



Гендерний аудит: засади організації та проведення

Анна Іщенко, національна консультантка ООН Жінки

27 травня 2026 р.



Міністерство розвитку
громад та територій
України



Гендерний аудит

оцінювання рівня ефективності інституційної гендерної рівності в політиці, програмах, організаційних структурах та процедурах, включаючи процеси прийняття рішень, та у відповідних бюджетах.

~~Не є формою контролю~~

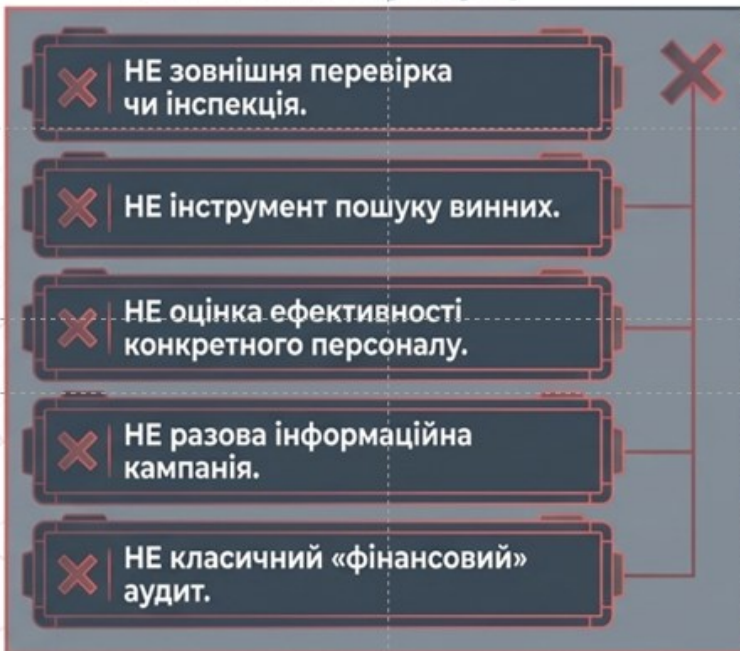
~~Не є пошуком винних~~



Міністерство розвитку
громад та територій
України



Чим ГА НЕ є (Міфи)



Чим ГА Є (Реальність)



Що саме перевіряє аудит?



Розподіл навантаження: Чи справедливо розподіляються понаднормові завдання?



Кар'єрні можливості: Чи втрачаються шанси через сімейні/доглядові обов'язки?



Гнучкість: Чи однаково прийнятно для жінок і чоловіків користуватися гнучкими підходами?



Прозорість рішень: Як визначається участь у важливих завданнях, відрядженнях, навчаннях?



Канали безпеки: Чи знають працівники, куди звертатися у випадку дискримінації або мобінгу?

Фундамент аудиту

Порадник ООН Жінки (2025).

Практичний інструмент з дорожньою картою, адаптований під сучасні виклики та кращі практики.

3. Наказ Мінсоцполітики від 09.08.2021 № 448

Встановлює порядок здійснення гендерного аудиту у сфері діяльності органів виконавчої влади та місцевого самоврядування.

2. Затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення ГА

Містять підходи, інструменти та алгоритм проведення гендерного аудиту.

1. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (№ 2866-IV)

Визначає принцип рівних прав і можливостей та зобов'язує державні органи впроваджувати міндреймінг, зокрема через проведення гендерного аудиту.

4. Порадник ООН Жінки (2025)

3. Наказ Мінсоцполітики від 09.08.2021 № 448

2. Затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення ГА

1. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (№ 2866-IV)

Державна стратегія до 2030 року.

Операційний план заходів з реалізації на 2025–2027 роки.



Гендерний аудит — інструмент, що допомагає реалізувати положення Закону про рівні права та можливості жінок і чоловіків у практичній діяльності органів влади.



Міністерство розвитку
громад та територій
України

U-RESTORE
Ukraine Recovery Support for Transparency, Outreach, Resilience and Empowerment

UN WOMEN

**FOR ALL
WOMEN
AND GIRLS**

Деякі приклади

Гендерний аудит в Апараті Держстату

- затверджена нова редакція Етичного кодексу
- переглянуто редакцію Колективного договору між керівництвом Держстату та первинною профспілковою організацією
- розроблені Рекомендації щодо організації роботи з реагування, запобігання та протидії проявам дискримінації за ознакою статі/сексуальним домаганням на робочому місці

Бюро економічної безпеки України

- Створено дитячу кімнату
- Змінено корпоративну культуру: практика рукостискань незалежно від гендеру, гендерно чутлива мова в щоденній комунікації
- У територіальних управліннях БЕБ призначено координаторів з питань гендерної рівності та протидії насильству за ознакою статі
- Співробітники фінансових підрозділів БЕБ навчені гендерно орієнтованому підходу в бюджетному процесі

Гендерний аудит у ДСНС

- Пункт 31 Положення доповнено зобов'язанням дотримуватися законодавства щодо рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, протидії дискримінації, насильству за ознакою статі та сексуальним домаганням
- Проводяться заходи з популяризації спеціальностей цивільного захисту серед дівчат і жінок та вивчення їхніх потреб у відповідних ЗВО ДСНС
- Персонал інформують про право на відпустку при народженні дитини (до 14 днів) та скорочений робочий час для працівників з дітьми до 14 років
- Проведено мапування організацій та органів влади, що реалізують гендерну політику



Мета та завдання :



ЗАВДАННЯ ГЕНДЕРНОГО АУДИТУ МІНІСТЕРСТВА РОЗВИТКУ ГРОМАД ТА ТЕРИТОРІЙ



1. Визначити **поточний рівень інтеграції принципу рівних прав і можливостей жінок та чоловіків** у нормативну, організаційну, кадрову та комунікаційну діяльність Мінрозвитку за п'ятьма напрямками.
2. Визначити **кращі практики інтеграції гендерного підходу**, наявні в Міністерстві як у внутрішній політиці, структурі, процедурах та практиках Міністерства, так і на рівні галузевих політик сфери відповідальності Міністерства, що стосуються відновлення та регіонального розвитку.
3. Виявити **зони для зростання та структурні бар'єри** на шляху до гендерної рівності в Міністерстві та його діяльності.
4. **Сформувавати звіт з результатами гендерного аудиту, висновками та практичними рекомендаціями**, які стануть основою плану заходів задля подальшого впровадження принципів гендерної рівності та посилення інституційної спроможності забезпечення рівних прав та можливостей всередині Міністерства та в його діяльності, зокрема в сферах відновлення та регіонального розвитку.





Порадник ООН Жінки «Гендерний аудит: дорожня карта проведення та практичні поради»

Ключові напрями Гендерного аудиту



Міністерство розвитку
громад та територій
України

U-RESTORE
Ukraine Recovery Support for Transparency, Outreach, Resilience and Empowerment

UN WOMEN

**FOR ALL
WOMEN
AND GIRLS**

Етапи проведення гендерного аудиту



Збір первинної документальної інформації та оцінювання наявності в ній гендерних аспектів



Збір та аналіз інформації щодо кількісного складу персоналу з розподілом за статтю та іншими ознаками



Проведення опитування персоналу



Узагальнення результатів, напрацювання рекомендацій та підготовка звіту



Розроблення та затвердження плану заходів, моніторинг виконання плану



Міністерство розвитку
громад та територій
України



Основні інструменти та методи гендерного аудиту

Кабінетний аналіз

- Збір та аналіз первинної документації на наявність в ній гендерної складової.
- Аналіз даних щодо кількісного складу персоналу з розподілом за статтю та іншими ознаками.

Анкетування

- Збір інформації про погляди, розуміння гендерної тематики у роботі інституції, рекомендацій працівниць та працівників.

Індивідуальні співбесіди

- Уточнення зібраної інформації.
- Виявлення досвіду та особистого сприйняття респондентів/-ок питань гендерної рівності.
- Можливість обговорення чутливих питань.

Фокус-групові дискусії

- Уточнення зібраної інформації.
- Виявлення досвіду та особистого сприйняття респондентів/-ок питань гендерної рівності.
- Можливість подискутувати, обмінятися думками та напрацювати спільні рекомендації.



Кабінетний аналіз: Документальна база



Положення



Інструкції



Накази



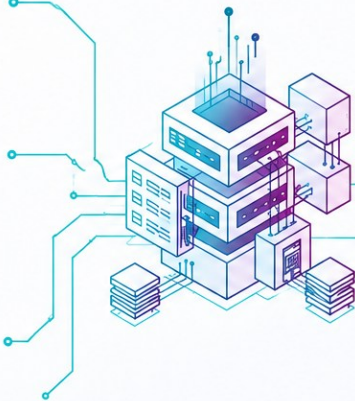
Політики



Процедури



Інші документи



1

Нормативна база



Аналіз положень, інструкцій, наказів та інших нормативних документів на предмет наявності гендерних аспектів.

2

Формування «Гендерного портрету»



Збір статистичних даних. Загальна чисельність з розподілом за статтю, віком, категоріями посад, наявністю інвалідності, статусом ВПО., ветеранів/ветеранок, та кількістю працівниць і працівників у відпустці по догляду за дитиною.

Strategic Note



Кабінетний аналіз розпочинається першим, але триває паралельно з іншими етапами для уточнення та оновлення даних.



Міністерство розвитку
громад та територій
України

Кількісне дослідження: онлайн-анкетування персоналу



Базові принципи

- ✓ Абсолютна добровільність та анонімність (заборона збору е-мейлів чи ідентифікуючих посад).
- ✓ Охоплення максимальної кількості працівниць/працівників усіх рівнів.

Структура Анкети

1

Соціально-демографічний блок
(для розуміння контексту: вік, стать, категорія посади без порушення анонімності).

2

Оцінка робочого середовища та організаційної культури
(рівень інклюзивності, підтримки, комунікації).

3

Дискримінація та нерівне ставлення
(виявлення випадків дискримінації, упереджень і сексизму).

4

Баланс професійного та особистого життя
(оцінка можливостей, гнучкості, доступу до ресурсів і підтримки).

5

Пропозиції та рекомендації
(збір ідей щодо покращення рівності та інклюзивності).



Міністерство розвитку
громад та територій
України

U-RESTORE
Ukraine Recovery Support for Transparency, Outreach, Resilience and Empowerment



Деякі приклади питань:

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТА ЛЮДСЬКІ РЕСУРСИ

4. На Вашу думку, які чинники найбільше перешкоджають працівникам Міністерства обіймати керівні посади? (можна обрати до 3 варіантів)

- ☐ Я не бачу таких перешкод
- ☐ Відсутність менторства та підтримки колег
- ☐ Сімейні обов'язки та догляд за дітьми
- ☐ Відсутність підтримки з боку керівництва
- ☐ Брак часу та ресурсу на самопросування
- ☐ Внутрішня невпевненість у власних силах
- ☐ Неформальні чоловічі мережі, до яких жінкам складно долучитися
- ☐ Стереотипні уявлення щодо праці жінок та чоловіків
- ☐ Важко відповісти
- ☐ Інше (вказіть): _____

5. Чи було у Вас призначення на вищу посаду протягом останніх трьох років?

- Так → ПЕРЕХІД ДО ЗАПИТАННЯ 7
- Ні
- Я працюю в Міністерстві менше трьох років → ПЕРЕХІД ДО ЗАПИТАННЯ 7

Деякі приклади питань:

ОБІЗНАНІСТЬ ТА НАВЧАННЯ

22. Які теми навчання були б для вас корисними? (можна обрати декілька варіантів відповіді)

- ☐ Базові поняття гендерної рівності, інклюзії та недискримінації.
- ☐ Законодавство України та міжнародні стандарти у сфері гендерної рівності.
- ☐ Гендерний аналіз політик, програм і проєктів Мінрозвитку.
- ☐ Гендерний підхід у відбудові, регіональному розвитку та розвитку громад.
- ☐ Гендерні аспекти житлової політики та підтримки ВПО.
- ☐ Гендерний підхід у сфері ЖКГ, транспорту та інфраструктури.
- ☐ Безбар'єрність, інклюзія та доступність послуг.
- ☐ Гендерно-правова експертиза проєктів нормативно-правових актів.
- ☐ Гендерно орієнтований підхід у бюджетному процесі
- ☐ Збір і використання даних, з розподілом за статтю та іншими ознаками.
- ☐ Гендерно чутлива комунікація.
- ☐ Запобігання дискримінації та сексуальним домаганням на робочому місці.
- ☐ Рівні можливості для професійного розвитку та кар'єрного зростання.
- ☐ Практичні інструменти проведення гендерного аудиту.
- ☐ Інтеграція гендерного підходу в процесі вступу до ЄС.
- ☐ Навчання щодо гендерно чутливого відновлення
- ☐ Інше. Зазначте, що саме: _____
- ☐ Важко відповісти.

Деякі приклади питань:

КОРПОРАТИВНА ТА ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА

У Міністерстві використовується гендерно чутлива мова (фемінітиви, недискримінаційні формулювання)
Я можу вільно висловлювати свою думку з робочих питань без побоювань

30. Чи враховуються Ваші особисті інтереси під час складання графіків відпусток?
- Так
 - Ні
 - Важко відповісти

27. Якщо Ви не задоволені умовами роботи, то напишіть, будь ласка, чим саме: _____

28. Які проблеми найбільше турбують Вас нині під час виконання посадових обов'язків?
(Оберіть, будь ласка, всі варіанти, що відповідають вашій думці)

Деякі приклади питань:

ЗАПОБІГАННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ, СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА МОБІНГУ

37. Чи стикалися Ви з дискримінацією, тобто обмеженням прав або можливостей за певною ознакою, під час роботи в Міністерстві?

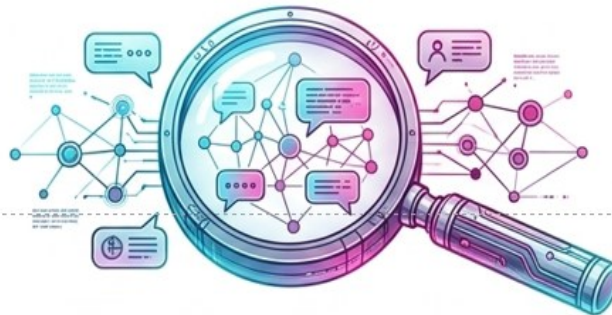
- Так, часто
- Іноколи
- Ні **ПЕРЕХІД** до питання 40
- Важко відповісти

38. Якщо так, вкажіть, будь ласка, за якою ознакою Вас було дискриміновано? (Можна обрати кілька варіантів відповіді)

42. Чи стикалися Ви особисто на робочому місці із такими ситуаціями протягом останніх 3 років:

	Так	Ні	Важко відповісти
Приниження, знецінення, образи через те, що ви чоловік/жінка	☐	☐	☐
Необґрунтовані вимоги, пов'язані з роботою: додаткові завдання, нереальні терміни виконання завдань, навмисне невиконання або неналежне виконання доручень	☐	☐	☐
Ситуації, при яких на розподіл робочих завдань/справ впливала ваша стать або наявність/відсутність дітей/родичів, які потребують догляду	☐	☐	☐
Неврахування ваших пропозицій або точки зору через те, що ви чоловік/жінка	☐	☐	☐
Електронні листи, повідомлення від колег або керівництва (які не стосуються вашої роботи), що змусили вас почуватися пригнічено або принизливо	☐	☐	☐
Сексуальні домагання *Будь-якою формою небажаної вербальної, невербальної чи фізичної поведінки сексуального характеру, мета або наслідок якої — порушення вашої гідності, зокрема шляхом створення загрозливого, ворожого, принизливого або образливого середовища	☐	☐	☐

Інтерв'ю та Фокус-групи: Глибинний контекст



Мета: Доповнення та пояснення даних з анкет. Виявлення особистого досвіду, стереотипів та неформальної культури.

Індивідуальні співбесіди

Безпечний простір один-на-один для обговорення чутливих питань (напр., ефективність механізмів реагування на домагання).

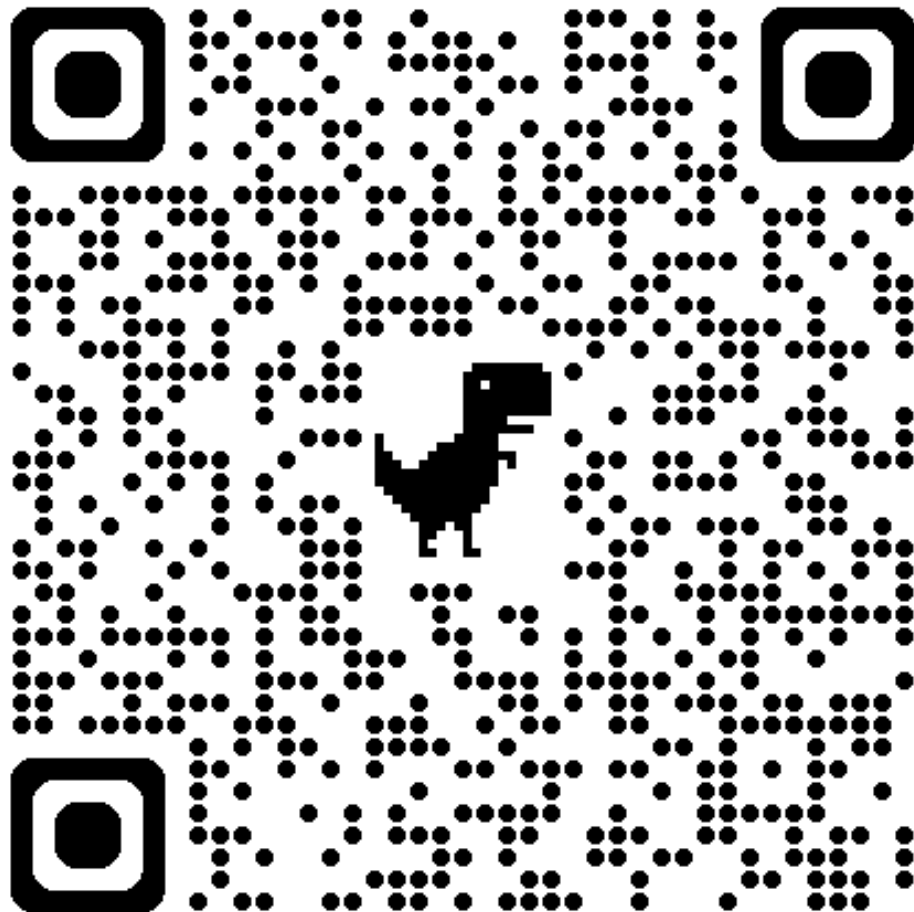
Фокус-групові дискусії (ФГД)

Інтерактивний формат. Тестування гіпотез, збір кращих практик та колективний пошук рішень. Використання цифрових інструментів (Mentimeter, Zoom-опитування) для миттєвого зворотного зв'язку.



Міністерство розвитку
громад та територій
України

**Відскануйте, щоб
zareєструватися на
глибинне інтерв'ю:**



**ДЯКУЮ ЗА
УВАГУ!**