>	166
<a href="#">Державна служба статистики України</a>	40	<a href="#">Державна міграційна служба України</a>	109	<a href="#">Міністерство розвитку громад та територій України</a>	168
<a href="#">Державна служба України з питань безпечності харчових продуктів та захисту споживачів</a>	44	<a href="#">Міністерство оборони України</a>	111	<a href="#">Державна інспекція архітектури та містобудування</a>	173
<a href="#">Державна регуляторна служба України</a>	46	<a href="#">Міністерство юстиції України</a>	114	<a href="#">Державна служба морського і внутрішнього водного транспорту та судноплавства України</a>	176
<a href="#">Міністерство соціальної політики, сім'ї та єдності України</a>	48	<a href="#">Державна архівна служба України</a>	118	<a href="#">Державна служба України з безпеки на транспорті</a>	180
<a href="#">Національна соціальна сервісна служба України</a>	51	<a href="#">Міністерство економіки, довкілля та сільського господарства</a>	122	<a href="#">Державне агентство відновлення та розвитку інфраструктури України</a>	184
<a href="#">Державна служба України у справах дітей</a>	58	<a href="#">Державне агентство України з розвитку меліорації, рибного господарстваа продовольчих програм</a>	125	<a href="#">Державна авіаційна служба України</a>	187
<a href="#">Пенсійний фонд України</a>	62	<a href="#">Державна служба України з питань праці</a>	127		
<a href="#">Міністерство освіти і науки України</a>	66				

## ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

<b>Агентство відновлення</b>	Державне агентство відновлення та розвитку інфраструктури України	<b>ВПО</b>	Внутрішньо переміщена особа	<b>Держенергонагляд</b>	Державна інспекція енергетичного нагляду України
<b>Адміністрація судноплавства</b>	Державна служба морського і внутрішнього водного транспорту та судноплавства України	<b>ВРУ</b>	Верховна Рада України	<b>Держлікслужба</b>	Державна служба України з лікарських засобів та контролю за наркотиками
<b>БЕБ</b>	Бюро економічної безпеки України	<b>ГО</b>	Громадська організація	<b>Держлісагентство</b>	Державне агентство лісових ресурсів України
		<b>ДАЗВ</b>	Державне агентство України з управління зоною відчуження		
<b>БПД</b>	Безоплатна правова допомога	<b>Державіаслужба</b>	Державна авіаційна служба України	<b>Держмистецтв</b>	Державне агентство України з питань мистецтв та мистецької освіти
<b>Вища школа</b>	Вища школа публічного управління	<b>Держатомрегулювання</b>	Державної інспекції ядерного регулювання України	<b>Держмитслужби</b>	Державна митна служба України
<b>ВІЛ/СНІД</b>	Вірус Імунодефіциту Людини/ Синдром Набутого ІмуноДефіциту	<b>Держаудислужба</b>	Державна аудиторська служба України	<b>Держпраці</b>	Державна служба України з питань праці
<b>ВООЗ</b>	Всесвітня організація охорони здоров'я	<b>Держводагентство</b>	Державне агентство водних ресурсів України	<b>Держприкордонслужба</b>	Державна прикордонна служба України
<b>ВПЛ</b>	Вірус папіломи людини	<b>Держгеокадастр</b>	Державна служба України з питань геодезії, картографії та кадастру	<b>Держпродспоживслужба</b>	Державна служба України з питань безпечності харчових продуктів та захисту споживачів
<b>ВПП</b>	Віцепрем'єр-міністр	<b>Держенергоефективності</b>	Державне агентство з енергоефективності та енергозбереження України	<b>Держрибагентство</b>	Державне агентство України з розвитку меліорації, рибного господарства та продовольчих програм

## ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

<b>Держслужба у справах дітей</b>	Державна служба України у справах дітей	<b>ДРТ</b>	Допоміжні репродуктивні технології	<b>МБО</b>	Міжнародна благодійна організація
<b>Держстат</b>	Державна служба статистики України	<b>ДСЯО</b>	Державна служба якості освіти України	<b>МВС</b>	Міністерство внутрішніх справ України
<b>Держфінмоніторинг</b>	Державна служба фінансового моніторингу України	<b>ЄС</b>	Європейський Союз	<b>МЗС</b>	Міністерство закордонних справ України
<b>ДЕСС</b>	Державна служба України з етнополітики та свободи совісті	<b>ЄСПЛ</b>	Європейський суд з прав людини	<b>Мінветеранів</b>	Міністерство у справах ветеранів України
<b>ДІАМ</b>	Державна інспекція архітектури та містобудування	<b>ЗДУ</b>	Закордонна дипломатична установа	<b>Мінекономіки</b>	Міністерство економіки, довкілля та сільського господарства
<b>ДМС</b>	Державна міграційна служба України	<b>ЗЕД</b>	Зовнішньоекономічна діяльність	<b>Мінерго</b>	Міністерство енергетики України
<b>ДНТЦ ЯРБ</b>	Державний науково-технічний центр з ядерної та радіаційної безпеки	<b>ЗУ</b>	Закон України	<b>Мінкульт</b>	Міністерство культури України
<b>ДПС</b>	Державна податкова служби України	<b>КМУ</b>	Кабінет Міністрів України	<b>Мінмолодьспорт</b>	Міністерство молоді та спорту України
<b>ДРС</b>	Державна регуляторна служба України	<b>КСДС</b>	Кількісний та якісний склад державних службовців	<b>Міноборони</b>	Міністерство оборони України

## ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

<b>Мінрозвитку</b>	Міністерство розвитку громад та територій України	<b>Нацсоцслужба</b>	Національна соціальна сервісна служба України	<b>СНПК</b>	Сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом
<b>Мінсоцполітики</b>	Міністерство соціальної політики, сім'ї та єдності України	<b>НГО</b>	Неурядова громадська організація	<b>СОДС</b>	Система органів дипломатичної служби
<b>Мінфін</b>	Міністерство фінансів України	<b>НПА</b>	Нормативно-правові акти	<b>УЖФ</b>	Український Жіночий Фонд
<b>Мінцифри</b>	Міністерство цифрової трансформації України	<b>НСЗУ</b>	Національна служба здоров'я України	<b>УІНП</b>	Український інститут національної пам'яті
<b>Мін'юст</b>	Міністерство юстиції України	<b>ОБСЕ</b>	Організація з безпеки і співробітництва в Європі	<b>УІРО</b>	Український інститут розвитку освіти
<b>МОЗ</b>	Міністерство охорони здоров'я України	<b>ОГС</b>	Організації громадянського суспільства	<b>Укрдержархів</b>	Державна архівна служба України
<b>МОН</b>	Міністерство освіти і науки України	<b>ОДА/ОВА</b>	Обласна державна адміністрація/обласна військова адміністрація	<b>Укртрансбезпека</b>	Державна служба України з безпеки на транспорті
<b>МФО</b>	Міжфракційне об'єднання	<b>ООН</b>	Організація Об'єднаних Націй	<b>ЦОВВ</b>	Центральні органи виконавчої влади
<b>НАДС</b>	Національне агентство України з питань державної служби	<b>ПМСД</b>	Первинна медико-санітарна допомога		
		<b>ПТСР</b>	Посттравматичний стресовий розлад		
<b>НАТО</b>	Організація Північноатлантичного договору	<b>ПФУ</b>	Пенсійний фонд України		

## ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

<b>Acquis</b>	Право Європейського Союзу	<b>ESAW</b>	Статистика ЄС щодо нещасних випадків на роботі	<b>SES</b>	Обстеження структури оплати праці
<b>AES</b>	Участь дорослих у навчанні впродовж життя	<b>EU-SILC</b>	Європейське обстеження доходів та умов життя	<b>RD4U</b>	Міжнародний Реєстр збитків, завданих агресією російської федерації проти України
<b>BMZ</b>	Федеральне міністерство економічного співробітництва та розвитку Німеччини	<b>Global Survivors Fund</b>	Глобальний фонд тих, хто пережили насильство	<b>UN Women</b>	ООН Жінки
<b>CDTO Campus</b>	Освітня програма з підготовки лідерів цифрової трансформації	<b>HETUS</b>	Гармонізовані європейські обстеження використання часу	<b>UNDP</b>	Програма ООН з підтримки розвитку та реформ
<b>CEDAW</b>	Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок	<b>ICAP</b>	Інститут сталого розвитку громадянського суспільства	<b>UNFPA</b>	Фонд ООН у галузі народонаселення
<b>CSW</b>	Комісія ООН зі становища жінок	<b>IFC</b>	Міжнародна фінансова корпорація	<b>UNICAFE</b>	Дитячий фонд ООН (ЮНІСЕФ)
<b>DOE/NNSA</b>	Департамент енергетики США / Національне управління ядерної безпеки	<b>ITF</b>	Міжнародна транспортна федерація	<b>USAID</b>	Агентство США з міжнародного розвитку
<b>EIGE</b>	Інститут гендерної рівності	<b>NEET</b>	Молодь, яка не працює, не навчається і не проходить професійної підготовки	<b>WEPs</b>	Розширення прав і можливостей жінок

# Методологічні засади та подяки

Матеріал підготовлено Апаратом Урядової уповноваженої з питань гендерної політики за підтримки Структури ООН Жінки в Україні та загальним редагуванням Урядової уповноваженої з гендерної політики Катерини Левченко.

З метою збору актуальної інформації щодо стану реалізації державної гендерної політики 23 грудня 2025 року листом № 32213/02-25 Урядовою уповноваженою було надіслано офіційний запит до 62 центральних органів виконавчої влади (ЦОВВ) щодо: стану реалізації державної гендерної політики у 2025 році; основних викликів у процесі її впровадження; пріоритетних завдань та планів на 2026 рік.

У межах підготовки публікації інформацію надали: 54 ЦОВВ, зокрема: 15 міністерств (всі міністерства надали інформацію); 37 інших ЦОВВ, зокрема 2 ЦОВВ надіслали інформацію про відсутність затребуваної інформації. У аналітичному звіті також висвітлена інформація про діяльність у сфері гендерної політики Офісу Віце-прем'єр міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції, Урядової уповноваженої з питань гендерної політики та Апарату Урядової Уповноваженої.

Автори та упорядники висловлюють щирі подяку всім міністерствам та іншим центральним органам виконавчої влади, які своєчасно надали вичерпну інформацію для підготовки цього звіту.

# Контекст

Україна вже п'ятий рік протистоїть повномасштабному вторгненню РФ та тринадцятий рік її збройній агресії, що розпочалася у 2014 році. Війна є продовженням багатовікової боротьби українського народу за державність і свободу.

Повномасштабне вторгнення призвело до безпрецедентних гуманітарних, соціальних та економічних викликів: зросла кількість вразливих груп жінок і чоловіків; мільйони громадян вимушені були покинути свої домівки і виїхати в інші країни, отримавши статус тимчасового перебування, тисячі вбитих та поранених цивільних, включаючи дітей, та військових, зниклих безвісти та полонених; руйнування цивільної інфраструктури; ускладнення доступ до базових потреб — безпеки, чистої питної води, електропостачання та стабільних доходів тощо. Зростають ризики СНПК — сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом, у відповідь на що держава впроваджує комплексні та скоординовані заходи запобігання, реагування та підтримки постраждалих.

Війна загострила наявні прояви гендерної нерівності — посилила безробіття, бідність та економічну нестабільність. Жінки становлять близько 72% отримувачів соціальної допомоги. Жінки і дівчата несуть множинне навантаження — беруть участь у захисті держави, працюють, здійснюють догляд за дітьми, людьми похилого віку та особами з інвалідністю, підтримують родини, які втратили близьких або очікують на повернення з полону.

Для чоловіків серед ключових викликів є мобілізація та безпосередня участь у бойових діях — підвищені ризики поранень, загибелі або полону, значне психологічне навантаження, зокрема ризик ПТСР, труднощі реінтеграції після служби.

Попри війну, забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків залишається пріоритетом державної політики.

Цей буклет присвячений досягненням, викликам і планам у сфері гендерної політики та є свідченням послідовної, системної й відповідальної роботи держави в умовах воєнного часу.

# Кабінет Міністрів України

## I. Вдосконалення законодавства:

- [зміни до Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та розробка Операційного плану з її виконання 2025-2027 рр.](#)
- [Операційний план на 2025-2027 роки Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року](#)
- Розроблено та затверджено [НПД з виконання резолюції РБ ООН 1325 „Жінки, мир, безпека” на період до 2030 року та план заходів з його виконання у 2026-2030 рр.](#)
- Оновлено Методичні рекомендації щодо інтеграції гендерних підходів у підготовку фахівців/фахівчинь сектору безпеки і оборони України
- Розробка змін та Адвокація їх прийняття до ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (підготовлено до розгляду КМУ)
- розробка НПА у зв'язку з прийняттям ЗУ у сфері СНПК: (проект Порядку розгляду питань, пов'язаних з визнанням осіб постраждалими від сексуального насильства, пов'язаного із збройною агресією РФ проти України; проект Положення про Комісію з розгляду питань, пов'язаних з визнанням особи постраждалою від сексуального насильства, пов'язаного із збройною агресією РФ проти України; проект Порядку взаємодії суб'єктів, які здійснюють заходи у сфері правового і соціального захисту осіб, постраждалих від сексуального насильства, пов'язаного із збройною агресією РФ проти України, та надання їм невідкладних проміжних репарацій.
- Адвокація подання на розгляд ВРУ законодавства у сфері імплементації Конвенції Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок та домашньому насильству й боротьбу з цими явищами ([законопроект з питань освіти та підготовки спеціалістів 3.12.2025 року законопроект прийнято за основу](#))

## II. Забезпечено ефективне функціонування консультативно-координаційних органів, інституцій та платформ:

- Комісії з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків
- Міжвідомчої робочої групи з питань протидії сексуальному насильству, пов'язаному зі збройною агресією росії проти України, та надання допомоги постраждалим
- Рамкової програми співробітництва з ООН в межах якої реалізується два проекти ( «Дії ООН проти сексуального насильства під час конфлікту»; «Спільна програма для України з питань СНПК»)
- Альянсу за гендерно-чутливе та інклюзивне відновлення
- Платформи забезпечення гендерного мейнстримінгу та інклюзії у відновленні та Консультативної панелі громадянського суспільства
- Міжнародного альянсу із запобігання сексуальному насильству в конфлікті (PSVI).

## III. Виконано План заходів з реалізації зобов'язань Уряду України в межах ініціативи «Партнерство Біарріц»

Реалізація плану забезпечила системну інтеграцію принципів гендерної рівності в законодавство, державні політики та практики, а також сприяла посиленню міжвідомчої координації та наближенню України до міжнародних стандартів і зобов'язань у сфері рівних прав і можливостей.

## Досягнення Апарату Урядової уповноваженої з питань гендерної політики спільно з **Офісом Віцепрем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції**

- Функціонують Центри допомоги врятованим (створені за підтримки партнерів з ЮНФПА), як відповідь держави на виклики, спричинені повномасштабною війною. Це безпечні простори комплексної підтримки для людей, які постраждали від війни, насильства, окупації чи вимушеного переміщення. Вони стали точками опори для тисяч українців, які опинилися у кризі та потребують фахової, чутливої та своєчасної допомоги. Загалом із моменту створення мережі у червні 2022 року і до 31 грудня 2025 року підтримку отримали понад **63 000 осіб**, з яких 79% — жінки та 21% — чоловіки. Ці цифри свідчать не лише про масштаб потреби, а й про високий рівень довіри до сервісу.
- **Сьогодні Центри функціонують у 13 містах України** — у Запоріжжі, Львові, Дніпрі, Києві, Бородянці, Чернівцях, Мукачеві, Кропивницькому, Одесі, Полтаві, Харкові та Сумах. Окрім стаціонарних локацій, у Київській, Чернігівській, Сумській, Харківській та Херсонській областях працюють мобільні Центри
- **Діє Платформа допомоги врятованим** — урядова ініціатива, створена на початку повномасштабного вторгнення для забезпечення українців доступною, перевіреною та зрозумілою інформацією. Це онлайн-ресурс, який об'єднує державні програми та ініціативи, реалізовані у партнерстві з громадськими й міжнародними організаціями й дозволяє отримати швидкий доступ до контактів сервісів підтримки, освітніх та економічних можливостей, рекомендацій щодо допомоги. За понад три роки роботи **близько 300 тисяч людей в Україні та за кордоном отримали необхідну інформацію через цей ресурс.**
- Розроблено **Дорожню карту подальших кроків впровадження гендерного мейнстримінгу та інклюзії у відновленні на 2025-2026 рр.**

# Публікації підготовлені Офісом Віцепрем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції та Апаратом Урядової уповноваженої з питань гендерної політики

- [Індекс гендерної рівності](#)
- [Навчальні матеріали та онлайн-курси з питань забезпечення гендерної рівності](#)
- [Гендерна політика в нормативно-правових документах. Частина 2](#)
- [Глосарій з гендерно чутливого відновлення](#)
- [Аналітичний бриф “Участь жінок у процесі досягнення сталого та справедливого миру: виклики та рекомендації”](#)
- [Книга “СНПК: воєнний злочин без терміну давності”](#)
- [Аналітичний звіт щодо торгівлі людьми з метою сексуальної експлуатації в Україні](#)
- [Гендерна політика у нормативно-правових документах. Частина 2.](#)
- [Підхід, орієнтований на постраждалих. Кращі практики членів міжнародного альянсу по запобіганню сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом](#)
- [Практичний посібник з проведення аудиту безпеки територій, укриттів, транспорту та реагування на безпекові виклики з урахуванням потреб різних груп жінок і чоловіків](#)
- [Упровадження гендерних підходів у систему підготовки фахівців/фахівчинь сектору безпеки і оборони України: навчально-методичний посібник](#)
- [Дослідження гендерного виміру у діяльності переговорних груп щодо євроінтеграції України](#)
- [Gender Equality Index in Ukraine](#)
- [Analytical Brief “Women’s Participation in the Process of Achieving a Sustainable and Just Peace: Challenges and Recommendations”](#)
- [Practical guide to safety audits for territories, shelters, transport and response to safety challenges in accordance with the needs claimed by various groups of women and men](#)
- [Analytical report trafficking in persons for the purpose of sexual exploitation in Ukraine](#)
- [Survivor-Centred Approach. Best practices from Members of the International Alliance on Preventing Sexual Violence in Conflict.](#)

# Український інститут національної пам'яті. Досягнення

## Інституційні та управлінські досягнення

### **1. Інтеграція гендерного підходу в управлінські та кадрові процеси Інституту**

У 2025 році УІНП продовжив системну інтеграцію принципів гендерної рівності у внутрішні управлінські та кадрові процеси.

Гендерний підхід враховується під час: планування заходів, формування робочих груп, організації професійного навчання та внутрішніх комунікацій.

Забезпечується рівний доступ жінок і чоловіків до участі в проєктах, експертних групах та публічних заходах Інституту.

### **2. Забезпечення гендерного балансу та рівних можливостей у трудових відносинах**

У структурі Інституту дотримується принцип недискримінації за ознакою статі під час добору, проходження служби та професійного розвитку.

Забезпечується поєднання професійної діяльності з сімейними обов'язками шляхом застосування гнучких форм організації роботи відповідно до законодавства.

У 2025 році Інститут підтримував політику рівного ставлення до працівників незалежно від статі, віку, сімейного стану чи життєвих обставин.

# УІНП. Досягнення

## 3. Гендерно чутливий підхід у реалізації політики національної пам'яті

У діяльності з популяризації історії України та вшанування пам'яті борців за незалежність України Інститут послідовно враховує внесок жінок і чоловіків у національно-визвольні процеси.

У 2025 році в інформаційних, просвітницьких та виставкових матеріалах:

- висвітлювалися історії жінок як активних суб'єктів історичних подій,
- забезпечувався збалансований підхід до представлення жіночого і чоловічого досвіду.

## 4. Підвищення обізнаності та формування культури рівності

Інститут сприяв формуванню внутрішньої культури поваги до принципів рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Працівники Інституту залучалися до обговорення тем гендерної рівності, недискримінації та інклюзивності.

Гендерна тематика враховувалася під час підготовки публічних матеріалів, комунікаційних кампаній та заходів Інституту

# УІНП. Виклики

## Організаційні та контекстні виклики

### 1. Вплив воєнного стану на реалізацію державної гендерної політики

Реалізація заходів у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків відбувається в умовах воєнного стану, що об'єктивно впливає на пріоритети діяльності Інституту.

Частина ресурсів спрямовується на виконання першочергових завдань, пов'язаних із безпековою ситуацією, збереженням інституційної спроможності та підтримкою персоналу.

В умовах війни загострюються питання: психоемоційного навантаження, поєднання професійних і сімейних обов'язків, адаптації працівників до змінних умов роботи.

### 2. Обмеженість ресурсів для системної реалізації гендерно орієнтованих заходів

Обмежене фінансування та кадрові ресурси ускладнюють масштабування спеціалізованих гендерно орієнтованих ініціатив.

Гендерна тематика часто інтегрується в ширші управлінські та просвітницькі процеси, що потребує додаткової організаційної підтримки та міжвідомчої координації

# УІНП. Виклики

## Змістовні та інституційні виклики

### 3. Необхідність подальшої систематизації гендерного підходу

Потребує подальшого розвитку: системний моніторинг гендерного балансу, аналітика впливу управлінських рішень на жінок і чоловіків, формалізація внутрішніх процедур з урахуванням гендерної рівності.

Важливим викликом залишається перехід від окремих практик до цілісного, довгострокового підходу.

### 4. Поєднання гендерної політики з іншими наскрізними пріоритетами

Реалізація гендерної політики відбувається у взаємозв'язку з іншими ключовими напрямками:

- ветеранською політикою
- безбар'єрністю
- підтримкою психоемоційної стійкості персоналу.

Викликом є забезпечення узгодженості цих підходів без фрагментації зусиль та перевантаження працівників додатковими ініціативами

# УІНП. Плани

## Стратегічні пріоритети та інституційний розвиток

### 1. Інтеграція гендерної рівності у кадрову та управлінську політику Інституту

Актуалізація підходів до управління персоналом з урахуванням принципів:

- рівних прав і можливостей жінок і чоловіків
- безбар'єрності
- ветеранської політики.

Вбудовування гендерного підходу в ключові HR-процеси: онбординг новопризначених працівників; розвиток і навчання персоналу; оцінювання службової діяльності.

**Забезпечення гендерної чутливості управлінських рішень на рівні керівного складу.**

### 2. Посилення аналітичної та моніторингової складової Розвиток системи збору та аналізу даних з урахуванням гендерного виміру:

- залученість жінок і чоловіків до проєктної діяльності, зокрема у керівних, експертних та публічних ролях;
- залучення до управлінських та експертних ролей;
- умови професійного розвитку.

Формування культури прийняття управлінських рішень на основі даних (data-driven approach - перехід від інтуїтивних і фрагментарних рішень до системного управління, заснованого на аналізі даних, у тому числі з урахуванням гендерного виміру).

# УІНП. Плани

## Практичні кроки та міжсекторальна взаємодія

### 3. Розвиток безпечного та інклюзивного робочого середовища

Реалізація заходів, спрямованих на: підтримку психоемоційної стійкості працівників, запобігання професійному вигоранню, формування культури взаємної поваги та недискримінації.

Урахування специфічних потреб різних груп працівників, зокрема: жінок, ветеранів і ветеранок, осіб з інвалідністю.

### 4. Посилення міжвідомчої та публічної взаємодії

Участь у міжвідомчих заходах та обміні практиками з питань реалізації державної гендерної політики.

Інтеграція гендерної тематики в інформаційні та просвітницькі проекти Інституту у сфері національної пам'яті.

Підтримка діалогу з експертним середовищем та громадянським суспільством щодо сучасних підходів до гендерної рівності в публічному управлінні.

# Державна інспекція ядерного регулювання України. Досягнення

Керівництво Державної інспекції ядерного регулювання України далі – Держатомрегулювання та Державного підприємства “Державний науково-технічний центр з ядерної та радіаційної безпеки” (далі-ДНТЦ ЯРБ) приділяє увагу питанням рівності прав і можливостей для працівників підприємства незалежно від статі, віку, національності, релігійних та політичних поглядів, сексуальної орієнтації тощо.

- У 2021 році в Держатомрегулюванні та ДНТЦ ЯРБ проведено гендерні аудити з метою забезпечення рівних прав і можливостей, впровадження гендерного підходу. Гендерні аудити показали високий рівень забезпечення рівних прав і можливостей для працівників Держатомрегулювання та ДНТЦ ЯРБ незалежно від статі, а також виявили можливі потенціали для покращення.
- У ДНТЦ ЯРБ за результатами гендерного аудиту розроблений «План гендерної рівності Державного підприємства «Державний науково-технічний центр з ядерної та радіаційної безпеки» на 2022-2025 роки» (далі – План 2022-2025), в який увійшли заходи для розвитку гендерної складової в ДНТЦ ЯРБ. Загалом до виконання впродовж 2022-2025 років було заплановано 33 заходи Плану 2022-2025. Всі заходи успішно завершені – виконано 33 заходи (100% від запланованих).
- Імплементация Плану 2022-2025 у 2025 році сприяла покращенню у сприйнятті питання гендерної рівності в ДНТЦ ЯРБ, розуміння та підтримки основних принципів рівності, подолання усталених стереотипів щодо гендерних ролей, а також укорінення у суспільстві стандартів рівності прав жінок і чоловіків.

## Держатомрегулювання. Досягнення

✓ Аналіз реалізації заходів, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у ДНТЦ ЯРБ:

Напрямок	Статус виконання (2022-2025)	Коментар
1. Гендерний баланс у керівництві та прийнятті рішень	Виконано	Призначено уповноваженого з гендерних питань, проводився аналіз представництва
2. Гендерні упередження та стереотипи	Виконано	Проводились інформаційні та навчальні заходи для подолання стереотипів
3. Стать при наборі, утриманні та кар'єрне зростання	Виконано	Впроваджено політики та процедури, що забезпечують рівність можливостей при наймі та кар'єрному зростанні
4. Інтеграція гендерного виміру в науковий та навчальний контент	Виконано	Інтегровано гендерну складову у звіти
5. Баланс «робота – особисте життя» та організаційна культура	Виконано	Реалізовано заходи з підвищення гнучкості організації праці
6. Гендерне насильство, включно з сексуальними домаганнями	Виконано	Забезпечено розроблення політик та проведення тренінгів
7. Інформування та залученість	Виконано	Забезпечено обізнаність працівників та публічний доступ до звітів

✓ Всі напрями досягли 100% виконання, що дає змогу зосередити зусилля 2026-2030 років на безперервному моніторингу та підтримці досягнутого рівня, забезпеченні сталості досягнутого за вищезазначеними напрямками.

# Держатомрегулювання. Досягнення

- Для оцінки стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків й виявлення існуючих проблем щороку в Держатомрегулювання забезпечується проведення анонімного добровільного опитування з гендерних питань працівників Держатомрегулювання. Впродовж серпня 2025 року в рамках діяльності Робочої групи з огляду витрат у сфері безпеки використання ядерної енергії, було проведено чергове опитування, у якому взяло участь 60 відсотків працівників Держатомрегулювання.
- Базовими питаннями для проведення опитування слугують питання додатку 3 Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями «Орієнтовний перелік для опитування працівників під час проведення гендерного аудиту» (затверджених [наказом від 09 серпня 2021 № 448 Міністерства соціальної політики України](#)).
- За результатами статистичного опрацювання анкетування визначаються сфери, що потребують уваги та удосконалення гендерного підходу. Результати спрямовані на аналіз врахування принципів забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок у кадровій політиці та діяльності Держатомрегулювання (в тому числі через можливе включення гендерної складової до стратегічних, програмних, проєктних, фінансових документів, планів та документів поточної діяльності).
- У січні 2025 року забезпечено участь фахівців Держатомрегулювання та ДНТЦ ЯРБ у другому семінарі «Крок вперед! Жіночий семінар з кіберзахисту», на запрошення Міністерства енергетики США/Національної адміністрації з ядерної безпеки (DOE/NNSA).

## Держатомрегулювання. Виклики

За результатами оцінки стану застосування комплексного гендерного підходу в діяльності підприємства встановлено, що станом на 31.12.2025 загальна кількість працівників на підприємстві 263 особи.

Розподіл працівників за статтю:

- чоловіки – 136 (52%);
- жінки – 127 (48%).

Розподіл працівників за посадами:

- керівники за статтю:
  - чоловіки – 59 (64%);
  - жінки – 33 (36%).
- інші працівники за статтю:
  - чоловіки – 77 (45%);
  - жінки – 94 (55%).

## Держатомрегулювання. Плани

✓ У 2025 році, на основі проведеної самооцінки гендерної рівності на підприємстві, за результатами якої зроблено висновок, що ДНТЦ ЯРБ успішно реалізував всі з запланованих заходів, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, розроблено «План гендерної рівності Державного підприємства «Державний науково-технічний центр з ядерної та радіаційної безпеки» на 2026-2030 роки», затверджений 31.12.2025 (далі – План 2026-2030), що охоплює 6 ключових напрямів розвитку гендерної складової в ДНТЦ ЯРБ:

1. Гендерний баланс у лідерстві та прийнятті рішень.
2. Гендерні упередження та стереотипи.
3. Стать при наборі, утриманні та кар'єрне зростання.
4. Баланс «робота – особисте життя» та організаційна культура.
5. Гендерне насильство, включно з сексуальними домаганнями.
6. Інформування та залученість.

✓ Заходи за кожним напрямом необхідно виконати для безперервного моніторингу та підтримки досягнутого рівня забезпечення гендерної рівності, рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в ДНТЦ ЯРБ. Такі заходи визначені в Плані 2026-2030 та містять строк впровадження, відповідальних за впровадження й очікуваний результат.

## Держатомрегулювання. Плани

- ✓ Під час імплементації Плану 2026-2030 будуть залучені такі ресурси:
  - людські ресурси: не тільки залучення групи людей, які беруть участь в гендерних аудитах, виконанні заходів, передбачених Планом 2026-2030, їх моніторингу, а й залученості всіх працівників підприємства до навчань;
  - фінансові ресурси. Ряд напрямів, передбачених Планом 2026-2030, можливо реалізувати тільки із залученням додаткових фінансових ресурсів (наприклад, навчання в сторонніх організаціях);
  - інфраструктура. Ряд напрямів, передбачених Планом 2026-2030, має бути реалізований з використанням програмних засобів, додатків, веб-сайту підприємства, забезпеченням інформаційної безпеки тощо;
  - знання. Досвід та знання, набуті під час виконання Плану 2022-2025, є вкрай важливими. Проте імплементація та виконання заходів Плану 2026-2030 надасть більші можливості для отримання нових знань та їх передачі більшій кількості працівників підприємства. Це дозволить працівникам краще зрозуміти їх права і можливості, підвищити їх залученість і зацікавленість в наданні пропозицій щодо змін і покращень як гендерної складової в ДНТЦ ЯРБ, так і діяльності підприємства загалом.
- ✓ Забезпечення ресурсами здійснюється щорічно на плановий період відповідно до запланованих заходів.
- ✓ У 2026 році Планом передбачено виконання 13 заходів в межах вищенаведених 6 ключових напрямів розвитку гендерної складової в ДНТЦ ЯРБ. Запланована участь фахівців Держатомрегулювання та ДНТЦ ЯРБ у третьому семінарі «Крок вперед! Жіночий семінар з кіберзахисту», на запрошення Міністерства енергетики США/Національної адміністрації з ядерної безпеки (DOE/NNSA).

## Бюро економічної безпеки України. Досягнення та виклики

- ✓ У 2025 році Бюро економічної безпеки України здійснило комплексні кроки з упровадження гендерної політики, включно з проведенням гендерного аудиту, розробкою та затвердженням Дорожньої карти БЕБ на 2026-2028 рр., підготовкою внутрішніх політик щодо запобігання дискримінації, сексизму та сексуальних домагань, а також розвитком комунікації та системи збору гендерних даних.
- ✓ Викликом є потреба у вдосконаленні та актуалізації внутрішніх нормативних документів БЕБ з урахуванням принципів гендерної рівності та недискримінації.

## БЕБ. Плани

- ✓ Реалізація Дорожньої карти БЕБ на 2026-2028 роки.
- ✓ Запровадження регулярних зустрічей координатора з гендерних питань з працівниками БЕБ.
- ✓ Внесення змін до внутрішніх нормативних документів відповідно до гендерних стандартів.
- ✓ Розвиток системи збору та аналізу гендерно чутливих показників.
- ✓ Проведення навчань з гендерних компетенцій та протидії сексуальним домаганням.
- ✓ Посилення інформаційної та комунікаційної роботи щодо гендерної політики.

# Державна служба України з питань геодезії, картографії та кадастру. Досягнення

- ✓ Утворено робочу групу для проведення гендерного аудиту в апараті Держгеокадастру.
- ✓ Затверджено план-графік проведення гендерного аудиту в апараті Держгеокадастру.
- ✓ Представниці Держгеокадастру стали учасницями щорічного Рішельє-форуму публічної служби «Права людини в Україні: оптика змін».
- ✓ Працівники Держгеокадастру пройшли навчання за короткостроковими курсами з питань рівних прав і можливостей жінок та чоловіків.

## Держгеокадастр. Виклики

- Збереження усталених гендерних стереотипів щодо соціальних ролей жінок і чоловіків, що призводить до відсутності сталої практики проведення аналізу потреб різних цільових груп.
- Низький рівень розуміння проблематики гендерної рівності в суспільстві загалом і державними службовцями.
- Низький рівень інституційної спроможності органів державної влади щодо реалізації принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.
- Відсутність достатнього рівня фінансових ресурсів для розробки друкованих матеріалів, проведення тренінгів та заходів для обізнаності працівників Держгеокадастру про рівні права і можливості жінок і чоловіків.
- Недостатність кадрового забезпечення в структурі апарату Держгеокадастру, відповідальних за гендерну політику.

## Держгеокадастр. Плани

- Моніторинг нормативно-правових актів, державних програм, програм зайнятості населення щодо наявності в них положень, спрямованих на зменшення гендерної нерівності, врахування потреб різних груп жінок і чоловіків та виконання міжнародних зобов'язань України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.
- Проведення гендерного аудиту в апараті Держгеокадастру.
- Проведення аналізу наявних освітніх курсів/програм з питань гендерної рівності для державних службовців у межах проектів і програм міжнародної технічної допомоги, та визначення потреби у нових освітніх програмах.
- Створення механізму реагування на насильство за ознакою статі в апараті Держгеокадастру у разі його виявлення.
- Розміщення на офіційному веб-сайті Держгеокадастру інформації щодо прав, якими можуть скористатися вразливі групи жінок і чоловіків, та механізмів їх реалізації;
- Забезпечення проведення навчань державних службовців з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- Забезпечення діяльності інституційного механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

# Національне агентство України з питань державної служби. Досягнення

## 1. Професійний розвиток публічних службовців з питань гендерної рівності

Національним агентством України з питань державної служби (далі – НАДС), у рамках координації навчально-методичного забезпечення професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, у 2025 році погоджено **46 програм підвищення кваліфікації**, зокрема:

- 22 короткострокові програми з питань державної гендерної політики;
- 19 загальних програм з питань порядку денного «Жінки, мир, безпека», розвитку лідерського потенціалу, навичок ведення переговорів, медіації;
- 2 програми з питань документування та оцінювання шкоди, завданої постраждалим у зв'язку з конфліктом, з урахуванням гендерного підходу;
- 3 програми з питань запобігання та протидії сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом.

У Вищій школі публічного управління (далі – Вища школа) та регіональних центрах підвищення кваліфікації **пройшли навчання 45 917 публічних службовців**, з них:

- 12 582 особи – з питань державної гендерної політики;
- 8 788 осіб – з гендерних питань, зокрема з питань запобігання випадкам дискримінації за ознакою статі та реагування на них;
- 18 927 осіб – з питань порядку денного «Жінки, мир, безпека», розвитку лідерського потенціалу, навичок ведення переговорів, медіації;
- 1 997 осіб – з питань документування та оцінювання шкоди, завданої постраждалим у зв'язку з конфліктом, з урахуванням гендерного підходу;
- 3 623 особи – які залучені або можуть бути залучені до запобігання та протидії насильству за ознакою статі та сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом (відповідно до стандартів ООН і НАТО).

# НАДС. Досягнення

## 2. Облік даних щодо державних службовців з урахуванням гендерної складової

- НАДС забезпечило системний облік кількісного та якісного складу державних службовців (далі – КСДС) державних органів, їх апаратів (секретаріатів), інших органів, на яких поширюється дія [ЗУ «Про державну службу»](#), в тому числі і за гендерною складовою.
- Гендерно дезагреговані дані КСДС є інструментом ухвалення управлінських рішень.
- Статистичні дані КСДС розміщені на офіційному веб-сайті НАДС за посиланням: <http://surl.li/blfbs>

## 3. Участь НАДС у досягненні Цілі сталого розвитку 5 «Гендерна рівність»

- Відповідно до [розпорядження КМУ від 29 листопада 2024 року № 1190-р](#) НАДС визначено співвиконавцем досягнення Цілі 5 «Гендерна рівність», зокрема завдання 5 «Забезпечення рівних можливостей представництва жінок і чоловіків на вищих рівнях прийняття рішень у політичному та суспільному житті». Індикатором виконання є співвідношення жінок та чоловіків на посадах державної служби категорії «А».
- Станом на 30 вересня 2025 року частка жінок на цих посадах в Україні становить **24,89 %** (57 жінок із 229 осіб).

## НАДС. Досягнення

- **4. Національний Тренінговий центр з питань попередження та протидії гендерно зумовленому насильству**

Центр функціонує на базі Вищої школи як освітній простір для професійного розвитку і підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, представників громадських організацій, державних та муніципальних установ та організацій, навчальних закладів, інших фахівців з питань попередження та протидії гендерно зумовленому насильству.

Упродовж 2025 року у рамках діяльності центру:

- розроблено **12 програм підвищення кваліфікації** з питань ГЗН та СНПК (у тому числі **6 програм для тренерів**);
- проведено **41 захід**;
- охоплено навчанням **2 809 учасників**;
- підготовлено **160 тренерів** з питань ГЗН та СНПК;
- розроблено **онлайн-курс** «Запобігання та протидія гендерно зумовленому, зокрема домашньому, насильству»;
- підготовлено навчально-практичний **посібник** для тренерів.

# НАДС. Виклики та плани

Необхідність формування єдиних підходів до запобігання та протидії гендерно зумовленому насильству та реагування на сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом та надання допомоги постраждалим;

Посилення міжвідомчої взаємодії усіх суб'єктів, які задіяні в системі запобігання та протидії насильству за ознакою статі на національному і регіональному рівнях;

Нерівномірне представництво жінок на керівних посадах державної служби та потреба у розвитку жіночого лідерства в умовах воєнного стану й відновлення;

Зростання попиту на практикоорієнтовані навчання з питань гендерної рівності та необхідність забезпечення сталого підвищення кваліфікації, зокрема з урахуванням безпекових викликів.

## Основні напрями діяльності:

- подальший розвиток системи професійного навчання публічних службовців та масштабування успішних гендерно орієнтованих освітніх практик у контексті відновлення та євроінтеграції України;
- підтримка жіночого лідерства та збільшення представництва жінок на керівних посадах у державних органах;
- забезпечення функціонування Національного тренінгового центру з питань попередження та протидії гендерно зумовленому насильству як платформи міжвідомчої взаємодії та системної професіоналізації суб'єктів у сфері протидії гендерно зумовленому насильству.

# Державна служба України з етнополітики та свободи совісті.

## Досягнення

- У 2025 році в межах виконання Плану заходів на 2024-2025 роки щодо реалізації Стратегії сприяння реалізації прав і можливостей осіб, які належать до ромської національної меншини, в українському суспільстві на період до 2030 року та операційного плану заходів з реалізації Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2030 року проведено два моніторингові візити до ромських громад: Березівська сільська територіальна громада Житомирського району Житомирської області та Переяславська міська територіальна громада Бориспільського району Київської області.

У межах цих візитів обговорено питання рівного доступу ромських дітей, зокрема дівчат, до освіти та соціальних послуг, профілактики дискримінації й формування толерантного середовища та посилено роботу з підвищення обізнаності щодо важливості продовження освіти дівчатами ромської національної меншини та подолання гендерних стереотипів. За результатами обговорень із представниками освітніх закладів, органів місцевої влади та ромських громад виявлено ключові бар'єри у сфері освіти, зокрема припинення навчання дівчатами після завершення 9 класу, у тому числі тими, які демонструють належні навчальні результати, що пов'язано з практиками ранніх шлюбів і раннього материнства.

- Державна служба України з етнополітики та свободи совісті (ДЕСС) у партнерстві з UN Women та ромськими жіночими громадськими організаціями, зокрема ГО «Голос Ромні», за підтримки урядів Швеції та Данії долучилася до проведення серії регіональних консультацій, спрямованих на аналізування місцевого досвіду, реальних потреб та викликів, та на напрацювання рекомендацій до регіональних планів заходів на 2026–2028 роки. Зокрема, Києві відбувся Тематичний діалог за участі ромських ОГС та агенцій ООН, присвячений оцінці виконання попередніх рекомендацій у сфері гендерної рівності та протидії насильству за ознакою статі.

У межах заходу проаналізовано вплив безпекової ситуації, скорочення фінансування та глобального відкату гендерної рівності на становище ромських жінок і дівчат. Обговорено доступ до захисних і соціальних послуг, участь жінок у гуманітарному реагуванні та відновленні, а також роль ромських лідерок. За результатами діалогу напрацьовано оновлені рекомендації щодо поглиблення співпраці з агенціями ООН, підтримки ромських жінок-лідерок і посилення гендерно чутливих підходів у роботі ромських ОГС.

## ДЕСС. Досягнення

- У грудні 2025 року в Одесі відбувся регіональний діалог з напрацювання рекомендацій до Регіонального плану виконання Ромської стратегії Одеської області на 2026–2028 роки з акцентом на потреби ромських жінок і дівчат в умовах війни. У консультації взяли участь представники та представниці обласної й міської влади, соціальних служб, правоохоронних органів, а також ромські лідерки й лідери. Протягом трьох днів обговорювалися питання доступу ромських жінок до соціального захисту, освіти, медицини, правової допомоги, працевлаштування та безпеки в умовах обстрілів, руйнування інфраструктури й економічної нестабільності. За результатами діалогу напрацьовано рекомендації, спрямовані на інтеграцію гендерно чутливих підходів у регіональні заходи Ромської стратегії з урахуванням воєнних ризиків та місцевого контексту.
- У грудні 2025 року в Закарпатській області проведено регіональну консультацію з напрацювання гендерно чутливих рекомендацій до регіонального плану реалізації Ромської стратегії за участі ромських ОГС, органів влади та UN Women, з фокусом на потреби ромських жінок і дівчат та посилення спроможності громадських організацій.
- В межах виконання завдання щодо забезпечення навчань з питань рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії дискримінації, насильству за ознакою статі та сексуальним домаганням, працівники ДЕСС взяли участь у професійному навчанні для публічних службовців, присвяченому гендерному мейнстримінгу та проведенню гендерного аудиту в органах виконавчої влади й місцевого самоврядування. Крім того, працівниця ДЕСС у 2025 році виступила спікеркою на форумі з протидії расизму та дискримінації, взявши участь у панельній дискусії з гендерних питань, що сприяло підвищенню обізнаності щодо гендерної рівності та подолання множинної дискримінації.
- Також у 2025 році працівники ДЕСС з різних структурних підрозділів пройшли тренінг «Виявлення і реагування на випадки сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом, та надання допомоги постраждалим», спрямований на підвищення професійної спроможності у сфері захисту прав постраждалих осіб.
- Забезпечено системне проведення гендерно-правової експертизи проєктів нормативно-правових актів, у межах якої проведено 10 гендерно-правових експертиз проєктів наказів.
- Проведено аналіз персонального складу п'яти консультативно-дорадчих та експертних органів при Державній службі України з етнополітики та свободи совісті (громадська рада, дві експертні ради, консультативна рада з питань корінних народів, рада громадських об'єднань національних меншин). Загальна чисельність членів становить 85 осіб, з яких 25 - жінки (29,4 %) та 60 - чоловіки (70,6 %).

## ДЕСС. Виклики

- ❑ Одним із ключових викликів у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у 2025 році залишається обмежений доступ дівчат із ромських громад до повної загальної середньої освіти. Поширені гендерні стереотипи, а також практика ранніх шлюбів і раннього материнства призводять до припинення навчання після завершення 9 класу, у тому числі серед дівчат з високими навчальними досягненнями, що суттєво обмежує їхні можливості для подальшої освіти та професійної реалізації. Водночас ширшим системним викликом залишається множинна дискримінація, з якою стикаються ромські жінки і дівчата за ознакою статі, етнічного походження та соціально-економічного статусу. В умовах повномасштабної війни ці прояви посилюються через обмежений доступ до соціальних, захисних і правових послуг, втрату джерел доходу, вимушене переміщення та руйнування інфраструктури, що поглиблює їхню соціальну вразливість.
- ❑ Додатковими викликами стали наслідки воєнного стану, зокрема безпекові обмеження, переміщення населення та нерівний доступ до освітніх і соціальних послуг у регіонах, що вплинуло на залучення цільових груп та сталість реалізації заходів. Воєнні ризики, економічна нестабільність і глобальні тенденції відкату гендерної рівності ускладнюють сталість програм підтримки жінок, зокрема на регіональному рівні, та обмежують можливості впровадження комплексних гендерно чутливих заходів.
- ❑ Зберігається потреба у посиленні інституційної спроможності органів влади та громадських організацій щодо впровадження гендерного мейнстримінгу. Хоча у 2025 році здійснювалися навчання та гендерно-правова експертиза нормативно-правових актів, питання системного застосування гендерно чутливих підходів у політиках і програмах потребує подальшого розвитку. Недостатнім залишається рівень представництва жінок у консультативно-дорадчих та експертних органах, що обмежує їхній вплив на формування та реалізацію державної політики.

## ДЕСС. Плани

- У 2026 році діяльність у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків буде зосереджена на подальшій реалізації Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2030 року, а також на виконанні регіональних планів заходів з реалізації Стратегії сприяння реалізації прав і можливостей осіб, які належать до ромської національної меншини, в українському суспільстві на період до 2030 року, з урахуванням воєнних викликів та місцевого контексту.
- Пріоритетним напрямом залишатиметься забезпечення рівного доступу дівчат до освіти, зокрема серед ромської національної меншини. Планується продовження моніторингових візитів до територіальних громад, посилення інформаційно-просвітницької роботи щодо важливості продовження навчання після 9 класу, а також взаємодія з органами місцевого самоврядування, закладами освіти та ромськими громадами з метою подолання гендерних стереотипів і практик ранніх шлюбів.
- У 2026 році передбачається подальше посилення гендерно чутливих підходів у регіональних політиках і програмах, зокрема шляхом впровадження рекомендацій, напрацьованих у межах регіональних і тематичних діалогів у 2025 році. Особлива увага приділятиметься інтеграції потреб ромських жінок і дівчат у регіональні плани заходів на 2026–2028 роки.
- Заплановано продовження міжсекторальної співпраці з міжнародними партнерами, агенціями ООН та громадськими організаціями, зокрема ромськими жіночими ОГС, з метою посилення участі жінок у процесах гуманітарного реагування, відновлення та прийняття рішень на національному й регіональному рівнях.
- Окремим напрямом роботи у 2026 році стане підвищення інституційної спроможності органів влади та громадських організацій у сфері гендерного мейнстрімінгу, запобігання дискримінації та насильству за ознакою статі. Планується продовження навчань для працівників ДЕСС, проведення гендерно-правової експертизи проєктів нормативно-правових актів, а також поширення практик гендерного аудиту.
- Також у фокусі залишатиметься протидія насильству за ознакою статі та сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом, зокрема шляхом розвитку механізмів раннього виявлення, перенаправлення постраждалих осіб до відповідних служб та підвищення професійної спроможності фахівців.
- З метою посилення гендерного балансу у процесах ухвалення рішень у 2026 році планується при доборі до рад врахування принципів рівного представництва жінок і чоловіків у консультативно-дорадчих та експертних органах, а також підтримка лідерського потенціалу жінок, зокрема представниць національних меншин (спільнот) та корінних народів України.

# Державне агентство з енергоефективності та енергозбереження України.

## Досягнення

- Під час розроблення нормативно-правових актів, державних програм у Держенергоефективності не допускається включення у проекти актів положень, спрямованих на зменшення гендерної нерівності, при цьому враховуються потреби різних груп жінок і чоловіків та виконуються міжнародні зобов'язання України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.
- Під час розробки стратегічних, програмних, проектних, фінансових документів, планів та документів поточної діяльності Держенергоефективності дотримується положень наказу [Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 № 86 «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів»](#), зареєстрованого у Міністерстві юстиції 27.02.2020 за № [211/34494](#).
- Запроваджено внутрішні механізми попередження та реагування на випадки дискримінації та насильства за ознакою статі, зокрема сексуальних домагань на робочому місці. Не допускаються випадки дискримінації за ознаками статі та іншими ознаками у сфері оплати праці, охорони праці, соціального захисту.
- Під час комплектування кадрами і просування працівників по службі (при рівних професійних компетенціях претендентів) дотримується принцип надання переваги особам тієї статі, щодо якої існує дисбаланс (це не вимагає прийняття на роботу, просування по службі, підтримки зайнятості або навчання особи, яка є некомпетентною, не здатною чи не спроможною виконувати основні функції на посаді або пройти відповідне навчання, - якщо в таких випадках не йдеться про осіб з інвалідністю).

## Держенергоефективності. Досягнення

- З метою забезпечення фактичної рівності жінок та чоловіків щодо роботи на керівних посадах дотримується принцип гендерного паритету в представництві. В умовах воєнного стану в апараті Держенергоефективності працює 36% чоловіків та 64% жінок, з них категорії “Б” становить - 8 чоловіків та 16 жінок, категорія “А” - 2 чоловіка та 2 жінки.
- Всі працівники Держенергоефективності мають рівні права на всі види відпусток (щорічні, соціальні у т.ч.: для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- У 2025 році представники Держенергоефективності активно долучалися до заходів, присвячених питанням гендерної рівності, зокрема ролі жінок у процесах зеленого та енергетичного відновлення країни: Голова Держенергоефективності взяла участь у відкритому діалозі в контексті зеленого відновлення України. Ключовою темою заходу стала **роль жінок в енергетичному відновленні України**, їхній внесок у формування стійкої та інклюзивної енергетичної політики.
- Заступник Голови Держенергоефективності долучився до заходу **«Підготовка фахівців нового покоління – інвестиція в енергонезалежне майбутнє країни»**, у межах якого було обговорено гендерні аспекти реалізації нових освітніх проєктів у сфері енергоефективності та відновлюваної енергетики.
- Перший заступник Голови Держенергоефективності взяла участь у **першому форумі зацікавлених сторін Платформи дій зеленого відновлення України**. Основна увага заходу була зосереджена на темі **жінок в енергетиці** та їх ролі у післявоєнному відновленні країни. Також, **заступниця Голови** долучилася до **6-ї щорічної конференції «Енергетика без гендеру: від викликів до лідерства»**, де обговорювалися питання подолання гендерних бар'єрів, розвитку жіночого лідерства та забезпечення рівних можливостей в енергетичному секторі

# Держенергоефективності

## Виклики

- ❑ Руйнівний вплив повномасштабного вторгнення російської федерації в Україну
- ❑ Укорінені стереотипи щодо традиційних гендерних ролей в суспільстві;
- ❑ Недостатній рівень формування гендерно чутливої культури спілкування;
- ❑ Зменшення гендерного розриву в чисельності між чоловіками та жінками.
- ❑ Необхідність забезпечення балансу між виконанням посадових обов'язків та домашніми справами

## Плани

- Призначення радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на громадських засадах у Держенергоефективності
- Зробити огляд стратегічних документів та НПА України, які містять інформацію про гендерну рівність, та визначити гендерні пріоритети Держенергоефективності відповідно до стратегічних документів та нормативно-правових актів України
- Забезпечити продовження роботи щодо підвищення рівня професійної компетентності держслужбовців у сфері гендерної рівності, недискримінації та гендерно чутливого спілкування.
- Забезпечити розвиток кадрового потенціалу Держенергоефективності із врахуванням гендерної складової та посилення жіночого лідерства.
- Забезпечити інформування працівників Держенергоефективності щодо подолання суспільних стереотипів та дискримінаційного уявлення про роль жінок на роботі та у родині.
- Забезпечити інформування структурних підрозділів щодо програм підвищення рівня професійної компетенції з метою задоволення потреб через відповідні навчальні програми.

# Державна служба статистики України. Досягнення

## У сфері офіційної статистики

1. На виконання розпорядження [КМУ від 02.12.2020 № 1517-р "Питання збору даних для моніторингу гендерної рівності"](#) у 2025 році забезпечено збір і оприлюднення на офіційному (вебсайті) Держстату даних за 2015–2024 роки за індикаторами, у розрізі яких здійснюється збір даних для моніторингу гендерної рівності.
2. Оприлюднено чергове видання статистичного збірника ["Жінки і чоловіки в Україні"](#) за 2024 рік, який розміщено на офіційному вебпорталі Держстату. Збірник містить наявні дані з дезагрегацією за гендерною ознакою.
3. На офіційному вебпорталі Держстату оприлюднено звіт ["Індекс гендерної рівності в Україні"](#). Індекс гендерної рівності для України розроблений експертною командою Українського Жіночого Фонду (УЖФ) у співпраці з Держстатом за консультативної підтримки експертів Інституту гендерної рівності (EIGE), за підтримки Апарату Урядової уповноваженої з питань гендерної політики в рамках проєкту "Мережа гендерних аналітичних центрів: посилення спроможності задля розробки передових політик, оцінки впливу, стратегічної адвокації та сфокусованих комунікацій щодо політик", що фінансується ЄС.
4. Оприлюднено на офіційному вебпорталі Держстату інші статистичні продукти, які містять гендерно дезагреговані показники: статистичну інформацію "Дошкільна освіта в Україні", "Професійна (професійно-технічна) освіта в Україні", "Аспірантура в Україні", "Загальна середня освіта в Україні" та "Вища та фахова передвища освіта в Україні", "Кількість зареєстрованих юридичних та фізичних осіб-підприємців з розподілом за ознакою статі керівника" за 2024 рік і статистичний збірник "Соціальний захист населення України" у 2024 році.
5. Розроблено методологію обстеження участі дорослих у навчанні протягом життя (AES – participation of adults in lifelong learning) і обстеження використання часу (HETUS - Harmonised European Time Use Surveys) відповідно до методологічних керівництв обстежень, які проводиться у країнах ЄС

## Держстат. Досягнення

### Забезпечення рівних прав і можливостей у ЦОВВ

6. У Держстаті забезпечується надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей під час вступу на державну службу, рівне ставлення та рівні кар'єрні можливості для чоловіків і жінок. За результатами проведеного у 2022 році гендерного аудиту розроблено Рекомендації щодо організації роботи з реагування, запобігання та протидії проявам дискримінації за ознакою статі/сексуальним домаганням на робочому місці в апараті Держстату та його територіальних органах.

7. Унормовано встановлення працівникам гнучкого режиму робочого часу або надання їм можливості працювати дистанційно, прийнято ряд внутрішніх документів щодо поводження з інформаційно-комунікаційною системою органів державної статистики та використання застосунків для обміну повідомленнями, проведення аудіо- та відеоконференцій під час дистанційної роботи. Працівникам Держстату надаються всі види визначених законодавством оплачуваних відпусток, на вимогу надаються відпустки без збереження заробітної плати в порядку та на підставах, передбачених чинним законодавством України.

8. Затверджено Рекомендації щодо організації роботи із запобігання та протидії проявам мобінгу (цькування) на робочому місці в апараті Держстату та його територіальних органах

# Держстат. Виклики

## У сфері офіційної статистики

1. Із 5 липня 2025 року набули чинності зміни до пункту 1 ЗУ "[Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни](#)", ухвалені ВРУ 18 червня та підписані Президентом України. Зміни до Закону відновлюють: регулярне та обов'язкове подання звітності від бізнесу та проведення вибіркового обстеження населення (домогосподарств).

З урахуванням зазначених змін:

- статистична інформація, отримана від юридичних осіб за звітні періоди 2022–2025 років, оприлюднюється Державною службою статистики на офіційному вебсайті (вебпорталі) Держстату, ураховуючи час на обробку та підготовку відповідних статистичних продуктів;
- інформацію за результатами вибіркового обстеження населення (домогосподарств) за 2022–2025 роки неможливо відновити, оскільки зазначені обстеження не проводилися з лютого 2022 року. Ураховуючи методологічні особливості зазначених обстежень, дані будуть отримані за ті періоди, стосовно яких здійснюватимуться опитування населення (наприклад, відповідні періоди 2026 року).

2. Відновлення проведення із січня 2026 року вибіркового обстеження населення (домогосподарств), на основі яких отримується інформація щодо показників для моніторингу гендерної рівності, відбувається в умовах складної безпекової ситуації, пов'язаної з повномасштабною збройною агресією російської федерації проти України, та інших викликів (нестача фахівців з інтерв'ювання, несприятливі погодні умови, брак електроенергії тощо).

3. Необхідність гармонізації методологічних підходів проведення обстежень відповідно до європейських та міжнародних стандартів, зокрема зі статистики травматизму на виробництві (ESAW - European Statistics on Accidents at Work), обстеження структури доходів (SES - structure of earnings survey).

4. Обмежена доступність до чинних реєстрів та баз даних, які можуть використовуватися для формування інформації з дезагрегацією за гендерною ознакою (технічні причини, питання конфіденційності тощо).

# Держстат. Плани

## У сфері офіційної статистики

1. Ужиття заходів щодо гармонізації національної статистичної системи з міжнародними та європейськими нормами і стандартами, зокрема через упровадження Регламенту (ЄС) № 2019/1700 Європейського Парламенту та Ради від 10 жовтня 2019 р. – удосконалення методології обстеження участі дорослих у навчанні протягом життя (AES – participation of adults in lifelong learning) і обстеження використання часу (HETUS - Harmonised European Time Use Surveys), а саме розроблення звітно-статистичної документації цих обстежень.
2. Забезпечення збору й оприлюднення на офіційному вебсайті Держстату даних за 2015–2025 роки за індикаторами, у розрізі яких здійснюється збір даних для моніторингу гендерної рівності на виконання [розпорядження КМУ від 02.12.2020 № 1517-р "Питання збору даних для моніторингу гендерної рівності"](#).
3. Відновлення із січня 2026 року проведення трьох вибірових обстежень населення (домогосподарств)(обстеження робочої сили, обстеження бюджетів домогосподарств (до 2024 року – обстеження умов життя домогосподарств), обстеження сільськогосподарської діяльності населення в сільській місцевості) та запровадження з березня 2026 року вибірового обстеження доходів і умов життя (EU-SILC), за результатами якого буде отримана інформація щодо шести показників бідності та соціальної ізоляції для розрахунку Індексу гендерної рівності.

## Державна служба України з питань безпечності харчових продуктів та захисту споживачів. Досягнення

- ✓ Держпродспоживслужба та головні управління Держпродспоживслужби в областях та м. Києві здійснюють контроль за дотримання законодавства про рекламу (абз. 2 ч. 1 ст. 26 [ЗУ «Про рекламу»](#)) щодо захисту прав споживачів реклами.
- ✓ Громадські об'єднання та об'єднання підприємств у галузі реклами мають право, у тому числі, здійснювати незалежну експертизу реклами, а також надавати відповідні висновки і рекомендації (ст. 29 ЗУ «Про рекламу»).
- ✓ Протягом 2025 року громадськими організаціями подано до головних управлінь Держпродспоживслужби в областях та м. Києві **41** незалежну експертизу щодо визнання реклами дискримінаційною за ознакою статі.
- ✓ У 2025 році за фактами розповсюдження дискримінаційної реклами за ознакою статі головними управліннями Держпродспоживслужби в областях та м. Києві розглянуто 100 справ про порушення вимог пп. 2, 15 ч. 1 ст. 8 ЗУ «Про рекламу» та прийнято 13 рішень про зупинення реклами та 94 рішення про накладення штрафів на загальну суму 333,6 тис. грн, з них сплачено 277,5 тис. грн (83,2%).

# Держпродспоживслужба

## Виклики

- Складність процедури визначення особи рекламодавця, який замовив розповсюдження дискримінаційної реклами за ознакою статі на платформах спільного доступу до відео та платформах спільного доступу до інформації (у соціальних мережах).
- Наявність проявів дискримінації за ознаками раси, кольору шкіри, віку, статі, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сексуальної орієнтації, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших громадських об'єднаннях, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками у рекламі послуг із працевлаштування.

## Плани

- Здійснення контролю за дотриманням законодавства про рекламу щодо виявлення дискримінаційної реклами за ознакою статі, у тому числі за зверненнями громадян, громадських організацій та поданнями органів державної влади і місцевого самоврядування.
- Проведення за участі громадськості та міжнародних організацій освітнього семінару для представників Держпродспоживслужби та головних управлінь Держпродспоживслужби в областях та м. Києві щодо попередження проявів дискримінаційної реклами та дискримінаційної реклами за ознакою статі у рекламі послуг із працевлаштування.

# Державна регуляторна служба України. Досягнення

## 1. Підвищення обізнаності співробітників ДРС з питань забезпечення гендерної рівності

Протягом 2025 року державні службовці ДРС проходили навчання з питань гендерної рівності, зокрема:

- за темою загальної короткострокової програми «Гендерно-орієнтований підхід в бюджетному процесі: від аналізу до впровадження» (Вища школа публічного управління) – 1 державний службовець категорії «В»;
- у форматі самоосвіти на платформі «Дія. Освіта» за курсом «Гендерна рівність та соціальна інклюзія в комунікаціях» – 2 державні службовці категорії «Б» та 2 державні службовці категорії «В».

## 2. Забезпечення рівних прав і недискримінації у сфері трудових відносин

Коллективним договором між Державною регуляторною службою України та трудовим колективом ДРС від 04.06.2025, зареєстрованим у Печерській районній в місті Києві державній адміністрації 18.06.2025 за № 81, передбачено гарантії належних умов праці та забезпечення продуктивної діяльності працівників, а також встановлено заборону будь-яких форм дискримінації, зокрема за ознакою статі та іншими ознаками, визначеними законодавством, зокрема:

- забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків у сфері праці та реалізації трудових прав;
- заборону дискримінації під час прийняття на роботу, просування по службі, професійного навчання, підвищення кваліфікації та оплати праці;
- недопущення встановлення необґрунтованих обмежень або переваг за ознакою статі, за винятком випадків, передбачених законодавством;
- забезпечення рівних умов праці, організації робочого часу, доступу до соціальних гарантій, компенсацій і допомоги;
- створення умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації та забезпечення ефективного захисту осіб, які постраждали від таких дій.

# Державна регуляторна служба України

## Досягнення

## Плани

### 3. Інституційне забезпечення реалізації гендерної політики

- В ДРС забезпечується гендерна рівність з дотриманням принципу недискримінації, спрямованого, зокрема, на врегулювання потенційно конфліктних ситуацій, спричинених дискримінацією.
- Створюються умови праці, у яких жінки і чоловіки можуть вести трудову діяльність на рівній основі.
- Наказом Державної регуляторної служби України від 11.11.2024 № 252 заступника Голови ДРС з питань цифрового розвитку, цифрових трансформацій і цифровізації визначено уповноваженою особою (координатором) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у ДРС.
- Протягом 2025 року до уповноваженої особи за консультацією звернулася 1 особа

Державна регуляторна служба України і надалі забезпечуватиме дотримання принципів рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, зокрема шляхом розвитку кадрової спроможності, недискримінаційних підходів у трудових відносинах та внутрішніх процесах.

# Міністерство соціальної політики, сім'ї та єдності України.

## Досягнення

Мінсоцполітики активно працює над імплементацією актів права ЄС в законодавство України.

- У 2025 році Урядом затверджено операційний план заходів з реалізації у 2025-2027 роках Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року (розпорядження КМУ від 02.05.2025 № 439-р) визначені завдання і заходи операційного плану спрямовані на актуалізацію нормативно-правової бази у сфері протидії дискримінації, насильству за ознакою статі, домашньому насильству, сексуальному насильству, пов'язаному із збройною агресією російської федерації проти України. Одним із завдань операційного плану визначено імплементацію до національного законодавства положень Стамбульської конвенції.
- В умовах збройної агресії російської федерації проти України зростають ризики випадків, коли через різні життєві обставини дитину виховує та утримує самотній батько. ЗУ „Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, який розроблено Міністерством соціальної політики, внесено зміни до Кодексу про адміністративні правопорушення в частині пом'якшення відповідальності за вчинення адміністративних правопорушень та незастосування до них адміністративного арешту щодо чоловіків, які самотійно виховують дітей. До внесення таких змін, пом'якшення відповідальності застосовувалося лише по відношенню до жінок, які мають дитину віком до одного року, та до жінок, що мають дітей віком до дванадцяти років (незастосування адміністративного арешту).
- Робочою групою розроблено третій Національний плану дій з виконання резолюції року та плану заходів з його виконання у 2026–2030 роках”, підготовлений на виконання завдання, визначеного Дорожньою картою з питань верховенства права, затвердженою розпорядженням КМУ від 14.05.2025 № 475-р „Деякі питання забезпечення переговорного процесу про вступ України до Європейського Союзу за кластером 1 „Основи процесу вступу до ЄС” (захід 1, стратегічний результат 4, пункт 3.12 „Гендерна рівність та насильство проти жінок”, розділ III „Основоположні права”). Проведена ґрунтовна робота з аналізу здобутків та недоліків попередніх НПД. План ухвалено Урядом 25.02.2026 року.

# Мінсоцполітики. Досягнення

У 2025 році прийнято, розроблений Мінсоцполітики, [ЗУ „Про внесення змін до деяких законів України щодо підтримки сімей з дітьми та створення умов, які сприяють поєднанню материнства \(батьківства\) з професійною діяльністю”](#), яким, внесено зміни до [ЗУ „Про державну допомогу сім'ям з дітьми”](#), яким визначено умови для підвищення рівня народжуваності, поєднання батьківства з професійною зайнятістю шляхом підтримки сімей у допологовий, післяпологовий та період догляду за дитиною після її народження.

На виконання заходу 4 стратегічного результату 1 пункту 3.12 „Гендерна рівність та насильство проти жінок ” розділу III. „Основоположні права ” Дорожньої карти з питань верховенства права, Мінсоцполітики розроблено [проект постанови КМУ „Про затвердження Порядку реагування на випадки дискримінації за ознакою статі ”](#). Затверджена Урядом 18 лютого 2026 р. Актом конкретизовано механізм реагування на випадки дискримінації за ознакою статі, зокрема на випадки насильства за ознакою статі та сексуальних домагань (далі – дискримінація за ознакою статі), визначений [ЗУ „Про звернення громадян”](#), [„Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні ”](#).

[Розроблена Концепція Державної цільової соціальної програми протидії торгівлі людьми на період до 2030 року. Затверджена Урядом 25 лютого 2026 року.](#)

**У 2025 році проведені дослідження, результати яких використовуються для формування політики :**

- періодичне соціологічне дослідження впливу викликів безпеки на дівчат і хлопців, жінок і чоловіків з урахуванням віку, місця проживання та інших соціальних характеристик, а також інтересів різних соціальних груп у післявоєнному відновленні (за підтримки ООН Жінки).
- дослідження наявних політик і практик компаній (підприємств, організацій) щодо створення умов для поєднання професійних та сімейних обов'язків працівників і працівниць у контексті їх догляду за членами сім'ї.

# Мінсоцполітики. Плани

Для подання до КМУ готується проект постанови КМУ “Про затвердження Порядку здійснення моніторингу стану виконання законодавства про запобігання та протидію домашньому насильству, практики його застосування”, заходів у сфері запобігання та протидії домашньому насильству, підготовки та оприлюднення щорічного звіту за результатами моніторингу”

Розроблено проект **Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2030 року**. У проекті програмі враховано положення директиви Європейського Парламенту та Ради 2024/1385 Європейського парламенту від 14 травня 2024 року про протидію насильству над жінками та домашньому насильству.

З метою розроблення механізму моніторингу та оцінки ефективності планів дій з упровадження Європейської хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад, Мінсоцполітики планує проведення аналізу впровадження Хартії в областях, а також заходу за участі представників органів місцевого самоврядування - учасників Європейської хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад з обговорення проблемних питань і кращих практик з її впровадження.

# Національна соціальна сервісна служба України. Досягнення

Нацсоцслужба протягом 2025 року продовжила реалізацію завдань та заходів у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, волонтерської діяльності, запобігання та протидії торгівлі людьми, домашньому насильству та насильству за ознакою статі, активного та здорового довголіття, подолання негативних наслідків старіння. Реалізацію діяльності забезпечено відповідно до нормативно-правових актів, затверджених стратегій, програм та планів. Нацсоцслужба активно співпрацює з іншими центральними органами виконавчої влади, міжнародними організаціями та громадськими об'єднаннями. Працівники Нацсоцслужби з метою удосконалення своїх знань та навичок є постійними учасниками форумів, семінарів та тренінгів. Фахівцями Нацсоцслужби здійснено облік статистичних даних та проведено опитування.

- ✓ Нацсоцслужбою та її територіальними органами у період з грудня 2024 по січень 2025 року спільно з UNFPA та НГО «Асоціація експертів із запобігання та протидії гендерно зумовленому насильству» в межах реалізації спільного проєкту Мінсоцполітики, Нацсоцслужби та UNFPA «Посилення національних і регіональних механізмів побудови адаптивної, підзвітної та економічно ефективної системи протидії та запобігання насильству за ознакою статі» проведено моніторинг функціонування 1126 спеціалізованих служб. Під час візитів перевірявся поточний стан спеціалізованих служб, здійснювався аналіз звернень відвідувачів, якість обслуговування та надання послуг, рівень підготовки та обізнаності фахівців, матеріально-технічного забезпечення.
- ✓ 17.12.2025 відбулася презентація Національного звіту за підсумками моніторингу спеціалізованих служб підтримки осіб, що постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі: <https://surl.li/eoghnc>.
- ✓ Представниці Нацсоцслужби взяли участь у конференції «Гендерний аудит як інструмент гендерно відповідального відновлення», організованій Урядовою уповноваженою з питань гендерної політики спільно з Національним агентством з питань державної служби та ООН Жінки.
- ✓ Проведено інформаційний захід для працівників апарату та територіальних управлінь Нацсоцслужби, присвячений історичним передумовам і ключовим подіям, що сприяли становленню Міжнародного дня боротьби за права жінок.
- ✓ Проведено опитування щодо виявлення перешкод у доступі до соціального захисту та різних видів послуг. Результати опитування оприлюднено на офіційному вебсайті Нацсоцслужби в розділі «Всі новини»: <https://nssu.gov.ua/>.

## Нацсоцслужба. Досягнення

- ✓ Представники Нацсоцслужби входять до складу Наглядової ради Пілотного проєкту з невідкладних проміжних репарацій для постраждалих від сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом (проєкт ініційовано Офісом ВПМ з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України, Урядовим уповноваженим з питань гендерної політики та Глобальним фондом тих, хто пережили насильство (Global Survivors Fund), та Комітету з питань ідентифікації постраждалих від сексуального насильства, пов'язаного зі збройною агресією російської федерації проти України, що реалізує збір інформації та ідентифікацію кейсів, а також ухвалення рішень про відповідність критеріям сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом, та виплату проміжних репарацій в рамках реалізації Пілотного проєкту.

Всього отримано 1208 звернень (819 від чоловіків, 362 від жінок, 27 щодо дітей (20 дівчат та 7 хлопців). Погоджено виплату репарацій в рамках проєкту 1080 особам (726 чоловікам, 331 жінці та 23 дітям (4 хлопчики та 19 дівчат). Станом на 22.12.2025 р. виплачено репарації 704 особам.

- ✓ Протягом 2025 року проведено 65 засідань робочої групи Нацсоцслужби з розгляду документів щодо встановлення статусу особи, яка постраждала від торгівлі людьми, за результатами якого встановлено 485 статусів. Серед постраждалих 44 особи – жінки, 433 осіб – чоловіки, 8 осіб – дівчата.
- ✓ Керівництво Нацсоцслужби брали участь у стратегічних консультаціях щодо інституціоналізації Індексу гендерної рівності для його використання в плануванні та оцінці політик рівних прав і можливостей та робочих засіданнях, присвячених питанням гендерного мейнстрімінгу та інклюзії у відновленні України

## Нацсоцслужба. Досягнення

- ✓ Розроблено пам'ятку, з метою підвищення обізнаності щодо існуючих механізмів запобігання насильству за ознакою статі та сприяння створенню безпечного, рівноправного й інклюзивного робочого середовища: «Запобігання та протидія насильству за ознакою статі на робочому місці», яку розповсюджено серед спеціалістів обласних та Київської міської державних адміністрацій, а також місцевих органів виконавчої влади: <https://surl.lu/hrcmah>.
- ✓ Спільно з експертками з протидії торгівлі людьми Юлією Саченко та Наталією Куліковою, Міграційною поліцією України, МБО «Child Rescue», Міжнародною організацією з міграції (МОМ), Громадською спілкою «Коаліція НУО з протидії торгівлі людьми», та Мінсоцполітики за фінансової підтримки уряду Швеції розроблено пам'ятку, присвячену Всесвітньому дню протидії торгівлі людьми: <https://lnk.ua/xVmBmbkNv>.
- ✓ Представники Нацсоцслужби 05.12.2025 взяли участь у XIV Форумі розвитку громадянського суспільства «(ви)СТОЇМО» та долучилися до сесії щодо залучення іноземців до волонтерської діяльності в Україні, під час якої презентували результати опитування, проведеного спільно з ЦЕДЕМ: <https://surl.li/zxlluf>.
- ✓ Проведено онлайн-челендж #БезСтереотипів, зібрані історії учасників опубліковано у межах акції «16 днів проти насильства»: <https://surl.li/ucahhp>.
- ✓ З нагоди Міжнародного дня сільських жінок Нацсоцслужбою, громадською радою при МФО «Рівні можливості», ГО «Центр «Розвиток демократії», ГО «Сільські жінки України» та ГО «Післязавтра» проведено круглий стіл «Сучасні портрети сільських жінок та дівчат в Україні». Участь у заході взяло понад 200 осіб.
- ✓ Проведено онлайн-захід «Україна на шляху до ЄС: чи готове наше законодавство захищати жінок від усіх форм насильства?». У межах заходу відбулася онлайн-презентація дослідження відповідності українських законів вимогам Директиви Європейського Парламенту та Ради ЄС 2024/1385 щодо протидії насильству стосовно жінок і домашньому насильству. Участь у заході взяли понад 200 осіб.

# Нацсоцслужба. Досягнення

- ✓ Спільно з МБФ «Українська фундація громадського здоров'я» проведено вебінар на тему: «Особливості надання соціально-психологічної допомоги особам постраждалим від ГЗН: виявлення, консультування, підтримка. Надання послуг, постраждалим від насильства» для представників Безпечних просторів Корюківської, Менської, Лозівської, Ізюмської громад, обласних та територіальних центрів соціальних служб/центрів надання соціальних послуг (територіальних громад) Чернігівської, Харківської та Сумської областей. Участь у вебінарі взяли 118 слухачів.
- ✓ Нацсоцслужбою спільно з Центром «Жіночі перспективи», Громадською Експертною Радою при МФО «Рівні можливості» та ГО «Центр «Розвиток демократії» проведено онлайн-захід «Україна на шляху до ЄС: чи готове наше законодавство захищати жінок від усіх форм насильства?». В межах заходу відбулася онлайн-презентація дослідження відповідності українських законів вимогам Директиви Європейського Парламенту та Ради ЄС 2024/1385 щодо протидії насильству стосовно жінок і домашньому насильству. Участь у заході взяли понад 200 осіб.
- ✓ Протягом вересня Нацсоцслужбою спільно з Національним тренінговим центром з питань запобігання та протидії домашньому та гендерно зумовленому насильству Вищою школою проведено тренінг на тему: «Виявлення і реагування на випадки сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом, та надання допомоги постраждалим» для фахівців структурних підрозділів місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування. Участь у заходах взяли 211 осіб.
- ✓ Протягом вересня, жовтня та грудня Нацсоцслужбою спільно з Національним тренінговим центром з питань запобігання та протидії домашньому та гендерно зумовленому насильству Вищою школою проведено 8 тренінгів на тему: «Стратегічні засади розвитку міжвідомчої взаємодії у сфері запобігання та протидії гендерно зумовленому насильству (зокрема домашньому насильству та СНПК)» для фахівців структурних підрозділів місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування, представників правоохоронних органів, органів прокуратура, судів. Участь у заходах взяли 199 осіб.

# Нацсоцслужба. Виклики

1. Відсутність затвердженого порядку розгляду звернень з питань дискримінації за ознакою статі.

*Шляхи вирішення:*

- Прийняття відповідного нормативно-правового акту.

2. Впровадження принципів гендерної рівності в усі сфери суспільства.

*Шляхи вирішення:*

- Внесення в законодавство України норм, зокрема, про обов'язкове прийняття планів рівності на підприємствах, установах, організаціях.

3. Нацсоцслужба не має достатніх фінансових та технічних ресурсів для проведення спеціалізованих досліджень, необхідних для надання достовірних даних за індикаторами Цілей сталого розвитку, Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та інших відповідних документів.

*Шляхи вирішення:*

- Залучення фінансової та технічної підтримки від міжнародних і партнерських організацій.

## Нацсоцслужба. Виклики

4. Недостатній рівень обізнаності працівників структурних підрозділів з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків обласних та Київської міської державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування.

*Шляхи вирішення:*

- Організація регулярних тренінгів і семінарів з гендерної чутливості. Залучення експертів в сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків з метою підвищення кваліфікації співробітників.
- Навчання для гендерних радників та радниць із метою посилення їх спроможності з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

5. Відсутність системного підходу до інтеграції принципу гендерної рівності у різні сфери суспільного життя.

*Шляхи вирішення:*

- Підвищення ролі координаційних рад, забезпечення взаємодії органів місцевої влади та місцевого самоврядування з громадськими організаціями та експертами в сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

6. Наявність гендерних стереотипів в суспільстві щодо ролей жінок і чоловіків.

*Шляхи вирішення:*

- Проведення просвітницьких кампаній з метою інформування населення про виникнення та вплив гендерних стереотипів на становлення особистості. Організація інформаційно-просвітницьких заходів на рівні громад.

## Нацсоцслужба. Плани

- Проведення системних тренінгів і навчань для відповідальних структурних підрозділів з метою посилення діяльності у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.
- Організація внутрішніх навчальних заходів для працівників Нацсоцслужби з метою підвищення рівня їх професійної компетентності у зазначеній сфері.
- Нацсоцслужба продовжить роботу над створенням нових інформаційних матеріалів і проведенням роз'яснювальних кампаній з питань протидії торгівлі людьми, домашньому насильству та насильству за ознакою статі, волонтерської діяльності, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.
- Удосконалення механізмів надання своєчасної та ефективної допомоги особам, постраждалим від сексуального насильства, пов'язаного зі збройною агресією російської федерації.
- Поглиблення співпраці з партнерами шляхом удосконалення механізмів міжвідомчої та міжсекторальної взаємодії, розширення обміну інформацією і кращими практиками, а також реалізації спільних заходів, спрямованих на підвищення ефективності державної політики у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.
- Підвищення спроможності спеціалізованих служб підтримки осіб, постраждалих під домашнього насильства та насильства за ознакою статі.

# Державна служба України у справах дітей. Досягнення

1. Наказом Державної служби України у справах дітей від 03.09.2024 № 67-ОС «Про визначення уповноваженої особи з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі в Державній служби України у справах дітей» обов'язки уповноваженої особи (координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознаками статі покладено на заступника Голови Державної служби України у справах дітей.
2. Переглянуто, розроблено та забезпечено заповнення звітної форми у частині введення показників з розподілом за статтю та віком, необхідних для аналізу/оцінювання становища різних груп жінок і чоловіків (лист Державної служби України у справах дітей від 10.12.2025 № 6244/05.01-3/13790/2025 на обласні державні (військові) адміністрації та на виконавчий орган Київської міської ради (Київська міська державна (військова) адміністрація).
3. Створено розділ «Гендерна рівність» та розміщено матеріали з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на офіційному вебпорталі Державної служби України у справах дітей.
4. Державна служба України у справах дітей відповідно до листа Міністерства соціальної політики, сім'ї та єдності України від 20.10.2025 № 12935/0/2-25/57 розглянула проект розпорядження КМУ «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2030 року та плану заходів з його виконання у 2026-2030 роках» та погодила його без зауважень листом від 30.10.2025 № 5641/08-1/12468/2025.

## Держслужба у справах дітей. Досягнення

5. Держслужба у справах дітей відповідно до листа Комітету ВРУ з питань освіти, науки та інновацій від 19.09.2025 № 04-24/3-2025/216756 розглянула проект ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів у зв'язку із ратифікацією Конвенції Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок та домашньому насильству й боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція) з питань освіти та підготовки спеціалістів» (реєстр. № 14046 від 15.09.2025), та повідомила про відсутність пропозицій та зауважень до зазначеного проекту акта листом від 30.09.2025 № 5119/08-1/11021/2025.
5. Держслужба України у справах дітей в межах здійснення моніторингу дотримання місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями незалежно від форми власності, фізичними особами вимог законодавства у сфері захисту прав дітей узагальнює інформацію (із зазначенням інформації про категорії постраждалих дітей чи дітей, щодо яких виникла відповідна загроза (вік, стать, наявність/відсутність інвалідності тощо) (постанова КМУ від 19 листопада 2025 р. № 1513 «Про затвердження Порядку реагування на випадки насильства та жорстокого поводження з дітьми»)).
5. Представниками Держслужби у справах дітей взято участь у роботі Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів у складі робочої групи з підготовки проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо підтримки сімей з дітьми та створення умов, які сприяють поєднанню батьківства з професійною діяльністю» (Закон прийнято 05.11.2025).
5. Розміщено на офіційному вебпорталі Держслужби у справах дітей інформаційні матеріали щодо можливості скористатися послугою «муніципальна няня» та отримати відшкодування вартості послуги з догляду за дитиною «муніципальна няня» на строк здійснення догляду за такою дитиною

# Держслужба у справах дітей. Виклики

## Нормативно-правові:

1. Відсутність нормативно-правового регулювання діяльності радників на громадських засадах та їх відбору.
2. Упорядкування структури апарату центральних органів виконавчої влади, передбачивши утворення у складі апаратів центральних органів виконавчої влади відповідальних підрозділів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків ([постанова КМУ від 12 березня 2005 р. № 179 «Про упорядкування структури апарату центральних органів виконавчої влади, їх територіальних підрозділів та місцевих державних адміністрацій»](#)).

## Інституційні:

1. Недостатність фінансів, людських ресурсів та програм підготовки відповідальних осіб з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.
2. Ускладнено збір звітної інформації з гендерною розбивкою в умовах воєнного стану.

## Держслужба у справах дітей. Плани

1. Участь у підготовці 10-ї періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок.
2. Проведення гендерного аудиту для виявлення прихованої гендерної дискримінації.
3. Подання до 15 лютого 2026 року Національній соціальній сервісній службі інформації про стан виконання операційного плану заходів з реалізації у 2025-2027 роках Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, затвердженого розпорядженням КМУ від 02 травня 2025 року № 439-р.
4. Здійснення заходів щодо підготовки правових умов забезпечення діяльності радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.
5. Оновлення та наповнення актуальними матеріалами розділу «Гендерна рівність» на офіційному вебпорталі Держслужби у справах дітей.
6. Забезпечення розвитку якісних і доступних послуг з догляду за дітьми шляхом популяризації послуги «муніципальна няня».
7. Продовження розширення переліку показників, за якими збираються дані з розподілом за статтю, віком та іншими релевантними ознаками.
8. Підвищення кваліфікації державних службовців з питань гендерної рівності.

## Пенсійний фонд України. Досягнення

- ✓ Запущено спеціальну електронну поштову скриньку для повідомлень про випадки дискримінації або насильства на робочому місці Уповноваженій особі з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок.
- ✓ Розроблено документ, який містить положення щодо реагування, запобігання та протидії проявам дискримінації за ознакою статі на робочому місці серед працівників ПФУ.
- ✓ Забезпечено подання звіту про стан професійного навчання державних службовців територіальних органів ПФУ з розподілом даних за гендерною ознакою учасників професійного навчання, щодо яких визначено потребу у професійному навчанні, з метою моніторингу забезпечення рівних шансів та можливостей чоловіків та жінок на професійний розвиток.
- ✓ Проведено опитування працівників щодо визначення рівня емоційної залученості, лояльності, задоволеності умовами державної служби, потреби у професійному розвитку, зокрема щодо наявності проявів дискримінації на робочому місці та обізнаності працівників про політики та процедури забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в ПФУ.

## ПФУ. Досягнення

- ✓ Забезпечено подання звіту про стан професійного навчання державних службовців територіальних органів Пенсійного фонду України з розподілом даних за гендерною ознакою учасників професійного навчання, щодо яких визначено потребу у професійному навчанні, з метою моніторингу забезпечення рівних шансів та можливостей чоловіків та жінок на професійний розвиток
- ✓ Забезпечується проведення внутрішнього навчання для персоналу апарату ПФУ.
- ✓ Регулярне інформування працівників про профільні онлайн-курси на зовнішніх платформах.
- ✓ В рамках проєкту “ЄС за гендерну рівність: служба допомоги реформам. Фаза II” проведено навчання для працівників апарату Пенсійного фонду України та територіальних органів.

## ПФУ. Виклики

- ✓ Корекція упереджень щодо “традиційних” ролей у колективі
- ✓ Корекція упереджень щодо “традиційних” ролей у колективі
- ✓ Забезпечення стабільної довіри працівників до анонімних каналів повідомлення про порушення
- ✓ Відсутність підтверджених випадків дискримінації завдяки превентивним заходам
- ✓ Підвищення рівня обізнаності працівників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків
- ✓ Проходження новопризначеними працівниками інструктажу з питань наявних політик та процедур забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в ПФУ

## ПФУ. Плани

- ✓ Цільове залучення керівників до навчання з питань гендерно чутливої взаємодії, уникнення гендерних стереотипів, ненасильницької комунікації
- ✓ Менторська підтримка
- ✓ Забезпечення керівниками підрозділів організації роботи підпорядкованих працівників із дотриманням принципів рівності, поваги та взаємопідтримки
- ✓ Виконання плану заходів щодо реалізації в ПФУ Політики психосоціальної підтримки на робочому місці в частині гендерного напрямку та дискримінації
- ✓ Прийняття документу, який міститиме положення щодо реагування, запобігання та протидії проявам дискримінації за ознакою статі на робочому місці серед працівників ПФУ
- ✓ Визначення в ПФУ консультативно-дорадчого органу із запобігання та протидії проявам дискримінації та насильства за ознакою статі на робочому місці серед працівників ПФУ
- ✓ В рамках проєкту “ЄС за гендерну рівність: служба допомоги реформам. Фаза II” заплановано створення та візуалізацію інформаційних продуктів на основі наявних даних, сегрегованих за статтю, зібраних ПФУ
- ✓ Проведення навчань з працівниками ПФУ та територіальних органів з питань забезпечення гендерної рівності та недискримінації
- ✓ Інформування працівників про впроваджені в апараті ПФУ політики та процедури забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

## Міністерства освіти і науки України. Досягнення

- Одним із ключових стратегічних документів у діяльності Міністерства освіти і науки України є [Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року](#), затверджена КМУ у грудні 2022 року. Документ став спільною «дорожньою картою» для органів державної влади, закладів освіти та інших заінтересованих сторін і був розроблений у межах ініціативи Першої леді України Олени Зеленської щодо приєднання України до міжнародного «Партнерства Біарріц».
- З метою практичної реалізації Стратегії [розпорядженням КМУ від 20 грудня 2022 р. № 1163-р затверджено операційний план заходів на 2025-2027 роки](#). План визначає конкретні кроки, відповідальних виконавців та очікувані результати, спрямовані на системне впровадження гендерно чутливого підходу на всіх рівнях освіти, забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, а також усунення дискримінаційних бар'єрів в освітньому середовищі.
- Розроблено та затверджено нормативно-правову базу, якою запроваджено проведення антидискримінаційної експертизи освітнього контенту.
- Здійснено антидискримінаційну експертизу 100 відсотків наявного освітнього контенту. Усі 100% освітнього контенту, що видається за державний кошт, пройшли цю експертизу.

## МОН. Досягнення

- З грудня 2024 року здійснено 428 експертиз, включаючи 377 підручників та 51 посібник. Автори реагують на зауваження, тому жодного об'єкту грифування не було відхилено.
- Державна установа «Український інститут розвитку освіти» розпочав комплексну сертифікаційну програму для підготовки 600 експертів з недискримінаційної складової.
- МОН затверджено Методичні рекомендації щодо впровадження політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності у закладах вищої освіти України (наказ МОН від 23.09.2025 № 1275), триває імплементація зазначеного наказу.
- Оновлено професійний стандарт вчителя з урахуванням знань та навичок щодо проявів насильства та дискримінації.
- Затверджено Типову програму підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів освіти «Запобігання та протидія насильству та жорстокому поведженню з дітьми: діяльність закладів освіти» та Типову програму підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів освіти «Гендерна рівність в освіті: подолання стереотипів і дискримінації».

## МОН. Виклики

МОН визначено низку пріоритетних напрямів, що потребують посиленої уваги для забезпечення ефективної реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти.

1. **Комплексність реалізації.** Попри те що принципи рівності та недискримінації інтегровані до основних нормативно-правових і стратегічних документів, їх практичне впровадження нерідко має фрагментарний характер. Це зумовлює необхідність посилення міжвідомчої координації, системного моніторингу та узгодженості дій на всіх рівнях управління освітою.
2. **Підвищення гендерної компетентності працівників.** Регулярна та системна підготовка співробітників МОН і представників освітньої сфери потребує розширення. Станом на сьогодні відповідне навчання пройшли близько 60 відсотків працівників, що свідчить про наявність значного потенціалу для подальшого професійного розвитку у цьому напрямі.
3. **Подолання інформаційного дефіциту.** Відчувається потреба у розширенні доступних онлайн-ресурсів, практичних рекомендацій, алгоритмів дій та інструментів для закладів освіти. Освітяни потребують не лише загальних декларативних положень, а й чітких методичних матеріалів для щоденного застосування.
4. **Подолання стереотипізації в освітньому середовищі.** Результати досліджень засвідчують збереження гендерних стереотипів серед частини педагогічних працівників, а також недостатню кількість практичних інструментів для їх подолання безпосередньо в закладах освіти.
5. **Формування експертного середовища.** Для забезпечення якісного антидискримінаційного аналізу освітнього контенту необхідно сформувати достатнє коло кваліфікованих фахівців.

## МОН. Плани

Діяльність МОН у 2026 році зосереджена на масштабуванні пілотних ініціатив та закріпленні системних змін:

- продовження реалізації Операційного плану заходів з реалізації Стратегії гендерної рівності на 2025–2027 роки;
- впровадження регулярних циклів навчання для державних службовців МОН;
- забезпечення 100% охоплення антидискримінаційною експертизою всіх підручників та посібників, що видаються за державний кошт;
- завершення підготовки 600 експертів у межах сертифікаційної програми УІРО з недискримінаційної складової;
- активна адвокація та імплементація Методичних рекомендацій щодо впровадження політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності у закладах вищої освіти

# Державна служба якості освіти України.

## Досягнення

- ✓ Застосовано комплексний гендерний підхід при плануванні та реалізації заходів Державної служби якості освіти України.
- ✓ Враховано гендерні аспекти під час розроблення нормативно-правових актів, що належать до компетенції Служби.
- ✓ Розроблено Рекомендації щодо запобігання та протидії проявам дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці, Рекомендації щодо використання гендерно-чутливої мови, фемінітивів та Принципи гендерної рівності.
- ✓ Вжито заходи, спрямовані на формування гендерної культури та усунення всіх форм дискримінації за ознакою статі.
- ✓ Забезпечено надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей під час вступу на державну службу та її проходження.

# Державна служба якості освіти України

## Виклики

Необхідність підвищення обізнаності та поглиблення знань щодо важливості гендерної політики та гендерних підходів при реалізації політики у цій сфері працівниками Державної служби якості освіти України.

Недостатній рівень фінансування заходів, спрямованих на просування гендерної рівності.

Необхідність забезпечення балансу між домашніми справами та виконанням посадових обов'язків.

Зменшення гендерного розриву в чисельності між чоловіками та жінками.

Посилення потенціалу персоналу щодо забезпечення рівних прав жінок і чоловіків та реалізації гендерної політики.

## Плани

- Продовження дотримання рівної участі жінок і чоловіків під час відбору кандидатів для призначення на посади на підставі відповідності кваліфікаційним вимогам.
- Проведення гендерного аудиту в Державній службі якості освіти України.
- Виконання в межах компетенції завдань планів заходів з питань рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.
- Забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків.
- Підвищення рівня професійної компетентності працівників Державної служби якості освіти України з питань гендерної політики.

# Міністерство охорони здоров'я України. Досягнення

Проведено серію гендерно чутливих інформаційно-просвітницьких заходів для зміцнення здоров'я населення, раннього виявлення захворювань, формування навиків здорового способу життя, забезпечення піклування різних груп жінок та чоловіків про власне здоров'я, щодо прав всіх людей на гідне, здорове та продуктивне життя незалежно від їхнього віку, статі, сексуальних уподобань, національної чи етнічної приналежності, зовнішності, професії:

- ❖ розроблені інформаційні матеріали про репродуктивне здоров'я, планування сім'ї серед закладів ПМСД та закладів освіти (флаєри «Інтимна гігієна для хлопців-підлітків» та ліфлети «Що потрібно знати дівчатам-підліткам про інтимну гігієну» (цільова аудиторія - дівчата та хлопці-підлітки));
- ❖ поширені інформаційні матеріали, проведені інформаційні кампанії з питань важливості вакцинопрофілактики інфекційних захворювань, запобігання неінфекційним захворюванням і їх раннього виявлення, популяризації здорового способу життя, регулярної рухової активності та відповідальної самозбережувальної поведінки з урахуванням гендерно орієнтованого підходу (День «Нуль дискримінації», Що потрібно знати про жіноче здоров'я, Вагітність і алкоголь не сумісні, Як алкоголь впливає на ваше здоров'я);
- ❖ заходи щодо підтримки грудного вигодовування та пропагування в суспільстві дружнього ставлення до жінок, які годують грудьми (вебінари, онлайн кругли столи, майстер класи під час Всесвітнього тижня грудного вигодовування);
- ❖ підготовлено та розміщено інформацію також на офіційному вебсайті МОЗ у рубриці «Протидія та запобігання домашньому насильству»; розміщені на офіційних веб-сайтах структурних підрозділів з питань охорони здоров'я та закладів охорони здоров'я інформаційні матеріали щодо механізму подання заяви до міжнародного Реєстру збитків, завданих агресією російської федерації проти України (Register of Damage for Ukraine, RD4U).

## МОЗ. Досягнення

На платформі Академії НСЗУ розміщено:

- ✓ онлайн-курс «Моніторинг і ведення випадків сексуального та домашнього насилля у практиці лікарів первинної ланки». Курс розроблено Центром гідності дитини Українського католицького університету на замовлення Національної служби здоров'я України, за підтримки Світового банку та Посольства Швейцарії. Здійснено навчання та отримали сертифікати 14492 учасників курсу,
- ✓ онлайн-курс «Моніторинг і ведення випадків сексуального та домашнього насилля у практиці лікарів первинної ланки: Перша психологічна допомога в кабінеті лікаря (за протоколом ВООЗ)». Здійснено навчання та отримали сертифікати 8225 учасників курсу,
- ✓ онлайн-курс «Особливості ведення пацієнтів, які пережили полон та/або постраждали від тортур або СНПК». Курс створено ГО Ресурсний центр «Лісова поляна завдяки підтримці американського народу (USAID) - здійснено навчання та отримали сертифікати 18454 учасників курсу,
- ✓ онлайн-курс «Комплексна медична допомога жінкам з інвалідністю: сексуальне та репродуктивне здоров'я» - здійснено навчання та отримали сертифікати 7829 учасників курсу.
- ✓ більше 40000 фахівців первинної медичної допомоги пройшли підготовку з виявлення та супроводу випадків гендерно обумовленого насильства
- ✓ більше 50 відсотків закладів первинної медичної допомоги мають в штаті підготовлених фахівців з питань виявлення та супроводу випадків гендерно обумовленого насильства
- ✓ ВООЗ з МОЗ з метою вдосконалення політики та інтеграції послуг з питань гендерно-обумовленого насильства в первинну медичну допомогу проведені шість триденних тренінгів для 165 учасників з 16 регіонів України. Серед них були 39 менеджерів охорони здоров'я, 71 сімейний лікар, 50 медсестер та 5 учасників інших спеціалізацій.
- ✓ у координації з ВООЗ проведено комплексне навчання з медико-правового документування випадків сексуального насильства, пов'язаного з вчиненням злочинів та катувань, засноване на принципах Стамбульського протоколу. Це навчання охопило 26 судово-медичних експертів.

## МОЗ. Досягнення

- ✓ За програмою безоплатного лікування безпліддя отримали послуги більше 7 тисяч українок
- ✓ Оновлений Національний календар профілактичних щеплень. Впроваджена вакцинації проти ВПЛ-інфекції, яка передбачає введення однієї дози дівчатам у віці 12–13 років для зниження рівня захворюваності та смертності першочергово від раку шийки матки у майбутньому
- ✓ Працівники сфери охорони здоров'я незалежно від спеціальності не рідше ніж 1 раз за атестаційний період проходять заходи безперервного професійного розвитку по визначених напрямках, зокрема, щодо порядку проведення та документування результатів медичного обстеження, фіксації тілесних ушкоджень постраждалих від домашнього чи іншого виду насильства, жорстокого / нелюдського поводження (покарання) чи катувань, торгівлі людьми, осіб, звільнених з полону чи постраждалих від військової агресії російської федерації проти України, комунікація з постраждалими, організація заходів із запобігання домашньому насильству та насильству щодо жінок, раннє виявлення ознак такого насильства, навичок перенаправлення та компетенції суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі
- ✓ У 23-х областях України діє 28 мобільних гінекологічних бригад у межах проєкту UNFPA. Особливість роботи полягає у тому, що вони працюють на віддалених територіях, де доступ до медичних послуг ускладнений.
- ✓ Запроваджено роботу мобільних аптечних пунктів та проєкт «Укрпошта. Аптека». Обидва способи отримання ліків доступні у тому числі на прифронтових територіях, та є безоплатними. Мобільні аптеки працюють в 18 областях, маршрути 27 мобільних аптек охоплюють понад 1000 населених пункти.
- ✓ Врахована гендерно-вікова структура населення під час погодження МОЗ Плану розвитку госпітального округу м. Києва
- ✓ Послуги із психологічного супроводу надані 4484 жінкам до та під час пологів для попередження та/або подолання перед та післяпологової депресії
- ✓ Продовжена інтеграція гендерних та інклюзивних підходів під час планування відновлення медичної інфраструктури, включаючи облаштування лікарень та амбулаторій з урахуванням потреб маломобільних груп населення, Проєкти міжнародної технічної допомоги включають гендерну складову: проєкти «Реконструкція реабілітаційних центрів у Вінницькій області», «Відновлення, реформа та реабілітація української системи охорони здоров'я (REHAB)», «Спеціальна програма підтримки України/EU4ResilientRegions»

## МОЗ. Досягнення

### ✓ Затверджено:

- наказ МОЗ від 09 вересня 2025 року № 1408 "Про затвердження Стандарту медичної допомоги "Планування сім'ї"
- наказ МОЗ від 09 липня 2025 № 1092 "Про внесення змін до наказу Міністерства охорони здоров'я України від 10 грудня 2001 року № 489" щодо внесення змін до форми галузевої статистичної звітності № 41-здоров "Звіт про допоміжні репродуктивні технології" та до Інструкції щодо заповнення форми галузевої статистичної звітності № 41-здоров "Звіт про допоміжні репродуктивні технології"
- наказ МОЗ від 16 квітня 2025 року "Про затвердження Порядку проведення атестації працівників сфери охорони здоров'я та внесення змін до деяких наказів Міністерства охорони здоров'я України", яким порядок проведення та документування результатів медичного обстеження, фіксації тілесних ушкоджень постраждалих від домашнього чи іншого виду насильства, жорстокого / нелюдського поводження (покарання) чи катувань, торгівлі людьми, осіб, звільнених з полону чи постраждалих від військової агресії російської федерації проти України, комунікація з постраждалими, організація заходів із запобігання домашньому насильству та насильству щодо жінок, раннє виявлення ознак такого насильства, навичок перенаправлення та компетенції суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі – визначено одним з обов'язкових при проходженні безперервного професійного розвитку
- наказ МОЗ від 05 листопада 2025 року № 1683 «Про внесення змін до наказу Міністерства охорони здоров'я України від 21 березня 2012 року № 182», який забезпечить якісне планування і впровадження програми профілактики та лікування ВІЛ, вірусних гепатитів В і С з урахуванням специфічних потреб жінок та чоловіків
- [розпорядження КМУ від 17 січня 2025 року № 34-р "Про схвалення Стратегії розвитку системи охорони здоров'я на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2025-2027 роках"](#), забезпечить зменшення гендерної нерівності, сприятиме протидії дискримінації та насильству, забезпеченню рівних можливостей у сфері охорони здоров'я

### ✓ Розроблено:

- проєкт Закону України "Про застосування допоміжних репродуктивних технологій", який наразі зареєстрований ВРУ за № 13683. Прийняття цього проєкту закону дозволить удосконалити надання медичної допомоги населенню при проведенні лікувальних програм допоміжних репродуктивних технологій (ДРТ), захистить права громадян, які проводять лікування ДРТ, права донорів репродуктивних клітин, а також дітей, народжених в результаті ДРТ

## Виклики

- ❑ Надання медичної допомоги на прифронтових територіях
- ❑ Посилення заходів протидії гендерно зумовленому насильству
- ❑ Розповсюдженість і вкоріненість гендерних стереотипів у медичному середовищі

## Плани

- Розширення співпраці з міжнародними партнерами та організаціями громадянського суспільства щодо розвитку гендерних компетентностей лікарів;
- Продовження навчання медпрацівників з питань гендерної рівності, проходження відповідних навчальних програм з питань рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, застосування гендерних підходів в їхній діяльності;
- Продовження у співпраці з партнерами навчально-освітніх заходів (тренінгів), спрямованих на підвищення професійного рівня знань медичних працівників щодо виявлення постраждалих від насильства, першу психологічну та клінічну допомогу, а також надання пацієнтам інформації про наявні юридичні, соціальні та інші послуги;
- Продовження роботи над розширенням географії функціонування мобільних бригад, які надають гінекологічну та терапевтичну діагностичну, медико-профілактичну допомогу;
- Продовження роботи щодо перегляду статистичних форм з урахуванням гендерних підходів та внесення відповідних змін до наказів МОЗ про затвердження форм звітності та медичної облікової документації;
- Пріоритизація використання закладами охорони здоров'я коштів, передбачених у державному бюджеті для реалізації публічних інвестиційних проєктів на закупівлю товарів, в тому числі медичних виробів, робіт та послуг, спрямованих на облаштування універсального дизайну.

# Національна служба здоров'я України. Досягнення

**Програма медичних гарантій (ПМГ) - як інструмент реалізації Державної стратегії забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків до 2030 року**

*Реалізація ПМГ відповідає:*

- ▶ Державній стратегії забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків до 2030 року;
- ▶ Операційному плану на 2025-2027 роки;
- ▶ НСЗУ забезпечує реалізацію Стратегії через контрактування, оплату та моніторинг медичних послуг.

*Гендерна рівність інтегрована в базові фінансові механізми системи охорони здоров'я.*

**Психічне здоров'я: зростання доступу до критично важливих послуг**

*Розширення доступу до:*

- ▶ стаціонарної психіатричної допомоги дорослим і дітям
- ▶ лікування розладів, пов'язаних із вживанням опіоїдів
- ▶ послуги охоплюють як жінок, так і чоловіків, з урахуванням різних моделей звернення та стигматизації.

*ПМГ зменшує гендерні бар'єри доступу до психіатричної допомоги.*

## НСЗУ. Досягнення

### Репродуктивне здоров'я: різні маршрути – єдиний доступ

▶ Допоміжні репродуктивні технології (ДРТ) – послуга, орієнтована на жінок (100% отримувачів).

▶ Кріоконсервація – переважно здебільшого використовується чоловіками.

*Дані демонструють гендерно диференційований попит, який покривається єдиною фінансовою моделлю.*

*ПМГ враховує відмінності потреб, не створюючи дискримінації.*

### Материнство і дитинство: повний маршрут допомоги

▶ Ведення вагітності та пологи – 100% жінки.

▶ Неонатальна допомога, скринінг, реабілітація – охоплення обох статей.

*Система забезпечує безперервність допомоги від вагітності до раннього дитинства.*

*Гендерна рівність у ПМГ означає захист матері та дитини як єдиної системи.*

# НСЗУ. Досягнення



## Онкологія: рівний доступ до пріоритетної допомоги

- ▶ Онкологічна допомога є одним з пріоритетів ПМГ.
- ▶ Послуги доступні жінкам і чоловікам у співвідношенні, що відображає реальну захворюваність.

*Фінансова модель не створює переваг або обмежень за статтю.*



## Соціально значущі захворювання: робота з вразливими групами

- ▶ Туберкульоз та ВІЛ мають чітко виражений гендерний профіль.
- ▶ ПМГ забезпечує доступ до діагностики, лікування та супроводу незалежно від статі.

*Рівний доступ – ключ до стримування епідемії.*

# НСЗУ

## Виклики

- ▶ В умовах війни структура потреб у медичній допомозі змінилася: зросли психічні розлади, травми, репродуктивні втрати, потреби в реабілітації.
- ▶ Жінки і чоловіки стикаються з різними бар'єрами доступу до послуг.
- ▶ Програма медичних гарантій - ключовий інструмент держави для зняття цих бар'єрів.

## Плани

### Виконання ПМГ-2026 у межах повноважень НСЗУ.

Підготовка пропозицій до ПМГ наступного періоду:

- ▶ на основі даних використання послуг;
- ▶ з урахуванням гендерно нейтральних підходів;
- ▶ в умовах триваючої збройної агресії рф проти України.

### Гендерна чутливість і недискримінація: системні інструменти

- ▶ Інформування пацієнтів через офіційні канали НСЗУ.
- ▶ Навчання медичних працівників через Академію НСЗУ.
- ▶ Формування культури чутливої комунікації та поваги до прав людини.

# Державна служба України з лікарських засобів та контролю за наркотиками.

## Досягнення

З метою дотримання та реалізації міжнародних та національних зобов'язань щодо протидії дискримінації державними службовцями, розроблена [Інформаційна пам'ятка щодо запобігання випадкам дискримінації співробітниками Держлікслужби та Рекомендації щодо організації роботи з реагування, запобігання та протидії проявам дискримінації за ознакою статі/сексуальним домаганням на робочому місці в апараті Держлікслужби та її територіальних органах, що може мати позитивний вплив на кадрові спроможності.](#)

Організовано підвищення рівня компетентності державних службовців з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, недискримінації, запобігання та протидії гендерно зумовленому насильству, а саме забезпечено державним службовцям у 2025 р. проходження підвищення кваліфікації за напрямками: гендерно орієнтоване врядування, гендерна рівність, протидія дискримінації.)

В умовах військового стану в апараті Держлікслужби працює 30% чоловіків та 70% жінок, з них категорії “Б” становить - 11 чоловіків та 16 жінок., категорія “А”- 1 жінка.

# Держлікслужба

## Виклики

- Недостатній рівень формування гендерно чутливої культури спілкування
- Недостатній рівень фінансування заходів, спрямованих на просування гендерної рівності
- Стереотипи щодо традиційних гендерних ролей в суспільстві
- Необхідність забезпечення балансу між домашніми справами та виконанням посадових обов'язків
- Зменшення гендерного розриву в чисельності між чоловіками та жінками

## Плани

- Проведення гендерного аудиту в Держлікслужбі
- Продовження роботи щодо підвищення рівня професійної компетентності держслужбовців у сфері гендерної рівності, недискримінації та гендерно чутливого спілкування
- Розвиток кадрового потенціалу Держлікслужби з урахуванням гендерної складової.
- Подолання суспільних стереотипів щодо дискримінаційного уявлення про роль жінок на роботі та у родині

# Міністерство молоді та спорту України. Досягнення

Мінмолодьспорт у своїй діяльності забезпечує наскрізне впровадження гендерної складової під час підготовки проєктів НПА, зокрема здійснює їхній аналіз з точки зору впливу на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Під час формування державних програм і стратегій у сфері молодіжної політики враховано рівний доступ жінок і чоловіків до: • участі у програмах; • механізмах підтримки; • процесах прийняття рішень.

Працівники Мінмолодьспорту пройшли навчальні тренінги та семінари щодо підвищення рівня обізнаності зокрема за такими темами (11 осіб): «Гендерна рівність та соціальна інклюзія в комунікаціях», «Базові знання про гендер», «Безбар'єрна грамотність», «Держава без бар'єрів», «Гендерна рівність та запобігання випадків дискримінації», «Гендерно орієнтований підхід у бюджетному процесі».

Для формування гендерно чутливої молодіжної політики ГО «Інститут молоді» в межах проєкту «Розкрий потенціал молоді: системне посилення молодіжних послуг» у партнерстві з Мінмолодьспорт, ІСАР Єднання, Всеукраїнським молодіжним центром, за підтримки UNICAFE Україна BMZ (Німеччина) проведено дослідження «Дівчата та молоді жінки NEET в Україні: бар'єри, потреби та шляхи інтеграції на ринку праці».

## Мінмолодьспорт. Досягнення

Участь в опитуванні спільного проєкту Ради Європи та ЄС «All In Plus: Покращуємо стан гендерної рівності у спорті», що проводилося у 20 державах-членах Ради Європи. В Україні взяли участь 31 спортивна організація, з якої 29 – спортивні федерації.

Основні результати:

- 38% федерацій включили питання гендерної рівності до стратегічних планів;
- 14% мають стратегії гендерного мейнстрімінгу;
- 23% жінок у керівних органах федерацій;
- 55% федерацій мають жінок-тренерок елітного рівня.

Щодо співвідношення жінок та чоловіків серед членів вищого керівного органу у всеукраїнських спортивних федераціях з видів спорту у відсотках за 2025 рік:

- кількість жінок / чоловіків серед членів вищого керівного органу всеукраїнських спортивних федерацій з неолімпійських видів спорту – 32/68;
- кількість жінок / чоловіків серед членів вищого керівного органу всеукраїнських спортивних федерацій з олімпійських видів спорту – 29/71

# Мінмолодьспорт. Досягнення

У 2025 році під час проведення заходів відповідно до Календарного плану заходів щодо реалізації державної політики з питань молоді на 2025 рік, були вжиті заходи з метою зменшення гендерних розривів, усунення гендерної дискримінації, забезпечення потреб, задоволення інтересів представників жіночої та чоловічої статі, заходи державної політики у молодіжній сфері, зокрема:

- Всеукраїнський форум «Молодвіж» – 500 жінок і 500 чоловіків.
- Всеукраїнський молодіжний форум «Дизаріум» – 1500 жінок і 1500 чоловіків.
- Всеукраїнська молодіжна акція «Державотворець» – 20 жінок і 20 чоловіків.
- Всеукраїнський тренінг для представників молодіжних консультативно-дорадчих органів у м. Тернополі – 18 жінок і 22 чоловіка.
- Всеукраїнська акція з метою інформування молоді щодо їхньої участі та інтеграції у суспільне життя для відновлення країни – 580 жінок і 420 чоловіків.
- Всеукраїнський молодіжний форум "Державотворець" – 245 жінок і 155 чоловіків.
- Всеукраїнський тренінг для представників, які працюють у молодіжних та дитячих громадських організаціях, з метою підвищення їх компетентностей для роботи з молоддю в умовах війни та післявоєнний період – безпосередньо залучив 16 жінок, 14 чоловіків.

У реалізації проєктів молодіжних та дитячих громадських організацій у 2025 році взяли участь 2601 жінка і 2111 чоловіків. Премію КМУ за особливі досягнення молоді у розбудові України у 2025 році отримали 9 жінок та 11 чоловіків. На виконання Наказу Мінмолодьспорту від 04.09.2025 року № 5715 «Про деякі питання щодо проведення у 2025 році конкурсу кращих практик молодіжної роботи в Україні», Державна установа «Всеукраїнський молодіжний центр» забезпечила проведення Конкурсу кращих практик молодіжної роботи. Відібрані заявки розподілилися за тематичними категоріями, зокрема «Гендерна рівність» – 6 заявок

# Мінмолодьспорт. Виклики

- Низький рівень представництва жінок у керівництві, тренерському та суддівському корпусі.
- Недостатня інституційна інтеграція гендерної рівності (відсутність системних політик, програм і механізмів).
- Обмежене впровадження гендерного аналізу, аудиту та гендерно орієнтованого бюджетування.
- Зростання соціальних ризиків і нерівностей в умовах війни, що посилює бар'єри участі молоді, жінок і чоловіків у суспільному та спортивному житті.

Гендерно зумовлені виклики серед молоді за результатами дослідження встановлено (на основі аналітичних даних):

- 61,7% дівчат і молодих жінок у статусі NEET (які не навчаються, не працюють та не проходять професійної підготовки) мають дітей, що свідчить про критичний вплив доглядових обов'язків на доступ до освіти та зайнятості;
- 26,6% жінок NEET мають статус ВПО, що посилює соціально економічну вразливість;
- переважну частку NEET становлять жінки віком 25-34 роки, часто з вищою або професійною освітою;
- близько 9% респонденток мають статус інвалідності;
- домінує економічна залежність від доходів партнера або соціальних виплат, особливо серед матерів.

Системні наслідки для молодіжної політики:

- статус NEET серед молодих жінок має виразний гендерний характер;
- поєднання материнства, обмеженої інфраструктури догляду та негнучкого ринку праці формує «пастку NEET»;
- наявний розрив між рівнем освіти молодих жінок і можливістю її реалізації;
- зберігаються гендерні стереотипи та дискримінаційні практики, що обмежують рівні можливості жінок і чоловіків

# Мінмолодьспорт. Плани

## У сфері спорту

Використання результатів дослідження «All In Plus: Покращуємо стан гендерної рівності у спорті» для:

- посилення лідерства жінок у спорті;
- залучення жінок до тренерської та суддівської діяльності.

Підтримка спортивних федерацій у розробці гендерних політик та планів дій.

## У сфері молодіжної політики

- забезпечення рівного доступу молоді до участі у програмах та проєктах незалежно від статі;
- проведення гендерного аудиту;
- врахування результатів дослідження щодо дівчат і молодих жінок у статусі NEET під час формування та реалізації державних і регіональних програм у сфері молодіжної політики;
  - розвиток гендерно чутливих молодіжних послуг для молоді, зокрема для молодих жінок з дітьми, ВПО та осіб з інвалідністю;
  - посилення доступу молодих жінок до неформальної освіти, перекваліфікації та набуття практичних навичок, з урахуванням можливостей поєднання навчання з доглядовими обов'язками;
  - сприяння залученню молодих жінок до програм економічної активності, самозайнятості та підприємництва;
  - впровадження елементів гендерного аналізу та моніторингу участі молоді у програмах і заходах молодіжної політики;
  - подолання суспільних стереотипів щодо дискримінаційного уявлення про роль жінок на роботі та у родині. 87

## Міністерство цифрової трансформації України. Досягнення

У 2025 році Мінцифра зробила важливі кроки в напрямі гарантування рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, особливо через:

- підвищення доступності цифрових сервісів;
- надання жінкам більше навичок, можливостей і видимості;
- інтеграція гендерних показників в урядові інформаційні системи;
- вплив на розширення ролі жінок у цифровій економіці;
- підтримка та впровадження гендерно чутливих державних політик;
- участь у створенні цифрових інструментів моніторингу реалізації гендерної стратегії.

Це сприяє формуванню сучасного, інклюзивного цифрового суспільства в Україні.

Станом на 2025 рік на єдиному державному порталі цифрової освіти «[Дія.Освіта](#)» для підвищення рівня цифрової грамотності громадян було зареєстровано **понад 3 млн користувачів**, з них **572 тисячі жіночої** статі та **278 тисяч чоловічої** статі.

За 2025 рік отримали сертифікати за проходження освітніх серіалів **понад 916 146** користувачів з них вказали **жіночу стать: 511 459** з них вказали **чоловічу стать: 285 701** не вказали стать: 108977

## Мінцифра. Досягнення

Топ-5 тем освітніх серіалів за 2025 рік серед користувачів мають такий гендерний розподіл:

Освітній серіал	Жінки	Чоловіки
Гендерна рівність та соціальна інклюзія в комунікаціях	67,343	42,576
Люди з досвідом війни. Гідність. Взаємодія	40,574	25,427
Базові знання з кібергігієни	40,664	14,777
Простою мовою про складне	19,774	28,843
Кібергігієна: як захиститися від фішингу	24,889	15,466

## Мінцифра. Досягнення

З ініціативи Мінцифри створено та розміщено на платформі **Дія.Освіта**:

Освітній серіал “[Гендерна рівність та соціальна інклюзія в комунікаціях](#)”: розповідає, як комунікувати з урахуванням підходу рівності та інклюзії. Кожен з епізодів надає практичні поради щодо інтеграції гендерної рівності та соціальної інклюзії в комунікації для урядових організацій, медіа, рекламних агенцій.

Освітній серіал “[Гендерно чутливе та недискримінаційне спілкування у війську](#)”: практичний курс для військових, створений у відповідь на запити Сил оборони. Кожен з епізодів надає практичні поради щодо розуміння гендерної рівності, прав людини в армії, як запобігти дискримінації та насильству, як створити безпечне середовище в підрозділі.

Запущено проєкт з [безоплатного навчання ІТ-спеціальностей для ветеранів та ветеранок](#) від edtech-компанії Mate academy та Мінцифри.

На порталі Дія запущено сервіс Ветеранський спорт з ініціативи Міністерства у справах ветеранів України, щоб допомогти Захисникам і Захисницям соціально адаптуватися та фізично відновлюватися.

З ініціативи Мінцифри та CDTO Campus проведено навчання для лідерок цифровізації в рамках програми «UNDP: Лідерська програма для жінок, задіяних у цифровізації держпослуг».

## Мінцифра. Досягнення

У вересні 2025 році запущено, за підтримки Мінцифри, жіночий акселератор – [«Відважна-3.Цифрова еволюція бізнесу»](#), покликаний сформувати покоління цифрових лідерок – підприємниць, які впевнено конкурують на внутрішньому та глобальному ринках, посилюючи економіку України через інновації, стійкість і технології.

З березня 2025 року мережа центрів підтримки підприємців Дія.Бізнес за сприяння Мінцифри втілює національну освітньо-грантову програму [«Траєкторія.2»](#), мета якої допомогти в запуску та масштабуванні власного бізнесу ветеранам і сім'ям військовослужбовців.

Мережа центрів підтримки підприємців Дія.Бізнес за сприяння Мінцифри втілює освітньо-грантову програму [«Мрій та Досягай»](#), яка спрямована на розвиток українок, які постраждали від повномасштабного вторгнення. На проєкті учасниці можуть здобути знання для створення та просування власного бізнесу в онлайн-середовищі, адаптації наявних бізнес-ідей до нових ринків та аудиторій, а також для переведення офлайн-бізнесів в онлайн-формат.

# Мінцифра

## Виклики

1. Наслідки економічної кризи, висока конкуренція, часті та непередбачувані зміни в законодавстві, державному регулюванні, податковій системі.
2. Виклики широкомасштабної інформаційної війни, пропаганди та кіберзагроз з боку країни-агресора, інші виклики сьогодення
3. Визначення ефективності органів влади у напрямі цифровізації та баченні потреби у цифровій трансформації

## Плани

1. Забезпечення проведення навчальних тренінгів за підтримки громадських об'єднань, іноземних неурядових організацій для працівників/працівниць структурних підрозділів Мінцифри щодо таких понять, як: рівність прав та можливостей, гендерний аналіз, дискримінація, оцінка гендерного впливу тощо.
2. Посилення гендерної чутливості відкритих даних.

# Міністерство закордонних справ України. Досягнення

У 2025 році МЗС забезпечило повноцінну реалізацію **Стратегії забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у системі органів дипломатичної служби** та Плану дій до 2025 року.

Гендерний підхід інтегровано у:

- зовнішньополітичну діяльність
- кадрову політику - 49% персоналу – жінки, 30% – на керівних посадах, 22% – очолюють закордонні дипломатичні установи

Ці показники демонструють поступове зміцнення жіночого лідерства та формування збалансованої кадрової структури дипломатичної служби.

**Внутрішні інструменти підтримки гендерної політики та професійного розвитку:**

- Комісія з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у Системі органів дипломатичної служби (СОДС)
- Рада з прав людини, гендерної рівності та різноманіття
- Жіночий дипломатичний клуб (150+ учасниць) – платформа професійного розвитку, нетворкінгу та обміну досвідом
- Асоціація подружжя українських дипломатів – наставництво, просування лідерства, благодійні ініціативи
- Менторська програма для жінок і чоловіків
- Функціонування дитячої кімнати як елемента підтримки балансу між професійним та сімейним життям (упродовж 2025 року 96 дітей відвідували кімнату)

**У 2025 році МЗС:**

- інституціоналізувало гендерну рівність як управлінський стандарт;
- посилило жіноче лідерство в дипломатичній службі;
- забезпечило активну міжнародну адвокацію порядку денного «Жінки, мир і безпека»;

# МЗС. Досягнення

## Професійне навчання:

2 практичні семінари Дипакадемії спільно з UN Women - 73 учасники (58 жінок, 15 чоловіків).

Участь у програмах:

- «Школа експертів з гендерно-орієнтованого бюджетування (GRB Lab)»
- «Гендерний мейнстримінг у процесі вступу до ЄС» (НАДС, Вища школа, ООН Жінки)
- 4 тренінги для жінок-дипломаток спільно з Berghof Foundation (Germany) та МЗС Фінляндії

## Освітня програма «Інструменти інтеграції гендерного підходу в діяльність органів дипломатичної служби»

(МЗС – Дипломатична академія – ООН Жінки– Уряд Швеції) - 44 учасники (центральный апарат та ЗДУ)

**Результат:** гендерний аналіз використовується при ухваленні управлінських рішень і бюджетному плануванні.

## Публічна та культурна дипломатія

- День жінок у дипломатії - Women in Diplomacy and Art та вручення Women in Arts Award 2025
- Презентація унікального проєкту «Жіноче обличчя в дипломатії», що покликаний висвітлити роль жінок у формуванні зовнішньої політики України та сприяти гендерній рівності в дипломатичній сфері.
- Дискусія «Лідерство без обмежень: роль жінки в дипломатії під час війни»
- Засідання учасницями Жіночого дипломатичного клубу при МЗС



# МЗС. Досягнення

## Ключові міжнародні заходи та адвокація МЗС гендерної тематики у 2025 році

- Участь у 69-й сесії Комісії ООН зі становища жінок (CSW69) та Національний виступ України на загальних дебатах CSW69
- Рейк'явіцький глобальний форум "Жінки-Лідери" – панельна дискусія «Women, Defence and Security: Confronting Global Challenges»
- Міжнародний симпозіум "Жінки, мир, безпека" (Університет Ісландії)
- Голоси українських жінок і молоді за сталий мир (ООН, ПРООН, ЮНІСЕФ, ООН Жінки, Посольства Канади та Японії)
- Міжнародні конференції та заходи з запобігання сексуальному насильству в умовах конфліктів, участь у дебатах РБ ООН, імплементація CEDAW
- Круглий стіл «Індекс гендерної рівності: впевнений крок України на шляху євроінтеграції»
- Реагування на щорічну доповідь Генерального секретаря ООН про сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом та просування відповідальності рф за СНПК
- Головування України у Глобальному альянсі із запобігання сексуальному насильству в умовах конфлікту
- Засідання Комісії з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та проведення засідань Ради з прав людини, гендерної рівності та різноманіття
- Круглий стіл «Індекс гендерної рівності: впевнений крок України на шляху євроінтеграції»
- Презентація книги «Україна не мовчить» в Раді Європи та ОБСЄ



# МЗС. Виклики

## 1. Індекс гендерної рівності та критерії ЄС

- Відставання України за окремими показниками
- Необхідність системного гендерного мейнстримінгу та інформування міжнародних партнерів про прогрес України в умовах повномасштабного вторгнення РФ в Україну
- Узгодження із стандартами ЄС у сфері недискримінації

**Виклик:** забезпечити політичну конвертацію міжнародних зобов'язань у внутрішні реформи.

## 2. Гендерно відповідальне відновлення України (переговори з партнерами, співпраця з ООН Жінки)

- Забезпечення включення гендерного компонента в донорські програми
- Необхідність недопущення зниження пріоритетності гендерного компонента в порядку денному відновлення України

**Виклик:** закріпити гендерний підхід як критерій якості відновлення та продовження фінансування відповідних програм в Україні.

## МЗС. Виклики

### 3. Інституційна спроможність дипломатичної служби (робота Комісії з питань рівних прав та можливостей)

- Необхідність системного моніторингу виконання Стратегії МЗС
- Підвищення гендерних компетенцій дипломатів
- Забезпечення збалансованого представництва у міжнародних делегаціях

**Виклик:** перейти від проєктного підходу до сталої інституційної політики з огляду на особливості дипломатичної служби.

### 4. Репутаційний вимір - У 2025 році Україна позиціонувала себе як:

- держава, що захищає жінок і дітей в умовах війни;
- адвокат за притягнення держави-агресора до міжнародної відповідальності;
- кандидат на членство в ЄС, що імплементує стандарти рівності.

**Виклик:** відповідність міжнародному лідерству через внутрішню системність.

У 2025 році головний виклик для МЗС – це поєднання трьох вимірів:

1. безпекового (СНПК, депортовані діти, мирний процес),
2. євроінтеграційного (Індекс гендерної рівності, *acquis* ЄС),
3. інституційного (спроможність дипломатичної служби).

Системність у поєднанні цих вимірів є ключем до успішної реалізації гендерного порядку денного України. 97

# МЗС. Плани

## 1. Посилення інституційного механізму

- Розробка та запуск комплексного відомчого механізму координації гендерної політики в СОДС
- Проведення регулярних засідань Комісії з питань гендерної рівності та Ради прав людини, гендерної рівності та різноманіття при МЗС;
- Визначення відповідальних осіб з гендерних питань у ЗДУ
- Оновлення гендерного портрету дипломатичної служби

## 2. Гендерно відповідальна кадрова політика

- Закріплення гендерних компетенцій у вимогах до посад категорій «Б» і «В»
- Впровадження стандартів недискримінаційних співбесід
- Масштабування менторських програм
- Розроблення програми інтеграції ветеранів і ветеранок

## 3. Підвищення професійної компетенції

- Гендерний аналіз бюджетних програм
- Навчання дипломатів компетенцій з гендерної тематики
- Навчання керівників з управління інклюзивними командами
- Інтеграція гендерного підходу у внутрішні політики та комунікації

### Очікуваний результат 2026:

- ✓ посилення інституційної спроможності
- ✓ зростання представництва жінок на керівних посадах
- ✓ практичне застосування гендерного мейнстрімінгу в управлінні

# МЗС. Плани

## 4. Інтеграція гендерної рівності у зовнішню політику

- Інституціоналізація порядку денного «Жінки, мир, безпека»
- Адвокація відповідальності за сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом
- Інтеграція гендерного підходу в процеси євроінтеграції
- Розвиток Платформи гендерного мейнстримінгу у відновленні України
- Розширення співпраці з донорами щодо гендерно відповідальної відбудови України
- Опрацювання впровадження елементів феміністичної зовнішньої політики

## 5. Інклюзивне та безпечне робоче середовище

- Підтримка та розширення сімейно-дружніх політик (дитяча кімната, гнучкий графік)
- Вдосконалення гарантій для дипломатів/-ток у відрядженні
- Просування двосторонніх угод щодо працевлаштування подружжя
- Відновлення роботи психолога та програм емоційної підтримки
- Просвітницькі кампанії щодо етичної поведінки та протидії гендерно зумовленого насильства

### Очікуваний результат 2026:

- ✓ гендерна рівність інтегрована у переговорні процеси та міжнародні формати
- ✓ посилена міжнародна адвокація України
- ✓ формування іміджу України як гендерно відповідальної європейської держави

# Міністерство культури України.

## Досягнення

- ✓ [Наказом Мінкульту \(МКСК\) від 01.08.2025 № 612](#) затверджено нові форми звітності мистецьких шкіл, мистецьких ліцеїв та інструкцій щодо їх заповнення. У зазначених формах передбачено збір і відображення показників з урахуванням гендерного розподілу (дівчата, хлопці, жінки, чоловіки), що сприяє підвищенню якості аналізу кадрового складу та складу здобувачів мистецьких шкіл та мистецьких ліцеїв.
- ✓ Інформування ОВА про ризики торгівлі людьми, шляхи їх уникнення, телефони гарячих ліній для отримання допомоги та інформації щодо урядової «гарячої» лінії з протидії торгівлі людьми, запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі та насильству стосовно дітей.
- ✓ Проведення онлайн-тренінгу «Вивчення потреб різних груп жінок і чоловіків та налагодження гендерно чутливої комунікації» для працівників закладів культури, організований Міністерством спільно з європейськими партнерами в межах проєкту «ЄС за гендерну рівність: Служба допомоги реформам (Фаза II)».
- ✓ Спільно з Національною соціальною сервісною службою України розроблено пам'ятку [«Гендерна соціалізація»](#).

# Мінкульт

## Виклики

- Різний рівень готовності закладів культури до практичного впровадження гендерного підходу, що пов'язано з потребою у подальшому підвищенні компетентності працівників у сфері гендерно чутливої та інклюзивної комунікації.
- Подолання стереотипних уявлень і упереджень, які впливають на організацію роботи, внутрішні комунікації та взаємодію з аудиторіями закладів культури.
- Потреба у забезпеченні системного поінформування щодо забезпечення рівного доступу до професійного розвитку та удосконаленні кадрової політики з урахуванням гендерного аспекту.
- Недостатнє представлення чоловіків у сфері культури, що зумовлено впливом усталених гендерних стереотипів щодо вибору професійної реалізації.

## Плани

- ✓ Навчання із гендерно чутливої та інклюзивної комунікації для працівників сфери культури.
- ✓ Проведення аудиту серед працівників Мінкульту з метою виявлення потреб у підвищенні кваліфікації, удосконаленні умов праці, забезпеченні рівного доступу до професійного розвитку та створенні безбар'єрного робочого середовища.
- ✓ Навчання з проведення гендерного аудиту у закладах сфери культури.

# Державне агентство України з питань мистецтв та мистецької освіти. Досягнення

- Наказом Державного агентства України з питань мистецтв та мистецької освіти від 18.02.2025 № 10 було створено атестаційну комісію Держмистецтв та затверджено її персональний склад відповідно до Положення про атестацію педагогічних працівників закладів (установ) освіти сфери культури, затвердженого наказом Міністерства культури України від 12 липня 2018 року № 628, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 16 серпня 2018 р. за №926/32378.
- **Кількість жінок у атестаційній комісії Держмистецтв - 10, чоловіків - 2.** Такий гендерний розподіл не є результатом дискримінаційних практик або цілеспрямованого обмеження участі чоловіків, а зумовлений об'єктивними чинниками. Включення до складу атестаційної комісії здійснюється за критеріями професійного досвіду, експертності, стажу педагогічної та управлінської діяльності, а не за ознакою статі. Відповідно, гендерний склад комісії відображає реальну структуру кадрового потенціалу галузі.
- У період з 25 лютого до 05 березня до атестаційної комісії Держмистецтв надійшло 23 атестаційні заяви від педагогічних працівників щодо присвоєння педагогічного звання “Викладач-методист” з 12 областей України.
- **Кількість заяв, поданих заяв від жінок - 21, від чоловіків - 2.** Процедура подання заяв є відкритою, однаковою та регламентованою для всіх педагогічних працівників незалежно від статі. Різниця у кількості заяв відображає добровільний характер участі, а не обмеження з боку органу управління.
- Процедура атестації як регламентований управлінський процес дозволяє проаналізувати гендерні аспекти участі жінок і чоловіків як у складі атестаційних органів, так і серед осіб, які подають заяви, з метою оцінки дотримання принципів рівних прав і можливостей та відсутності дискримінаційних практик.
- Одним із важливих інструментів визнання досягнень у сфері культури та мистецтва є галузеві премії, стипендії та гранти Президента України, а також державні стипендії для видатних діячів культури і мистецтва, які присуджуються за результатами щорічних конкурсних процедур. Їх метою є не лише вшанування творчих здобутків митців, а й формування суспільної поваги
- до мистецьких професій, а також заохочення нових поколінь до професійної діяльності у цій галузі. Разом з тим, з метою стимулювання створення сучасного культурно-мистецького продукту Держмистецтв протягом 2025 року здійснило організацію та проведення конкурсних доборів, спрямованих на підтримку та розвиток творчих особистостей, а також на засвідчення видатних особистих досягнень діячів культури і мистецтва.
- Гендерний показник участі у конкурсних доборах, обумовлений періодом воєнного стану в країні, коли значна частина чоловіків захищає країну, і не є обмеженням участі чоловіків у конкурсних доборах.

# Держмистецтв

## Досягнення

### Кількість заявок, поданих на конкурсні добори у 2025 р.

Назва конкурсу	чоловіки	жінки
Премії за досягнення у сфері культури і мистецтв	102	110
Гранти Президента України для молодих діячів у галузі театрального, музичного, циркового, образотворчого мистецтва, а також молодим письменникам і майстрам народного мистецтва для створення і реалізації творчих проєктів	23	32
Стипендії Президента України для молодих майстрів народного мистецтва	13	95
Стипендії Президента України для молодих письменників і митців у сфері музичного, театрального, образотворчого, хореографічного, естрадно-циркового мистецтва та кіномистецтва	135	279
Державні стипендії для видатних діячів культури і мистецтва	211	207
<b>Разом</b>	<b>484</b>	<b>723</b>

## Плани

- У Держмистецтв буде проведено гендерний аудит з метою оцінювання стану забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.
- Аудит буде спрямований на виявлення наявних проблем, визначення шляхів їх вирішення та впровадження комплексного гендерного підходу в діяльність установи.
- Проведення аудиту здійснюватиметься відповідно до [Методичних рекомендацій, затверджених наказом Міністерства соціальної політики України від 09.08.2021 № 448.](#)
- За результатами аудиту буде визначено напрями підвищення обізнаності працівників та вдосконалення внутрішніх процедур з урахуванням принципів гендерної рівності.

## Міністерство внутрішніх справ України. Досягнення

- Забезпечено рівноправну кадрову політику (дезагрегована статистика, аналіз кар'єрного зростання, гендерно орієнтоване бюджетування, вивчення рівня задоволеності умовами служби жінок і чоловіків).
- Розроблено та впроваджено механізм запобігання та протидії можливій дискримінації за ознакою гендеру та сексуальним домаганням в органах правопорядку та прокуратури.
- Розроблено та впроваджено механізм гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі органів системи МВС.
- Забезпечено проведення навчання з метою підвищення рівня компетентності особового складу органів системи МВС з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням.
- Забезпечено проведення гендерного аудиту в Національній поліції України.
- Забезпечено впровадження гендерного компоненту в освітній процес закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, що належать до сфери управління МВС.

### Виклики

- Низька інституційна спроможність радників з гендерних питань через відсутність імперативної законодавчої норми про їх призначення.
- Недостатній рівень формування гендерно чутливої культури спілкування.
- Недостатній рівень фінансування заходів, спрямованих на просування гендерної рівності.

- Приведення кримінального та кримінального процесуального законодавства України у відповідність до положень актів Європейського союзу, в частині запобігання та протидії насильства щодо жінок.
- Проведення гендерного аудиту в Державній прикордонній службі України, Державній службі України з надзвичайних ситуацій та Національній гвардії України.
- Проведення аналізу бюджетних програм органів системи МВС щодо застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі.
- Продовження роботи щодо підвищення компетентності особового складу органів системи МВС у сфері гендерної рівності, гендерно чутливого спілкування, запобігання та протидії гендерно зумовленого насильства.

# Державна прикордонна служба України. Досягнення

Понад 8 тис. жінок проходять військову службу в Держприкордонслужбі (даний кількісний показник є відносно сталим та не зменшився з 2022 року, що вказує на стабільну присутність жінок на військових посадах, забезпечення їх рівних прав та можливостей у питанні проходження військової служби).

На керівних посадах перебувають – 874 жінки.

Статус учасника бойових дій мають – 2161 жінка.

ГО «Смілива Україна» в рамках соціальної ініціативи **ARM WOMAN NOW** з метою покращення умов проходження служби забезпечила понад 100 прикордонниць жіночим камуфляжем, 60- тактичним взуттям, що розроблені за стандартами НАТО.

У співпраці з міжнародною організацією **Консультативна Місія Європейського Союзу в Україні** організовано та проведено навчальний курс за методикою «Тренінг для тренерів» для 24 помічників начальників прикордонних загонів з гендерних питань.

# Держприкордонслужба. Виклики

## СТЕРЕОТИПНІСТЬ СПРИЙНЯТТЯ РОЛІ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У ВІЙСЬКОВОМУ ФОРМУВАННІ

- Фактичні наявні спроможності недостатні для проведення систематичних навчань та тренінгів для керівників різного рівня в усіх органах Державної прикордонної служби України щодо ролі жінок та чоловіків у питаннях проходження військової служби.
- Наявний сексистський контент у внутрішній та зовнішній військових колективів комунікації.

## ІНФОРМАЦІЙНО- РОЗ'ЯСНЮВАЛЬНА РОБОТА

- Організація та проведення тематичних інформаційних заходів з особовим складом в умовах дії правового режиму воєнного стану (безпекова складова організації збору військовослужбовців; основні зусилля з професійної підготовки особового складу спрямовані на бойовій підготовці).

# Держприкордонслужба. Плани

## ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ОБІЗНАНОСТІ

- Розроблення гендерної тренінгової програми з метою забезпечення проведення системних тренінгів з керівниками;
- Організація та проведення тематичних інформаційних заходів з особовим складом, керівниками різної керівної ланки в умовах дії правового режиму воєнного стану

## СПІВПРАЦЯ З МІЖНАРОДНИМИ ПАРТНЕРАМИ

- Проведення гендерного аудиту спільно представниками міжнародної організації ООН Жінки;
- Розвиток та масштабування гендерної менторської програми

## РОЗВИТОК ЖІНОЧОГО ЛІДЕРСТВА

- Проведення тренінгових заходів з тематики жіночого лідерства для прикордонниць в органах та підрозділах охорони державного кордону;
- Створення тематичних фото-, відео матеріалів про прикордонниць, які є лідерками у своїх колективах

# Державна міграційна служба України. Досягнення

## Інституційні та організаційні здобутки :

- Реалізація державної політики з питань гендерної рівності в діяльності ДМС України
- Впровадження гендерно чутливого підходу в управлінські та кадрові процеси
- Забезпечення рівного доступу жінок і чоловіків до державної служби
- Функціонування відповідальних осіб з питань забезпечення рівних прав і можливостей

## Практичні результати:

- Проведення навчань та інформаційних заходів для працівників ДМС
- Недискримінаційний підхід при наданні адміністративних послуг
- Врахування потреб жінок і чоловіків, зокрема вразливих груп
- Взаємодія з органами влади та міжнародними партнерами

# ДМС.

## Виклики

### Зовнішні та системні фактори:

Вплив воєнного стану та активних міграційних процесів

- Значне навантаження на працівників ДМС
- Обмежені фінансові та кадрові ресурси
- Необхідність постійного оновлення підходів

### Внутрішні організаційні аспекти:

Потреба в підвищенні гендерної компетентності персоналу

- Різний рівень впровадження гендерного підходу в підрозділах
- Складність збору та аналізу гендерно розподілених даних
- Потреба у посиленні внутрішніх комунікацій

## Плани

### Посилення інституційної спроможності:

- Подальше впровадження гендерного підходу в діяльність ДМС
- Оновлення внутрішніх нормативних документів
- Системне навчання та підвищення кваліфікації персоналу
- Посилення ролі відповідальних осіб

### Реалізація та партнерство

- Запровадження моніторингу дотримання принципів рівності
- Забезпечення гендерно чутливого підходу в наданні послуг
- Розширення співпраці з громадськими та міжнародними організаціями
- Формування культури рівності та поваги в колективі

# Міністерство оборони України. Досягнення

**Визначено** уповноважену особу (координатора) та структурний підрозділ, відповідальний за роботу у сфері забезпечення рівних прав жінок і чоловіків та реалізації гендерної політики

**Забезпечено** міжвідомчу координацію та налагоджено співпрацю з міжнародними партнерами

**Питання гендерної рівності включено до системи підготовки військовослужбовців:**

- в закладах вищої військової освіти в освітні програми впроваджено лекції, навчальні семінари та заняття з гендерної рівності
- впроваджено курси підвищення кваліфікації військових фахівців

**В Національному університеті оборони України проводяться курси підвищення кваліфікації:**

- з питань розвитку лідерських якостей жінок-військовослужбовців
- Підвищення кваліфікації з питань гендерної рівності та основ гендерної політики у Збройних Силах України

# Міноборони. Досягнення

## *Впроваджені нормативно-правові акти*

- Зміни до постанови КМУ від 29.10.2024 № 1234 “Про затвердження Порядку речового, медичного, психологічного та соціального забезпечення військовослужбовців з урахуванням потреб жінок і чоловіків”, яким затверджено зразки, закуплено та поставлено у військові частини: комплекти костюмів літніх польових жіночих; комплекти жіночої білизни. Затверджено зразки та сплановано до закупівлі на 2026 р.: бронежилети модульні жіночі; куртки та штани вітровологозахисні зимові/
- Методичні рекомендації з використання гендерно чутливої мови в системі МОУ
- Зміни до ЗУ “Про військовий обов’язок і військову службу”
- Зміни до Статуту внутрішньої служби ЗСУ та Дисциплінарного статуту ЗСУ
- Наказ МОУ від 29.01.2025 № 59 про затвердження “Положення про службу супроводу військовослужбовців та членів їх сімей в системі Міністерства оборони України”
- Наказ МОУ від 26.12.2024 № 862 про затвердження “Стратегії залучення, розвитку та утримання людського капіталу в силах оборони України до 2027 року”
- Постанова КМУ від 20.08.2024 № 948 “Деякі питання впровадження діяльності служб супроводу військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту, поліцейських та членів їх сімей”

# Міноборони. Плани

- Інституалізація та посилення ролі гендерних радників
- Розробка та впровадження Інструкції про особливості розгляду повідомлень про випадки гендерно-зумовленого насильства та дискримінації за ознакою статі
- Проведення аналізу нормативно-правових актів та внесення змін в положення, що можуть призводити до створення бар'єрів для жінок при проходженні військової служби, або призводити до випадків дискримінації

# Міністерство юстиції України. Досягнення

## Гендерно-правова експертиза проведена

щодо **6** законів України та **1** постанови КМУ

## Дорожня карта з питань верховенства права сфера Гендерна рівність та насильство проти жінок

підготовлено **щоквартальні моніторингові звіти** про її виконання

## Надана безоплатна вторинна правнича допомога

**1 523** (1 398 – жінкам; 125 – чоловікам)  
постраждалим від домашнього  
насильства

**71** (62 – жінкам; 9 – чоловікам)  
постраждалим від насильства за  
ознакою статі

**3** (1 – жінкам; 2 – чоловікам)

потерпілим від кримінальних правопорушень проти  
статевої свободи та статевої недоторканості, катування  
або жорстокого поводження під час воєнних дій чи  
збройного конфлікту

**2** (жінкам) постраждалим від торгівлі людьми

# Мін'юст. Досягнення

## Інформування громадськості

інформаційні матеріали про рівні права і можливості жінок та чоловіків на отримання безоплатної правничої допомоги;  
про отримання допомоги у разі вчинення насильства, зокрема за ознакою статі

Охоплення понад 2 млн.

## Підвищення рівня професійної компетентності

**21** тренінг **5** дистанційних курсів

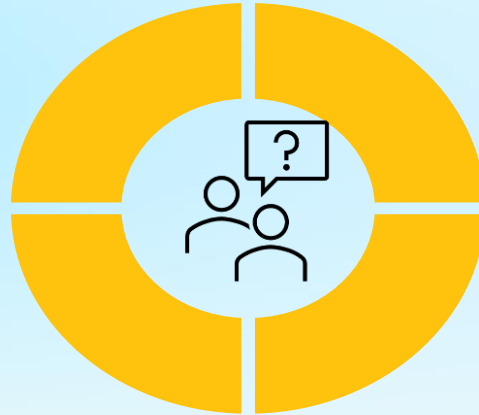
для працівників центрів та адвокатів щодо надання безоплатної правничої допомоги з питань пов'язаних із забезпеченням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Охоплення 642 особи<sub>15</sub>

## Мін'юст. Виклики



Збільшення кількості вразливих категорій осіб та правових питань, з яких такі особи потребують надання безоплатної правничої допомоги



Недостатній рівень обізнаності громадськості у сфері прав людини



Не готовність постраждалих від домашнього насильства та насильства за ознакою статі звертатись по безоплатну правничу допомогу

## Мін'юст. Плани на 2026 рік

✓ Проведення гендерно-правової експертизи законодавства

Координація та моніторинг Дорожньої карти з питань верховенства права, сфера Гендерна рівність та насильство проти жінок

✓ Забезпечення координації виконання рішень ЄСПЛ у групі справ «Левчук проти України»

Інформування громадськості щодо Реєстру збитків, завданих агресією російської федерації проти України подання заяв за категорією А2.4 Сексуальне насильство

✓ Інформування громадськості про рівні права і можливості жінок та чоловіків на отримання безоплатної правничої допомоги

Забезпечення надання **безоплатної правничої допомоги** постраждалим від домашнього насильства, насильства за ознакою статі

✓ Посилення спроможностей **системи БПД** щодо надання безоплатної правничої допомоги з урахуванням гендерно чутливого підходу

## Державна архівна служба України. Досягнення

- Вжито заходи щодо забезпечення виконання операційного плану заходів з реалізації у 2025 – 2027 роках Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, затвердженого розпорядженням КМУ від 02.05.2025 № 439-р.
- Розроблено План заходів Укрдержархіву з виконання операційного плану заходів з реалізації у 2025 – 2027 роках Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, який затверджено наказом Укрдержархіву від 28.05.2025 № 93-НОД.
- Долучено до виконання заходів з реалізації гендерної рівності установи, що належать до сфери управління Укрдержархіву.
- У 2025 році проведено 15 гендерно-правових експертиз проєктів нормативно-правових актів, розроблених Укрдержархівом: 5 проєктів постанов Кабінету Міністрів України та 10 проєктів наказів Міністерства юстиції України.

## Укрдержархів. Досягнення

- З метою підвищення обізнаності працівників у сфері гендерної рівності, організовано навчання працівників апарату Укрдержархіву та установ, що належать до сфери управління Укрдержархіву, з питань гендерної рівності.
- Навчання на тему «Гендерна рівність: розуміння, формування політики та інструменти реалізації» проведені Вищою школою публічного управління у формі вебінарів за підтримки Проєкту «Європейський Союз за гендерну рівність: Служба допомоги реформам. Фаза II». 32 працівника Укрдержархіву (57%) та 73 працівника установ, що належать до сфери управління Укрдержархіву, долучились до серії вебінарів з гендерної рівності; 10 працівників Укрдержархіву пройшли навчання за загальною короткостроковою програмою підвищення кваліфікації «Вивчення потреб різних груп жінок і чоловіків та налагодження гендерно чутливої комунікації»; працівник Укрдержархіву прийняв участь у семінарі «Безбар'єрна публічна служба: рівні права та можливості, інклюзія та безпечне середовище» в рамках Рішельє форуму публічної служби, організованому Національним агентством України з питань державної служби.
- Представниками Укрдержархіву взято участь у конференції на тему «Гендерний аудит як інструмент гендерно відповідального відновлення», організованої Урядовою уповноваженою з питань гендерної політики. Досвід, отриманий за результатами проведеного заходу, буде втілено при формуванні дорожньої карти щодо проведення гендерного аудиту в Укрдержархіві, запланованого на 2027 рік.

## Укрдержархів. Досягнення

- Для підвищення правової обізнаності у сфері гендерної рівності на вебпорталі Укрдержархіву створено рубрику «[Рівні права та можливості](#)», яку наповнено нормативними документами та інформаційними матеріалами; оприлюднено [звіт про впровадження плану гендерної рівності апарату Укрдержархіву](#).
- З метою оцінювання стану гендерної рівності в Укрдержархіві в IV кварталі 2025 року проведено аналіз показників щодо кількості працюючих в апараті Укрдержархіву за гендерним розподілом по критеріям статі, віку, освіти, сімейним становищем, наявністю інвалідності та іншими ознаками.
- За результатами гендерного аналізу встановлено, що на кінець 2025 року порівняно з 2024 роком збільшилась кількість працюючих в Укрдержархіві чоловіків, забезпечено реалізацію рівних прав та можливостей у відносинах зайнятості, оплати праці, охорони праці, соціального захисту.

## Укрдержархів. Плани

- Забезпечення координації діяльності структурних підрозділів Укрдержархіву та установ, що належать до сфери управління Укрдержархіву, з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, організація виконання загальнодержавних програм з питань гендерної рівності; забезпечення проведення оцінювання становища різних груп жінок і чоловіків за допомогою аналізу даних адміністративної звітності за статтю, віком, освітою, сімейним становищем, наявністю інвалідності та іншими ознаками;
- Формування компетенцій державних службовців з питань гендерної рівності, формування гендерної чутливості;
- Підвищення рівня правової обізнаності щодо прав, якими можуть скористатися жінки і чоловіки, та механізмів їх реалізації;
- Забезпечення досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків у прийнятті управлінських рішень в органі виконавчої влади.

# Міністерство економіки, довкілля та сільського господарства. Досягнення

З метою сприяння посиленню економічної спроможності жінок Мінекономіки розроблено та 15 вересня 2023 року Урядом схвалено Національну стратегію подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 р.

**До ключових досягнень у 2025 році можна віднести:**

- проведення для роботодавців 14 навчальних заходів щодо застосування принципів розширення прав і можливостей жінок (WEPs);
- приєднання 62 роботодавців до принципів розширення прав і можливостей жінок (WEPs);
- реалізація експериментального проєкту щодо організації професійного навчання жінок для працевлаштування у сферах, де вони традиційно були недостатньо представлені (у 2025 році завершили навчання 755 жінок, з них 682 жінки – працевлаштовані).

## **Ваучери на навчання**

- Для підтримання конкурентоспроможності на ринку праці деяких категорій громадян передбачено право на отримання ваучера на навчання шляхом перепідготовки та підвищення кваліфікації. Навчання за ваучером здійснюється за 61 спеціальністю та 95 робітничими професіями. Протягом 2025 року ваучер на навчання отримали 25 тис. осіб, з них 74% жінок.

## Мінекономіки. Досягнення

**Гранти та мікрогранти.** Запроваджено грантові програми, спрямовані на стимулювання підприємницької діяльності та створення робочих місць:

**Грантова програма «Власна справа»** (підтримка запуску або розвитку бізнесу шляхом надання мікрогрантів): прийнято більше 31 тис. позитивних рішень про надання мікрогрантів, що дозволить створити більше 55 тис. робочих місць. Більше 17 тис. отримувачів мікрогрантів – жінки, що становить 60 % загальної кількості позитивних рішень;

**Програма «Гранти для ветеранів»** (спрямована на учасників бойових дій та членів сім'ї осіб з інвалідністю внаслідок війни, а також ветеранський бізнес): прийнято 2 702 позитивних рішень про надання грантів, що дозволить створити більше 5 тис. робочих місць. 1 251 отримувачів грантів жінки, що становить більше 46% від загальної кількості позитивних рішень;

**Грантова програма «Створюй»** (започаткована для підтримки жінок, які розвивають бізнес у сфері виробництва та переробки): надійшло та було оброблено 590 заявок

14 січня 2026 року підписано **Меморандуму про співпрацю та взаємодію між Міністерством економіки, довкілля та сільського господарства України, товариством з обмеженою відповідальністю “ГЛОВОАПП УКРАЇНА” та громадською організацією “ФУНДАЦІЯ ПРОДЖЕКТОР”**

Метою Меморандуму є створення умов для реалізації Проєкту з підтримки жіночого підприємництва у сфері гостинності (HoReCa (готелі-ресторани-кафе)).

Програма реалізації Проєкту поєднує навчання, менторську підтримку, практичні формати (Pitch Day для презентації ідей проєктів та Food Town та Kysro) й доступ до фінансування для розвитку власної справи.

# Мінекономіки

## Виклики

- ❑ гендерний розрив в оплаті праці;
- ❑ наявність гендерних стереотипів на ринку праці;
- ❑ нерівномірний розподіл обов'язків між жінками і чоловіками у догляді за дитиною та іншими членами сім'ї;
- ❑ неімplementованість у національне законодавство сучасних міжнародних стандартів рівної оплати за працю рівної цінності.

## Плани

- ✓ розроблення методики гендерно-нейтральної оцінки робіт;
- ✓ розроблення та затвердження рекомендацій щодо забезпечення прозорості в оплаті праці за гендерним критерієм;
- ✓ створення сприятливих умов для подолання стереотипів щодо професій за ознакою статі;
- ✓ створення сприятливих умов для зручного поєднання сімейних і професійних обов'язків

# Державне агентство України з розвитку меліорації, рибного господарства та продовольчих програм. Досягнення

Впродовж 2025 року державні службовці Держрибагентства проходили навчання з питань забезпечення гендерної рівності за наступними програмами:

- загальною короткостроковою програмою «Виявлення і реагування на випадки сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом, та надання допомоги постраждалим» - 1 державний службовець;
- самостійне здобуття компетентностей (самоосвіта) за темами: «Гендерна рівність та соціальна інклюзія в комунікаціях» - 8 державних службовців; «Жінка та чоловік: гендер для всіх» - 1 державний службовець; «Я знаю гендер» - 1 державний службовець.

Перший заступник Голови Держрибагентства, який координує роботу із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, взяв участь у онлайн-семінарі «Міжнародний досвід врахування екологічної теми в програмах та планах дій з гендерної політики та прав жінок», організованому НАДС спільно з ВШПУ, Центром розвитку демократії, Громадською радою при МФО «Рівні можливості» та за підтримки OXFAM та конференції «Гендерний аудит як інструмент гендерно відповідального відновлення», організованій Урядовою уповноваженою з питань гендерної політики спільно з НАДС та ООН Жінки.

На подолання стереотипів та упереджень, як основних викликів у сфері забезпечення гендерної рівності, у Держрибагентстві діє Кодекс етичної поведінки працівників Державного агентства України з розвитку меліорації, рибного господарства та продовольчих програм, територіальних органів, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери його управління, затверджений наказом Міністерства аграрної політики та продовольства від 17.12.2024 № 4347 та зареєстрований в Міністерстві юстиції 02 січня 2025 року за № 10/43416, нормами якого передбачено принцип толерантності та гідної поведінки, повага до гідності кожної людини та її приватного життя, водночас наголошено про неприйняття соціальної несправедливості та зверхності у будь-яких проявах.

Держрибагентство дотримується рівного представництва жінок і чоловіків на керівних посадах в органі (52 відсотки чоловіки та 48 відсотків жінок).

## Держрибагентство. Плани

- Питання реалізації Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, дотримання вимог ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», впровадження принципів недискримінації у кадрову політику, поєднання гендерної політики з принципами Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року залишаються пріоритетами Держрибагентства у 2026 році.
- З метою продовження просвітницької діяльності, спрямованої на формування культури рівних прав, протидію стереотипам та дискримінації в індивідуальні програми державних службовців Держрибагентства на 2026 рік включені онлайн-курси за напрямками забезпечення гендерної рівності на державній службі, недискримінації та рівного доступу до можливостей, формування інклюзивного та безпечного робочого середовища.

## Державна служба України з питань праці. Досягнення

У 2025 році за сприяння інспекторів праці 109 суб'єктів господарювання внесли у колективні договори положення щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та недискримінації.

Для забезпечення зазначеного Держпраці:

- проведено 69238 інформаційних відвідувань роботодавців, в ході яких обговорювалися питання рівних прав і можливостей ;
- розміщено 3733 публікації на сайті та у соціальних мережах з питань рівних прав і можливостей;
- у медіа (радіо, телебачення, друковані та електронні видання) з метою роз'яснення актуальних питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків розміщено 195 інформаційних повідомлень.

З метою забезпечення постійного професійного розвитку інспекторів праці Держпраці в курсі дистанційного навчання передбачено окремий модуль з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері праці. У 2025 році відповідне навчання пройшли 342 інспектора.

## Держпраці. Досягнення

З метою оцінювання стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Держпраці, виявлення існуючих проблем, визначення шляхів скорочення гендерної нерівності, а також підвищення обізнаності працівників щодо застосування комплексного гендерного підходу в їхній діяльності, в травні 2025 року проведено гендерний аудит в Державній службі України з питань праці та гендерний аналіз бюджетної програми.

Результати гендерного аудиту в цілому свідчать про дотримання Державною службою України з питань праці принципів гендерної рівності та відсутності стереотипного мислення.

У Державній службі України з питань праці забезпечується рівний доступ жінок і чоловіків до державної служби, служби на керівних посадах, а при підготовці проєктів нормативно-правових актів, що регулюють діяльність Держпраці, забезпечується відсутність ознак прямої чи непрямой дискримінації за ознаками статі.

За результатами гендерного аналізу бюджетної програми гендерних розривів та дискримінації інтересів жінок і чоловіків не виявлено.

## Держпраці. Виклики

- ❑ Обмеження у проведенні планових та позапланових заходів державного нагляду (контролю) під час дії воєнного стану, які встановлені постановою КМУ від 13.03.2022 № 303 «Про припинення заходів державного нагляду (контролю) в умовах воєнного стану» та ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»;
- ❑ Плинність кадрів, яка безпосередньо впливає на ефективність виконання поставлених завдань;
- ❑ Відсутність уніфікованих, галузево адаптованих методичних рекомендацій щодо імплементації гендерно чутливих корпоративних практик;
- ❑ Відсутність у законодавстві про працю вимог щодо необхідності впровадження гендерно чутливих корпоративних практик, проведення гендерно нейтральної оцінки робіт та політики недопущення дискримінації за ознакою статі.

## Держпраці. Плани

- Продовження проведення інформаційної роботи щодо недопущення дискримінації, мобінгу та впровадження гендерно чутливих корпоративних практик з метою масштабування принципів гендерної рівності на робочих місцях, зокрема в частині забезпечення рівної оплати за працю рівної цінності;
- Розробка методичних рекомендацій для інспекторів праці та роботодавців щодо гендерно нейтральної оцінки робіт;
- Продовження роботи щодо професійного розвитку інспекторів з питань протидії дискримінації, стигматизації, мобінгу та забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;
- Проведення інформаційних заходів щодо створення умов для пристосування нових робочих місць з метою працевлаштування осіб, зокрема із сімейними обов'язками.

## Державне агентство водних ресурсів України. Досягнення

- ✓ В Держводагентстві забезпечувалося рівне ставлення до жінок і чоловіків у питаннях оплати праці та преміювання.

Нарахування заробітної плати і премій здійснювалося відповідно до законодавства України, на підставі посадових обов'язків, результатів службової діяльності та професійних досягнень, без дискримінації за ознакою статі.

- ✓ Рівень оплати праці та преміювання визначався на засадах рівної оплати за рівноцінну працю, із дотриманням принципів прозорості, об'єктивності та справедливості.
- ✓ Забезпечено рівний доступ жінок і чоловіків до зайняття посад державної служби в апараті та територіальних органах Держводагентства.
- ✓ Кадрові процедури (оцінювання службової діяльності, підвищення кваліфікації) здійснювалися на засадах прозорості та недискримінації.
- ✓ Враховувалися потреби працівників і працівниць щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків (відпустки, гнучкі підходи до організації роботи в межах законодавства)

# Держводагентство

## Виклики

- ❑ Потреба у підвищенні рівня обізнаності працівників з питань гендерної рівності, недискримінації та запобігання насильству за ознакою статі.
- ❑ Необхідність подальшого вдосконалення внутрішніх процедур з урахуванням принципів рівних прав і можливостей жінок і чоловіків

## Плани

- У 2026 році Держводагентство планує продовжити забезпечення рівного ставлення та рівних можливостей під час вступу на державну службу, проходження служби, оплати праці та преміювання.
- Передбачається виконання загальнодержавних програм з питань гендерної рівності та протидії насильству за ознакою статі. Також планується підвищення обізнаності працівників з питань гендерної рівності та формування безпечного й недискримінаційного робочого середовища.
- Проведення гендерного аудиту в Держводагентстві.
- Продовження роботи щодо підвищення рівня професійної компетентності державних службовців у сфері гендерної рівності, недискримінації та гендерно чутливого спілкування.
- Подолання суспільних стереотипів щодо дискримінаційного уявлення про роль жінок на роботі та у родині.

## Державне агентство лісових ресурсів України. Досягнення

Взято участь в освітніх заходах з питань рівних прав, можливостей та недискримінації, зокрема:

- «Гендерний аудит як інструмент гендерно відповідального відновлення»
- «Гендерна рівність та соціальна інклюзія в комунікаціях»

Забезпечено рівність у прийомі на роботу та виконанні професійних обов'язків з урахуванням кваліфікації, досвіду та фахових компетенцій.

Проведено інформаційно-просвітницькі заходи для працівників щодо недопущення дискримінації за ознакою статі та формування культури рівних можливостей.

Створено умови для поєднання професійної діяльності з сімейними обов'язками, зокрема шляхом гнучких підходів до організації праці в межах чинного законодавства.

Забезпечено: рівний доступ жінок і чоловіків до навчання, підвищення кваліфікації та професійного розвитку; участь жінок у впровадженні технологій цифрової трансформації та цифрового розвитку в лісовому секторі.

## Держлісагентство. Виклики

- Історично сформовані стереотипи щодо «чоловічої» природи лісового господарства
- Соціальні норми у суспільстві
- Недостатня мотивація та просвітницька діяльність серед молоді, зокрема дівчат, обирати спеціальності в лісовій галузі
- Недостатній рівень представленості жінок у технічних та ІТ-напрямах галузі на рівні регіонів
- Низька частка жінок у лісовій галузі. (Станом на 1 січня 2025 року чоловіки становили 82,6% від загальної кількості працівників галузі, жінки - 17,4 %.)
- Серед посад керівного складу вищої та середньої ланки переважають чоловіки. Зокрема, у Державному агентстві лісових ресурсів України частка чоловіків становить 73,6 %, жінок - 26,4 %
- Потреба у системному розвитку цифрових та управлінських компетенцій жінок в умовах швидкої трансформації державних сервісів
- Вплив воєнних викликів, що ускладнює кадрову стабільність та довгострокове планування людського потенціалу
- Необхідність адаптації польових побутових умов з урахуванням потреб жінок і чоловіків
- Підвищені вимоги до фізичної витривалості та безпеки праці під час виконання польових робіт

## Держлісагентство. Плани

- Посилення інформаційно-просвітницької діяльності щодо ролі жінок у сталому управлінні лісовими ресурсами та цифрових інноваціях
- Визначення «гендерних бар'єрів»: доступу до навчання, кар'єрного зростання, участі у прийнятті рішень.
- Доповнення даних у розрізі якісних показників щодо осіб, які фактично працюють на підприємствах, установах та організаціях, що належать до сфери управління Держлісагентства
- Продовження забезпечення рівного доступу жінок і чоловіків до працевлаштування, кар'єрного зростання та керівних посад
- Ведення міжнародного діалогу (активно брати участь у міжнародних форумах та партнерствах, спрямованих на гендерну рівність)

# Міністерство фінансів України. Досягнення

1. Законодавче закріплення гендерно орієнтованого підходу в Бюджетному кодексі України: відповідні зміни внесено [ЗУ № 4225-IX від 16.01.2025](#).

2. Оновлення нормативно-правової бази, що регулює питання програмно-цільового методу у бюджетному процесі, в частині застосування головними розпорядниками бюджетних коштів гендерно орієнтованого підходу на різних стадіях бюджетного процесу.

[Наказом Мінфіну від 01.12.2025 № 603](#) «Про затвердження Змін до деяких нормативно-правових актів Мінфіну та визнання таким, що втратив чинність, наказу Мінфіну від 21 липня 2022 року № 208», зареєстрованим у Мін'юсті 15.12.2025 за № 1872/45278, внесено зміни до низки наказів Мінфіну, якими, зокрема, визначено сутність гендерних аспектів, унормовано вимоги до формування характеристик бюджетних програм з урахуванням гендерних аспектів, запроваджено новий критерій «гендерна прозорість» для результативних показників бюджетних програм, розширено застосування гендерно орієнтованого підходу під час здійснення оцінки ефективності бюджетних програм.

## Мінфін. Досягнення

**3. З метою підвищення ефективності формування фінансових ресурсів місцевих бюджетів на середньостроковий період та належної організації середньострокового бюджетного планування Міністерством фінансів України вдосконалено нормативно-правову та методологічну базу щодо врахування учасниками бюджетного процесу на місцевому рівні гендерних аспектів під час планування бюджетних програм, а саме:**

- внесено зміни до [наказу від 06.10.2023 № 534 «Про затвердження Інструкції щодо підготовки бюджетної пропозиції»](#) наказом від 14.05.2025 №251 "Про затвердження Змін до Інструкції щодо підготовки бюджетної пропозиції" (zareestrovaniy v Ministerstvi yustitsii Ukrainy 29.05.2025 za № 834/44240);
- внесено зміни [до наказу від 02.06.2021 № 314 «Про затвердження Типової форми прогнозу місцевого бюджету та Інструкції щодо його складання»](#) наказом від 27.05.2025 № 281 "Про внесення змін до наказу Міністерства фінансів України від 02 червня 2021 року № 314" (zareestrovaniy v Ministerstvi yustitsii Ukrainy 12.06.2025 roku za № 902/44308);
- внесено зміни [до наказу від 25.11.2024 № 604 «Про затвердження Інструкції з підготовки бюджетних запитів місцевого бюджету»](#) наказом від 18.09.2025 № 474 «Про затвердження Змін до Інструкції з підготовки бюджетних запитів місцевого бюджету», zareestrovanim u Ministerstvi yustitsii Ukrainy 06.10.2025 za № 1448/44854. Zgadanimi normativno-pravovimi akтами передбачено удосконалення характеристик бюджетних програм з урахуванням гендерних аспектів з метою зменшення гендерних розривів, послаблення негативних та посилення позитивних тенденцій у відповідній сфері / галузі з огляду на забезпечення стратегічних та практичних гендерних потреб.

# Державна митна служба України. Досягнення

- **Наказом Держмитслужби від 22.05.2025 № 463 «Про внесення змін до наказу Держмитслужби від 07.12.2022 № 535 «Про організацію діяльності радника(ці) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі»» покладено на заступника директора департаменту – начальника управління розвитку персоналу Департаменту по роботі з персоналом Катерину Гунько виконання обов'язків радниці з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання протидії насильству за ознакою статі;**
- **Наказом Держмитслужби від 09.06.2025 № 519 «Про внесення змін до наказу Держмитслужби від 29.10.2021 № 874 «Про утворення робочої групи з питань реалізації гендерної політики»» оновлено склад Робочої групи;**
- **З метою забезпечення реалізації державної політики з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у Державній митній службі України, відповідно до пунктів 29, 33 частини четвертої статті 19, частини першої статті 23 Закону України «Про центральні органи виконавчої влади», пункту 9, підпунктів 25, 29 пункту 11 Положення про Державну митну службу України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 06 березня 2019 р. № 227, плану з реалізації Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 року № 752-р, наказом Державної митної служби України від 25.07.2025 №681, затверджено План діяльності Держмитслужби у сфері реалізації державної політики з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків**

# Держмитслужба. Виклики

З метою подальшого вдосконалення системи забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, розвитку інклюзивного та безбар'єрного робочого середовища, а також з урахуванням результатів гендерного аудиту, доцільно реалізувати наступні виклики:

1. *Удосконалення колективно-договірного регулювання.* Забезпечити приведення положень колективних договорів митних органів у відповідність до принципів гендерної рівності та недискримінації. У митницях, де колективні договори відсутні, ініціювати їх укладення. У нових або оновлених редакціях колективних договорів передбачити окремі положення щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, балансу між роботою і сімейним життям, протидії дискримінації та створення безбар'єрних умов праці.
2. *Розширення мережі координаторів з гендерних питань.* Запровадити поетапне розширення мережі координаторів з гендерних питань у територіальних органах Держмитслужби з метою забезпечення сталості реалізації гендерної політики на місцевому рівні. Визначити їхні функції, забезпечити методичну підтримку та регулярну взаємодію з робочою групою з питань реалізації гендерної політики.
3. *Посилення механізмів запобігання та реагування на дискримінацію.* Підвищити рівень поінформованості посадових осіб щодо наявних механізмів реагування на прояви дискримінації, булінгу, мобінгу та харасменту, зокрема щодо функціонування анонімної «скриньки довіри». Забезпечити регулярне інформування персоналу про порядок подання звернень, гарантії конфіденційності та захисту осіб, які повідомляють про порушення.
4. *Розвиток системи навчання та підвищення обізнаності.* Продовжити та розширити практику регулярного навчання посадових осіб з питань гендерної рівності, прав людини, інклюзії та безбар'єрності, у тому числі з урахуванням потреб керівного складу та працівників служб управління персоналом. Забезпечити системність таких заходів та інтеграцію відповідних тем до програм підвищення кваліфікації.
5. *Формування безбар'єрного простору як стратегічної цілі.* Визначити створення безбар'єрного робочого середовища як одну з наскрізних цілей організаційного розвитку Держмитслужби, що охоплює фізичну, цифрову, інформаційну та організаційно-культурну складові. Забезпечити поетапне усунення виявлених бар'єрів, у тому числі шляхом планування відповідних заходів у межах HR-стратегії та інших програм розвитку служби.

# Держмитслужба. Плани

План діяльності Держмитслужби у сфері реалізації державної політики з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків затверджений на 2025 – 2026 роки та має бути реалізований у цей період в повній мірі із урахуванням рекомендацій, наданих під час Гендерного аудиту.

Одночасно Стратегія управління персоналом Державної митної служби України на 2025 – 2030 роки та План заходів із реалізації стратегії управління персоналом Державної митної служби України на 2025 – 2030 роки передбачають період виконання до 2030 року. Відповідно до Стратегічної цілі 4 (Т – tolerance) - Інклюзивне, безбар'єрне та гендерно чутливе середовище та мети – створення простору, в якому кожна посадова особа має рівні можливості для участі, розвитку та добробуту, мають бути реалізовані наступні ініціативи та проекти:

## **1. Створення безбар'єрного простору для людей з особливими потребами**

Ініціатива «Митниця без бар'єрів» – аудит доступності, адаптація офісів, цифрові рішення для людей з інвалідністю

## **2. Розроблення плану заходів з підтримки ментального здоров'я посадових осіб митних органів в умовах війни**

Програма «Баланс» – серія заходів про ментальне здоров'я, боротьбу з вигоранням і психологічну підтримку

## **3. Проведення гендерного аудиту відповідно до затвердженого плану**

«Формула рівності» – аналітика без упереджень, проведення гендерного аудиту

## **4. Проведення опитування щодо залученості посадових осіб митних органів**

«Голос митника» – опитування залученості персоналу

# Державна аудиторська служба України. Досягнення

- У 2025 році велика увага приділялась саме підвищенню рівня компетентності державних службовців з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, недискримінації шляхом проходження навчання за низкою програм:
  - ❖ «Антидискримінація: впровадження європейських стандартів прав людини на національному рівні», «Гендерно чутливе реагування на гуманітарну кризу», «Гендерний мейнстримінг у процесі вступу до ЄС», організовані Вищою школою публічного управління;
  - ❖ «Забезпечення створення безбар'єрного простору на засадах рівності, недискримінації, доступності та інклюзії»; «Безбар'єрна публічна служба: рівні права та можливості, інклюзія та безпечне середовище» у рамках щорічного Рішельє-форуму публічної служби «Права людини в Україні: оптика змін», організованого Національним агентством України з питань державної служби;
  - ❖ «Гендерна рівність: розуміння, формування політики та інструменти реалізації», організована Національним агентством України з питань державної служби;
  - ❖ «Роль термінології у забезпеченні гендерно чутливого відновлення», організований Урядовим уповноваженим з питань гендерної політики;
  - ❖ курс Prometheus «Жінки та чоловіки: гендер для всіх».
- При складанні паспорту бюджетної програми Держаудитслужби, яка є гендерно нейтральною, враховуються результативні показники, які мають гендерний аспект щодо статі, а саме: кількість державних службовців (жінок/чоловіків), які підвищили кваліфікацію; • бюджетні асигнування на підвищення кваліфікації державних службовців (жінок/чоловіків); • частка державних службовців (жінок/чоловіків), які підвищили кваліфікацію, у загальній кількості державних службовців; • частка жінок на державній службі категорії (усього), у тому числі у розрізі категорії посад (категорія А, категорія Б, категорія В).
- Не зважаючи на те, що бюджетна програма не є гендерно чутливою, у Держаудитслужбі надано рівні можливості працюючим жінкам і чоловікам у оплаті праці, кар'єрному розвитку, підвищенні кваліфікації, досягненні балансу між роботою та особистим життям. Водночас, оголошення щодо доборів на вакантні посади державної служби не містять дискримінаційних складових, не висуваються вимоги з наданням переваги одній із статей, не вимагаються від осіб, які влаштовуються на роботу відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей тощо.

## Держаудитслужба. Досягнення

- Окрема увага приділена удосконаленню системи запобігання проявам гендерної дискримінації та покращенню робочого клімату, в рамках чого: удосконалено Правила внутрішнього службового розпорядку в частині положень щодо недопущення образ, зауважень та жартів, що ставлять у незручне становище, інших вербальних домагань, похитливих поглядів і жестів, що асоціюються із сексуальністю, недоречних коментарів щодо зовнішнього вигляду, одягу, віку або сімейного стану працюючих чоловіків або жінок та доповнено аналогічними положеннями Правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників Держаудитслужби, які не є державними службовцями; розроблено та забезпечено функціонування Порядку звернення до уповноваженої особи питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; розроблено та доведено до відома працівників апарату Держаудитслужби, її Офісів та управлінь пам'ятку про гендерну дискримінацію.
- Уповноваженою особою (координатором) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Державної аудиторської служби України здійснюється постійна робота з працівниками апарату Держаудитслужби, її Офісами та управліннями щодо підвищення рівня гендерної обізнаності та популяризації гендерного мейстрімінгу. Перелічені кроки призвели до покращення робочого клімату, а саме за результатами опитування серед працівників Держаудитслужби, виявлено, що 94% опитуваних не стикались з дискримінацією за ознакою статі, більшість працівників, а саме 97,6% не стикалися із сексуальними домаганнями, 97,6% респондентів не мали випадків сексистських висловлювань на робочому місці.
- Держаудислужбою проводиться гендерно-правова експертиза щодо всіх проєктів нормативно-правових актів, які розроблені Держаудитслужбою, та підлягають державній реєстрації, з метою запобігання прийняттю актів, положення яких не відповідають принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Наказом Держаудитслужби від 11 жовтня 2023 року № 302, яким внесені зміни до Методичних рекомендацій із проведення Держаудитслужби, її міжрегіональними територіальними органами деяких державних фінансових аудитів, затверджених наказом Держаудитслужби від 29 грудня 2022 року № 317, запроваджено проведення аналізу гендерних аспектів у процесі планування, виконання та звітування про виконання бюджетних програм.

# Держаудитслужба. Виклики

- Недостатній рівень співпраці з органами державної влади та громадськими організаціями з метою обміну досвідом в рамках реалізації державної гендерної політики.
- Досягнення гендерного балансу на всіх рівнях посад державної служби у Державній аудиторській службі України спричинені наявністю військового стану та мобілізації. Станом на 01 січня 2026 року в апараті Держаудитслужби працює 434 державних службовці, із них 113 чоловіків ( 4 – категорії А, 58 – категорії Б, 51 – категорії В), 321 жінок (2– категорія А, 98 – категорії Б, 221 – категорії В).
- Недостатня поінформованість Уповноваженої особи (координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та керівництва Державної аудиторської служби України щодо наявних випадків дискримінації та порушень у сфері гендерної рівності, з огляду на те, що працівники, які пережили описані вище ситуації на робочому місці, не повідомляли про такі випадки та не звертались за допомогою (така інформація стала відомою тільки під час анонімного опитування).
- Відсутність належного доступу до закладів дитячого догляду та відсутність умов, зокрема дитячих куточків та дитячих кімнат (кімнат грудного вигодовування) для перебування дитини на роботі, у разі необхідності, для ефективного поєднання працівниками виконання своїх професійних та сімейних обов'язків особливо під час дії військового стану.
- Відсутність достатніх інструментів для забезпечення переходу від військової служби до цивільного життя та повернення на роботу співробітників Держаудитслужби, що наразі перебувають у лавах ЗСУ з урахуванням гендерного підходу до їх потреб.
- Відсутність достатніх інструментів для забезпечення потреб осіб з інвалідністю у разі виявлення бажання такими особами обіймати посади в Держаудитслужбі.

# Держаудитслужба. Плани

- Проведення гендерно-правових експертиз актів Держаудитслужби.
- Подальша робота із підвищення рівня компетентності державних службовців з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, недискримінації, зокрема шляхом забезпечення проведення для працівників Держаудитслужби навчальних тренінгів за підтримки громадських об'єднань, іноземних неурядових організацій.
- Поглиблення проведення контролю за додержанням гендерного аналізу бюджетних програм.
- Врахування гендерної стратегії як наскрізний компонент на всіх рівнях планування і прийняття рішень.
- Підвищення рівня довіри та відкритості працівників Держаудитслужби до Уповноваженої особи (координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та керівництва Державної аудиторської служби України для своєчасного інформування про випадки дискримінації та порушень у сфері гендерної рівності.
- Опрацювання питання щодо створення дитячих кімнат в адміністративних будівлях Держаудитслужби для ефективного поєднання працівниками виконання своїх професійних та сімейних обов'язків.
- Запровадження ефективних інструментів для забезпечення переходу від військової служби до цивільного життя та повернення на роботу співробітників Держаудитслужби, що наразі перебувають у лавах ЗСУ з урахуванням гендерного підходу до їх потреб.
- Створення простору та запровадження дієвих механізмів для забезпечення потреб осіб з інвалідністю у разі виявлення бажання такими особами обіймати посади в Держаудитслужбі.

# Державна податкова служби України. Досягнення

- ДПС як центральний орган виконавчої влади у межах повноважень забезпечує реалізацію державної гендерної політики, виконуючи функції, регламентовані Кодексом етичної поведінки державних службовців, та керуючись положеннями актів чинного законодавства, зокрема положеннями [ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»](#).
- Заступника Голови ДПС визначено уповноваженою особою (координатором) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильства за ознакою статі.
- [Наказом ДПС від 24.11.2025 № 1119 затверджено Кодекс етичної поведінки державних службовців Державної податкової служби України](#).
- Відповідно до підпункту 2.2. пункту 2 Кодексу працівники у своїй щоденній роботі зобов'язані дотримуватися гідної поведінки, зокрема уникати будь-яких проявів дискримінації, дотримуватися правил підтримки, які забезпечують кожному незалежно від типу інвалідності, віку, статі, раси чи релігії, можливість вільно висловлювати свою думку та повагу до прийнятих ними рішень.
- Керівники органів ДПС мають створювати для усіх працівників середовище, де панують взаємна довіра, повага до прав, рівних можливостей, свободи та приватного життя людини, толерантність, гендерна рівність, інклюзивність, заохочення до навчання та розвитку, безпека, свобода об'єднання.
- Будь-які форми прояву дискримінації чи сексуальних домагань є неприпустимими і рішуче засуджуються, а причетні працівники притягуються до відповідальності (абзаци другий, третій підпункту 4.2.7 пункту 4 Кодексу).
- Реалізація гендерної політики передбачає, зокрема забезпечення рівних можливостей у кадровому менеджменті ДПС (добір, розвиток, просування), та усунення гендерної дискримінації під час надання послуг і прийняття рішень.

## ДПС. Досягнення

- Кадровий менеджмент ДПС включає створення рівних умов для найму, оцінки, навчання, розвитку та просування по службі незалежно від статі, боротьбу із сексизмом та забезпечення прозорих процедур кар'єрного зростання з дотриманням вимог ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», що потребує врахування гендерного виміру у всіх сферах державної політики, а також усунення будь-якої дискримінації, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у формуванні та прийнятті рішень у податковій сфері (на ринку праці, в керівництві), створення умов для поєднання професійних і сімейних обов'язків.
- Для працівників ДПС створюються умови для підвищення рівня професійної компетентності шляхом професійного навчання.
- Працівники ДПС пройшли професійне навчання, зокрема за такими напрямками: «Жінки та чоловіки: гендер для всіх», «Гендерна рівність», «Гендерна рівність та соціальна інклюзія в комунікації», «Дотримання прав людини та протидія дискримінації», «Гендерно чутливе реагування на гуманітарну кризу», «Гендерна політика забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Лідерська програма для жінок, залучених до цифровізації держпослуг», «Забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків».
- ДПС реалізувала право громадян на звернення з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, що стосуються компетенції органів ДПС, шляхом направлення звернень з порушених питань у письмовому та електронному вигляді за адресою: Львівська площа, 8, м. Київ, 04053, або на адресу електронної пошти: [gender\\_equality@tax.gov.ua](mailto:gender_equality@tax.gov.ua).

# Державна служба фінансового моніторингу України. Досягнення

- ✓ Кожен співробітник Держфінмоніторингу має рівні можливості та повагу незалежно від статі. Керівництво Держфінмоніторингу проводить політику гендерної рівності;
- ✓ Просування працівників здійснюється відповідно до їх здібностей та виробничих показників;
- ✓ При призначенні на посади керівниками структурних підрозділів Держфінмоніторингу керівництво оцінює лише професійні здібності та рівень кваліфікації кандидатів на посаду;
- ✓ Працівникам обох статей гарантується рівна участь у прийнятті ключових рішень у Держфінмоніторингу.

**На кінець 2025 року у Держфінмоніторингу працює 199 працівників, з них:**

- ❖ *Всього:* Жінок – 106 (53,3%), Чоловіків – 93 (46,7%).
- ❖ *Керівні посади:* Жінки – 30 (15,1%), Чоловіки – 35 (17,6%).
- ❖ *Посади спеціалістів:* Жінки – 76 (38,2%), Чоловіки – 58 (29,1%)

## Держфінмоніторинг. Виклики

### ❖ Протидія фінансуванню тероризму та радикалізації

**Виклик:** Використання гендерних стереотипів для залучення жінок до фінансової підтримки радикальних груп або використання їх як «підставних осіб» (кур'єрів) для переказу коштів ;

### ❖ Гендерний розрив у фінансовій інклюзії

**Виклик:** жінки мають менший доступ до великих капіталів або інвестиційних інструментів, що робить їх менш представленими у звітності про великі фінансові операції, але більш вразливими до «сірих» схем виплати зарплат;

### ❖ Протидія фінансуванню тероризму та радикалізації

**Виклик:** Використання гендерних стереотипів для залучення жінок до фінансової підтримки радикальних груп або використання їх як «підставних осіб» (кур'єрів) для переказу коштів ;

### ❖ Гендерний розрив у фінансовій інклюзії

**Виклик:** жінки мають менший доступ до великих капіталів або інвестиційних інструментів, що робить їх менш представленими у звітності про великі фінансові операції, але більш вразливими до «сірих» схем виплати зарплат;

# Держфінмоніторинг. Плани

- ❖ **Подальша інтеграція принципу рівних прав і можливостей у процеси формування та реалізації державної політики ;**
  - *Для забезпечення стійкості України, її відновлення та подальшого розвитку важливим є збереження досягнень державної політики у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також інтеграція гендерного підходу в усі стратегії, програми розвитку, застосування гендерного підходу у бюджетному процесі.*
  - *Це забезпечить рівну участь та врахування потреб та інтересів жінок і чоловіків, які належать до різних груп населення, у процесах відновлення та розвитку держави.*
- ❖ **Підвищення рівня обізнаності та компетенції персоналу**
  - *забезпечення впровадження системного підходу до формування компетенцій посадових осіб Держфінмоніторингу;*
  - *проведення аналізу наявних освітніх курсів/програм з питань гендерної рівності державних службовців;*
- ❖ **Моніторинг, аналіз та оцінка реалізації заходів**
  - *збір даних, з урахуванням гендерної розбивки;*
  - *підготовка Звіту про стан виконання плану заходів;*
- ❖ **Використання міжнародних стандартів у сфері прав людини і гендерної рівності**

# Міністерство енергетики України. Досягнення

На виконання положень [Постанови КМУ від 09.10.2020 № 930 «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»](#):

- ✓ тимчасове виконання обов'язків уповноваженої особи (координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознаками статі в Міненерго покладено на заступника Міністра енергетики України з питань цифрового розвитку, цифрових трансформацій і цифровізації;
- ✓ у складі Директорату стратегічного планування та відновлення створено відділ соціальної політики та гендерної рівності;
- ✓ основними завданнями та функціями відділу соціальної політики та гендерної рівності є: участь у формуванні гендерної політики Міненерго; здійснення заходів з реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі; здійснення заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків на підприємствах паливно-енергетичного комплексу; організація роботи в апараті Міненерго з питань застосування гендерних підходів під час проведення аналізу та оцінювання впливу державної політики на жінок і чоловіків, стратегічного планування, організації та моніторингу діяльності Міненерго.
- ✓ На постійній основі функціонує Гендерний комітет Міністерства енергетики України з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації та затверджено його персональний склад та Положення про його діяльність (наказ Міненерго від 10.09.2024 № 342 (зі змінами)). Упродовж року проведено 6 засідань, під час яких прийнято ряд рішень для ефективного впровадження та реалізації гендерної політики в паливно-енергетичному комплексі та апараті Міненерго.
- ✓ Функціонування в апараті Міненерго на конфіденційній основі та на умовах анонімності «Скриньки довіри» для отримання інформації про можливу наявність ознак та проявів дискримінації за ознаками статі, віку, релігійних переконань та інших ознак; попередження конфліктних ситуацій та упередження їх наслідків.

# Міненерго. Досягнення

- ✓ Міненерго посилює взаємовідносини з іншими державними організаціями, як опікуються питаннями просування гендерної рівності, з метою використання набутого ними досвіду в діяльності Міністерства.
- ✓ При плануванні та реалізації стратегічних програм розвитку та інвестиційних програм підприємства паливно-енергетичного комплексу застосовують комплексний гендерний підхід; розробниками бюджетних програм впроваджується гендерно орієнтоване бюджетування.
- ✓ Щороку Міненерго долучається до Всеукраїнської акції «16 днів проти насильства». У 2025 році працівникам Міненерго презентовано інформаційні матеріали на тему: «Вплив війни на гендерно-зумовлене насильство».
- ✓ Періодично проводиться вивчення думки працівників апарату через такі засоби комунікації як: «Скринька довіри», фокус-групи, співбесіди із співробітниками з метою з'ясування стану справ у колективі та врегулювання можливих розбіжностей, суперечок, що виникатимуть під час робочого процесу.
- ✓ Для поглиблення знань працівників про важливість гендерної політики на постійній основі проводиться інформаційно-роз'яснювальна робота серед усіх працівників апарату Міністерства. Керівництво Міненерго сприяє постійному підвищенню рівня обізнаності з гендерних питань працівників апарату Міненерго. Для працівників апарату Міністерства проведено вебінари, онлайн семінари, тренінги з питань гендерної рівності та соціальної інклюзії. За підтримки проєкту «Європейський Союз за гендерну рівність. Служба допомоги реформам. Фаза II» для працівників апарату Міністерства проведено 6 навчальних заходів, під час яких отримали знання щодо інструментів гендерного мейнстримінгу, гендерного аудиту, гендерно чутливої комунікації тощо.
- ✓ У форматі офлайн для працівників апарату Міненерго проведено тренінг на тему: «Ресурс працівника: перша психологічна допомога, самопомога та підтримка колег».

# Міненерго. Досягнення

- ✓ Запроваджено новий інструмент впровадження гендерної політики – щорічне моніторингове дослідження «Гендерний барометр», який дозволяє комплексно оцінити стан гендерної рівності та виявити наявні розриви та бар'єри. У рамках дослідження Моніторинг проведено онлайн-опитування, фокус-групи та глибинні інтерв'ю. Цільовою аудиторією є керівники структурних підрозділів та працівники апарату Міненерго.
- ✓ У рамках менторської підтримки проведено навчання для фахівців структурних підрозділів Міненерго (15 осіб), які є розробниками бюджетних програм, за тематикою «Гендерно-чутливе бюджетування». За підсумками навчального процесу менторами надано практичні поради та рекомендації до кожної, розглянутої під час навчання, бюджетної програми.
- ✓ Міненерго щороку при підготовці бюджетних запитів здійснює аналіз бюджетних програм, розробником яких є Міністерство, та надає інформацію про врахування гендерних аспектів під час складання бюджетного запиту на відповідний рік згідно з Методичними рекомендаціями щодо впровадження та застосування гендерно-орієнтованого підходу в бюджетному процесі, затвердженими наказом Мінфіну від 02.01.2019 №1. Здійснено гендерний аналіз 8 бюджетних програм.
- ✓ Взято участь у проведенні досліджень на теми: «Особливості та потреби у сфері робочого одягу для жінок енергетиків» та «Формування інклюзивного ринку праці в енергетиці: оцінка попиту, навичок і готовності до змін».
- ✓ Інформація про результати всіх досліджень розміщена в підрубриці «Гендерна рівність» рубрики «Діяльність» на офіційному сайті Міненерго (<https://mev.gov.ua/storinka/henderna-rivnist>)

# Міненерго. Виклики

- ✓ Запровадження збору та обробки даних щодо стану забезпечення потреб та задоволення інтересів жінок і чоловіків в умовах воєнного стану серед працівників паливно-енергетичного комплексу.
- ✓ Запровадження статистичних даних в бюджетних програмах, а саме гендерні аспекти, як стать і вік; складання бюджетних програм та звітів про їх виконання з урахуванням гендерної рівності та інклюзивного підходу.
- ✓ Розробка соціально спрямованих стратегічних планів розвитку підприємств паливно-енергетичного комплексу та інвестиційних проектів, в результаті реалізації яких досягається позитивний соціальний ефект з урахуванням гендерної рівності та інклюзивного підходу.
- ✓ Підвищення рівня обізнаності з питань гендерної рівності працівників апарату Міненерго та працівників підприємств паливно-енергетичного комплексу (навчальні модульні програми, тренінги, семінари).
- ✓ Зменшення гендерного розриву в чисельності та оплати праці між чоловіками та жінками в паливно енергетичному комплексі.

# Міненерго. Плани

- ❑ Запровадження в апараті Міністерства щорічного моніторингового дослідження «Гендерний барометр Міненерго».
- ❑ Розробка проєктів Колективного договору та Етичного кодексу Міненерго з урахування гендерної складової та інклюзивного підходу.
- ❑ Проведення другого гендерного аудиту в апараті Міненерго.
- ❑ Створення дитячої кімнати в адміністративній будівлі Міненерго для ефективного поєднання працівниками апарату Міністерства виконання своїх професійних та сімейних обов'язків.
- ❑ Проведення навчальних заходів за короткостроковими програмами з гендерного мейнстримінгу.
- ❑ Співпраця Міненерго з ПРООН в рамках реалізації Програми ПРООН «Потужність майбутнього: розвиток жіночого лідерства та стійкої робочої сили в енергетичному секторі України».
- ❑ Доступність послуг енергозабезпечення для кінцевих споживачів, задля покращення умов життєдіяльності людини, особливо жінок і чоловіків з вразливих груп населення, у тому числі внутрішньо переміщених осіб, сільських мешканців, людей з інвалідністю; зменшення заборгованості домогосподарств за спожиті енергоресурси та надані послуги.
- ❑ Реалізація гендерно-орієнтованих та інклюзивних програм з енергозбереження та енергоефективності, формування нових інструментів підтримки реалізації проєктів енергоефективності у домогосподарствах, житлово-комунальній та бюджетній сферах.
- ❑ Доступність джерел енергії та енергоресурсів всіх видів для споживачів, у тому числі тих категорій населення, які можуть бути вразливими або незахищеними за різними ознаками.

# Міненерго. Плани

- Запровадження в апараті Міністерства щорічного моніторингового дослідження «Гендерний барометр Міненерго».
- Розробка проєктів Колективного договору та Етичного кодексу Міненерго з урахуванням гендерної складової та інклюзивного підходу.
- Проведення другого гендерного аудиту в апараті Міненерго.
- Створення дитячої кімнати в адміністративній будівлі Міненерго для ефективного поєднання працівниками апарату Міністерства виконання своїх професійних та сімейних обов'язків.
- Проведення навчальних заходів за короткостроковими програмами з гендерного мейнстримінгу.
- Співпраця Міненерго з ПРООН в рамках реалізації Програми ПРООН «Потужність майбутнього: розвиток жіночого лідерства та стійкої робочої сили в енергетичному секторі України».
- Доступність послуг енергозабезпечення для кінцевих споживачів, задля покращення умов життєдіяльності людини, особливо жінок і чоловіків з вразливих груп населення, у тому числі внутрішньо переміщених осіб, сільських мешканців, людей з інвалідністю; зменшення заборгованості домогосподарств за спожиті енергоресурси та надані послуги.
- Реалізація гендерно-орієнтованих та інклюзивних програм з енергозбереження та енергоефективності, формування нових інструментів підтримки реалізації проєктів енергоефективності у домогосподарствах, житлово-комунальній та бюджетній сферах.
- Доступність джерел енергії та енергоресурсів всіх видів для споживачів, у тому числі тих категорій населення, які можуть бути вразливими або незахищеними за різними ознаками.

# Державне агентство України з управління зоною відчуження. Досягнення

Державне  
агентство  
України  
з управління  
зоною відчуження



Сформоване підґрунтя гендерно чутливої організаційної культури. 60% працівників відзначають наявність принципів недискримінації в органі.



Динаміка сприйняття гендерної рівності серед працівників.



Положення щодо рівності жінок і чоловіків інтегровані у колективний договір.



Переважає усвідомлення важливості рівних прав і можливостей незалежно від статі.

## ДАЗВ. Досягнення



Робоче середовище  
без проявів сексуальних  
домагань

**Безпечне робоче  
середовище**



Працівники обізнані  
щодо механізмів захисту  
своїх прав

**80%**

залучені до  
професійних мереж  
та обміну досвідом

**Професійний  
розвиток**

**90%**

працівників проходило  
професійне навчання  
протягом останніх 3 років

**60%**

відчувають себе  
професійно реалізованими

## ДАЗВ. Виклики



## ДАЗВ. Плани



Акцент:

знання → усвідомлення → сталі практики

Розширення програм навчання  
з гендерної рівності  
та недискримінації

Впровадження тренінгів  
з лідерства,  
наставництва, комунікації

Посилення видимості  
та доступності інформації  
про гендерні політики

Підтримка культури  
взаємної поваги  
та етичної поведінки

## ДАЗВ. Плани



# Державна інспекція енергетичного нагляду України. Досягнення

- ✓ Забезпечується рівне ставлення та рівні кар'єрні можливості для чоловіків та жінок та надаються рівні права та можливості під час вступу на державну службу.
- ✓ Здійснюється виконання загальнодержавних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.
- ✓ У своїй діяльності дотримується принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.
- ✓ У 2025 році проведено гендерний аудит з метою оцінювання стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, виявлення існуючих проблем, визначення шляхів скорочення гендерної нерівності, а також підвищення обізнаності працівників щодо застосування комплексного гендерного підходу в їхній діяльності. За результатами проведення гендерного аудиту в Держенергонагляді підготовлено Підсумковий звіт з рекомендаціями.
- ✓ З метою дотримання та реалізації міжнародних та національних зобов'язань щодо протидії дискримінації державними службовцями, розроблено Пам'ятку для працівниць і працівників Держенергонагляду з питань рівних прав та можливостей, запобігання та протидії дискримінації та насильству, що може мати позитивний вплив на кадрові спроможності. Також розроблено пам'ятку щодо етичної поведінки в Держенергонагляді, яку доведено до відома працівників інспекції.
- ✓ Організовано підвищення рівня компетентності державних службовців з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, недискримінації, запобігання та протидії гендерно зумовленому насильству.

# Держенергонагляд. Досягнення

- ✓ Проведено гендерний аналіз програм на 2026-2028 роки, що свідчить про впровадження системного підходу до гендерно орієнтованого бюджетування.
- ✓ Зафіксовано вирівнювання рівня заробітної плати жінок і чоловіків. Преміювання залишається недискримінаційними.
- ✓ У 2025 році проведено гендерний аудит з метою оцінювання стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, виявлення існуючих проблем, визначення шляхів скорочення гендерної нерівності, а також підвищення обізнаності працівників щодо застосування комплексного гендерного підходу в їхній діяльності. За результатами проведення гендерного аудиту в Держенергонагляді підготовлено Підсумковий звіт з рекомендаціями.
- ✓ З метою дотримання та реалізації міжнародних та національних зобов'язань щодо протидії дискримінації державними службовцями, розроблено Пам'ятку для працівниць і працівників Держенергонагляду з питань рівних прав та можливостей, запобігання та протидії дискримінації та насильству, що може мати позитивний вплив на кадрові спроможності. Також розроблено пам'ятку щодо етичної поведінки в Держенергонагляді, яку доведено до відома працівників інспекції.
- ✓ Організовано підвищення рівня компетентності державних службовців з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, недискримінації, запобігання та протидії гендерно зумовленому насильству.
- ✓ Проведено гендерний аналіз програм на 2026–2028 роки, що свідчить про впровадження системного підходу до гендерно орієнтованого бюджетування.
- ✓ Зафіксовано вирівнювання рівня заробітної плати жінок і чоловіків. Преміювання залишається недискримінаційними.

## Держенергонагляд. Виклики

- ✓ Недостатня зацікавленість працівників в участі у реально доступних заходах, тренінгах, процедурах і програмах із досягнення гендерної рівності, необхідних для повноцінного впровадження гендерної політики.
- ✓ Попри інформаційну кампанію існує недостатнє розуміння працівниками, що саме роботодавець ключовий суб'єкт, який може і зобов'язаний швидко та ефективно реагувати на гендерну дискримінацію, сексуальні домагання, сексизм і мобінг. Це призводить до збереження проблеми в прихованій формі.
- ✓ Зменшення гендерного розриву в чисельності між чоловіками та жінками. В апараті Держенергонагляду чоловіки становлять більшість у категоріях керівників, особливо у вищій категорії «А» (100%) та в територіальних органах (80–95%). Жінки, як і раніше, частіше займають керівні посади у центральному апараті (категорії Б1–Б3).

## Держенергонагляд. Плани

- ✓ Продовжувати інформування працівників Держенергонагляду щодо впроваджених прозорих процедур для звернень до уповноваженої особи у разі порушення умов державної служби в частині врахування принципу гендерної рівності.
- ✓ Підвищувати обізнаність працівників щодо важливості гендерної політики, формування культури рівних прав та можливостей в Держенергонагляді, унеможлилювати та попереджувати всі форми дискримінації, зокрема інформувати щодо наявних програм підвищення кваліфікації з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.
- ✓ Забезпечувати унеможливлення використання гендерних упереджень при вирішенні питань про направлення працівників у відрядження, навчальні поїздки та для участі в заходах щодо підвищення кваліфікації.
- ✓ Посилювати заходи щодо запобігання та реагування на будь-які випадки дискримінації за ознакою статі на робочому місці.

# Міністерство у справах ветеранів України. Досягнення

Працівники Мінветеранів у 2025 році пройшли підвищення кваліфікації з наступних питань:

- інтеграції гендерного підходу в контексті вступу до ЄС;
- гендерної політики та недискримінації;
- гендерно орієнтованого бюджетування;
- гендерної рівності та соціальної інклюзії в комунікаціях.

Забезпечено участь ветеранів і ветеранок у міжнародних спортивних заходах зі спорту ветеранів війни:

- Strong Spirit's Games (Іспанія) – 62 учасники, з них 4 жінки;
- Ігри Нескорених (Канада) – 35 учасників, з них 2 жінки.

Забезпечено участь жінок у всеукраїнських спортивних змаганнях серед ветеранів війни:

- змагання «ГАРТ» – 12 жінок серед 428 учасників.

За результатами відборів сформовано склад збірної України для участі в *Marine Corps Air Force Trials 2026*– 2 жінки серед 15 учасників.

# Мінветеранів

## Виклики

Низька частка жінок серед учасників міжнародних спортивних заходів ветеранів війни:

- у міжнародних змаганнях *Strong Spirit's Games* жінки становили 6,5 % (4 із 62 учасників);
- у складі національної збірної на *Іграх Нескорених* – 5,7 % (2 із 35 учасників).

Низький рівень залучення жінок до всеукраїнських спортивних змагань серед ветеранів війни: у Всеукраїнських змаганнях «ГАРТ» частка жінок склала лише 2,8 % (12 жінок серед 428 учасників).

Разом з тим, Мінветеранів активно залучає жінок до занять спортом ветеранів війни та участі у всеукраїнських та міжнародних змаганнях зі спорту ветеранів війни.

## Плани

- Проведення гендерного аудиту в Мінветеранів.
- Продовження опрацювання можливості надання всім категоріям ветеранів війни та членам їх сімей послуг із реінтеграції в цивільне життя, які надають підприємства, установи, організації незалежно від форми власності та організаційно-правової норми.
- Запровадження ефективних інструментів для забезпечення переходу від військової служби до цивільного життя, зокрема шляхом діяльності фахівців із супроводу ветеранів війни та демобілізованих осіб, утворення центрів ветеранського розвитку та ветеранських просторів.
- Продовження роботи щодо підвищення рівня професійної компетентності держслужбовців у сфері гендерної рівності.

# Міністерство розвитку громад та територій України.

## Досягнення

Розширення економічних можливостей жінок у транспорті та логістиці

За ініціативи Мінрозвитку у 2025–2026 роках реалізуються 3 цільові проєкти, спрямовані на залучення жінок до транспортної та логістичної сфер



Проєкт She Drives за підтримки ООН Жінки

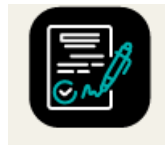


Проєкт «Залучення жінок до професій у сфері логістики» (IFC)



Запуск навчальної програми «Керуй змінами» за підтримки Міжнародного транспортного форуму

понад 1500 заявок на навчання водійок автобусів і вантажівок



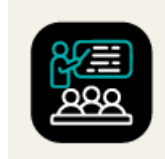
майже 500 заявок на участь



майже 100 заявок



майже 200 жінок проходять професійну підготовку



перекваліфікація жінок у водійок навантажувачів та менеджерок ЗЕД



старт навчання – січень 2026 року



кар'єрні консультації, ярмарки вакансій, екскурсії на логістичні підприємства



формування спільноти жінок-лідерок у транспорті



# Мінрозвитку. Досягнення

Жіноче лідерство та  
інклюзивна відбудова

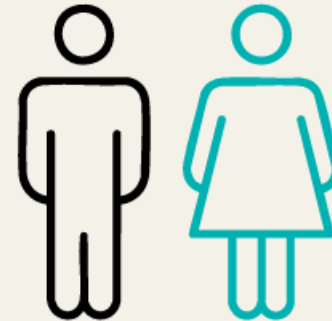
Мінрозвитку забезпечено реалізацію зобов'язань України в межах  
Партнерства Біарріц, зокрема у 2025 році:



оприлюднено  
звіт про  
результати  
оцінки ступеня  
безбар'єрності



оприлюднено рейтинг  
держадміністрацій за  
ступенем  
безбар'єрності  
об'єктів фізичного  
оточення за 2025 рік



удосконалено  
ДБН  
щодо  
інклюзивності  
з урахуванням  
гендерного  
аспекту



здійснюється  
моніторинг  
безбар'єрності  
об'єктів  
житлового та  
громадського  
призначення

# Мінрозвитку. Виклики

## Системні та інституційні бар'єри:

гендерні стереотипи у «традиційно чоловічих» секторах економіки



обмежена готовність роботодавців до створення інклюзивних умов праці



недостатня матеріально-технічна база для професійної підготовки



дефіцит гендерно дезагрегованих даних для прийняття рішень



## Соціальні та поведінкові виклики:

нерівний доступ жінок до інформації, ресурсів і можливостей перекваліфікації



високе навантаження з догляду (діти, літні родичі), що обмежує участь жінок у ринку праці



недостатній рівень фінансування програм гендерної рівності



особливі виклики для жінок вразливих груп, в тому числі жінок з інвалідністю, ВПО та жінок у сільських і прифронтових громадах



# Мінрозвитку. Плани

## Подальший розвиток програм і політик



### Масштабування успішних ініціатив

- розширення географії проєктів She Drives та «Залучення жінок до професій у логістиці»
- збільшення кількості навчальних груп та професійних напрямів;
- залучення нових автошкіл і навчальних центрів з оновленою матеріальною базою;
- поширення практики працевлаштування жінок у транспорті в регіонах.



### Інституційні та політичні зміни

- інтеграція гендерного підходу у політики та програми Міністерства, розроблення та впровадження Стратегії гендерної рівності Міністерства;
- проведення гендерного аудиту Міністерства та підприємств сфери управління з I та III кварталу 2026 року.
- посилення міжвідомчої координації у сфері рівних прав і можливостей;
- використання дезагрегованих даних і аналітики для ухвалення рішень.



### Партнерство та сталість

- поглиблення співпраці з міжнародними партнерами (ООН Жінки, IFC, ITF);
- залучення роботодавців до створення інклюзивних робочих місць;
- розвиток державно-приватного партнерства у сфері підготовки кадрів;
- забезпечення довгострокової стійкості ініціатив після завершення донорської підтримки.

# Мінрозвитку. Плани

## Подальший розвиток програм і політик



### Розвиток жіночого лідерства

- запуск і реалізація програми «Керуй змінами» у 2026 році;
- формування спільноти жінок-лідерок, підвищення представництва жінок на управлінських посадах у транспортній сфері;
- запуск Програми жіночого лідерства у сфері відновлення, в тому числі навчання та створення професійної спільноти.



### Інклюзивність та рівний доступ

- створення безпечних і доступних об'єктів фізичного оточення з урахуванням потреб різних цільових груп (жінок з інвалідністю, годуючих матерів);
- поширення практик недискримінаційного працевлаштування;
- заохочення роботодавців до інклюзивної корпоративної культури.



### Сталість і довгостроковий вплив

- закріплення успішних практик у державній політиці;
- поєднання гендерної рівності з цілями відновлення та розвитку; навчання працівників Міністерства з питань застосування гендерного підходу в бюджетному процесі.

## Державна інспекція архітектури та містобудування. Досягнення

- ✓ У Державній інспекції архітектури та містобудування (ДІАМ) рівне ставлення та рівні кар'єрні можливості для чоловіків та жінок, забезпечується надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей під час вступу на державну службу.
- ✓ У ДІАМ здійснюється виконання загальнодержавних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.
- ✓ ДІАМ дотримується принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності.
- ✓ Державні службовці мають право на такі види відпусток:
  - 1) щорічна основна відпустка;
  - 2) додаткова відпустка у зв'язку з навчанням;
  - 3) інші додаткові відпустки, передбачені законодавством;
  - 4) соціальні відпустки:

## ДІАМ. Досягнення

- ✓ Державним службовцям за вимогою надаються відпустки без збереження заробітної плати у порядку та на підставах, передбачених чинним законодавством України
- ✓ З метою дотримання та реалізації міжнародних та національних зобов'язань щодо протидії дискримінації державними службовцями, розроблена Інформаційна пам'ятка щодо запобігання випадкам дискримінації співробітниками ДІАМ та Рекомендації щодо організації роботи з реагування, запобігання та протидії проявам дискримінації за ознакою статі/сексуальним домаганням на робочому місці в ДІАМ, що може мати позитивний вплив на кадрові спроможності.
- ✓ Організовано підвищення рівня компетентності державних службовців з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, недискримінації, запобігання та протидії гендерно зумовленому насильству.
- ✓ В умовах воєнного стану ДІАМ працює 42% чоловіків та 52% жінок, з них категорії “Б” ДІАМ становить - 10 чоловіків та 19 жінок, категорія “А”- 2 жінка

# ДІАМ

## Виклики

- ❑ Недостатній рівень формування гендерно чутливої культури спілкування;
- ❑ Недостатній рівень фінансування заходів, спрямованих на просування гендерної рівності;
- ❑ Стереотипи щодо традиційних гендерних ролей в суспільстві;
- ❑ Необхідність забезпечення балансу між домашніми справами та виконанням посадових обов'язків;
- ❑ Зменшення гендерного розриву в чисельності між чоловіками та жінками.

## Плани

- Продовження роботи щодо підвищення рівня професійної компетентності держслужбовців у сфері гендерної рівності, недискримінації та гендерно чутливого спілкування.
- Розвиток кадрового потенціалу ДІАМ з урахуванням гендерної складової.
- Подолання суспільних стереотипів щодо дискримінаційного уявлення про роль жінок на роботі та у родині.

# Державна служба морського і внутрішнього водного транспорту та судноплавства України. Досягнення

Дотримано в Адміністрації судноплавства гендерного балансу:	Станом на 31.12.2025 в Адміністрації судноплавства перебувало 208 осіб, з них: <b>108 жінок (52 %)</b> <b>100 чоловіків (48 %)</b>
Дотримано в Адміністрації судноплавства рівноправного призначення на посади державної служби:	Станом на 31.12.2025 в Адміністрації судноплавства обіймали: категорія “А” - 4 чоловіки категорія “Б” - 71 особа (32 жінки) категорія “В” - 131 особа (76 жінок) старший державний інспектор - 2 чоловіки
Підвищено кваліфікацію державних службовців Адміністрації судноплавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (гендерна рівність)	Станом на 31.12.2025 в Адміністрації судноплавства підвищили кваліфікації: категорія “А” - 2 чоловіки категорія “Б” - 31 особа (12 жінок) категорія “В” - 38 осіб (21 жінка)

Продовжено роботу робочої групи із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статті в Адміністрації судноплавства

# Адміністрація судноплавства. Досягнення

<p>Підготовлено та ознайомлено державних службовців Адміністрації судноплавства з презентаційним матеріалом «Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (гендерна рівність)»</p>	<p>Мета презентаційного матеріалу включала в себе висвітлення ключових аспектів гендерної рівності: основні поняття, законодавчі положення та практичні підходи до забезпечення рівності на робочому місці</p>
<p>Проведено освітні та інформаційні заходи:</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ проведено інформаційно-роз'яснювальну роботу серед державних службовців Адміністрації судноплавства щодо гендерної рівності;</li><li>○ підвищено обізнаність персоналу Адміністрації судноплавства з питань запобігання гендерній дискримінації;</li><li>○ поширено інформаційні матеріали, аналітичні довідки з гендерної тематики</li></ul>

Дотримано виконання Плану заходів щодо усунення виявлених проблем та забезпечення виявлених проблем за результатами опитування та здійснення аналізу рівня задоволеності умовами праці в частині забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Адміністрації судноплавства, затвердженого Головою Адміністрації судноплавства 05.10.2022

## Адміністрація судноплавства. Виклики

- Збереження гендерного балансу Адміністрації судноплавства в умовах кадрових змін та плинності персоналу
- Подальше підвищення обізнаності персоналу з питань гендерної рівності та недискримінації, зокрема серед новопризначених державних службовців
- Інтеграція гендерного підходу в усі управлінські та кадрові процеси Адміністрації судноплавства
- Підтримання сталої роботи робочої групи із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі в Адміністрації судноплавства та забезпечення практичного впровадження її рекомендацій
- Систематичне проведення навчальних заходів, включаючи проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи
- Забезпечення рівних можливостей професійного розвитку та реалізації кар'єрного розвитку жінок і чоловіків

## Адміністрація судноплавства. Плани

- Збереження дотримання гендерного балансу Адміністрації судноплавства
- Збереження дотримання рівноправного призначення на посади державної служби до Адміністрації судноплавства
- Забезпечення продовження роботи робочої групи із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі в Адміністрації судноплавства
- Забезпечення дотримання виконання Плану заходів щодо усунення виявлених проблем та забезпечення виявлених проблем за результатами опитування та здійснення аналізу рівня задоволеності умовами праці в частині забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Адміністрації судноплавства, затвердженого Головою Адміністрації судноплавства 05.10.2022
- Забезпечення продовження проведення освітніх та інформаційних заходів
- Забезпечення підвищення кваліфікації державних службовців Адміністрації судноплавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (гендерна рівність)
- Включення до індивідуальної програми професійного розвитку державного службовця, який займає посаду державної служби категорії “Б” або “В”, на 2026 рік тематики професійного навчання з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (гендерна рівність)

# Державна служба України з безпеки на транспорті. Досягнення

## 1. Проведено аналіз нормативно-правових актів Укртрансбезпеки за 2023 - 2025 роки на предмет врахування гендерної складової.

Даним критеріям відповідають 4 нормативно-правові акти, всі ухвалені у 2025 році. Зокрема:

- ✓ Кодекс етичної поведінки працівників Державної служби України з безпеки на транспорті (Наказ Державної служби України з безпеки на транспорті від 19.03.2025 № 524);
- ✓ Пріоритети діяльності Державної служби України з безпеки на транспорті на 2025 - 2027 роки, затвердженні Мінрозвитку (від 09.05.2025 № 11130/40/10-25);
- ✓ План роботи Державної служби України з безпеки на транспорті на 2025 рік, погоджений Мінрозвитку (від 09.05.2025 № 11130/40/10-25) ;
- ✓ Колективний договір між керівником та працівниками Укртрансбезпеки на 2025-2029 роки (доручення в.о. Голови Державної служби України з безпеки на транспорті від 09.09.2025 № 126/4.3/13-25).

## Укртрансбезпека. Досягнення

2. Структурою та штатним розписом передбачено відділ стратегічного розвитку та організаційно – апаратної роботи керівництва (відповідно до наказу Укртрансбезпеки від 19.09.2025 № 1590 «Про введення в дію штатного розпису»), до основних завдань якого входить забезпечення реалізації державної політики у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, створення гендерно чутливого і безбар'єрного робочого середовища;
3. Протягом року працівниці Укртрансбезпеки взяли участь у 5 заходах із гендерної тематики.
4. З метою недопущення будь-яких форм нерівності, дискримінації, зокрема за ознакою статі, забезпечення психологічно безпечного корпоративного простору та впровадження / популяризації практик гендерного мейнстримінгу, персонал Укртрансбезпеки ознайомлено із глосарієм з гендерно чутливого відновлення.

## Укртрансбезпека. Виклики

1. Поняття «скляної стелі» зумовлене усталеними стереотипами про традиційні ролі жінок і чоловіків. Жінки рідше заявляють про кар'єрні амбіції керівництву чи кадровим службам. Представництво жінок у державній службі має пірамідальну структуру: що вищий рівень посади, то менша частка жінок. Низька кількість жінок на посадах категорії «А» відтворює та підсилює бар'єр просування.
2. Масова культура закріплює традиційні гендерні ролі. У соцмережах популяризується образ «традиційної жінки» (tradwife). Старші покоління під впливом телевізійних і радянських наративів про жінку як «берегиню». Зростає ідеалізація «традиційних цінностей» та токсичних моделей фемінності й маскулінності. Ці установки переносяться у робоче середовище та впливають на ставлення до ролі жінок.
3. Використання фемінітивів усе ще супроводжується упередженим ставленням.

# Укртрансбезпека. Плани

1. Протягом року проводити навчання з гендерної тематики, надаючи працівникам необхідні матеріали на такі теми:
  - «Що таке гендерно зумовлене насильство і хто від нього потерпає?»
  - «Розвінчання міфу про те, що чоловіки не можуть стати жертвами домашнього насильства»
  - «Куди звертатися за допомогою, якщо ви стали жертвою домашнього насильства»
  - «Як комунікувати про 8 березня, щоб доносити сенси» (як вберегти колектив від стереотипних сексизьких вітань»)
  - «Культура активної згоди, в тому числі у подружній парі»
  - «Важливість жіночого лідерства у відновленні України»
  - «Маркери токсичності у родинному колі, токсичні родинні застілля і як зменшити напругу»
2. Проведення гендерного аналізу кадрового складу органу
3. Здійснення дослідження органу з елементами гендерного профілю (дослідження можливих дисбалансів у кадровому складі, визначення бар'єрів та ризиків нерівності, дослідження доступу до можливостей (навчання, просування, ресурси)

# Державне агентство відновлення та розвитку інфраструктури України

## Досягнення

- Забезпечено участь у координаційних заходах Альянсу з гендерно відповідального та інклюзивного відновлення в Україні
- Забезпечено участь державних службовців Агентства відновлення в інформаційних та консультативних заходах з питань реалізації державної гендерної політики, організованих Урядовою уповноваженою з питань гендерної політики
- Розпочато ознайомлення з підходами та рекомендаціями щодо врахування гендерного та інклюзивного компонентів у процесах відновлення інфраструктури.

## Агентство відновлення. Виклики

- ❑ Відсутня усталена практика врахування гендерного та інклюзивного підходу у роботі Агентства відновлення
- ❑ Державні службовці Агентства відновлення мають обмежений досвід застосування гендерно чутливих підходів у проєктах відновлення
- ❑ Необхідно поступово ознайомлювати команду Агентства відновлення з принципами гендерної державної політики
- ❑ Необхідно налагоджувати взаємодію з іншими органами влади та громадським сектором у сфері гендерної рівності

## Агентство відновлення. Плани

- Подальша участь Агентства відновлення у міжвідомчих координаційних заходах та ініціативах у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.
- Участь державних службовців Агентства відновлення в інформаційних, консультативних та навчальних заходах з питань реалізації державної гендерної політики у межах наявних повноважень і ресурсів.
- Ознайомлення з напрацюваннями та рекомендаціями Платформи забезпечення гендерного мейнстрімінгу та інклюзії відновленні та можливість їх урахування у діяльності Агентства відновлення.
- Поступове врахування окремих гендерних і інклюзивних аспектів під час планування та підготовки заходів і проєктів відновлення інфраструктури.
- Формування первинного внутрішнього розуміння підходів до врахування гендерного та інклюзивного компонентів у діяльності Агентства відновлення з урахуванням його функцій і повноважень.

## Державна авіаційна служба України. Досягнення

- ✓ Аналіз кадрового складу Державіаслужби свідчить про стале дотримання гендерного балансу відповідно до стратегічних цілей державної політики та Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».
- ✓ У штатному розписі Державіаслужби жінки обіймали 43 % посад, а чоловіки – 57 %, що відповідає принципу паритетного представництва.
- ✓ З метою поглиблення знань щодо важливості гендерної політики, формування культури рівних прав та можливостей, унеможливлення та попередження всіх форм дискримінації, працівники Державіаслужби, проходили професійне навчання, зокрема з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.
- ✓ З метою виконання норм Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», у Державіаслужбі забезпечувався гендерний баланс (представництво не менше ніж 30 % осіб однієї статі у складі комісій та робочих груп).

## Виклики

- ✓ Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в умовах воєнного стану в Україні

## Плани

- ✓ Сприяти підвищенню кваліфікації працівників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків для поглиблення їхніх знань про важливість гендерної політики, формування культури рівності, а також унеможливлення та попередження всіх форм дискримінації.
- ✓ Забезпечувати дотримання гендерного балансу (представництво не менше ніж 30 % осіб однієї статі) у складах комісій та робочих груп Державіаслужби.
- ✓ Брати участь у відповідних урядових ініціативах щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

**Детальнішу інформацію про політику та ініціативи України у сфері гендерної рівності можна знайти за посиланням:**



Кабінет Міністрів  
України



ОФІС ВІЦЕПРЕМ'ЄР-МІНІСТРА  
З ПИТАНЬ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ  
ТА ЄВРОАТЛАНТИЧНОЇ  
ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ



УРЯДОВА  
УПОВНОВАЖЕНА  
З ПИТАНЬ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

