



ЗВІТ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ГЕНДЕРНОГО АУДИТУ В ДЕРЖМИТСЛУЖБІ (2025)

Катерина Гунько

Радниця з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків,
запобігання та протидії насильству за ознакою статі

Ужгород, 08 квітня 2026 р.



РЕЗУЛЬТАТИ ГЕНДЕРНОГО АУДИТУ



методологія

Гендерний аудит проведено відповідно до **Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями**, затверджених наказом Міністерства соціальної політики України від 09 серпня 2021 року № 448 (далі – методичні рекомендації).



підстава

Проведення гендерного аудиту здійснювалося **на підставі наказу Держмитслужби** від 17.11.2025 № 1524 «Про проведення гендерного аудиту».



напрями аудиту

Відповідно до Методичних рекомендацій гендерний аудит проведено за п'ятьма ключовими напрямками:

- ✓ **Політика установи** щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (аналіз процесів прийняття рішень, участі жінок і чоловіків у них, а також наявних управлінських механізмів).
- ✓ **Інформування** (аналіз інформаційного забезпечення, публічних комунікацій та візуального контенту з точки зору дотримання принципів гендерної рівності).
- ✓ **Кадровий потенціал та людські ресурси** (гендерний аналіз складу посадових осіб, оплати праці, професійного розвитку, плинності кадрів та участі у прийнятті управлінських рішень).
- ✓ **Умови праці** (аналіз безпеки праці, соціальних гарантій, пільг для працівників з дітьми, охорони материнства та балансу між роботою і сімейним життям).
- ✓ **Корпоративна та організаційна культура** (аналіз системи цінностей, внутрішніх комунікацій та механізмів запобігання дискримінації).



стратегічне бачення

Проведення гендерного аудиту в Державній митній службі України є однією із стратегічних цілей Стратегії управління персоналом Державної митної служби України, затвердженої наказом Держмитслужби від 16.09.2025 № 1004, а саме – **Стратегічної цілі 4**, яка **спрямована на створення інклюзивного, безбар'єрного та гендерно чутливого робочого середовища, заснованого на принципах рівності можливостей, поваги до різноманіття та людської гідності**.

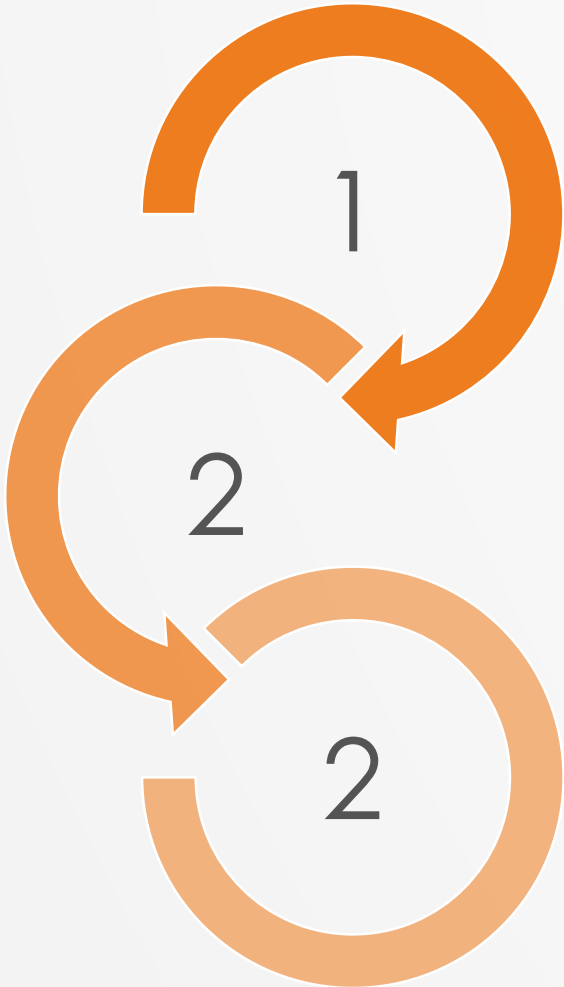
Політика забезпечення рівних прав та можливостей



Відповідно до наказу Держмитслужби від 26 січня 2022 року № 51 заступника Голови Держмитслужби **Владислава Суворова визначено уповноваженим з виконання обов'язків у частині забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також запобігання та протидії насильству за ознакою статі серед працівників Держмитслужби.**

Наказом Держмитслужби від 22 травня 2025 року № 463 на заступника директора департаменту – начальника управління розвитку персоналу Департаменту по роботі з **персоналом Катерину Гунько покладено виконання обов'язків радниці з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.**

Крім того, з метою системної реалізації гендерної політики у Держмитслужбі створено та забезпечено діяльність постійно діючої робочої групи. Її утворення затверджено наказом Держмитслужби від 03. 04. 2026 року № 1582 **«Про утворення Комісії з питань розгляду звернень щодо випадків дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі та сексуальних домагань в апараті Держмитслужби».**



Політика забезпечення рівних прав та можливостей



Аналіз первинної документації **засвідчує наявність у нормативно-правовій базі Держмитслужби окремих положень, спрямованих на забезпечення гендерно чутливого підходу в частині умов праці, охорони праці та соціальних гарантій.**



Водночас за результатами аналізу встановлено, що **інші нормативно-правові та організаційно-розпорядчі документи Держмитслужби мають переважно гендерно нейтральний характер.**

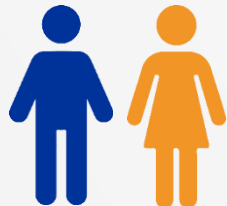
Результати аналізу колективних договорів між адміністраціями митниць та профспілковими організаціями свідчать про загалом сформовану практику декларування принципів гендерної рівності, запобігання дискримінації, булінгу, цькуванню у колективних договорах між адміністраціями митниць та трудовими колективами, **водночас існує потреба у завершенні укладення колективних договорів у всіх територіальних органах та системному закріпленні гендерної складової у їх положеннях.**

Комунікаційна стратегія, затверджена наказом Державної митної служби України від 28.12.2022 № 569 «Про затвердження Комунікаційної стратегії Державної митної служби України», містить положення щодо забезпечення гендерної рівності.



✓ стратегія

У розділі «Ключові повідомлення» визначено засади рівного ставлення, зокрема: **«Держмитслужба та її територіальні органи як відокремлені структурні підрозділи імплементують політику рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків та виступають проти будь-яких проявів нерівності, дискримінації за ознакою статі, сексизму, насильства за ознакою статі, сексуальних домагань та гендерних стереотипів».**



✓ аналіз публікацій

На офіційному вебпорталі **функціонує окремий розділ**, присвячений реалізації політики гендерної рівності.

У розділі «Новини» офіційного вебпорталу Державної митної служби України також є **окрема вкладка «Гендерна рівність»**, в якій зібрані всі релевантні новинні матеріали щодо реалізації гендерної політики.

Візуальний контент на офіційних ресурсах демонструє збалансоване представлення жінок і чоловіків, без ознак упередженості або домінування певної статі.

Мовне оформлення матеріалів є гендерно позитивним. У публікаціях послідовно застосовуються фемінітиви у випадках, коли цього потребує контекст (зокрема, «радниця», «координаторка» тощо).



✓ просвітницька кампанія

З метою виконання цілі 4 HR-стратегії Держмитслужби та Плану заходів з її реалізації упродовж 2025 року в Державній митній службі України було з питань гендерної рівності **забезпечено системну інформаційно-просвітницьку кампанію** та недискримінації.

Окрему увагу приділено участі митних органів у всеукраїнській кампанії «16 днів проти насильства»,



Кадровий потенціал та людські ресурси



Проведений аналіз свідчить про наявність сформованої та відносно стабільної структури кадрового складу **з чітко вираженою кількісною перевагою чоловіків**, що підтверджує збереження традиційного уявлення в суспільстві про митну службу **як переважно «чоловічу» професію**, пов'язану з підвищеною відповідальністю, силовим компонентом, специфічними умовами праці та значним рівнем стресу.



Категорія посади	Загальна чисельність працюючих	Загальна чисельність працюючих чоловіків	Загальна чисельність працюючих жінок	% чоловіків	% жінок
А	3	3	0	100,00%	0,00%
Б	1883	1229	656	65,27%	34,84%
В	7594	4130	3464	54,39%	45,61%
Σ	9472	5362	4110	56,61%	43,39%

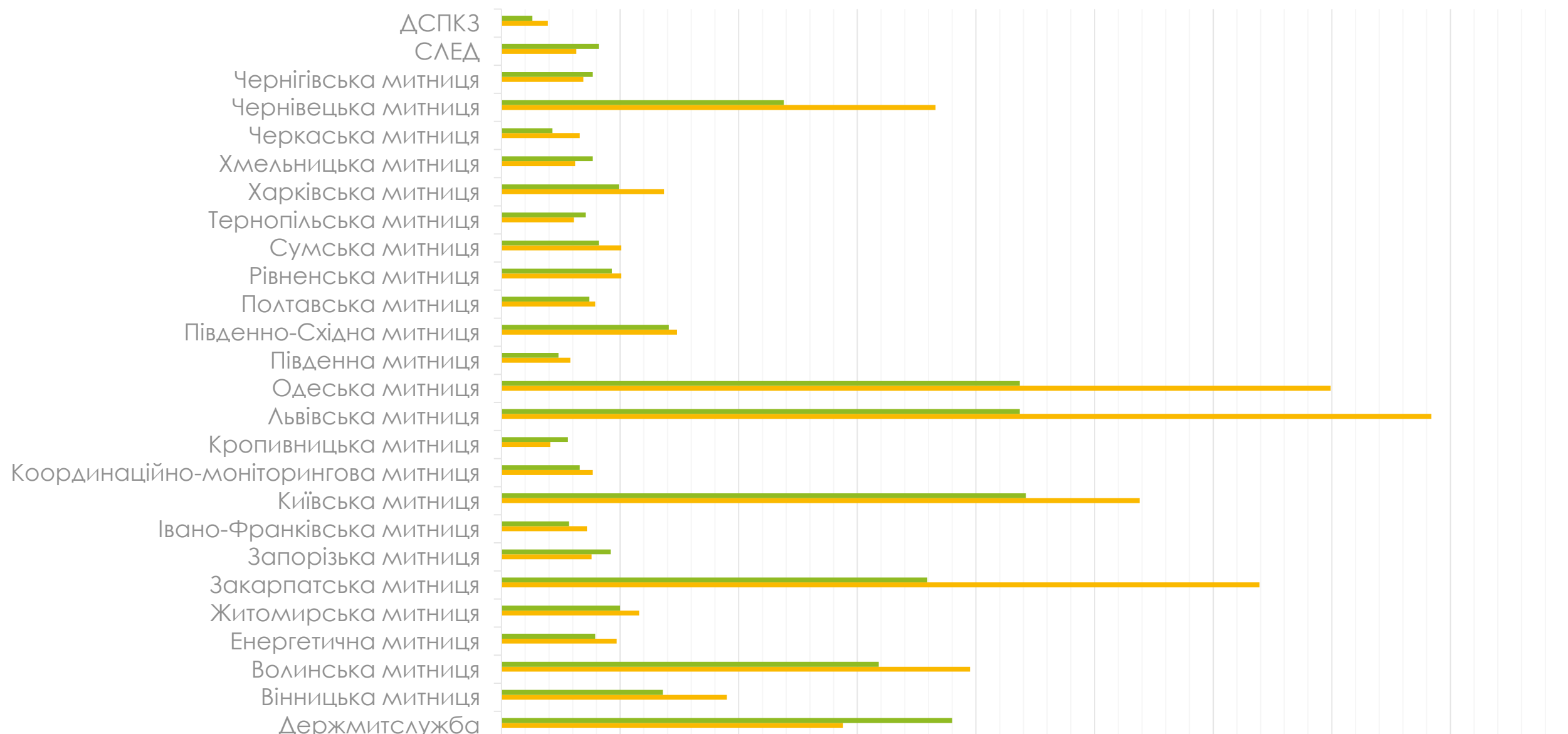
Посади державної служби категорія «А», які є найвищим рівнем управлінських посад, фактично не представлена жінками.

Гендерний розподіл персоналу в митних органах



■ Загальна чисельність працюючих жінок

■ Загальна чисельність працюючих чоловіків



Умови праці

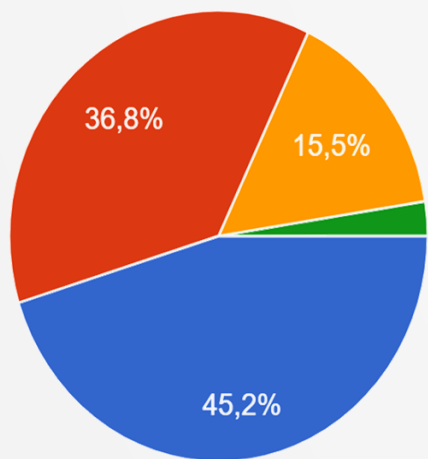


Відповідно до доручення в. о. Голови Держмитслужби від 25.06.2024 № 51-12/1-Д «Про проведення опитування на тему: «Рівність та інклюзія: Гендерний баланс у Держмитслужбі»»

45,2 % респондентів намагаються збалансовано поєднувати службові та сімейні обов'язки

36,8 % вважають, що їм це вдається гармонійно

18 % посадових осіб зазначили наявність труднощів у цьому питанні



- намагаюсь збалансовано поєднувати вказані обов'язки
- вдається все гармонізовано поєднувати
- не завжди зазначене вдається
- взагалі не вдається поєднувати

- ✓ Абсолютна більшість респондентів (**91,2 %**) зазначили, що не стикалися з проявами дискримінації на робочому місці.
- ✓ Водночас близько **10 %** опитаних у розширених відповідях вказали, що такі випадки все ж траплялися.
- ✓ Найпоширенішими видами дискримінації є: за віком – **4,6 %**; за ознакою статі – **3,9 %**.

За результатами опитування:



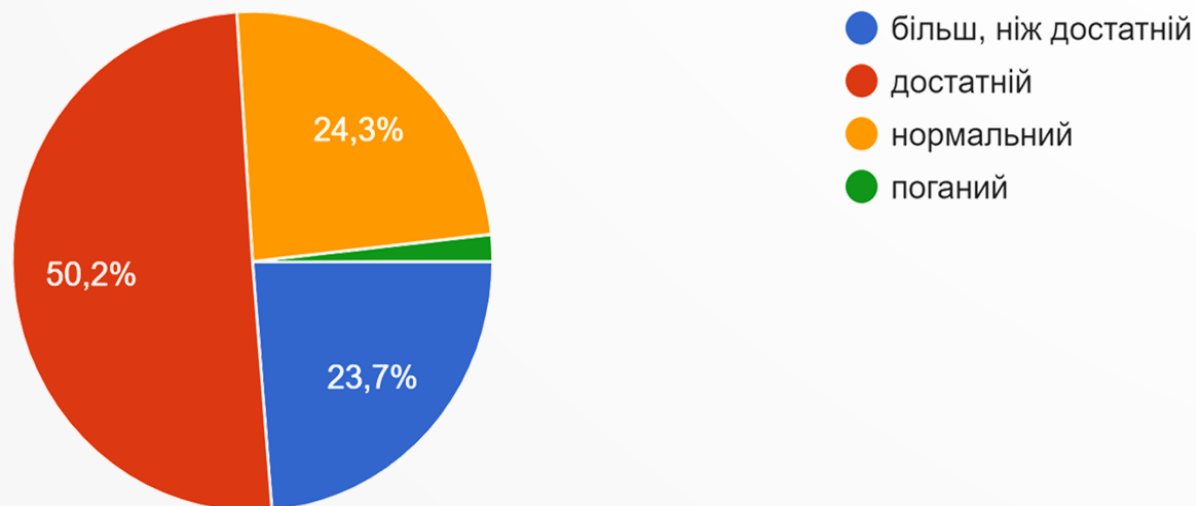
84,5 % посадових осіб вважають, що жінки і чоловіки мають рівні можливості кар'єрного зростання

80,6% погоджуються з тим, що жінки і чоловіки мають рівні можливості щодо службових відряджень

80 % переконані, що обмеження за ознакою статі при просуванні по службі та доступі до керівних посад відсутні

36. Як Ви оцінюєте стан дотримання ґендерної рівності в Держмитслужбі?

4 779 відповідей



Основні мотиватори у роботі



Що найбільше мотивує Вас працювати та виконувати посадові обов'язки під час воєнного стану:	Кількість осіб, які взяли участь в опитуванні	у % (вересень 2022)	у % (вересень 2023)	у % (березень 2024)	у % (жовтень 2024)	у % (жовтень 2025)
Віра в перемогу	1161	49,6	40	36,3	30	24,5
Почуття обов'язку	1207	28,9	25,4	25,9	25,2	25,5
Сім'я	952	12,1	16,8	18,5	22,1	20,1
Матеріальна винагорода	788	4,6	8,2	8,9	10,5	16,6
Згуртованість та підтримка колективу	410	-	5,3	6,6	8	8,6
Ніщо не мотивує	108	1,8	2,1	1,5	1,6	2,3
Свій варіант	116	3	2,3	2,3	2,6	2,4



Важливим елементом інституційного забезпечення реалізації гендерної політики та запобігання проявам дискримінації є Положення про робочу групу з питань реалізації гендерної політики у Державній митній службі України та принципи забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у Державній митній службі України, затверджене наказом Держмитслужби від 10.09.2025 № 959.



Зазначеним Положенням визначено механізми реагування, запобігання та протидії проявам дискримінації, порушенням принципів рівності, недотриманню прав і гідності посадових осіб. Для забезпечення можливості безпечного та конфіденційного інформування про відповідні випадки в Держмитслужбі функціонує окрема анонімна «скринька довіри» (у електронному та фізичному вигляді), що є важливим інструментом внутрішньої комунікації та превенції порушень.

Корпоративна та організаційна культура Державної митної служби України базується на принципах поваги до прав людини, гендерної рівності, недискримінації, інклюзивності та доброчесності.



Держмитслужба підтримує законодавчі ініціативи щодо оновлення трудового законодавства, зокрема **проект нового Трудового кодексу**, який спрямований на імплементацію європейських стандартів, цифровізацію трудових відносин, підвищення захисту прав працівників і забезпечення балансу між роботою та сімейним життям.



Відповідні підходи закріплені у **Стратегії управління персоналом на 2025–2030 роки**, яка визначає створення інклюзивного та безбар'єрного середовища одним із стратегічних пріоритетів.



Ці засади інтегровані у внутрішні нормативні акти, управлінські практики, систему внутрішніх комунікацій і професійного навчання персоналу. У 2023–2025 роках впроваджено **системні програми підвищення кваліфікації** з питань прав людини та гендерної рівності, проведено тренінги для керівного складу за підтримки міжнародних партнерів, організовано інформаційні кампанії та заходи з розвитку культури взаємоповаги й психологічної стійкості.

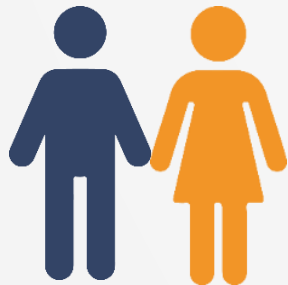


Мета



Створення простору, в якому кожна посадова особа має рівні можливості для участі, розвитку та добробуту.

Проєкти



- ✓ Ініціатива **«Митниця без бар'єрів»** – аудит доступності, адаптація офісів, цифрові рішення для людей з інвалідністю.
- ✓ Програма **«Баланс»** – серія заходів про ментальне здоров'я, боротьбу з вигоранням та психологічну підтримку.
- ✓ **«Формула рівності»** – гендерний аудит.
- ✓ **«Голос митника»** – опитування залученості персоналу.

Результати аудиту (доручення в.о. Голови №9-12/1-Д від 29.01.2026)



ДЕРЖАВНА МИТНА СЛУЖБА УКРАЇНИ

ДОРУЧЕННЯ

_____ р. Київ № _____

Про реалізацію рекомендацій за результатами гендерного аудиту

Відповідно до пунктів 2, 30, 33 частини четвертої статті 19 Закону України «Про центральні органи виконавчої влади», підпунктів 2, 26, 29 пункту 11 Положення про Державну митну службу України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 06 березня 2019 року № 227, стратегічної цілі 4 Стратегії управління персоналом Державної митної служби України на 2025–2030 роки, затвердженої наказом Держмитслужби від 16.09.2025 «Про затвердження Стратегії управління персоналом Державної митної служби України на 2025–2030 роки та Плану заходів із реалізації стратегії управління персоналом Державної митної служби України на 2025–2030 роки», наказу Державної митної служби України від 17.11.2025 № 1524 «Про проведення гендерного аудиту», з урахуванням доповідної записки Департаменту по роботі з персоналом від 16.01.2026 № 12/12-02/881 та з метою реалізації державної політики у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, інтеграції принципів рівності й недискримінації в корпоративну культуру, внутрішні процеси та практики діяльності служби,

ДОРУЧАЮ:

1. Керівникам територіальних органів Держмитслужби:

1.1. здійснити моніторинг колективних договорів, укладених між адміністраціями територіальних органів Держмитслужби та первинними профспілковими організаціями, що діють у відповідних територіальних органах Держмитслужби, на предмет наявності в їх змісті положень щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, заборони дискримінації, а також заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування); у разі виявлення відсутності або недостатності таких положень – ініціювати внесення відповідних змін і доповнень до текстів колективних договорів у встановленому законодавством порядку.

Термін – 31.03.2026;

1.2. з метою координації заходів у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, інтеграції принципів рівності та недискримінації в корпоративну культуру, внутрішні процеси та практики діяльності служби, а також для належної організації виконання відповідних завдань, визначити наказом у відповідному територіальному органі Держмитслужби відповідальну особу – координатора з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання протидії насильству за ознакою статі.

Термін – 27.02.2026.

2. Заступнику директора департаменту – начальнику управління розвитку персоналу Департаменту по роботі з персоналом – Радниці з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання протидії насильству за ознакою статі Катерині Гулько:

2.1. узагальнити інформацію про результати виконання заходів, визначених підпунктами 1.1 та 1.2 пункту 1 цього доручення, за результатами узагальнення підготувати та подати на розгляд керівництву проєкт алгоритму дій координатора з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання протидії насильству за ознакою статі у територіальному органі Держмитслужби.

Термін – 31.03.2026;

2.2. організувати та провести для визначених у територіальних органах Держмитслужби координаторів з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі вступний навчально-методичний захід (тренінг/вебінар/семінар), спрямований на формування єдиного розуміння ролі координатора, ознайомлення з основними завданнями, інструментами роботи, механізмами взаємодії та практичними аспектами реалізації відповідних заходів.

Термін – 10.04.2026.

В. о. Голови

Сергій ЗВЯГІНЦЕВ

КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ



Вінницька митниця	30.03.2026 договір перебуває на погодженні у Вінницькій міській раді
Волинська митниця	створено комісію для підготовки оновленого колективного договору на 2026-2030 роки, до проєкту внесено відповідні положення
ДСПКЗ	30.03.2026 підписано оновлений договір
Енергетична митниця	наявні положення
Житомирська митниця	доповнено розділом 10, здійснюються заходи щодо реєстрації в ЦНАП
Закарпатська митниця	містить новий розділ 10 (схвалено конференцією трудового колективу 26.03.2026)
Запорізька митниця	внесені зміни (лист від 27.03.2026)
Івано-Франківська митниця	у проєкті оновленого договору на 2026-2030 року відповідні положення враховано
Київська митниця	10.03.2026 зареєстровано за №32-26 оновлений колективний договір
КММ	19.03.2026 розпочато процес переговорів з представниками профспіки
Кропивницька митниця	до колективного договору між адміністрацією митниці і профспілковим комітетом Кіровоградської митниці ДФС, який прийнятий на конференції колективу працівників Кропивницької митниці 07 січня 2026 року включені розділи «Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та «Заборона дискримінації»
Львівська митниця	враховані вимоги щодо забезпечення рівних прав
Одеська митниця	направлено пропозиції до первинної профспілкової організації (лист від 19.02.2026 №7.10-1/12-02/14/2455)
Південна митниця	розроблено проєкт оновленого колективного договору, триває узгодження
Південно-Східна митниця	19.03.2026 схвалено новий колективний договір
Полтавська митниця	20.03.2026 схвалено новий колективний договір
Рівненська митниця	наявні положення щодо забезпечення рівних прав
СЛЕД	положення враховані, також заплановано актуалізації договору
Сумська митниця	24.03.2026 схвалено оновлений трудовий договір
Тернопільська митниця	наявні положення щодо забезпечення рівних прав
Харківська митниця	пунктом 10 Договору «Гендерна рівність на митниці та заборона мобінгу (цькування)», схваленого на конференції трудового колективу Харківської митниці 07 грудня 2021 року (протокол № 2) та у змінах до нього, схвалених на конференції трудового колективу Харківської митниці 04 грудня 2024 року (протокол № 1), визначені положення щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, заборони дискримінації, а також заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування)
Хмельницька митниця	доповнено положення щодо забезпечення рівних прав
Черкаська митниця	за результатами проведеного моніторингу повідомляємо, що у діючому Колективному договорі наявні розділи, які стосуються забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заборони дискримінації
Чернівецька митниця	колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом Чернівецької митниці на 2025-2027 роки, схваленому конференцією трудового колективу Чернівецької митниці (протокол № 1 від 04.03.2025), наявний розділ 8 «Рівність та недискримінація», який містить положення щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, заборони дискримінації, а також заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування)
Чернігівська митниця	проведення конференції трудового колективу Чернігівської митниці для ухвалення узгодженого проєкту змін до Колективного договору на 2024-2026 роки заплановано на 19.03.2026

КООРДИНАТОРИ



Вінницька митниця	ЛУКІЯНОВ Олег, заступник начальника Вінницької митниці
Волинська митниця	ГИРИКОВИЧ Олег, заступник начальника Волинської митниці
ДСПКЗ	СІМОГУК Людмила, завідувач сектору кадрової роботи Департаменту спеціалізованої підготовки та кінологічного забезпечення Держмитслужби
Енергетична митниця	БОНДАР Лариса, заступник начальника Енергетичної митниці
Житомирська митниця	ПРИГАРСЬКИЙ Роман, заступник начальника Житомирської митниці
Закарпатська митниця	ГАЛКІНА Єлизавета, перший заступник начальника Закарпатської митниці
Запорізька митниця	КОЗЮРА Марія, перший заступник начальника Запорізької митниці
Івано-Франківська митниця	СІВІРІН Олексій, заступник начальника Івано-Франківської митниці
Київська митниця	ЯГЕЛЛА Дмитро, заступник начальника Київської митниці
КММ	ТАТАРЧУК Микола, перший заступник начальника Координаційно-моніторингової митниці
Кропивницька митниця	СТЕПУНІНА Олена, начальник відділу по роботі з персоналом Кропивницької митниці
Львівська митниця	ХОМУТЯНСЬКИЙ Віталій, заступник началька
Одеська митниця	АЛЕКСЄЄВ Володимир, заступник начальника Одеської митниці
Південна митниця	ЄРМАКОВ Юрій, заступник начальника Південної митниці
Південно-Східна митниця	КОЗЕСОН Артем , в.о. заступника начальника Південно-Східної митниці
Полтавська митниця	СКАБУК Наталія, перший заступник начальника Полтавської митниці
Рівненська митниця	СІЛЕНКО Валерій, заступник начальника Рівненської митниці
СЛЕД	КУБАЛЬ Валерій, заступник директора СЛЕД
Сумська митниця	ГРОМОВА Світлана, гді з питань мобілізаційної роботи – голова первинної профспілкової організації працівників Сумської митниці
Тернопільська митниця	ТІШИН Костянтин, заступник начальника Тернопільської митниці
Харківська митниця	МАЛЬКО Олександр, заступник начальника Харківської митниці
Хмельницька митниця	ПОТАШНІКОВА Галина, заступник начальника Хмельницької митниці
Черкаська митниця	ДОРОФІЙ Дмитро, заступник начальника Черкаської митниці
Чернівецька митниця	РАКША Владислав, заступник начальника Чернівецької митниці
Чернігівська митниця	ЛИТВИНЕНКО Володимир, заступник начальника Чернігівської митниці



State
Customs Service
of Ukraine