



## КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ РОЗПОРЯДЖЕННЯ

від 15 вересня 2023 р. № 815-р  
Київ

### Про схвалення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023-2025 роки

1. Схвалити Національну стратегію подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року, що додається.

2. Затвердити операційний план заходів з реалізації у 2023-2025 роках Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року (далі - операційний план), що додається.

3. Міністерству економіки разом з іншими заінтересованими центральним органами виконавчої влади розробити та подати Кабінетові Міністрів України:

до 1 грудня 2025 р. - проект операційного плану на 2026-2028 роки;

до 1 грудня 2028 р. - проект операційного плану на 2029-2030 роки.

4. Міністерствам, іншим центральним органам виконавчої влади:

забезпечити виконання операційного плану в межах і за рахунок видатків, передбачених у державному та місцевих бюджетах на відповідний рік, та інших джерел, не заборонених законодавством;

подавати Міністерству економіки щороку до 25 числа місяця, наступного за звітним роком, інформацію про стан виконання операційного плану для її узагальнення та подання у двотижневий строк Кабінетові Міністрів України.

Прем'єр-міністр України

Д. ШМИГАЛЬ

**СХВАЛЕНО**  
**розпорядженням Кабінету Міністрів України**  
**від 15 вересня 2023 р. № 815-р**

## **НАЦІОНАЛЬНА СТРАТЕГІЯ** **подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до** **2030 року**

### **Опис проблеми та нормативно-правових актів, що діють у** **відповідній сфері, аналіз поточного стану справ**

Ця Стратегія розроблена:

для забезпечення планомірного та неухильного зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків за працю рівної цінності;

як свідчення дотримання Україною принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері оплати праці, проголошених у рамках приєднання до Міжнародної ініціативи “Партнерство Біарріц” з утвердження гендерної рівності та Міжнародної коаліції за рівну оплату праці (ЕРІС);

для сприяння впровадженню в практику рекомендацій Ради Організації економічного співробітництва та розвитку 2013 року щодо забезпечення гендерної рівності у сферах освіти, зайнятості та підприємництва в частині оплати праці жінок і чоловіків;

на виконання зобов’язань, узятих Україною у зв’язку з набранням для неї чинності Конвенцією Організації Об’єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенцією Міжнародної організації праці № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності, Конвенцією Міжнародної організації праці № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять, Конвенцією Міжнародної організації праці № 156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов’язками, Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права, Угодою про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони;

з урахуванням вимог статей 17 та 18 Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” та положень [Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року](#), схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 р. № 752 (Офіційний вісник України, 2022 р., № 70, ст. 4248).

Також Стратегія визначає мету, цілі та завдання для якнайшвидшого досягнення Україною Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року, а саме: забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат ([ціль 5](#)), сприяння

поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх (ціль 8) та скорочення нерівності (ціль 10), визначених Указом Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722.

Статистичні дані свідчать, що середня заробітна плата жінок є нижчою за середню заробітну плату чоловіків у всіх без винятку країнах світу. Згідно з результатами дослідження, проведеного державною установою “Інститут економіки та прогнозування Національної академії наук України”, головними причинами такого явища в Україні є:

високий рівень гендерної сегрегації на ринку праці (горизонтальної та вертикальної): чоловіки переважають на керівних посадах, жінки - у галузях та видах діяльності з більш низькою доданою вартістю або на посадах з нижчим рівнем оплати праці;

відмінності у рівні підготовки та досвіді роботи, на що негативно впливає нерівномірний розподіл обов'язків жінок і чоловіків у догляді за дитиною та іншими членами сім'ї, а також відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, якими переважно користуються жінки.

Важливу стримуючу роль у зменшенні нерівності в оплаті праці жінок і чоловіків відіграють поширені у суспільстві стереотипи, найбільш яскравими наслідками яких є пряма дискримінація за ознакою статі, недооцінка жіночої праці (в тому числі хатньої праці та праці з догляду) та упереджене ставлення роботодавців до жіночої зайнятості.

Найчастіше гендерний розрив в оплаті праці (нескоригований) визначається як різниця у відсотках між середнім заробітком чоловіків та жінок і розраховується для середньої та медіанної заробітної плати як для окремої галузі, так і для всієї економіки в цілому. При цьому вважається, що про найбільш чітку дискримінацію в оплаті праці жінок і чоловіків свідчить показник погодинної заробітної плати, оскільки відмінності у середньомісячній заробітній платі можуть залежати від інших, більш об'єктивних факторів, зокрема більшої поширеності неповного робочого дня/тижня серед жінок.

З огляду на те, що жінки переважають на низькооплачуваних роботах, одним із ключових методів скорочення гендерного розриву в оплаті праці тривалий час вважалося встановлення і поступове підвищення на законодавчому рівні мінімального розміру оплати праці (мінімальної заробітної плати). Разом із тим максимального ефекту неможливо досягнути без ліквідації всіх проявів дискримінації вразливих категорій працівників в інститутах ринку праці та методах оцінки праці, наприклад у формі більш низької заробітної плати у тих галузях чи видах діяльності, де працюють жінки.

Незважаючи на високий рівень гендерного розриву в оплаті праці в Україні порівняно з рівнем у більшості країн ЄС та інших розвинутих країн світу, динаміка скорочення такого розриву була позитивною. Зокрема, протягом останніх років в Україні спостерігається тенденція до скорочення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків (2020 рік - 20,4 відсотка; 2021 рік - 18,6 відсотка), а за останні п'ять років такий розрив скоротився на 7,4 відсоткових пункта - з 26 відсотків у 2015 році до 18,6 відсотка у 2021 році.

Проте робота із скорочення рівня гендерного розриву в оплаті праці суттєво ускладнилася внаслідок повномасштабної збройної агресії Російської Федерації проти України, яка почалася у лютому 2022 року.

Особливої гостроти проблема гендерного розриву в оплаті праці у 2022 році набула за рахунок того, що велика кількість жінок працездатного віку із дітьми через небезпеку бойових дій та обстрілів української території були змушені виїхати за кордон, при цьому чоловіки віком від 18 до 60 років, які спроможні виконувати військовий обов'язок, підлягають загальній мобілізації.

Також великим ризиком щодо гендерної рівності в оплаті праці після війни залишатиметься загроза неповернення українок та українців, які на даний час перебувають за кордоном, внаслідок чого на нашу країну можуть чекати серйозні економічні виклики, адже пенсіонерів у країні буде більше, ніж працездатного населення.

Згідно з останніми дослідженнями Міжнародної організації праці (Empowering Women at Work. Government Laws and Policies for Gender Equality, 2021) на сьогодні відсутні універсальні способи вирішення проблеми гендерного розриву в оплаті праці. У таких умовах особливого значення набувають міжнародні стандарти праці та інші ключові інструменти.

Відповідно до програмно-цільового методу проведено аналіз проблеми гендерного розриву в оплаті праці та з'ясовано безпосередні і глибинні причини такого явища, що сприяло формулюванню стратегічних операційних цілей, завдань та заходів, спрямованих на розв'язання проблем шляхом усунення або зменшення впливу таких причин.

Результати аналізу внутрішнього та зовнішнього середовища з урахуванням сильних та слабких сторін, можливостей та загроз (SWOT-аналіз) стосовно гендерного розриву в оплаті праці наведено у додатку до цієї Стратегії.

Причинами виникнення проблеми наявності в суспільстві гендерних стереотипів щодо професій за ознакою статі є:

недостатній рівень урахування гендерної складової та результатів гендерного аналізу під час формування та реалізації політики у всіх сферах життя суспільства внаслідок:

- недостатнього рівня усвідомлення роботодавцями економічної вигоди від забезпечення гендерної рівності, важливості проблеми повноцінного залучення жінок до професійної діяльності;

- невмотивованості роботодавців у проведенні гендерного аналізу (у тому числі внутрішніх гендерних аудитів, перевірок) та складанні планів забезпечення гендерної рівності;

- відсутності/недостатності поширення механізмів і програм просування жінок (у тому числі квот) у сфері освіти, під час вибору спеціальностей та на робочому місці;

- недостатньої ефективності механізму реагування на випадки дискримінації, у тому числі на ринку праці;

- низького рівня поінформованості громадян з питань захисту їх прав у разі порушення гендерної рівності;

невідповідність освіти та сучасного ринку праці (гендерні аспекти), що виникла внаслідок:

- нижчого рівня заробітної плати в тих професіях/видах економічної діяльності, які традиційно вважаються жіночими;
- наявності гендерних стереотипів у сфері освіти та на ринку праці, недостатнього визнання цінності роботи і внеску жінок;
- низького рівня дистанційних можливостей професійного розвитку;
- відсутністю стимулів для чоловіків обирати професії, які традиційно вважаються жіночими.

Причинами виникнення проблеми нерівного розподілу обов'язків з догляду та невизнання цінності доглядової праці є:

недосконалість правового регулювання рівного розподілу обов'язків з догляду внаслідок невизначеності поняття “доглядова праця”, зокрема складових, учасників, провайдерів, оплати;

нестача соціальної інфраструктури (заклади догляду за особами з інвалідністю, хворими, особами похилого віку), яка дає можливість поєднувати професійні обов'язки і сімейне життя, внаслідок:

- низького рівня поінформованості бізнесу про можливості вжиття заходів до надання підтримки працівникам із сімейними обов'язками (гнучкий графік роботи, дистанційна робота, дитячі кімнати, корпоративні заклади дошкільної освіти тощо);
- незастосування бізнесом у повному обсязі практик корпоративної соціальної відповідальності та концепції бізнесу і прав людини в сучасних умовах;
- відсутності інформації про політики, які є дружніми для поєднання професійних і сімейних обов'язків, на рівні компаній/організацій;
- недоступності послуг з догляду (фізично неможливо здійснити відповідний догляд, висока вартість таких послуг) та незадоволеності споживачів якістю безкоштовних послуг;
- впливу війни, яка призвела до руйнування соціальної інфраструктури у східних та південних областях, її перевантаження у центральних та західних областях.

Причиною недосконалості законодавства про рівну оплату праці є неімplementованість у національне законодавство сучасних міжнародних стандартів рівної оплати за працю рівної цінності.

## **Мета та стратегічні цілі Стратегії**

Метою цієї Стратегії є досягнення до 2030 року сталого скорочення гендерного розриву в оплаті праці шляхом створення сприятливих умов та розроблення ефективних механізмів для забезпечення прогресу у відповідній сфері.

Для досягнення мети цієї Стратегії визначено такі стратегічні цілі:

удосконалення законодавства про рівну оплату праці;

створення сприятливих умов для подолання стереотипів і дискримінації щодо професій за ознакою статі;

створення сприятливих умов для зручного поєднання сімейних і професійних обов'язків.

Практичним очікуваним результатом реалізації Стратегії є скорочення гендерного розриву в оплаті праці до 2030 року на 5 відсоткових пунктів порівняно з 2021 роком.

### **Завдання, спрямовані на досягнення стратегічних цілей, та показники досягнення цілей**

З метою вдосконалення законодавства про рівну оплату праці необхідно забезпечити виконання таких завдань:

внесення змін до законодавства про працю щодо однакової оплати за аналогічну працю і працю рівної цінності незалежно від статі, що сприятиме посиленню ефективності судового захисту;

забезпечення регулярного оновлення національної методики формування інформації щодо заробітної плати та гендерного розриву в оплаті праці відповідно до міжнародних стандартів.

Досягнення стратегічної цілі здійснюється за такими основними показниками:

кількість інспекторів праці, керівників підприємств та представників підрозділів з питань роботи з персоналом, охоплених навчанням (у 2024 році - 45 відсотків, 2027 році - 75 відсотків, 2030 році -100 відсотків);

кількість перевірок Держпраці для виявлення випадків дискримінації в оплаті праці за гендерною ознакою (у 2024 році - 100 відсотків перевірок, що проводяться за зверненнями працівників, починаючи з 2026 року - 100 відсотків перевірок, що проводяться за зверненнями працівників, та 100 відсотків - під час проведення планових заходів).

З метою створення сприятливих умов для подолання стереотипів і дискримінації щодо професій за ознакою статі необхідно забезпечити виконання таких завдань:

створення умов для збільшення кількості роботодавців, які впроваджують принцип гендерної рівності на робочому місці, у тому числі принцип рівної оплати за працю рівної цінності;

сприяння проведенню гендерних аудитів і впровадженню роботодавцями керівництв у сфері гендерної рівності та недискримінації на робочому місці;

забезпечення масштабної інформаційної кампанії “Звісно, зможеш” для подолання стереотипів і посилення ролі жінок у повоєнній відбудові;

створення умов для жінок і чоловіків для здобуття освіти та вибору професії у сферах, де вони традиційно недопредставлені.

Досягнення стратегічної цілі здійснюється за такими основними показниками:

кількість роботодавців, які пройшли навчання про застосування Принципів розширення прав і можливостей жінок (WEPs);

кількість роботодавців, які приєдналися до Принципів розширення прав і можливостей жінок (WEPs);

кількість роботодавців, які проводять гендерні аудити (у 2025 році - п'ять; 2030 році - 50 роботодавців);

кількість роботодавців, які складають та виконують плани дій із забезпечення гендерної рівності (у 2025 році - п'ять; 2030 році - 50 роботодавців).

Для створення сприятливих умов для зручного поєднання сімейних і професійних обов'язків необхідно забезпечити виконання таких завдань:

забезпечення функціонування системи заохочення роботодавців впроваджувати політику, дружню для поєднання професійних і сімейних обов'язків (створення можливості для догляду за членами сімей своїх працівників);

забезпечення розвитку інфраструктури шляхом створення державних та приватних закладів дошкільної освіти та забезпечення їх діяльності;

створення та удосконалення умов для розвитку альтернативних форм догляду за дітьми та поширення інформації про них;

оптимізація типової політики для роботодавців щодо надання працівникам сприяння у поєднанні професійних і сімейних обов'язків.

Досягнення стратегічної цілі здійснюється за такими основними показниками:

кількість навчальних матеріалів (програм, керівництв, збірок практик) для роботодавців щодо формування та впровадження на підприємствах політики поєднання професійних і сімейних обов'язків (у 2025 році - три; 2030 році - п'ять навчальних матеріалів);

кількість роботодавців, охоплених навчальними заходами про наявні практики сприяння роботодавцями працівникам у поєднанні професійних та сімейних обов'язків у контексті догляду за членами сім'ї;

кількість роботодавців, які запровадили практики надання сприяння працівникам у поєднанні професійних та сімейних обов'язків;

кількість проведених інформаційних заходів для роботодавців щодо подолання стереотипів і посилення ролі жінок у повоєнній відбудові (у 2024 році - два; 2026 році - три; 2030 році - чотири інформаційних заходи).

Динаміка зменшення гендерного розриву в оплаті праці, якої планується досягнути у результаті реалізації Стратегії, стане стійкою і незворотною не лише у результаті внесення змін до законодавства і широкого впровадження методології гендерно нейтральної оцінки праці та інших практик, але і завдяки фундаментальним змінам світогляду громадян, які усвідомлять важливість отримання рівної винагороди за працю рівної цінності незалежно від статі, забезпечення належної ролі жінок в економічному житті країни, а також надання чоловікам рівних із жінкою можливостей поєднувати трудові обов'язки із сімейними.

Практичним результатом реалізації Стратегії стане також відповідність України всім 11 критеріям членства у Міжнародній коаліції за рівну оплату праці (EPIC).

## **Обсяг фінансових, матеріально-технічних, трудових ресурсів, необхідних для реалізації Стратегії**

Заходи з реалізації Стратегії здійснюються протягом 2023-2030 років за рахунок та в межах коштів державного і місцевих бюджетів, затверджених на відповідний рік, а також за рахунок коштів міжнародної технічної допомоги та міжнародних організацій, інших джерел, не заборонених законодавством.

## **Порядок проведення моніторингу, оцінювання результатів реалізації Стратегії та звітування**

Стратегія реалізується шляхом виконання заходів у визначені строки згідно з операційним планом заходів з реалізації Стратегії. Моніторинг реалізації цієї Стратегії включає підготовку щороку звіту про стан виконання зазначеного операційного плану та досягнення стратегічних цілей.

Результати реалізації цієї Стратегії оцінюються шляхом обговорень на засіданнях Комісії з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, міжвідомчих робочих груп з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків за участю центральних та місцевих органів виконавчої влади, а також за згодою представників Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, народних депутатів України, підприємств, установ та організацій, зокрема наукових, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців та професійних спілок, міжнародних організацій та громадських об'єднань, представників бізнесу.

Під час проведення оцінювання змін, що відбулися в результаті реалізації Стратегії, можуть враховуватися адміністративні дані, статистична інформація, результати соціологічних досліджень, опитувань громадської думки, моніторингу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в окремих сферах та галузях, проведених органами державної влади, органами місцевого самоврядування, інститутами громадянського суспільства, міжнародними організаціями.

## РЕЗУЛЬТАТИ

### аналізу внутрішнього та зовнішнього середовища з урахуванням сильних та слабких сторін, можливостей та загроз (SWOT-аналіз) стосовно гендерного розриву в оплаті праці

Внутрішнє середовище	Зовнішнє середовище
<b>Сильні сторони</b>	<b>Можливості</b>
<p>Гендерна рівність, у тому числі в оплаті праці, гарантована Конституцією України (стаття 24)</p> <p>Прийнятий Закон України “Про забезпечення та розширення прав і можливостей жінок рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” (ООН Жінки)</p> <p>Відносно високі початкові показники рівності в оплаті праці жінок та чоловіків, що склалися історично</p> <p>Діюче законодавство з питань гендерної рівності, розроблене і впроваджене за підтримки профільних міжнародних інституцій</p> <p>Нааявний діючий інститут уповноваженого з питань гендерної політики</p> <p>Активна діяльність громадських (недержавних) організацій, які відстоюють права жінок, зокрема, шляхом регулярних просвітницьких програм</p> <p>Відносно високий загальний рівень освіти серед жінок, висока питома вага жінок вищою освітою, що дає змогу умов претендувати на високооплачувані посади</p>	<p>Методологічна та фінансова допомога Міжнародної організації праці (МОП), структури ООН з питань гендерної рівності</p> <p>Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), інших міжнародних організацій</p> <p>Набуття Україною статусу кандидата у члени Європейського Союзу</p> <p>Угода про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, приєднання України до Міжнародної ініціативи “Партнерство Біарріц”, Міжнародної коаліції за рівну оплату праці (ЕРІС) та міжнародної ініціативи “Коаліції дій для сприяння досягненню гендерної рівності”</p> <p>Конвенція Організації Об’єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенція Міжнародної організації праці № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності, Конвенція Міжнародної</p>

Активна робота над реалізацією гендерної політики в різних сферах, зокрема у сфері безпеки і оборони, протягом останніх п'яти років

організації праці № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять і Конвенція Міжнародної організації праці № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками, які набрали чинності для України

Акумуляування досвіду гнучкої зайнятості у зв'язку з пандеміями гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2

### Слабкі сторони

### Загрози

Значне скорочення валового внутрішнього продукту та втрата робочих місць часткою населення

Висі порівняно з Україною відносні рівні заробітної плати середньої та мінімальної у країнах - сусідах (країнах ЄС), що внаслідок жінок у країнах - сусідах (країнах ЄС), що повномасштабного вторгнення Російської Федерації в Україну створює умови для трудової еміграції і може чинити додатковий тиск на гендерний розрив в оплаті праці в Україні

Неможливість статистично обчислити поточну ситуацію із зайнятістю, розміром оплати праці та іншими параметрами ринку праці повномасштабного вторгнення Російської Федерації в Україну

Постійна дезінформація з боку Російської Федерації щодо питань гендерної рівності, яка нав'язує хибні стереотипи щодо гендерної рівності

Істотний рівень як горизонтальної, так і вертикальної гендерної сегрегації ринку праці

Нератифіковані конвенції Міжнародної організації праці про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства № 183 та про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів) № 189

Низький рівень трудових доходів населення

Значний рівень стереотипів та упереджень населення щодо гендерних ролей чоловіків і жінок

Інтеграція в національне законодавство вимог ратифікованих Україною міжнародних Конвенцій у сфері рівної оплати за рівноцінну працю у не повному обсязі

Недостатній рівень виконання вимог ратифікованих Україною міжнародних Конвенцій та норм національного законодавства з питань гендерної рівності в

оплаті праці відповідно до результатів оцінки  
Міжнародної організації праці

**ЗАТВЕРДЖЕНО**  
розпорядженням Кабінету Міністрів України  
від 15 вересня 2023 р. № 815-р

**ОПЕРАЦІЙНИЙ ПЛАН**  
заходів з реалізації у 2023-2025 роках **Національної**  
**стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на**  
**період до 2030 року**

Найменування завдання	Найменування заходу	Строк виконання	Відповідальні виконавці	Індикатори моніторингу
-----------------------	---------------------	-----------------	-------------------------	------------------------

Стратегічна ціль 1. Удосконалення законодавства про рівну оплату праці

1. Внесення змін до законодавства про працю щодо однакової оплати за аналогічну працю і працю рівної цінності незалежно від статі, що сприятиме посиленню ефективності судового захисту	1) впровадження практики рекомендацій Ради Організації економічного співробітництва та розвитку 2013 року щодо забезпечення гендерної рівності у сферах освіти, зайнятості та підприємництва в частині оплати праці жінок і чоловіків	2024-2025 роки	Мінекономіки Урядовий уповноважений з питань гендерної політики МЗС Мін'юст Держпраці всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців (за згодою) всеукраїнські об'єднання профспілок (за згодою) громадські об'єднання (за згодою)	підготовлено доповідь про оцінку впровадження зазначених рекомендацій
	2) розроблення методики гендерно нейтральної оцінки робіт (критерії визначення аналогічної	2024-2025 роки	Мінекономіки Урядовий уповноважений з питань гендерної політики	розроблено методику

праці і праці рівної цінності)

МЗС  
Мін'юст  
Держпраці  
всеукраїнські  
об'єднання  
організацій  
роботодавців  
(за згодою)  
всеукраїнські  
об'єднання  
профспілок  
(за згодою)  
громадські  
об'єднання  
(за згодою)

3) регулярне проведення 2024-2025  
навчань для інспекторів роки  
праці, керівників  
підприємств та  
підрозділів з питань  
роботи з персоналом на  
тему гендерно  
нейтральної оцінки  
праці

-“-

кількість  
інспекторів  
праці,  
керівників  
підприємств та  
представників  
підрозділів з  
питань роботи з  
персоналом,  
охоплених  
навчанням

4) розроблення та  
затвердження  
рекомендацій щодо  
забезпечення прозорості  
в оплаті праці за  
гендерним критерієм

2024-2025  
роки

Мінекономіки  
всеукраїнські  
об'єднання  
організацій  
роботодавців (за  
згодою)  
всеукраїнські  
об'єднання  
профспілок  
(за згодою)

затверджено  
рекомендації

5) забезпечення  
проведення перевірок  
Держпраці на підставі  
скарг про дискримінацію  
в оплаті праці за  
гендерною ознакою

2024-2025  
роки

Держпраці

кількість  
проведених  
перевірок  
Держпраці

2. Забезпечення регулярного оновлення національної методики формування інформації щодо заробітної плати та гендерного розриву в оплаті праці відповідно до міжнародних стандартів	1) забезпечення регулярного перегляду нормативних документів (методики та звітно-статистичної документації) з метою приведення їх у відповідність з міжнародними вимогами і стандартами	2023-2025 роки	Держстат громадські об'єднання (за згодою) міжнародні організації (за згодою)	методика та звітно-статистична документація регулярно переглядаються з метою приведення їх у відповідність з міжнародними вимогами і стандартами
	2) проведення для працівників Держстату навчань та заходів щодо підвищення кваліфікації, у тому числі шляхом обміну досвідом з питань гендерної статистики з міжнародними експертами, зокрема в частині підготовки інформації щодо гендерного розриву в заробітній платі	2023-2025 роки	Держстат громадські об'єднання (за згодою) міжнародні організації (за згодою)	кількість працівників Держстату, охоплених навчанням та заходами з підвищення кваліфікації
	3) проведення інформаційних заходів з метою поширення інформації про тенденції у сфері гендерного співвідношення заробітної плати, інформування громадськості про результати тематичних обстежень	2024-2025 роки	-“-	кількість інформаційних заходів
	4) вивчення можливості проведення дослідження гендерного розриву в оплаті праці шляхом проведення тематичних	2024-2025 роки	-“-	подано запити до відповідних міжнародних інституцій з метою вивчення

соціологічних опитувань населення, зокрема участі в Європейському обстеженні умов праці (European Working Conditions Survey)

досвіду проведення тематичних соціологічних опитувань населення для дослідження гендерного розриву в оплаті праці, у тому числі Європейського обстеження умов праці (European Working Conditions Survey) та експертної оцінки можливості їх впровадження в Україні

Стратегічна ціль 2. Створення сприятливих умов для подолання стереотипів і дискримінації щодо професій за ознакою статі

3. Створення умов для збільшення кількості роботодавців, які впроваджують принцип гендерної рівності на робочому місці, у тому числі принцип рівної оплати за працю рівної цінності	1) проведення досліджень економічних вигод від застосування гендерних підходів для бізнесу	2023-2025 роки	Мінекономіки Мінсоцполітики Мінфін Національна соціальна сервісна служба інші заінтересовані центральні органи виконавчої влади обласні, Київська міська держадміністрації (військові адміністрації) органи місцевого самоврядування (за згодою) всеукраїнські об'єднання	кількість проведених досліджень
---	--	----------------	---	---------------------------------

організацій  
роботодавців  
(за згодою)  
всеукраїнські  
об'єднання  
профспілок  
(за згодою)  
громадські  
об'єднання  
(за згодою)  
міжнародні  
організації  
(за згодою)

2) проведення для роботодавців навчальних заходів щодо застосування принципів розширення прав і можливостей жінок (WEPs)	2023-2025 роки	-“-	кількість роботодавців, які пройшли навчання про застосування принципів розширення прав і можливостей жінок
3) складення та регулярне оновлення каталогу кращих практик впровадження гендерної рівності на робочому місці, у тому числі принципу рівної оплати за працю рівної цінності, та роботодавців, які впроваджують зазначені практики	2023-2025 роки	-“-	кількість роботодавців, практики яких щодо підтримки гендерної рівності включені до каталогу
4) проведення комплексу заходів для роботодавців для їх заохочення до приєднання до принципів розширення прав і можливостей жінок (WEPs);	2023-2025 роки	Мінекономіки Мінсоцполітики Мінфін Національна соціальна сервісна служба інші заінтересовані центральні органи	кількість роботодавців, які приєдналися до принципів розширення прав і можливостей жінок (WEPs)

проведення гендерних аудитів;	виконавчої влади обласні, Київська міська держадміністрації (військові адміністрації)	кількість роботодавців, які проводять гендерні аудити
складення планів дій із забезпечення гендерної рівності, у тому числі за результатами проведення гендерних аудитів;	органи місцевого самоврядування (за згодою) всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців (за згодою) всеукраїнські об'єднання профспілок (за згодою) громадські об'єднання (за згодою) міжнародні організації (за згодою)	кількість роботодавців, які складають та виконують плани дій із забезпечення гендерної рівності
запровадження гендерних квот в органах управління та на керівних посадах;		
проведення під час здійснення відбору кандидатів на посаду тестувань, під час яких комісії з відбору невідома стать шукачів роботи ("сліпі" тестування);		
виділення ресурсів для стимулювання кар'єрного зростання жінок;		
розроблення внутрішніх (на рівні роботодавця) механізмів реагування на випадки гендерної дискримінації, у тому числі в оплаті праці, та насильства за ознакою статі у трудових відносинах		

4. Сприяння проведенню гендерних аудитів і впровадженню роботодавцями

1) проведення для роботодавців навчань з питань створення та роботи внутрішніх механізмів реагування на випадки гендерної

2023-2025 роки

Мінекономіки  
Мінсоцполітики  
Мінфін  
Національна соціальна сервісна служба

кількість роботодавців, які пройшли навчання

керівництв у сфері гендерної рівності та недискримінації на робочому місці

дискримінації, у тому числі в оплаті праці, та насильства за ознакою статі у трудових відносинах

інші заінтересовані центральні органи виконавчої влади обласні, Київська міська держадміністрації (військові адміністрації) органи місцевого самоврядування (за згодою) всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців (за згодою) всеукраїнські об'єднання профспілок (за згодою) громадські об'єднання (за згодою) міжнародні організації (за згодою)

2) проведення раз на два роки конкурсів з дотримання принципів гендерної рівності роботодавцями та інформаційних заходів для привернення уваги громадськості

2023-2025 роки

-“-

кількість роботодавців, що беруть участь у конкурсі, раз на два роки

5. Забезпечення масштабної інформаційної кампанії “Звісно, зможеш” для подолання стереотипів і посилення ролі жінок у

1) залучення до участі у проведенні інформаційної кампанії журналістів, представників громадських організацій, неформальних лідерів громади

2023-2025 роки

Мінекономіки МКІП МОН Мінсоцполітики обласні, Київська міська держадміністрації (військові адміністрації) органи місцевого

кількість залучених до інформаційної кампанії журналістів, представників громадських організацій,

повоєнній  
відбудові

самоврядування  
(за згодою)  
всеукраїнські  
об'єднання  
організацій  
роботодавців  
(за згодою)  
всеукраїнські  
об'єднання  
профспілок  
(за згодою)  
громадські  
об'єднання  
(за згодою)  
міжнародні  
організації  
(за згодою)

неформальних  
лідерів громади

2) проведення відкритих  
уроків та лекцій у  
навчальних закладах

2023-2025  
роки

МОН  
обласні,  
Київська міська  
держадміністрації  
(військові  
адміністрації)  
органи місцевого  
самоврядування  
(за згодою)

кількість  
проведених  
уроків та лекцій  
у навчальних  
закладах

3) підготовка та  
поширення рекламних  
матеріалів для  
проведення  
інформаційної кампанії

2023-2025  
роки

Мінекономіки  
МКІП

кількість  
підготовлених  
та поширених  
реklamних  
матеріалів для  
проведення  
інформаційної  
кампанії

4) проведення для  
роботодавців  
інформаційних заходів  
щодо подолання  
стереотипів і посилення  
ролі жінок у повоєнній  
відбудові

2023-2025  
роки

Мінекономіки  
МКІП  
МОН  
обласні,  
Київська міська  
держадміністрації  
(військові  
адміністрації)  
органи місцевого

кількість  
проведених  
інформаційних  
заходів

самоврядування  
(за згодою)  
всеукраїнські  
об'єднання  
організацій  
роботодавців  
(за згодою)  
всеукраїнські  
об'єднання  
профспілок  
(за згодою)

6. Створення умов для жінок та чоловіків для здобуття освіти та вибору професії у сферах, де вони традиційно недопредставлені і	1) сприяння заохоченню дівчат і жінок здобувати освіту і працювати у сферах, де вони традиційно були недопредставлені, особливо за високооплачуваними професіями, у тому числі шляхом подолання/трансформації гендерних професійних стереотипів	2023-2025 роки	МОН обласні, Київська міська держадміністрації (військові адміністрації) органи місцевого самоврядування (за згодою) всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців (за згодою) всеукраїнські об'єднання профспілок (за згодою) громадські об'єднання (за згодою) міжнародні організації (за згодою)	кількість дівчат і жінок, які отримали нову спеціальність
	2) проведення тематичних досліджень щодо з'ясування мотивів дівчат та хлопців під час прийняття рішення про вибір напрямку навчання та професії	2023-2025 роки	МОН обласні, Київська міська держадміністрації (військові адміністрації) органи місцевого самоврядування (за згодою)	кількість проведених досліджень

всеукраїнські  
об'єднання  
організацій  
роботодавців  
(за згодою)  
всеукраїнські  
об'єднання  
профспілок  
(за згодою)  
громадські  
об'єднання  
(за згодою)  
міжнародні  
організації  
(за згодою)

3) проведення  
інформаційних  
кампаній, спрямованих  
на:

батьків, вчителів,  
викладачів, для  
запобігання поширенню  
ними серед молоді  
гендерних стереотипів  
щодо вибору напряму  
навчання та професії

дівчат і жінок, для  
заохочення вибору  
напрямів навчання та  
професій, на яких жінки  
традиційно  
недопредставлені

хлопців і чоловіків, для  
заохочення вибору  
напрямів навчання та  
професій, на яких

2023-2025 МОН  
роки обласні,  
Київська міська  
держадміністрації  
(військові  
адміністрації)  
органи місцевого  
самоврядування  
(за згодою)  
всеукраїнські  
об'єднання  
організацій  
роботодавців  
(за згодою)  
всеукраїнські  
об'єднання  
профспілок  
(за згодою)  
громадські  
об'єднання  
(за згодою)  
міжнародні  
організації  
(за згодою)

кількість  
батьків,  
вчителів,  
викладачів,  
охоплених  
інформаційним  
і кампаніями із  
запобігання  
поширенню  
гендерних  
стереотипів

кількість дівчат  
і жінок,  
охоплених  
інформаційним  
і кампаніями

кількість  
чоловіків і  
хлопців,  
охоплених

чоловіки традиційно  
недопредставлені

інформаційним  
і кампаніями

Стратегічна ціль 3. Створення сприятливих умов для зручного поєднання сімейних і професійних обов'язків

7. Забезпечення функціонування системи заохочення роботодавців впроваджувати політику, дружню для поєднання професійних і сімейних обов'язків (створення можливості для догляду за членами сімей своїх працівників)	1) проведення дослідження наявних у роботодавців політик і практик поєднання професійних та сімейних обов'язків у контексті догляду працівників за членами сім'ї	2023-2025 роки	Мінсоцполітики МОН МОЗ Мінінфраструктур і Міжнародна організація праці (за згодою) всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців (за згодою) всеукраїнські об'єднання профспілок (за згодою)	підготовлено перелік політик і практик роботодавців щодо надання працівникам сприяння у поєднанні професійних та сімейних обов'язків
	2) проведення навчальних заходів для роботодавців про наявні практики сприяння роботодавцями працівникам у поєднанні професійних та сімейних обов'язків у контексті догляду за членами сім'ї	2023-2025 роки	МОН Мінсоцполітики МОЗ всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців (за згодою) всеукраїнські об'єднання профспілок (за згодою)	кількість роботодавців, охоплених навчальними заходами
	3) проведення для роботодавців комплексу заходів для їх заохочення до запровадження практик сприяння працівникам у поєднанні професійних та сімейних обов'язків	2023-2025 роки	Мінекономіки МОН обласні, Київська міська держадміністрації (військові адміністрації) органи місцевого	кількість роботодавців, які запровадили практики сприяння працівників у поєднанні професійних та

			самоврядування (за згодою) всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців (за згодою) всеукраїнські об'єднання профспілок (за згодою)	сімейних обов'язків
8. Забезпечення розвитку інфраструктури шляхом створення державних та приватних закладів дошкільної освіти та забезпечення їх діяльності	1) удосконалення механізму нормативного регулювання виду економічної діяльності "денний догляд за дітьми" з метою сприяння роботі установ догляду за дітьми, зокрема, шляхом створення більшої кількості таких установ	2023-2025 роки	МОН Мінсоцполітики Мінінфраструктур и МОЗ Мінфін Держстат обласні, Київська міська держадміністрації (військові адміністрації) органи місцевого самоврядування (за згодою) асоціації органів місцевого самоврядування (за згодою) всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців (за згодою) всеукраїнські об'єднання профспілок (за згодою)	законопроект щодо удосконалення механізму нормативного регулювання виду економічної діяльності "денний догляд за дітьми" розроблено та надіслано до Верховної Ради України
	2) створення на законодавчому рівні можливостей для органів місцевого самоврядування	2024-2025 роки	МОН Мінсоцполітики обласні, Київська міська держадміністрації	законопроект щодо організації догляду за дітьми за

	організувати догляд за дітьми за прикладом функціонування опорних закладів освіти		(військові адміністрації) органи місцевого самоврядування (за згодою) асоціації органів місцевого самоврядування (за згодою)	прикладом функціонування опорних закладів освіти розроблено та надіслано Верховній Раді України
9. Створення та удосконалення умов для розвитку альтернативних форм догляду за дітьми та поширення інформації про них	1) проведення консультацій з власниками приватних та альтернативних закладів дошкільної освіти, інших установ догляду за дітьми для з'ясування поточних викликів та перешкод у роботі і шляхів їх подолання	2023-2025 роки	МОН Мінсоцполітики обласні, Київська міська держадміністрації (військові адміністрації) органи місцевого самоврядування (за згодою) асоціації органів місцевого самоврядування (за згодою)	підготовлено аналітичну довідку про виклики та перешкоди у роботі приватних і альтернативних закладів дошкільної освіти, інших установ догляду за дітьми та шляхи їх подолання
10. Оптимізація типової політики для роботодавців щодо надання працівникам сприяння у поєднанні професійних і сімейних обов'язків	1) розроблення типової політики для роботодавців щодо надання працівникам сприяння у поєднанні професійних і сімейних обов'язків	2024-2025 роки	Мінсоцполітики МОН МОЗ Мінінфраструктур и Міжнародна організація праці (за згодою) всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців (за згодою) всеукраїнські об'єднання профспілок (за згодою)	розроблено типову політику для роботодавців щодо надання працівникам сприяння у поєднанні професійних і сімейних обов'язків

2) розроблення для роботодавців навчальних матеріалів (програм, керівництв, збірок практик) щодо формування та впровадження на підприємствах політики поєднання професійних і сімейних обов'язків	2024-2025 роки	Мінсоцполітики МОН МОЗ Мінінфраструктур и Міжнародна організація праці (за згодою) всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців (за згодою) всеукраїнські об'єднання профспілок (за згодою)	кількість навчальних матеріалів для роботодавців
---	----------------	---	--



Про схвалення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023-2025 роки  
Розпорядження Кабінету Міністрів України; Стратегія, План, Заходи від 15.09.2023 № 815-р  
**Прийняття від 15.09.2023**  
Постійна адреса:  
<https://zakon.rada.gov.ua/go/815-2023-%D1%80>

Законодавство України  
станом на 05.01.2026

чинний



815-2023-р

## Публікації документа

- Урядовий кур'єр від 26.09.2023 — № 193
- Офіційний вісник України від 10.11.2023 — 2023 р., № 90, стор. 145, стаття 6215, код акта 120746/2023