

ГЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ

бюджетної програми

«Підготовка науково-педагогічних і
наукових кадрів з питань стратегічних
проблем внутрішньої і зовнішньої політики
та підготовка кадрів і підвищення
кваліфікації у сфері охорони здоров'я»

(КПКВК 0301130)

**Результати огляду нормативно-правових актів та інших документів,
які містять інформацію про гендерну рівність, у 2024–2026 роках**

**«Підготовка науково-педагогічних і наукових кадрів
з питань стратегічних проблем внутрішньої і зовнішньої політики та
підготовка кадрів і підвищення кваліфікації у сфері охорони здоров'я»
(КПКВК 0301130)**

Нормативно-правові акти / документи	Вимоги / індикатори / дані
Конституція України	Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям
Бюджетний кодекс України	Застосування гендерно орієнтованого підходу, у рамках якого головні розпорядники бюджетних коштів та інші учасники бюджетного процесу враховують гендерні аспекти в процесі планування, виконання та звітування про виконання бюджетних програм
Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»	Досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією України і законами України
Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»	Визначення організаційно-правових засад запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина

Закон України «Про освіту»	Рівний доступ до освіти незалежно від статі та віку, забезпечує рівні умови доступу до освітнього процесу, професійної підготовки та підвищення кваліфікації
Закон України «Про вищу освіту»	Право на вищу освіту незалежно від віку та статі
Основи законодавства України про охорону здоров'я	Визначення рівних прав громадян у сфері охорони здоров'я, у тому числі щодо професійної підготовки, підвищення кваліфікації та професійної діяльності медичних працівників незалежно від статі
Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок	Засудження дискримінації щодо жінок в усіх її формах та здійснення політики ліквідації дискримінації щодо жінок
Указ Президента України від 02 червня 2021 року № 225 «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року «Про стратегію людського розвитку»	Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах життя суспільства та впровадження кращих європейських стандартів гендерної рівності
Указ Президента України від 30 вересня 2019 року № 722 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року»	Забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат
Концепція комунікації у сфері гендерної рівності, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 вересня 2020 року № 1128	Невід'ємним елементом становлення України як держави, що дотримується демократичних принципів і поважає права людини та основоположні свободи, є забезпечення гендерної рівності в усіх сферах суспільного життя
Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2030 року, затверджений розпорядженням Кабінету	Створення умов для забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень та інтеграції гендерного підходу у державну політику з питань безпеки і оборони, протидії безпековим викликам, повоєнного відновлення, встановлення справедливого миру, посилення

Міністрів України від 25 лютого 2026 року № 214	національної стійкості та системної протидії насильству за ознакою статі, сексуальному насильству, пов'язаному із збройною агресією
Операційний план заходів з реалізації у 2025–2027 роках Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 02 травня 2025 року № 439 «Деякі питання реалізації Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року»	Забезпечення реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства, вдосконалення механізмів її реалізації
Стратегія реформування системи управління державними фінансами на 2026–2030 роки, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 25 лютого 2026 року № 217	Удосконалення показників гендерних та врахування кліматичних аспектів у середньостроковому бюджетному плануванні. Проведення моніторингу стану проведення гендерного аналізу бюджетних програм державного бюджету та врахування гендерних аспектів під час підготовки бюджетних показників. Удосконалення організаційно-методологічних засад застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі

Висновок: огляд нормативно-правових актів, які містять інформацію про гендерну рівність, свідчить про те, що у сфері освіти та підготовки кадрів у галузі охорони здоров'я державна політика базується на принципах рівності прав і можливостей жінок і чоловіків, недискримінації та забезпечення рівного доступу до освіти, професійної підготовки, підвищення кваліфікації та професійного розвитку. Гендерний підхід також ураховується під час планування та реалізації бюджетної програми «Підготовка науково-педагогічних і наукових кадрів з питань стратегічних проблем внутрішньої і зовнішньої політики та підготовка кадрів і підвищення кваліфікації у сфері охорони здоров'я».

**Результати гендерного аналізу бюджетної програми
«Підготовка науково-педагогічних і наукових кадрів
з питань стратегічних проблем внутрішньої і зовнішньої політики
та підготовка кадрів і підвищення кваліфікації у сфері охорони здоров'я»
(КПКВК 0301130)**

1. Період дії бюджетної програми, охоплений гендерним аналізом

Гендерний аналіз бюджетної програми охоплює 3 роки, а саме з 2024 року по 2026 рік.

2. Перелік державних послуг, що надаються в межах бюджетної програми, цільові групи надавачів та отримувачів державних послуг (у тому числі потенційні)

У межах бюджетної програми здійснюються організація та забезпечення підготовки науково-педагогічних та наукових кадрів вищої кваліфікації для формування корпусу висококваліфікованих аналітиків, експертів, радників і консультантів для аналітико-прогнозного супроводження діяльності Президента України, органів державної влади та місцевого самоврядування Національним інститутом стратегічних досліджень, а також організація та забезпечення підготовки наукових кадрів, вища і післядипломна освіта та безперервний розвиток лікарів, фахівців з медичною та фармацевтичною освітою, працівників немедичних спеціальностей у сфері охорони здоров'я.

3. Висновки за результатами гендерного аналізу бюджетної програми:

3.1. Наявність та якість даних, необхідних для проведення гендерного аналізу бюджетної програми (зокрема, репрезентативність, співставність, згрупованість даних за статтю та іншими ознаками, доцільними для проведення гендерного аналізу бюджетної програми)

Для проведення гендерного аналізу зібрано дані щодо:

середньорічної кількості аспірантів жінок та чоловіків, які навчаються з відривом від виробництва, у ДНУ «ЦІТОЗ» ДУС;

середньорічної кількості аспірантів жінок та чоловіків, які навчаються без відриву від виробництва, ДНУ «ЦІТОЗ» ДУС;

загальної кількості аспірантів жінок та чоловіків на початок року;

частки аспірантів жінок та чоловіків у загальній кількості на початок року.

Зазначені дані є достатніми для аналізу гендерного аспекту відповідного напрямку.

3.2. Відповідність бюджетної програми взятим Україною зобов'язанням щодо гендерної рівності, вимогам нормативно-правових актів та інших документів, які містять інформацію про гендерну рівність, у тому числі відповідність завданням стратегічних і програмних документів держави з гендерних питань

Бюджетна програма відповідає зобов'язанням України щодо гендерної рівності, вимогам нормативно-правових актів та інших документів, які містять

інформацію про гендерну рівність, у тому числі відповідність завданням стратегічних і програмних документів держави з гендерних питань.

3.3. Стан врахування у бюджетній програмі гендерних аспектів (наявність гендерних аспектів у назві бюджетної програми, її меті, завданнях, напрямках використання коштів, результативних показниках)

У назві бюджетної програми, її меті, завданнях, напрямках використання коштів гендерний аспект не врахований. Водночас у результативних показниках бюджетної програми на 2027 рік заплановано впровадження нового показника «затрат» з урахуванням гендерного аспекту, а саме частка жінок у загальній кількості аспірантів на початок року.

3.4. Виявлені гендерні розриви, гендерна дискримінація, тенденції при забезпеченні потреб та задоволенні інтересів жінок, чоловіків та/або їх груп

Проаналізовано гендерне співвідношення середньорічної кількості аспірантів жінок та чоловіків, які навчаються без відриву від виробництва, у ДНУ «ЦІТОЗ» ДУС за 2022–2026 роки. Виявлено, що у 2024 році кількість жінок становила 56,9 % у середньорічній кількості аспірантів, а кількість чоловіків – 43,1 %. У 2025 році відсоток кількості жінок суттєво знизився до 36,4 % (відсоток чоловіків відповідно збільшився до 63,6 %), а вже у 2026 році цей гендерний розрив зменшився в порівнянні з 2025 роком та став діаметрально протилежним 2024 року (у 2026 році кількість жінок становить 43,7 %, а кількість чоловіків 56,3 %).

У середньорічній кількості аспірантів, які навчаються з відривом від виробництва, у ДНУ «ЦІТОЗ» ДУС 100 % становить кількість чоловіків. Але цей показник не є репрезентативним, оскільки кількість таких аспірантів становить лише одиницю.

Проаналізувавши загальну кількість аспірантів жінок та чоловіків на початок року та їх частку в загальній кількості аспірантів на початок року, спостерігаємо аналогічну гендерну тенденцію, що прослідковується із середньорічною кількістю аспірантів, які навчаються без відриву від виробництва, у ДНУ «ЦІТОЗ» ДУС.

Тобто гендерна динаміка зазначеного напрямку досить хаотична і сталої тенденції гендерного розподілу не прослідковується.

3.5. Забезпечення справедливого та неупередженого розподілу бюджетних коштів при плануванні та виконанні бюджетної програми, наданні державних послуг (рівень забезпечення потреб та задоволення інтересів жінок, чоловіків та/або їх груп за існуючих/діючих підходів до визначення обсягу та розподілу коштів в межах бюджетної програми)

Ураховуючи відсутність сталої динаміки протягом 2024–2026 років у розподілі чоловіків та жінок у кількості аспірантів, можна зробити висновок, що розподіл бюджетних коштів під час виконання бюджетної програми справедливий та неупереджений.

4. Пропозиції за результатами гендерного аналізу бюджетної програми:

4.1. Включення гендерних аспектів до бюджетної програми (до назви бюджетної програми, її мети, завдань, напрямів використання коштів, результативних показників)

Процес спостереження, збору, обробки та аналізу інформації, що стосується зазначеної програми для оцінки поточного стану гендерного розподілу за показниками, дозволяє приймати обґрунтовані управлінські рішення щодо можливості врахування гендерних аспектів у результативних показниках бюджетної програми у 2027 році.

4.2. Заходи з подальшого впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі (проведення гендерного аналізу бюджетної програми, або її окремих завдань, напрямів використання коштів, послуг, що надаються в межах бюджетної програми)

Здійснено новий підхід до збору даних з метою їх вивчення та подальшого впровадження результативних показників бюджетної програми із застосуванням гендерного аспекту. Крім того, у пропозиціях до Бюджетної декларації на 2027–2029 роки подано відповідну інформацію.

4.3. Заходи з посилення гендерної рівності (шляхи зменшення гендерних розривів, усунення гендерної дискримінації, забезпечення потреб, задоволення інтересів жінок і чоловіків та/або їх груп)

Соціальне життя молодих чоловіків в Україні на 2024–2026 роки зазнає безпрецедентного впливу повномасштабної війни, котра як загострила старі, так і створила нові нагальні проблеми. Основні з них пов'язані з безпекою, мобілізацією, економічною нестабільністю та психологічним станом.

Постійна загроза життю, невизначеність майбутнього, неможливість планувати сім'ю чи кар'єру мають негативний вплив для освітнього розвитку.

Соціальне життя жінок характеризується переважно високим рівнем навантаження, зміною пріоритетів та необхідністю адаптації, поєднанням догляду за дітьми з роботою та побутовими обов'язками, особливо в сучасних українських реаліях.

Жінки, які виховують дітей, нерідко гостро відчують брак часу на себе та соціальну ізоляцію. Тому за таких умов у переважної кількості жінок існує достатньо факторів, що мають негативний вплив для освітнього розвитку.

Ураховуючи хаотичну гендерну динаміку зазначеного напрямку, потрібен подальший моніторинг гендерних особливостей програми для вивчення можливості врахування в бюджетній програмі гендерних аспектів.

Крім того, вченою радою затверджено (протокол №3 від 15 квітня 2026 року) План гендерної рівності Державної наукової установи «Центр інноваційних технологій охорони здоров'я» Державного управління справами на 2026–2028 роки (далі – План). Його розроблено з метою забезпечення рівних умов для реалізації правового статусу жінок і чоловіків у трудових відносинах, розкриття трудового потенціалу, підвищення рівня обізнаності працівників щодо їхніх прав і свобод, які можуть бути порушені через гендерні

упередження, а також з метою протидії дискримінації та створення комфортного, безпечного робочого середовища незалежно від статі.

Одним із ключових стратегічних напрямів Плану є розділ 5.4 «Інтеграція гендерної складової в освітню і наукову діяльність», який передбачає створення умов для імплементації гендерно чутливих підходів у програмах підвищення кваліфікації та науково-дослідних планах ДНУ «ЦІТОЗ» ДУС. Цей напрям орієнтований на наукових та інших працівників, клінічних фахівців, аспірантів, здобувачів освіти та слухачів установи.

У межах реалізації зазначеного напрямку передбачено організацію методичних і просвітницьких заходів щодо впровадження гендерного компонента в освітні модулі та наукові проекти, зокрема з акцентом на кар'єрне просування жінок у високотехнологічних галузях медицини. Очікуваними результатами є оволодіння методологією розроблення гендерно орієнтованих програм підготовки наукових кадрів і лікарів-спеціалістів, розвиток навичок критичного аналізу інформаційного контенту для виявлення та усунення гендерних стереотипів, а також проведення експертизи наукових і навчальних планів на відповідність принципам інклюзивності, недискримінації та стандартам Європейського дослідницького простору.

4.4. Удосконалення процесу збору та обробки даних, запровадження нових та/або перегляд існуючих форм статистичної та адміністративної звітності

Удосконалення збору та обробки даних включає впровадження нових форм і спрямоване на підвищення якості, своєчасність та деталізацію інформації, зокрема гендерно чутливих даних. Ці заходи забезпечують кращий моніторинг та сприяють прийняттю обґрунтованих управлінських рішень.

Інформація за 2024–2026 роки щодо гендерних особливостей за бюджетною програмою
 «Підготовка науково-педагогічних і наукових кадрів
 з питань стратегічних проблем внутрішньої і зовнішньої політики та підготовка кадрів і підвищення кваліфікації у сфері охорони
 здоров'я»
 (КПКВК 0301130)

№ з/п	Категорія	Середньорічна кількість аспірантів, які навчаються з відривом від виробництва ДНУ «ЦТОЗ» ДУС			Середньорічна кількість аспірантів, які навчаються без відриву від виробництва ДНУ «ЦТОЗ» ДУС			Загальна кількість аспірантів на початок року			Частка aspirantів у загальній кількості на початок року		
		2024	2025	2026	2024	2025	2026	2024	2025	2026	2024	2025	2026
1.	Разом, у тому числі:	1	1	1,1	13,7	14,0	15,8	13	14	14	X	X	X
1.1.	жінки				7,8	5,1	6,9	8	5	6	61,5	35,7	42,9
1.2.	чоловіки	1	1	1,1	5,9	8,9	8,9	5	9	8	38,5	64,3	57,1