



НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО УКРАЇНИ
З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

НАКАЗ

від _____ 2026 р.

Київ

№ _____

Про затвердження типової загальної короткострокової програми підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування «Запобігання, виявлення та реагування на випадки дискримінації за ознакою статі»

Відповідно до підпункту 35 пункту 4, пункту 9 Положення про Національне агентство України з питань державної служби, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 01 жовтня 2014 року № 500, пункту 12¹ Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 року № 106, та у зв'язку з набранням чинності Порядком реагування на випадки дискримінації за ознакою статі, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 18 лютого 2026 року № 226,

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити типову загальну короткострокову програму підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування «Запобігання, виявлення та реагування на випадки дискримінації за ознакою статі» (далі – Типова програма), що додається.

2. Генеральному департаменту з питань професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування забезпечити оприлюднення Типової програми на офіційному вебсайті Національного агентства України з питань державної служби та вебпорталі управління знаннями у сфері професійного навчання «Портал управління знаннями».

3. Рекомендувати суб'єктам надання освітніх послуг у сфері професійного навчання (провайдерам) використовувати Типову програму для здійснення підвищення кваліфікації або розробляти загальні короткострокові програми підвищення кваліфікації державних



ВІВ та посадових осіб місцевого
НАДС
№87-26 від 23.06.2026
КЕП: Войтович О. М. 23.06.2026 18:18
04AF212836405D9904000009A263E00FC73F200

самоврядування з питань виявлення та реагування на випадки дискримінації за ознакою статі на основі Типової програми.

4. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

В. о. Голови

Олег ВОЙТОВИЧ

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Національного агентства
України з питань державної служби

_____ 2026 року № _____

**НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО УКРАЇНИ
З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ**

**ТИПОВА ЗАГАЛЬНА КОРОТКОСТРОКОВА ПРОГРАМА
ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ
ТА ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ
«ЗАПОБІГАННЯ, ВИЯВЛЕННЯ ТА РЕАГУВАННЯ НА ВИПАДКИ
ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ»**

Шифр програми ТЗК/2026/003

Рік запровадження програми: 2026

Програму затверджено: наказ НАДС від _____ 2026 року № _____

ПРОФІЛЬ ПРОГРАМИ

1. Загальна інформація	
Назва програми	Запобігання, виявлення та реагування на випадки дискримінації за ознакою статі
Шифр програми	ТЗК/2026/003
Тип програми за змістом	загальна
Форма(и) навчання	очна або дистанційна ¹
Цільова група	державні службовці, які займають посади державної служби категорій «Б» і «В»; посадові особи місцевого самоврядування, які займають посади третьої-сьомої категорій посад в органах місцевого самоврядування; державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування, які входять до складу комісій з питань розгляду звернень щодо випадків дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань
Передумови навчання за програмою	
Найменування замовника освітніх послуг у сфері професійного навчання за програмою ²	
Найменування партнера (партнерів) програми	
Обсяг програми	0,5 кредиту ЄКТС
Тривалість програми та організація навчання	загальна тривалість програми ² : за очною формою – 4 дні (2 дні на тиждень); за дистанційною формою – 4 дні (2 дні на тиждень)
Мова(и) викладання	українська
Напрямок(и) підвищення кваліфікації, який (які) охоплює програма	забезпечення прав і свобод людини, запобігання та протидія дискримінації; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (гендерна рівність); протидія дискримінації за ознакою статі, насильству за ознакою статі та сексуальним домаганням
Перелік професійних компетентностей, на підвищення рівня яких спрямовано програму	професійні знання щодо запобігання, виявлення, реагування на випадки дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань

¹ Форма навчання визначається суб'єктом надання освітніх послуг у сфері професійного навчання (провайдером).

² Тривалість програми та організація (режим) навчання може визначитися суб'єктом надання освітніх послуг у сфері професійного навчання (провайдером).

Розробники програми	<p>Робоча група, склад якої затверджено наказом НАДС від 29 травня 2026 року № 75-26:</p> <p>Рикова Людмила, директор Генерального департаменту з питань професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування Національного агентства України з питань державної служби, голова робочої групи, rykova@nads.gov.ua;</p> <p>Горбатюк Світлана, керівник експертної групи з питань розвитку системи професійного навчання Генерального департаменту з питань професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування Національного агентства України з питань державної служби, кандидат наук з державного управління, секретар робочої групи, horbatiuk@nads.gov.ua;</p> <p>Богданова Наталія, заступник начальника Управління з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії торгівлі людьми, домашньому насильству та насильству за ознакою статі – начальник відділу із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Міністерства соціальної політики, сім'ї та єдності України, кандидат наук з державного управління, n.m.bohdanova@mlsp.go.ua;</p> <p>Головенко Вікторія, головний спеціаліст відділу з питань дотримання рівності та волонтерської діяльності Управління з питань дотримання стандартів рівності Національної соціальної сервісної служби України, golovenko@nssu.gov.ua;</p> <p>Жуковська Галина, старший референт Апарату Урядової уповноваженої з питань гендерної політики, кандидат наук з державного управління, zhukovska@kmu.gov.ua;</p> <p>Карпа Вікторія, заступник голови Громадської організації «Асоціація жінок-юристок України “ЮрФем”», керівник центру «ЮрФем: освіта» Громадської організації «Асоціація жінок-юристок України “ЮрФем”», юрист та правозахисник, viktoriaKarpa@jurfem.com.ua;</p> <p>Лихач Юлія, директор Вищої школи публічного управління, кандидат наук з державного управління, u.lychach@hs.gov.ua;</p> <p>Момот Ольга, заступник директора департаменту – начальник відділу додержання рівних прав та запобігання дискримінації Департаменту моніторингу додержання рівних прав і свобод, прав національних меншин, політичних та релігійних поглядів Секретаріату Уповноваженого Верховної</p>
---------------------	--

	<p>Ради України з прав людини, momot@ombudsman.gov.ua;</p> <p>Малігонова Юлія, начальник відділу моніторингу питань гендерної рівності та недискримінації управління дотримання прав людини Департаменту головної інспекції та дотримання прав людини Національної поліції України, u_maligonova@ukr.net;</p> <p>Павлишин Марта, юрист, менеджер програм центру «ЮрФем: освіта» Громадської організації «Асоціація жінок-юристок України «ЮрФем»», martapavlyshyn@jurfem.com.ua;</p> <p>Пелех Катерина, головний інспектор відділу моніторингу питань гендерної рівності та недискримінації управління дотримання прав людини Департаменту головної інспекції та дотримання прав людини Національної поліції України, k.pelekh.1005@police.gov.ua;</p> <p>Перунова Ольга, заступник начальника Управління – начальник відділу з питань дотримання гендерної рівності Управління моніторингу дотримання прав людини Міністерства внутрішніх справ України, доктор філософії в галузі права, o.peregunova@mvs.gov.ua;</p> <p>Проців Ірена, програмний аналітик з питань законодавства та політик гендерної рівності Організації Об'єднаних Націй з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок (ООН Жінки) в Україні, irena.protsiv@unwomen.org;</p> <p>Рой Марина, начальник Управління з питань дотримання стандартів рівності Національної соціальної сервісної служби України, m.roi@nssu.gov.ua;</p> <p>Щербак Наталія, керівник Національного тренінгового центру з питань протидії домашньому та гендерно зумовленому насильству Вищої школи публічного управління, доктор наук з державного управління, Nvsh2016@gmail.com</p>
2. Загальна мета	
<p>Формування та розвиток професійних компетентностей державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, зокрема які входять до складу комісій з питань розгляду звернень щодо випадків дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань, щодо забезпечення недискримінаційного підходу у професійній діяльності, запобігання, виявлення та реагування на випадки дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань у професійній діяльності</p>	
3. Очікувані результати навчання	
<p>За результатами навчання слухачі повинні демонструвати:</p>	
знання	термінологічного апарату у сфері запобігання та протидії дискримінації, насильству за ознакою

	<p>статі та сексуальних домагань у професійній діяльності;</p> <p>сутності, форм та проявів дискримінації за ознакою статі, дискримінації за кількома ознаками (множинної);</p> <p>гендерних стереотипів та їх впливу на виникнення і відтворення дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань у професійній діяльності;</p> <p>положень міжнародних стандартів та національного законодавства у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, недопущення дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань у професійній діяльності;</p> <p>повноважень та функцій суб'єктів, залучених до запобігання, виявлення та реагування на випадки дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань у професійній діяльності;</p> <p>порядку та основних етапів розгляду випадків дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань у професійній діяльності;</p> <p>підходів до запобігання дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань у професійній діяльності, формування недискримінаційного середовища у публічній сфері; основних засад підходу, орієнтованого на постраждалих осіб</p>
<p>уміння</p>	<p>аналізувати ситуації та ідентифікувати випадки дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань у професійній діяльності;</p> <p>відмежовувати дискримінацію за ознакою статі від інших правопорушень;</p> <p>застосовувати положення національного законодавства та міжнародних стандартів під час оцінювання конкретних випадків дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань у професійній діяльності;</p> <p>вживати заходів реагування на випадки дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань у професійній діяльності;</p> <p>взаємодіяти з суб'єктами у сфері запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань у професійній діяльності;</p>

	застосовувати підхід, орієнтований на постраждалих осіб
навички	застосування алгоритмів реагування на випадки дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань у професійній діяльності; участі у розгляді випадків дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань у професійній діяльності; забезпечення недискримінаційного підходу у професійній діяльності та комунікації; конструктивної взаємодії із суб'єктами у сфері запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань у професійній діяльності
4. Викладання та навчання³ (методи навчання, форми проведення навчальних занять)	
Під час навчання за очною формою проводяться лекції, презентації, тематичні дискусії, практичні заняття, аналіз ситуацій, кейсів та розв'язання ситуаційних завдань, виконання творчих завдань, індивідуальна та групова робота учасників професійного навчання. Дистанційна форма навчання включає перегляд відеолекцій, інформаційних матеріалів, виконання завдань та навчання в синхронному режимі шляхом участі у вебінарах за такими формами роботи: лекція, мінілекція, презентація, тематична дискусія, практичні заняття, аналіз ситуацій та розв'язання ситуаційних та творчих завдань, індивідуальна та групова робота учасників професійного навчання, опрацювання обов'язкової літератури, тестування	
5. Ресурсне забезпечення дистанційного навчання	
Назви вебплатформи, вебсайту, електронної системи навчання, через які відбуватиметься дистанційне навчання із зазначенням посилання (вебадреси)	Для дистанційного навчання в синхронному режимі доступ до вебкабінету, відеоконференції тощо надається під час реєстрації
Назва дистанційного етапу/модуля	
6. Оцінювання і форми поточного⁴, підсумкового контролю	
Складові оцінювання та їх питома вага у підсумковій оцінці (%)	Відвідування занять (очно або дистанційно в синхронному режимі) – 70%. Опрацювання обов'язкової літератури, інформаційних та інших матеріалів – 30%. Документ про підвищення кваліфікації видається за умови отримання учасником професійного навчання не менше ніж 75% від загальної суми складових оцінювання результатів навчання,

³ Методи навчання та форми проведення навчальних занять для досягнення результатів навчання, визначених програмою, можуть визначатися суб'єктом надання освітніх послуг у сфері професійного навчання (провайдером).

⁴ Форми та періодичність поточного контролю можуть визначатися суб'єктом надання освітніх послуг у сфері професійного навчання (провайдером).

	обрахованих із урахуванням питомої ваги кожної із них
Форма підсумкового контролю	

СТРУКТУРА ПРОГРАМИ
(очна форма навчання)

Назва теми	Кількість годин				
	загальна кількість годин/ кредитів ЄКТС	у тому числі:			
		аудиторні заняття	дистанційні заняття	навчальні візити	самостійна робота слухачів
1	2	3	4	5	6
Тема 1. Поняття дискримінації за ознакою статі та міжнародні і національні засади забезпечення рівності та недискримінації	4	2			2
Тема 2. Виявлення та ідентифікація випадків дискримінації за ознакою статі	4	3			1
Тема 3. Реагування та розгляд випадків дискримінації за ознакою статі	5	5			
Тема 4. Запобігання дискримінації за ознакою статі та формування недискримінаційного середовища	2	2			
РАЗОМ	15/0,5	12/0,4			3/0,1

СТРУКТУРА ПРОГРАМИ
(дистанційна форма навчання)

Назва теми	Кількість годин				
	загальна кількість годин/ кредитів ЄКТС	у тому числі:			
		аудиторні заняття	дистанційні заняття	навчальні візити	самостійна робота слухачів
1	2	3	4	5	6
Тема 1. Поняття дискримінації за ознакою статі та міжнародні і національні засади забезпечення рівності та недискримінації	4		2		2
Тема 2. Виявлення та ідентифікація випадків дискримінації за ознакою статі	4		3		1
Тема 3. Реагування та розгляд випадків дискримінації за ознакою статі	5		5		
Тема 4. Запобігання дискримінації за ознакою статі та формування недискримінаційного середовища	2		2		
РАЗОМ	15/0,5		12/0,4		3/0,1

ЗМІСТ ПРОГРАМИ

Тема 1. Поняття дискримінації за ознакою статі та міжнародні і національні засади забезпечення рівності та недискримінації

Поняття дискримінації за ознакою статі та насильства за ознакою статі, їх сутність та підходи до визначення відповідно до національного законодавства. Розмежування формальної та фактичної рівності, їх значення для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Форми та види дискримінації за ознакою статі, зокрема пряма та непряма дискримінація, утиск, віктимізація, переслідування, дискримінація та насильство за ознакою статі із використанням інформаційних і комунікаційних технологій, нерівний доступ до працевлаштування, професійного навчання, кар'єрного зростання, нерівні умови та оплата праці за працю рівної цінності, нерівний доступ до соціального забезпечення, менш сприятливе ставлення до жінок, пов'язане із вагітністю або відпусткою для догляду за дитиною, менш сприятливе ставлення до чоловіків, пов'язане із відпусткою для догляду

за дитиною, сексизм, мобінг (цькування), їх характеристика, відмінності та типові прояви у діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування. Множинна (перехресна) дискримінація.

Сексуальні домагання на робочому місці, їх визначення, основні прояви (вербальні, невербальні, фізичні), особливості у службових і трудових відносинах.

Гендерні стереотипи, механізми їх впливу на прийняття рішень, зв'язок між стереотипами та дискримінаційними практиками, типові ситуації та ризики їх ігнорування у публічній сфері.

Міжнародні стандарти у сфері рівності та недискримінації, зокрема положення Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), положення Європейської конвенції з прав людини та практика її застосування щодо заборони дискримінації, відповідні положення Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству (Стамбульська конвенція).

Нормативно-правове забезпечення запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі в Україні, зокрема положення Конституції України, законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про ратифікацію Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами» тощо і застосування відповідних норм у практичній діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

Інституційний механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, суб'єкти формування та реалізації політики забезпечення рівних прав та можливостей, їх повноваження та функції, міжвідомча взаємодія і роль комісії з розгляду випадків дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань. Особливості застосування механізмів запобігання, виявлення та реагування на випадки дискримінації за ознакою статі в окремих сферах професійної діяльності, зокрема у секторі безпеки і оборони.

Відповідальність за вчинення дискримінації за ознакою статі, види відповідальності (дисциплінарна, адміністративна тощо), підстави притягнення та практичні аспекти застосування.

Форма проведення навчальних занять та методи навчання, які дозволяють розкрити зміст теми: лекції, презентації, тематичні дискусії, семінари, кейсові методики, вебінари, групове розв'язання ситуаційних завдань та їх обговорення.

Перелік питань, які виносяться на самостійну роботу учасників професійного навчання: Акти права Європейського Союзу у сфері рівності та недискримінації, зокрема Директива Ради ЄС 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 року про імплементацію принципів рівності чоловіків і жінок у доступі до товарів і надання послуг, Директива Європейського Парламенту та Ради ЄС 2006/54/ЄС від 05 липня 2006 року про реалізацію принципу рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях зайнятості та професійної діяльності (зі змінами), Директива Європейського Парламенту та Ради ЄС 2024/1385 від 14 травня 2024 року про протидію насильству над жінками та домашньому насильству тощо.

Тема 2. Виявлення та ідентифікація випадків дискримінації за ознакою статі

Ознаки дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань у професійній діяльності. Відмежування дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань у професійній діяльності від інших правопорушень.

Підходи до виявлення випадків дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань у професійній діяльності: типові ситуації та контексти, у яких можуть виникати дискримінаційні випадки, або приклади ситуацій насильства за ознакою статі та сексуальних домагань у діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

Особливості встановлення різних форм дискримінації за ознакою статі. Дискримінація за кількома ознаками, однією з яких є стать (множинна дискримінація). Сексизм.

Алгоритм первинного аналізу випадку дискримінації за ознакою статі: з'ясування суті звернення та обставин, за яких ймовірно відбулося дискримінаційне ставлення; встановлення наявності захищеної ознаки; визначення особи або групи для порівняння; оцінка наявності менш сприятливого ставлення або негативного впливу; перевірка наявності об'єктивного та розумного обґрунтування відмінностей у ставленні. Тягар доведення у справах, пов'язаних із дискримінацією.

Алгоритми первинного аналізу випадку сексуальних домагань та насильства за ознакою статі: з'ясування суті та встановлення обставин випадків насильства за ознакою статі та сексуальних домагань; наявність принизливих або образливих дій, вчинення дій сексуального характеру проти бажання особи, а також вчинення протиправних дій щодо особи через її приналежність до певної статі чи стереотипні уявлення про соціальні ролі жінок і чоловіків.

Оцінка та аналіз інформації і доказів, необхідних для встановлення ознак дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань, та обґрунтування висновків за результатами аналізу випадку.

Форма проведення навчальних занять та методи навчання, які дозволяють розкрити зміст теми: лекції, презентації, тематичні дискусії, семінари, кейсові методика, вебінари, групове розв'язання ситуаційних завдань та їх обговорення.

Перелік питань, які виносяться на самостійну роботу учасників професійного навчання: Тести на ідентифікацію дискримінації.

Тема 3. Реагування та розгляд випадків дискримінації за ознакою статі

Порядок реагування на випадки дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань у професійній діяльності: основні етапи та принципи реагування відповідно до національного законодавства. Фіксація та документування інформації про випадок дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань у професійній діяльності. Алгоритм реєстрації звернень. Передача інформації та подальші дії відповідно до встановлених процедур.

Розмежування компетенції суб'єктів реагування та порядок взаємодії під час розгляду випадків дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань у професійній діяльності.

Процедури реагування на випадки дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань у професійній діяльності. Організація та робота комісій з розгляду випадків дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань, порядок прийняття рішень та документування результатів розгляду.

Права та обов'язки учасників процесу реагування. Забезпечення дотримання прав осіб, залучених до процесу розгляду, з урахуванням принципів законності, недискримінації, гендерної рівності, неупередженості, конфіденційності та поваги до гідності особи.

Підхід, орієнтований на постраждалу особу. Принципи безпеки, інформованої згоди, автономії волі, конфіденційності, недопущення повторної віктимізації та особливості комунікації з постраждалими особами.

Тимчасові заходи захисту постраждалої особи: зміна підпорядкування, тимчасове переведення на іншу посаду або до іншого підрозділу, встановлення індивідуального режиму роботи, організаційні заходи для запобігання контакту між сторонами, забезпечення необхідних заходів безпеки та інші способи захисту постраждалої особи.

Форма проведення навчальних занять та методи навчання, які дозволяють розкрити зміст теми: лекції, презентації, тематичні дискусії, семінари, кейсові методики, вебінари, групове розв'язання ситуаційних завдань та їх обговорення.

Тема 4. Запобігання дискримінації за ознакою статі та формування недискримінаційного середовища

Підходи до запобігання дискримінації за ознакою статі у діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування. Можливі заходи для запобігання дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань у професійній діяльності та формування недискримінаційного середовища у публічній сфері: навчання працівників; регулярні опитування працівників щодо психологічного клімату та рівня безпеки робочого середовища; гендерні аудити; інформаційно-просвітницькі та комунікаційні заходи тощо.

Збір, аналіз та використання інформації про випадки дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань у професійній діяльності для виявлення системних проблем і ризиків. Гендерні аудити та моніторинг як інструменти оцінки стану недискримінаційного середовища, організаційної культури, внутрішніх політик та практик забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Використання результатів оцінювання для планування заходів із запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань у професійній діяльності та прийняття управлінських рішень.

Розроблення та впровадження внутрішніх політик і процедур протидії дискримінації, кодексів етики, а також положень щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у колективних договорах (у разі їх укладання).

Організаційна культура як чинник формування недискримінаційного та безпечного середовища у колективах. Практики недопущення дискримінаційних проявів у повсякденній діяльності колективу.

Роль керівника у запобіганні дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань у професійній діяльності.

Недискримінаційна комунікація у публічній сфері, принципи використання мови та формулювань, уникнення гендерних стереотипів у внутрішній та зовнішній взаємодії.

Форма проведення навчальних занять та методи навчання, які дозволяють розкрити зміст теми: лекції, презентації, тематичні дискусії, семінари, кейсові методики, вебінари, групове розв'язання ситуаційних завдань та їх обговорення.

ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Оцінювання результатів навчання здійснюється за такими складовими:

- 1) відвідування занять (очно або дистанційно в синхронному режимі) – 70%;
- 2) опрацювання обов'язкової літератури, інформаційних та інших матеріалів – 30%;

Шкала оцінювання визначається суб'єктом надання освітніх послуг у сфері професійного навчання (провайдером) з урахуванням складових та їх частки в загальній оцінці.

Документ про підвищення кваліфікації видається за умови набрання учасником професійного навчання не менше ніж 75% від загальної суми складових оцінювання результатів навчання, обрахованих з урахуванням питомої ваги кожної із них.

ЛІТЕРАТУРА, ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ, ОБОВ'ЯЗКОВІ ДЛЯ ОПРАЦЮВАННЯ, ПЕРЕЛІК НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ

Література та інші інформаційні ресурси

1. Гендерна політика в нормативно-правових документах. Ч. 2 / за заг. ред. Урядової уповноваженої з питань гендерної політики, д. ю. н., к. філос. н, проф., Заслуженої юристки України К. Б. Левченко. 2026. URL: https://ukraine.unwomen.org/sites/default/files/2026-03/genderna_polityka_part_2_online.pdf
2. Дискримінація за ознакою статі: розпізнати та протидіяти / «Асоціація жінок-юристок України “ЮрФем”» ; за заг. ред. С. Михайлишин, В. Карпи, А. Слободяник. URL: <https://jurfem.com.ua/wp-content/uploads/2024/06/%D0%BF-%D0%B4%D1%80%D1%83%D0%BA-4.pdf>
3. Федорович І. Посібник із запобігання та протидії дискримінації для державних службовців, посадових осіб органів місцевого самоврядування й надавачів адміністративних послуг. К. Рада Європи, 2024. URL: <https://ombudsman.gov.ua/storage/app/media/uploaded-files/guide-to-preventing-discrimination19082024-1.pdf>.

Перелік нормативно-правових актів

1. Загальна декларація прав людини. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/226-2026-%D0%BF#Text>.
2. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text.
3. Європейська конвенція з прав людини. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text.
4. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text.
5. Конституція України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
6. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.
7. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.
8. Про ратифікацію Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами: Закон України від 20.06.2022 № 2319-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2319-20#Text>.
9. Про затвердження Порядку реагування на випадки дискримінації за ознакою статі : постанова КМУ від 18.02.2026 № 226. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/226-2026-%D0%BF#Text> <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/226-2026-%D0%BF#Text>.
10. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями : наказ Міністерства соціальної політики

України від 09.08.2021 № 448. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0448739-21#Text>.

11. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах : наказ Мінсоцполітики від 29.01.2020 № 56. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0056739-20#Text>.

12. Рекомендація CM/REC(2019)1 Комітету Міністрів Ради Європи щодо запобігання та боротьби із сексизмом: прийнята Комітетом Міністрів Ради Європи 27.03.2019. URL: <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/recommendation-on-preventing-and-combating-sexism>

**Директор Генерального департаменту
з питань професійного розвитку
державних службовців та посадових
осіб місцевого самоврядування**

Людмила РИКОВА