



ГЕНДЕРНИЙ АУДИТ в апараті Держгеокадастру

Результати • висновки • рекомендації
2026

Державна служба України з питань геодезії, картографії та кадастру

1 • КОНТЕКСТ

Мета аудиту

Гендерний аудит — це інструмент оцінки того, наскільки організація спроможна забезпечувати рівні права та можливості жінок і чоловіків.

ЩО МАЄМО ОТРИМАТИ

не лише оцінку, а конкретні управлінські зміни

- виявити проблеми та можливі гендерні розриви;
- оцінити внутрішню документацію, кадрові практики та організаційну культуру;
- підвищити практичну гендерну компетентність;
- сформуванати рекомендації, які можна реалізувати.

2 • МЕТОДОЛОГІЯ

Як проводився аудит

01.01–31.03.2026

період проведення

9

членів робочої групи

106

учасників опитування

5 + 4

жінки + чоловіки у
робочій групі

Основа методології

- Методичні рекомендації щодо проведення гендерного аудиту (наказ Мінсоцполітики №448 від 09.08.2021);
- інструментарій UN Women — Gender equality capacity assessment tool;
- аналіз документації + опитування працівників + узагальнення та рекомендації.

3 • ЗАКОНОДАВЧА РАМКА

Правові засади

ст. 24

Конституція України

2005

Закон про рівні права
та можливості

2012

Закон про запобігання
дискримінації

№448

Методичні
рекомендації

Принцип аудиту Гендерна рівність — це рівний правовий статус і рівні можливості для його реалізації.

4 • РЕЗУЛЬТАТИ АНАЛІЗУ

Документація: що вже працює

ЗВІТНІСТЬ

кількісний та якісний склад держслужбовців містить гендерну складову

КАДРОВІ ПРОЦЕДУРИ

рівний доступ чоловіків і жінок до конкурсних процедур

ГАРАНТІЇ

пільги та гарантії для працівників із дітьми

- форма №1-ПВ містить дані з розподілом за статтю;
- звітність про підвищення кваліфікації враховує гендерну складову;
- навчання та відрядження здійснюються без дискримінації за статтю.

5 • ПРОБЛЕМНІ ТОЧКИ

Документація: де потрібні зміни

СТРУКТУРНІ ПІДРОЗДІЛИ

гендерний компонент не врахований

ПОСАДОВІ ІНСТРУКЦІЇ

немає окремих положень про рівні права та можливості

ЗВІТНІСТЬ

гендерний «фільтр» застосовується не системно

ДАНІ

дезагреговані дані не завжди використовуються для планування та оцінки

6 • ЛЮДСЬКІ РЕСУРСИ

Кадровий потенціал

256

гранична чисельність

210

облікова чисельність

187

фактично працюють

14

працівників з
інвалідністю

Розподіл за категоріями посад

Категорія	Чоловіки	Жінки
А	4	0
Б	21	44
В	23	96

КЛЮЧОВИЙ ВИСНОВОК

У категорії «А» — 4 посади, і всі вони зайняті чоловіками.

У категоріях «Б» і «В» переважають жінки.

7 • 106 ПРАЦІВНИКІВ

Профіль учасників опитування

81,1%

жінки

18,9%

чоловіки

42,5%

мають дітей до 14
років

43,3%

стаж понад 15 років

Що ще показує профіль

- усі опитані мають освіту не нижче другого (магістерського) рівня;
- 65,1% належать до категорії посад «В»;
- значна частина колективу має великий стаж державної служби.

Гендерна компетентність

29,2%

проходили навчання з
гендерної рівності

70,8%

не проходили такого
навчання

66%

не здійснюють гендерний
аналіз у роботі

Управлінський висновок

Потреба — перейти від окремих навчальних заходів до системного розвитку компетентності: гендерний аналіз, гендерна статистика, гендерне бюджетування.

Робота та сімейні обов'язки

60,4%

вважають умови поєднання
роботи і сім'ї належними

45,3%

потребують гнучкого графіка
/ дистанційної роботи для
«м'якого» повернення

65,1%

вважають наставництво важливим

- 42,5% опитаних мають дітей віком до 14 років;
- рекомендовано розширювати адаптивні формати роботи;
- у звіті запропоновано розглянути створення дитячої кімнати.

Безпечне та недискримінаційне середовище

94,3%

не стикалися з
домаганнями/
неприйнятною поведінкою

5,7%

зазначили такі випадки

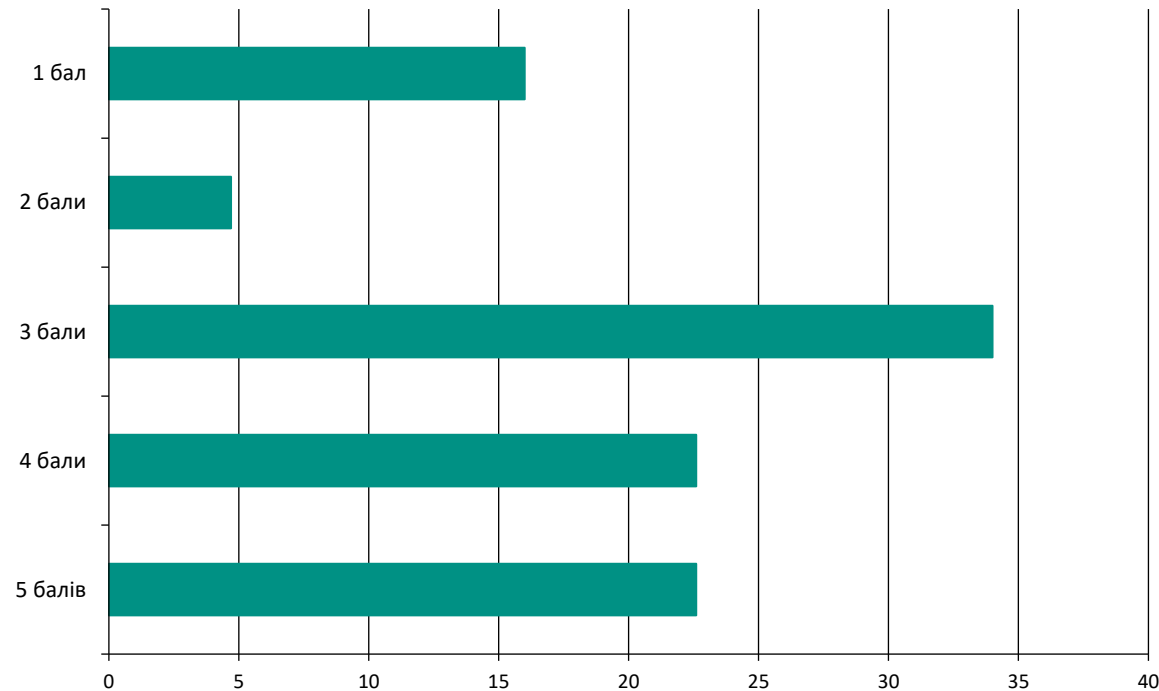
56,6%

важко визначити ефективний
спосіб реагування на
дискримінацію

Висновок Середовище оцінюється позитивно, але механізми реагування та інформація про них потребують посилення.

Сприйняття справедливості винагородження

Значення



67%

вважають, що доступ до премій та допомог забезпечено рівно

33%

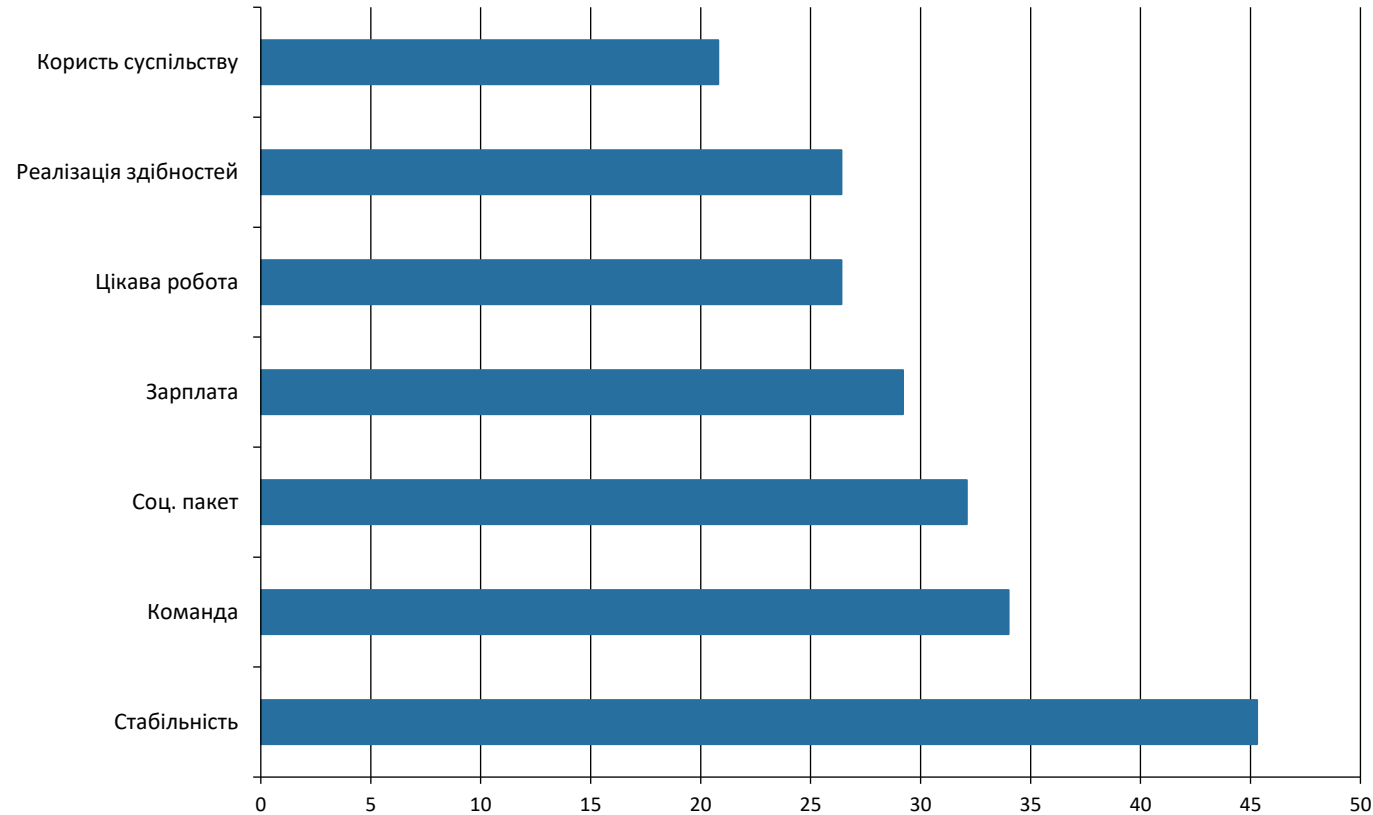
вважають, що рівний доступ не забезпечено

Тема потребує подальшого моніторингу та відкритої комунікації.

12 • МОТИВАЦІЯ

Що мотивує працівників

Значення



№1

Стабільність — 45,3%

№2

Колектив / команда — 34%

№3

Соціальний пакет — 32,1%

Обізнаність про механізми гендерної рівності

27,4%

знають координатора

13,2%

знають відповідальний підрозділ

51,9%

обрали б e-mail для
повідомлення

Найбільший комунікаційний розрив

72,6% не знають про визначену уповноважену особу, а 86,8% — про відповідальний підрозділ.

Головні висновки

СИЛЬНА СТОРОНА

Держгеокадастр загалом є дружнім і безпечним середовищем.

КЛЮЧОВИЙ ВИКЛИК

гендерні підходи є, але застосовуються нерівномірно між підрозділами.

КАДРОВИЙ БАЛАНС

у категорії «А» всі 4 посади займають чоловіки.

СИСТЕМНІСТЬ

документація та звітність потребують більш системного гендерного «фільтра».

Головний меседж Проблема — переважно не у відсутності мотивації, а в недостатній обізнаності та несистемному застосуванні інструментів.

Ключові рекомендації

01 ІНФОРМУВАННЯ

оприлюднити результати аудиту та контакти відповідальних осіб

02 НАВЧАННЯ

організувати системне навчання з гендерної рівності та практичних інструментів

03 ДОКУМЕНТИ

внести принципи гендерної рівності до правил внутрішнього службового розпорядку

04 РЕАГУВАННЯ

створити чіткий механізм повідомлення про дискримінацію, мобінг, сексизм тощо

05 РОБОТА + СІМ'Я

розширювати дистанційні та адаптивні формати роботи

06 ІНФРАСТРУКТУРА

розглянути питання щодо створення дитячої кімнати та інші сімейно-дружні рішення

План дій на 2026 рік

- 1** **ІНФОРМУВАТИ** довести результати аудиту до працівників; повідомити про координатора та відповідальний підрозділ
- 2** **НАВЧИТИ** включити гендерну тематику до програм професійного розвитку
- 3** **ОНОВИТИ** інтегрувати принципи гендерної рівності в посадові інструкції та внутрішні документи
- 4** **ЗАПРОВАДИТИ** чіткий механізм повідомлення та реагування на дискримінацію і неприйнятну поведінку
- 5** **ПІДТРИМАТИ** розвивати гнучкі формати роботи, наставництво та сімейно-дружню інфраструктуру
- 6** **МОНІТОРИТИ** відстежувати гендерний баланс у прийнятті рішень і результативність змін

Коротко для керівництва

100 %

посади категорії «А» — усі чоловіки

70,8%

не проходили гендерне навчання

72,6%

не знають про координатора

45,3%

потребують гнучких форматів / «м'якого» повернення

94,3%

не стикалися з домаганнями

2026

час перевести рекомендації у конкретні управлінські рішення

Рівні права та можливості — це не лише принцип, а щоденна управлінська практика

Від результатів аудиту — до конкретних управлінських змін

Дякуємо за увагу