



ДЕРЖАВНЕ АГЕНТСТВО ВОДНИХ РЕСУРСІВ УКРАЇНИ

НАКАЗ

від _____ 20__ р.

м. Київ

№ _____

Про затвердження звіту про проведення
гендерного аудиту в Держводагентстві
та плану усунення проблем

Відповідно до наказу Міністерства соціальної політики України від 09.08.2021 року № 448 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями» та з метою оцінювання стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та наказу Державного агентства водних ресурсів України від 17.08.2026 № 126 «Про проведення гендерного аудиту в Держводагентстві»,

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити звіт про проведення гендерного аудиту в Державному агентстві водних ресурсів України (далі - Держводагентство), що додається.
2. Затвердити план заходів щодо усунення проблем та забезпечення потреб, виявлених при проведенні гендерного аудиту в Держводагентстві, що додається.
3. Контроль за виконанням цього наказу покласти на заступника Голови з питань цифрового розвитку, цифрових трансформацій і цифровізації Германа ФІЛАТОВА.

Голова

Ігор ГОПЧАК



Державне агентство водних ресурсів України

№ 129 від 21.08.2026

Підписав: Гопчак Ігор Васильович

Сертифікат: 04AF212836405D990400000029BF30002DA3F000

Дійсний: з 14.04.2026 15:57:12 по 14.04.2028 15:57:12

ДЕРЖАВНЕ АГЕНТСТВО ВОДНИХ РЕСУРСІВ УКРАЇНИ

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Держводагентства

21.05.2026 № 129

ЗВІТ ПРО ПРОВЕДЕННЯ ГЕНДЕРНОГО АУДИТУ

Київ, 2026

ЗМІСТ

1. ВСТУП
2. МЕТОДОЛОГІЯ
3. ОСНОВНІ РЕЗУЛЬТАТИ ГЕНДЕРНОГО АУДИТУ ЗА НАПРЯМКАМИ
 - 3.1. Кадровий потенціал та людські ресурси
 - 3.2. Умови праці
 - 3.3 Рівень обізнаності щодо гендерної політики
4. КАР'ЄРНЕ ПРОСУВАННЯ, ПРИЗНАЧЕННЯ ТА ПРОФЕСІЙНА РЕАЛІЗАЦІЯ
 - 4.1. Оцінка рівності можливостей при призначенні.
 - 4.2. Перешкоди для кар'єрного зростання.
 - 4.3. Професійна самореалізація.
5. ЗАСТОСУВАННЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ У РОБОЧИХ ПРОЦЕСАХ
 - 5.1. Застосування на практиці.
6. КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ТА УМОВИ ПРАЦІ
 - 6.1. Атмосфера в колективі.
 - 6.2. Проблеми та незадоволення умовами праці.
 - 6.3. Службові відрядження.
7. БАЛАНС МІЖ РОБОТОЮ ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ
 - 7.1. Гнучкість та підтримка керівництва.
 - 7.2. Створення додаткових умов.
8. ДИСКРИМІНАЦІЯ ТА ПСИХОЛОГІЧНА БЕЗПЕКА
 - 8.1. Особистий досвід зіткнення з негативними явищами.
 - 8.2. Реакція на порушення та інформування.
9. НАВЧАННЯ ТА ВНУТРІШНІ КОМУНІКАЦІЇ
 - 9.1. Досвід та запит на навчання.
 - 9.2. Джерела інформації.
10. ВИСНОВОК

1. ВСТУП

Відповідно до наказу Держводагентства від 17 серпня 2026 року № 126 «Про проведення гендерного аудиту в Держводагентстві» в Державному агентстві водних ресурсів України був проведений гендерний аудит.

Метою гендерного аудиту була оцінка стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у Держводагентстві, встановлення існуючих проблем, визначення шляхів скорочення гендерної нерівності, а також підвищення обізнаності працівників щодо застосування комплексного гендерного підходу в їхній діяльності.

Завданням гендерного аудиту було проаналізувати, як принципи забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків враховуються у кадровій політиці та діяльності Держводагентства.

Гендерний аудит проводився наступними етапами:

I етап – організація гендерного аудиту (підготовка наказу на проведення гендерного аудиту, утворення робочої групи);

II етап – підготовчі роботи та планування завдання (збір первинних документів і матеріалів для ознайомлення та аналізу, проведення опитування працівників Держводагентства, складання та затвердження плану-графіка проведення гендерного аудиту);

III етап – опрацювання результатів опитування працівників Держводагентства;

IV етап – складання проєкту звіту;

V етап – розробка плану заходів для усунення виявлених проблем у сфері забезпечення гендерної рівності в Держводагентстві.

2. МЕТОДОЛОГІЯ

Гендерний аудит проведено на виконання Операційного плану заходів з реалізації у 2025-2027 роках Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 2 травня 2025 року № 439-р, відповідно до наказу Міністерства соціальної політики України від 09.08.2021 року № 448 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями» та з метою оцінювання стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Здійснено аналіз Положень про структурні підрозділи, посадові інструкції, колективний договір; проведено анкетування працівників Держводагентства.

Державне агентство водних ресурсів України (далі – Держводагентство) є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра економіки, довкілля та сільського господарства України та який реалізує державну політику у сфері розвитку водного господарства, управління, використання та відтворення поверхневих водних ресурсів.

Даний звіт містить оцінку спроможності Держводагентства в межах своєї компетенції та у відповідності до законодавства реалізовувати державну політику забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації та насильству за ознакою статі.

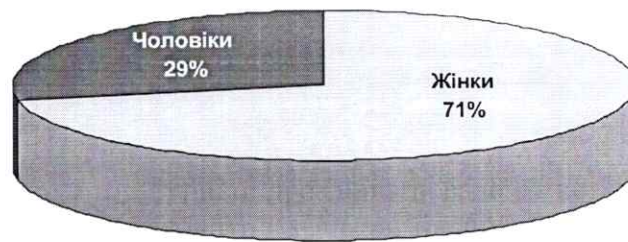
3. ОСНОВНІ РЕЗУЛЬТАТИ ГЕНДЕРНОГО АУДИТУ ЗА НАПРЯМКАМИ

За результатами аналізу положень про структурні підрозділи, посадових інструкцій, колективного договору та результатів анкетування працівників Держводагентства встановлено, що в діяльності Держводагентства загалом забезпечуються принципи рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Положення про структурні підрозділи, посадові інструкції, колективний договір не містять норм, що можуть призводити до дискримінації за ознакою статі, та передбачають рівні вимоги до працівників і працівниць залежно від посадових обов'язків, рівня відповідальності та професійної компетентності.

3.1. Кадровий потенціал Держводагентства

В Держводагентстві працює всього 94 особи, із них: 84 держслужбовця та 10 не державних службовців: жінок - 67 (71%), чоловіків - 27 (29%).



Серед керівників вищої ланки (категорії А) – 4 працівника
100 % - чоловіки (0 % — жінки)

Серед керівників середньої ланки (категорія Б) — 26 працівників
19 % - чоловіки (5 осіб)
81 % - жінки (21 особа)

Серед спеціалістів (категорія В) – 54 працівника
30 % - чоловіки (16 осіб)
70 % - жінки (38 осіб)

Серед працівників недержавної служби – 10 осіб
40 % - чоловіки (4 особи)
60 % - жінки (6 осіб)



За віковими групами розподіл виглядає наступним чином:

1) чоловіки (всього 27 осіб):

до 35 років – 4 особи – 13,8 % (від загальної чисельності чоловіків)

від 36 р. до 45 р. – 9 осіб – 31,0 %

від 46 р. до 60 р. – 11 осіб – 37,9 %

від 61 р. + – 5 осіб – 17,3 %

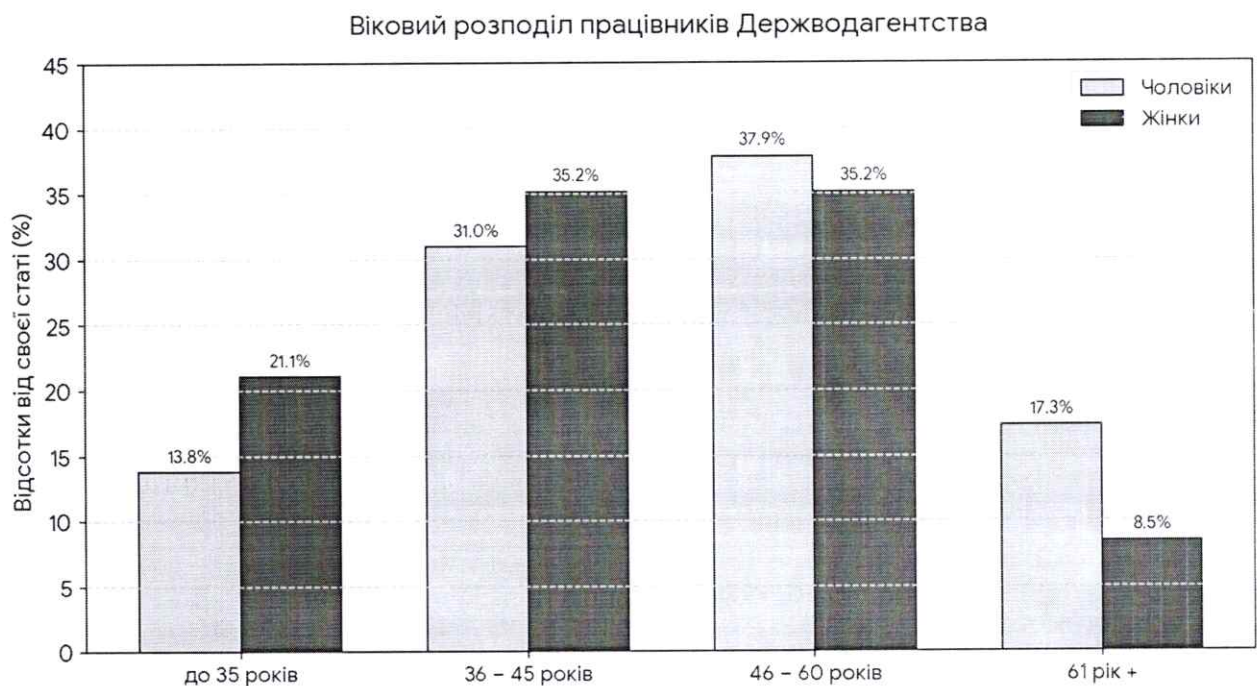
2) Жінки (всього 67 осіб):

до 35 років – 15 осіб – 21,1 % (від загальної чисельності жінок)

від 36 р. до 45 р. – 21 особа – 35,2 %

від 46 р. до 60 р. – 25 осіб – 35,2 %

від 61 р. + – 6 осіб – 8,5 %



Для реалізації державної політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації та насильству за ознакою статі в Держводагентстві проводилось опитування у формі анкетування. Анкетування було здійснено на засадах добровільності та анонімності.

В анкетуванні взяли участь 48 (51%) працівників Держводагентства, з них 10 осіб (20%) – чоловіки та 38 осіб (79%) – жінки.

За категоріями посад працівники Держводагентства, які взяли участь в опитуванні, розподілились таким чином:

1 працівник займає посаду категорії «А» (2%);

12 працівників займають посади категорії Б (25%);

35 працівників займають посади категорії В (73%).

Переважає більшість працівників Держводагентства, які пройшли опитування, є жінками.

3.2. Умови праці

За результатами аналізу відповідей на анкету для оцінки рівня задоволеності умовами праці в частині забезпечення безпеки праці, пільг і гарантій для працівників з'ясувалося, що:

- більше 50% опитаних жінок і 46% опитаних чоловіків задоволені облаштуванням свого робочого місця;
- 60% опитаних жінок та 40% опитаних чоловіків зазначили, що в Держводагентстві створені належні умови для виконання професійних обов'язків;
- 90% опитаних жінок та 84% опитаних чоловіків, які займають однакову посаду, зазначають, що мають однаковий рівень заробітних плат.

3.3. Рівень обізнаності щодо гендерної політики

Стосовно обізнаності працівників з питань рівних прав жінок та чоловіків, а також реалізації державної політики гендерної рівності в діяльності Держводагентства з'ясовано, що про наявність в Держводагентстві уповноваженої особи (координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі не знає переважна більшість опитаних. Виявлено потребу в підвищенні обізнаності працівників.

4. КАР'ЄРНЕ ПРОСУВАННЯ, ПРИЗНАЧЕННЯ ТА ПРОФЕСІЙНА РЕАЛІЗАЦІЯ

4.1. Оцінка рівності можливостей жінок та чоловіків

93% (45 із 48 опитаних працівників) погоджуються, що жінки і чоловіки мають рівні можливості для кар'єрного зростання та підвищення заробітної плати.

4.2. Перешкоди для кар'єрного зростання

25% (12 із 48 опитаних працівників) вважають основними внутрішніми бар'єрами вважають внутрішню невпевненість. При цьому 75% (36 опитаних працівників) не бачать жодних перешкод для росту. Ті, хто не отримав підвищення за останні роки, пов'язують це з відсутністю вакансій, специфікою посади або з тим, що вони просто не подавали свої кандидатури.

4.3. Професійна самореалізація

66% або 32 працівника, які брали участь в опитуванні, вважають себе реалізованими у своїй професійній діяльності, а отже більшість учасників задоволені своєю роботою. При цьому 75% (36 осіб) вважає, що за місцем роботи створено належні умови для поєднання професійних і сімейних обов'язків, 18% (9 осіб) вважають, що не створено умови. Тобто, більшість учасників опитування мають можливість поєднувати роботу і сім'ю.

5. ЗАСТОСУВАННЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ У РОБОЧИХ ПРОЦЕСАХ

5.1. Застосування на практиці

Значна частина працівників зазначає, що їхня щоденна робота безпосередньо не пов'язана з гендерно орієнтованими підходами, тому вони не мають такого досвіду.

6. КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ТА УМОВИ ПРАЦІ

6.1. Атмосфера в колективі

Загалом в Держводагентстві фіксується позитивний мікроклімат, 100% чоловіків та 100% жінок погоджуються, що в Держводагентстві панує атмосфера взаємної поваги між

Загалом в Держводагентстві фіксується позитивний мікроклімат, 100% чоловіків та 100% жінок погоджуються, що в Держводагентстві панує атмосфера взаємної поваги між жінками та чоловіками.

6.2. Проблеми та незадоволення умовами праці

Серед опитуваних працівників Держводагентства найбільш критичним фактором, що турбує персонал, є недостатній рівень оплати праці. Серед інших проблем виділяють рівень стресу, надмірне робоче навантаження, матеріально-технічну незабезпеченість та безпекові ризики, зумовлені воєнним станом (так вважає 15% опитаних чоловіків та 26% жінок).

6.3. Службові відрядження

Більшість опитаних вважає, що право на відрядження надається справедливо незалежно від статі. Водночас через обмеження воєнного стану, безпекові ризики або специфіку посад значна частина працівників не виїжджала у відрядження протягом останніх років.

7. БАЛАНС МІЖ РОБОТОЮ ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ

7.1. Гнучкість та підтримка керівництва

85% чоловіків та 86% жінок повністю задоволені гнучкими підходами керівництва та впевнені, що можуть без наслідків взяти лікарняний для себе або для догляду за дитиною, піти у відпустку.

8. ДИСКРИМІНАЦІЯ ТА ПСИХОЛОГІЧНА БЕЗПЕКА

8.1. Особистий досвід зіткнення з негативними явищами

Переважає більшість працівників особисто не стикалися з дискримінацією чи сексуальними домаганнями на робочому місці. Проте фіксуються випадки психологічного тиску: необґрунтовані вимоги до роботи (нереальні терміни), випадки ігнорування пропозицій.

8.2. Реакція на порушення та інформування

12% опитаних працівників, які потрапляли у дискомфортні ситуації, найчастіше не повідомляли про це офіційно.

9. НАВЧАННЯ ТА ВНУТРІШНІ КОМУНІКАЦІЇ

9.1. Досвід та запит на навчання

Більшість працівників не проходили навчання з гендерної рівності протягом останніх трьох років, але висловлюють бажання пройти такі тренінги. Найбільш затребуваними темами є: рівні можливості для кар'єрного зростання, запобігання дискримінації та домаганням, безбар'єрність та інклюзія, а також гендерно орієнтований бюджет.

9.2. Джерела інформації

Майже 99% опитаних працівників вважають основними каналами інформації про діяльність Держводагентства є внутрішні розсилки, накази.

10. ВИСНОВОК

Результати гендерного аудиту свідчать про дотримання в Держводагентстві принципів гендерної рівності та відсутності стереотипного мислення.

переконанням, що є соціальні ролі, для яких одна стать більш підходяща, ніж інша.

В штатному розписі Держводагентства додержано рівний розподіл посад спеціалістів між чоловіками та жінками.

Забезпечується рівний доступ жінок і чоловіків до державної служби, служби на керівних посадах, а при підготовці проєктів нормативно-правових актів, що регулюють діяльність Держводагентства забезпечується відсутність ознак прямої чи не прямої дискримінації за ознаками статі.

Результати гендерного аудиту Держводагентства за напрямом кадровий потенціал і людські ресурси підтверджують забезпечення гендерної рівності, зокрема передбачають пільги та гарантії для працівників, які мають дітей. У наказах про призначення відсутні положення, які містять ознаки дискримінації за статтю, віком, сімейним станом.

Порядок направлення на курси підвищення кваліфікації, семінари, проходження інших видів професійного навчання працівників Держводагентства передбачає, що на професійне навчання направляються працівники незалежно від посади та статі. Однаковий доступ до програм професійного розвитку мають жінки і чоловіки, які їх потребують.

В Держводагентстві створені рівні умови для професійного розвитку. Індивідуальні програми складаються з метою планування професійного розвитку державного службовця, спрямованого на набуття та вдосконалення його професійної майстерності.

Отже, враховуючи положення Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Держводагентство впроваджує гендерні підходи у свою діяльність, сприяє збалансованому прийняттю рішень, працює над створенням комфортних, толерантних та недискримінаційних умов роботи для працівників Держводагентства.

Заступник Голови з питань цифрового розвитку,
цифрових трансформацій і цифровізації


Герман ФІЛАТОВ

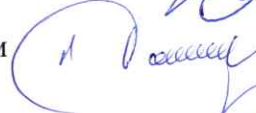
Заступник начальника відділу – заступник
головного бухгалтера відділу бухгалтерського
обліку та звітності


Тетяна АНТОЩУК

Головний спеціаліст з питань запобігання корупції


Віталій ГНАТЧУК

Начальник відділу по роботі з персоналом


Тетяна ЛУК'ЯНЧУК

Завідувач сектору з охорони праці та
цивільного захисту


Вікторія СЛОНЕЦЬКА

Заступник начальника юридичного відділу


Оксана ЦУКРЕНКО

Головний спеціаліст відділу бухгалтерського обліку та
звітності (голова профспілкового комітету Первинної
профспілкової організації Державного агентства
водних ресурсів України)


Марина МАТВЄЄВА

Головний спеціаліст відділу моніторингу вод та
адміністрування водного кадастру управління
забезпечення водними ресурсами


Владислав МЕЛЬНИК

Головний спеціаліст відділу по роботі
з персоналом


Ірина ПОНОМАРЕНКО