

ЗАТВЕРДЖЕНО

наказ управління міжнародного
співробітництва та європейської
інтеграції Рівненської обласної
державної адміністрації
від 01 квітня 2026 року №19

**ПЛАН ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
(GENDER EQUALITY PLAN, GEP)
управління міжнародного співробітництва та європейської інтеграції
Рівненської обласної державної адміністрації
на 2026 – 2028 роки**

Рівне, 2026

Передмова

Управління міжнародного співробітництва та європейської інтеграції Рівненської обласної державної адміністрації (далі – управління) виходить із переконання, що різноманітне, інклюзивне робоче середовище, яке забезпечує рівні можливості для всіх працівників і працівниць, є необхідною передумовою ефективного публічного управління та реалізації політики європейської інтеграції.

Гендерна рівність є невід’ємною складовою:

- демократичного врядування,
- принципу недискримінації,
- зобов’язань України в межах Угоди про асоціацію з ЄС,
- досягнення Цілей сталого розвитку.

Сталий розвиток є однією з базових цінностей сучасного державного управління. Управління поділяє підхід, згідно з яким досягнення сталого майбутнього можливе лише за умов забезпечення рівних прав і можливостей для всіх гендерів, що передбачає використання широкого спектра компетенцій, досвіду та підходів.

Це узгоджується з ключовими принципами європейського врядування – відкритістю, партнерством та інклюзивністю. Лише за умови відкритої співпраці та врахування різноманіття можливе досягнення високої якості управлінських рішень, довіри та ефективності.

Даний План забезпечення гендерної рівності (Gender Equality Plan, GEP) управління міжнародного співробітництва та європейської інтеграції Рівненської обласної державної адміністрації на 2026 – 2028 роки (далі – План або GEP) є свідомим кроком до запобігання дискримінації, забезпечення рівних можливостей, а також впровадження інституційних змін.

Управління також розглядає гендерну рівність як частину ширшого підходу до рівності прав, який у перспективі охоплює також вік, інвалідність, етнічне походження, релігію чи переконання та сексуальну орієнтацію.

Для досягнення реальних результатів важливо, щоб цей План був прийнятий і підтриманий на всіх рівнях організації.

1. Вступ

Як один із орієнтирів у сфері забезпечення гендерної рівності в Європейському Союзі, відповідне законодавство країн-членів ЄС формує основу для створення умов праці, в яких інклюзивність та гендерна рівність є невід’ємними складовими організаційної культури. В Україні аналогічні підходи закріплені на

рівні національного законодавства та міжнародних зобов'язань у межах європейської інтеграції.

Плани забезпечення гендерної рівності (Gender Equality Plans, GEP) є обов'язковим критерієм відповідності для участі в програмі Горизонт Європа (Horizon Europe), виступаючи інструментом стимулювання інституційних змін і переходу до більш інклюзивного та гендерно збалансованого суспільства.

Для управління міжнародного співробітництва та європейської інтеграції Рівненської обласної державної адміністрації цей План є можливістю поглибити свою інституційну спроможність у забезпеченні робочого середовища, яке повною мірою враховує різноманіття персоналу та сприяє реалізації принципу гендерної рівності на всіх рівнях управління.

Водночас План створює передумови для вдосконалення вже наявних ініціатив, розроблення конкретних методологічних підходів та впровадження системних навчальних заходів у сфері гендерної рівності.

Він також посилює зобов'язання управління щодо забезпечення балансу між професійним і особистим життям, формування безпечного, інклюзивного та гендерно чутливого робочого середовища, підтримки професійного розвитку працівників і працівниць, а також сприяння ширшим суспільним змінам.

Цей План охоплює ключові виклики, з якими стикається управління у сфері гендерної рівності, інклюзії та різноманіття, і визначає комплекс заходів та зобов'язань, спрямованих на досягнення системних змін на інституційному та організаційному рівнях.

Документ підготовлено на основі аналізу чинних внутрішніх процедур, правил та практик, а також наявних даних, які використовуються як базова точка відліку для подальшого моніторингу та оцінки результативності впроваджуваних заходів.

Цей План не є статичним документом і передбачає можливість змін та розвитку. Регулярний моніторинг та оцінка прогресу дозволять визначати ефективність реалізованих заходів, оцінювати їх вплив і коригувати підходи з метою досягнення більш збалансованого та інклюзивного середовища.

План розроблено відповідно до рекомендацій Європейської Комісії та охоплює п'ять ключових напрямів:

- баланс між роботою та особистим життям і організаційна культура;
- гендерний баланс у лідерстві та прийнятті рішень;
- гендерна рівність у процесах прийняття на роботу та кар'єрного розвитку;

- інтеграція гендерного підходу у зміст діяльності та політики;
- запобігання гендерно зумовленому насильству, включаючи сексуальні домагання.

З метою посилення інституційної спроможності у впровадженні цього Плану передбачається створення внутрішнього координаційного механізму (визначення відповідальної особи), який забезпечуватиме аналіз проблемних питань, напрацювання рішень та ініціювання внутрішніх заходів, зокрема інформаційних кампаній та навчальних заходів для підвищення обізнаності працівників.

Управління також прагне інтегруватися у відповідні європейські мережі та ініціативи у сфері гендерної рівності, що дозволить забезпечити постійний розвиток, обмін досвідом та вдосконалення підходів до реалізації GEP.

Як орган публічної влади, відповідальний за міжнародне співробітництво та європейську інтеграцію в Рівненській області, управління має намір виступати прикладом впровадження європейських стандартів, демонструючи, що ефективне врядування, інституційний розвиток та суспільні зміни можуть досягатися через інклюзивний, різноманітний і гендерно збалансований підхід.

2. Виклики

Методологія

Програма фінансування Горизонт Європа, започаткована у 2021 році на період 2021-2027 років, встановлює нову обов'язкову умову участі, відповідно до якої всі публічні органи, заклади вищої освіти та наукові організації повинні мати затверджений План забезпечення гендерної рівності на момент підписання грантової угоди.

З метою забезпечення відповідності цим вимогам, при підготовці цього Плану було здійснено внутрішній аналіз, спрямований на оцінку чинних документів, процедур та практик управління, а також на визначення ступеня їх відповідності вимогам Європейського Союзу у сфері гендерної рівності.

Результати цього аналізу стали основою для розроблення Плану та дозволили визначити напрями, які потребують подальшого розвитку з метою досягнення повної відповідності критеріям Горизонт Європа.

Нормативно-правова база

В Україні забезпечення гендерної рівності регулюється законодавством, гармонізованим із правом Європейського Союзу, зокрема:

- Законом України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" зі змінами;
- Законом України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні" зі змінами;
- Державною стратегією забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, схваленою розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 року № 752, зі змінами
- зобов'язаннями в межах Угоди про асоціацію Україна – ЄС;
- відповідними директивами ЄС у сфері рівності у праці та недискримінації.

Метою цього законодавства є запобігання дискримінації та забезпечення рівних прав і можливостей незалежно від статі, гендерної ідентичності, віку, інвалідності, етнічного походження, релігії чи переконань, сексуальної орієнтації та інших ознак.

Органи державної влади зобов'язані впроваджувати активні заходи як превентивного, так і стимулюючого характеру, що охоплюють:

- умови праці;
- оплату праці;
- кар'єрний розвиток;
- доступ до навчання;
- поєднання професійної діяльності з сімейними обов'язками.

Ці елементи становлять основу цього Плану, проте управління ставить за мету реалізацію більш комплексного та проактивного підходу, що виходить за межі мінімальних законодавчих вимог.

Інституційний контекст

Управління виходить з того, що створення середовища, у якому всі працівники та працівниці мають рівні можливості для реалізації свого потенціалу, є ключовим фактором ефективності діяльності органу публічної влади.

Залучення різноманітного досвіду, знань і підходів сприяє підвищенню якості управлінських рішень, інноваційності та результативності роботи.

Досягнення цілей у сфері гендерної рівності потребує системних змін на організаційному рівні, включаючи:

- вдосконалення процедур;
- впровадження відповідних політик;
- забезпечення навчання та підвищення обізнаності.

Як інструмент реалізації цих змін використовується підхід, рекомендований Європейською Комісією (зокрема, інструменти GEAR), який передбачає комплексне впровадження Плану гендерної рівності.

У довгостроковій перспективі управління прагне розширити цей підхід, охопивши ширший спектр питань рівності та недискримінації, включаючи вік, інвалідність, етнічне походження та інші ознаки.

Стратегічні цілі у сфері гендерної рівності

Управління визначає для себе низку стратегічних орієнтирів, зокрема:

- забезпечення рівного доступу до професійних можливостей та розширення кола кандидатів на посади державної служби;
- створення умов для професійного розвитку жінок і чоловіків, у тому числі підготовки до зайняття керівних посад;
- досягнення більш збалансованого представництва жінок і чоловіків у процесах прийняття рішень;
- покращення можливостей для поєднання професійної діяльності з сімейними обов'язками;
- забезпечення рівної оплати праці за рівну працю;
- інтеграція гендерного підходу у формування та реалізацію політик і програм;
- підвищення участі жінок у професійних навчальних та менторських програмах.

Перелік викликів

(Для кожного виклику наведено опис, наявні дані (за можливості) та зв'язок із цілями Плану)

№	Опис виявленого виклику	Короткий опис наявних даних (за результатами внутрішнього аналізу)	Пов'язані цілі	Додаткові зауваження
1	Забезпечення належного балансу між професійною діяльністю та особистим життям для жінок і чоловіків	Використовуються внутрішні кадрові дані, результати оцінювання персоналу та зворотного зв'язку	Ціль 1	Потребує систематизації підходів
2	Недостатній рівень обізнаності працівників щодо гендерної рівності та різноманіття	Станом на момент підготовки Плану відсутні системні внутрішні навчання або інформаційні кампанії	Ціль 1, Ціль 3	Особливо актуально для комунікацій та підготовки документів
3	Потенційний гендерний дисбаланс у структурі персоналу	Наявні кадрові дані свідчать про нерівномірне представництво залежно від посад, що також пов'язано із загальною ситуацією у сфері державної служби	Ціль 2, Ціль 3	Потребує регулярного моніторингу
4	Недостатньо збалансоване гендерне представництво на керівних посадах та у процесах прийняття рішень	Аналіз структури керівництва	Ціль 2, Ціль 3	Вимагає довгострокового підходу
5	Недостатня інтеграція гендерного підходу у діяльність, програми та політики	Системні дані відсутні; підхід не є повністю інституціоналізованим	Ціль 4	Передбачає розробку методології
6	Необхідність забезпечення безпечного та інклюзивного робочого середовища, вільного від дискримінації та домагань	Використовуються результати внутрішніх опитувань (за наявності)	Ціль 5	Потребує підвищення рівня довіри та обізнаності

3. План дій

Ціль 1: Баланс між роботою та особистим життям і організаційна культура

Заходи

№	Захід	Термін виконання	Ціль (операційна)	Індикатори	Відповідальні / ресурси
1.1	Забезпечення гнучких та дружніх до сім'ї умов організації праці (у межах законодавства та специфіки державної служби)	Постійно з моменту затвердження Плану; перегляд під час щорічної оцінки персоналу	Забезпечити інформування працівників про можливості гнучкої організації роботи та їх практичне застосування	Дані внутрішнього обліку робочого часу; результати опитувань персоналу; врахування під час щорічного оцінювання	Керівництво управління за підтримки відповідальної особи
1.2	Забезпечення збалансованого гендерного представництва у робочих групах	Починаючи з моменту затвердження Плану	Досягнення орієнтиру включення представників кожної статі у відповідних структурах	Частка жінок і чоловіків у складі робочих груп	Керівництво управління
1.3	Підвищення обізнаності щодо гендерної рівності та різноманіття через внутрішні комунікації	Постійно	Забезпечення відображення принципів рівності та інклюзивності у внутрішніх і зовнішніх комунікаціях	Частка комунікаційних матеріалів, що враховують гендерний підхід	Відповідальна особа; працівники, залучені до комунікацій
1.4	Забезпечення рівного доступу до ресурсів (навчання, участь у проєктах, відрядження)	Постійно	Гарантувати рівний доступ до всіх професійних можливостей незалежно від статі	Частка жінок і чоловіків серед учасників навчань, відряджень, проєктів	Керівництво управління

Ціль 2: Гендерний баланс у лідерстві та прийнятті рішень

Заходи

№	Захід	Термін виконання	Ціль (операційна)	Індикатори	Відповідальні / ресурси
2.1	Сприяння збалансованому гендерному представництву на керівних посадах	Постійно; проміжна оцінка – щорічно	Прагнення до досягнення представництва кожної статі у керівництві (за можливості)	Гендерна структура керівного складу	Керівництво управління
2.2	Забезпечення доступу до розвитку лідерських компетенцій, зокрема для жінок	Починаючи з 2026 року	Надання можливості всім потенційним керівникам проходити відповідні навчальні програми	Частка працівників, що пройшли навчання; гендерний розподіл учасників	Відповідальна особа; кадрові ресурси

Ціль 3: Гендерна рівність у прийнятті на роботу та кар'єрному розвитку

Заходи

№	Захід	Термін виконання	Ціль (операційна)	Індикатори	Відповідальні / ресурси
3.1	Розширення каналів пошуку кандидатів з метою забезпечення більш збалансованого гендерного представництва	Постійно при проведенні конкурсів	Надання можливості для участі кандидатів обох статей у конкурсах	Частка кандидаток/кандидатів у конкурсах	Відповідальна особа; кадрові ресурси
3.2	Забезпечення гендерно збалансованого складу конкурсних та дорадчих комісій	З моменту затвердження Плану	Досягнення представництва кожної статі (за можливості)	Гендерний склад комісій	Керівництво управління

№	Захід	Термін виконання	Ціль (операційна)	Індикатори	Відповідальні / ресурси
3.3	Використання гендерно нейтральної мови у вакансіях та документації	Постійно	Забезпечення відсутності упереджених формулювань	Частка оголошень, що відповідають принципу гендерної нейтральності	Відповідальна особа; кадрові ресурси
3.4	Забезпечення рівної оплати праці за рівноцінну роботу	Щорічно	Проведення аналізу оплати праці з метою виявлення можливих диспропорцій	Результати щорічного аналізу; рівень гендерного розриву	Керівництво управління

Ціль 4: Інтеграція гендерного підходу у діяльність та політики

Заходи

№	Захід	Термін виконання	Ціль (операційна)	Індикатори	Відповідальні / ресурси
4.1	Проведення внутрішніх обговорень та навчальних заходів щодо інтеграції гендерного підходу у діяльність управління	Починаючи з 2026 року	Розроблення підходів до врахування гендерного аспекту у діяльності	Проведення щонайменше одного заходу; наявність рекомендацій	Відповідальна особа
4.2	Врахування гендерного підходу при підготовці програм, проєктів та міжнародної співпраці	Постійно	Інтеграція гендерного аспекту у відповідні документи	Наявність гендерного компоненту у документах	Керівництво управління

Ціль 5: Запобігання гендерно зумовленому насильству, включаючи сексуальні домагання

Заходи

№	Захід	Термін виконання	Ціль (операційна)	Індикатори	Відповідальні / ресурси
5.1	Удосконалення збору інформації щодо випадків дискримінації та домагань	Постійно	Включення відповідних питань до внутрішніх опитувань	Наявність та результати опитувань	Відповідальна особа
5.2	Формування культури довіри та безпечного робочого середовища	Постійно	Забезпечення обізнаності персоналу щодо процедур реагування	Рівень обізнаності; результати опитувань	Керівництво Управління
5.3	Проведення навчань щодо гендерних стереотипів та упереджень	Щорічно	Охоплення навчанням усіх працівників	Частка працівників, що пройшли навчання	Відповідальна особа

4. Огляд заходів та цілей за пріоритетними напрямками

(План охоплює всі п'ять рекомендованих напрямів Європейської Комісії)

№ заходу	Захід	Баланс роботи та життя	Гендерний баланс у лідерстві	Прийняття на роботу та кар'єра	Інтеграція гендерного підходу	Запобігання дискримінації
1.1	Розширення каналів пошуку кандидатів для залучення більш збалансованого гендерного складу			X		
1.2	Використання гендерно нейтральної мови у вакансіях		X	X		
1.3	Оновлення підходів до відбору персоналу з урахуванням гендерного балансу	X		X		
1.4	Забезпечення рівного доступу до ресурсів				X	
2.1	Сприяння гендерно збалансованому представництву у керівництві		X	X		
2.2	Розвиток лідерського потенціалу, зокрема жінок		X	X		
3.1	Розширення практик залучення кандидатів			X		
3.2	Забезпечення гендерного балансу у робочих групах та комісіях		X			

№ заходу	Захід	Баланс роботи та життя	Гендерний баланс у лідерстві	Прийняття на роботу та кар'єра	Інтеграція гендерного підходу	Запобігання дискримінації
3.3	Використання гендерно нейтральної мови у кадрових документах			X		
3.4	Забезпечення рівної оплати праці	X		X		
4.1	Проведення внутрішніх заходів щодо інтеграції гендерного підходу				X	
4.2	Врахування гендерного аспекту у програмах та проєктах				X	
5.1	Збір даних щодо випадків дискримінації					X
5.2	Формування культури довіри та безпеки	X				X
5.3	Проведення навчань щодо упереджень і стереотипів		X		X	X

5. Моніторинг та оцінка

Управління здійснюватиме регулярний моніторинг реалізації цього Плану з можливістю коригування цілей і заходів у разі необхідності. План розглядається як динамічний документ, що розвивається з часом.

З метою координації впровадження передбачено функціонування внутрішнього механізму, відповідальність за який покладено на визначену відповідальну (уповноважену) особу. Моніторинг здійснюватиметься на регулярній основі, зокрема шляхом щорічного аналізу та узагальнення відповідних даних.

Дані щодо гендерного складу персоналу, розподілу посад та участі у професійних заходах підлягають систематичному збору та аналізу. У разі необхідності можуть використовуватися додаткові інструменти, зокрема внутрішні опитування.

З урахуванням впровадження цього Плану передбачається розширення переліку показників, що підлягають моніторингу, а також удосконалення підходів до аналізу даних.

Відповідно до вимог національного законодавства, управління забезпечуватиме регулярний аналіз умов оплати праці з метою виявлення можливих невинуватених гендерних розбіжностей. У межах наявних ресурсів передбачається підтримка заходів, спрямованих на усунення таких розбіжностей.

Окремо формується базовий набір даних (baseline), який використовуватиметься як точка відліку для подальшого оцінювання ефективності впровадження Плану. Ці дані будуть доступні для керівництва управління та використовуватимуться при прийнятті управлінських рішень.