

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ЗАТВЕРДЖУЮ

Ректор ХНТУ

_____ Олена ЧЕПЕЛЮК
« ____ » _____ 2026 р.

- Контрольний примірник
- Врахований примірник

ПОЛІТИКА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
В ХЕРСОНСЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ ТЕХНІЧНОМУ
УНІВЕРСИТЕТІ

СУЯ ХНТУ П 00.00-01-2026

	Херсонський національний технічний університет Політика забезпечення гендерної рівності в Херсонському національному технічному університеті	Шифр документа	СУЯ ХНТУ П 00.00-01-2026 Стор. 2 з 24
--	---	-------------------	---

РОЗРОБНИК	керівник Центру забезпечення якості освіти	Надія ТИМЧЕНКО «__» _____ 2026 р.
ПОГОДЖЕНО	представник керівництва з якості, проректор з навчальної роботи	Володимир ШЕРСТЮК «__» _____ 2026 р.
	перший проректор	Марія АРТЕМЕНКО «__» _____ 2026 р.
	провідний юрисконсульт	Тетяна ДРАГОМЕРЕЦЬКА «__» _____ 2026 р.
РОЗГЛЯНУТО ТА СХВАЛЕНО	на засіданні Вченої ради	Протокол № __ від _____
ВВЕДЕНО В ДІЮ	наказом	від _____ № _____
УПРОВАДЖЕНО		ВПЕРШЕ
РІВЕНЬ ДОКУМЕНТА		2а
ПЛАНОВИЙ ТЕРМІН МІЖ РЕВІЗІЯМИ		У разі потреби, але не рідше ніж 1 раз на рік

© Херсонський національний технічний університет
вул. Інститутська, 11
Хмельницький 29016 Україна
Е-mail kntu@kntu.edu.ua
<http://www.kntu.net.ua>

ЗМІСТ

1.	ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	3
2.	НОРМАТИВНІ ПОСИЛАННЯ	5
3.	ТЕРМІНИ, ВИЗНАЧЕННЯ, ПОЗНАЧЕННЯ, СКОРОЧЕННЯ ТА АБРЕВІАТУРИ	6
4.	ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ХНТУ	8
5.	СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ ПОЛІТИКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ХНТУ	8
6.	ОСНОВНІ НАПРЯМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ХНТУ	10
7.	МЕХАНІЗМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ХНТУ	11
8.	ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ХНТУ	12
9.	МОНІТОРИНГ ТА ОЦІНЮВАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ХНТУ	14
10.	ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ	15
	ДОДАТОК 1. ПЛАН РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ХНТУ (2026–2030 РОКИ)	16
	ДОДАТОК 2. ШАБЛОН ГЕНДЕРНОГО ПРОФІЛЮ УНІВЕРСИТЕТУ	17
	ДОДАТОК 3. ФОРМА МОНІТОРИНГУ ПОКАЗНИКІВ	18
	Аркуш ознайомлення	19
	Аркуш розсилки	20
	Аркуш обліку змін	21
	Аркуш реєстрації ревізій	22

	Херсонський національний технічний університет Політика забезпечення гендерної рівності в Херсонському національному технічному університеті	Шифр документа	СУЯ ХНТУ П 00.00-01-2026 Стор. 4 з 24
--	---	-------------------	---

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Політика забезпечення гендерної рівності у Херсонському національному технічному університеті (далі – Університет, ХНТУ) (далі – Політика) визначає основні засади, принципи, цілі, напрями та механізми реалізації державної політики забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у освітній, науковій, науково-технічній, інноваційній, організаційно-управлінській та адміністративній діяльності Університету.

1.2. Метою цієї Політики є:

- встановлення єдиних підходів до забезпечення гендерної рівності в діяльності Університету;
- забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах діяльності ХНТУ;
- інтеграція гендерного підходу в освітню, наукову, кадрову та управлінську діяльність;
- формування безпечного, інклюзивного та недискримінаційного середовища;
- забезпечення відповідності діяльності Університету державній політиці у сфері гендерної рівності.

1.3. Дія цієї Політики поширюється на:

- здобувачів вищої освіти всіх рівнів;
- науково-педагогічних, педагогічних, наукових та інших працівників Університету;
- посадових осіб, які здійснюють управлінські та адміністративні функції;
- структурні підрозділи Університету;
- інших осіб, які перебувають у взаємодії з ХНТУ в межах освітньої, наукової, організаційної або іншої діяльності.

1.4. Політика застосовується у таких сферах діяльності ХНТУ:

- у реалізації освітнього процесу, включаючи розроблення та впровадження освітніх програм;
- у науковій, науково-дослідній та інноваційній діяльності;
- у кадровій політиці, зокрема при доборі, оцінюванні, просуванні та професійному розвитку працівників;
- у формуванні безпечного, інклюзивного та недискримінаційного освітнього середовища;
- у внутрішніх управлінських, адміністративних та комунікаційних процесах;
- в інших напрямках діяльності Університету, де реалізуються принципи рівності та недискримінації.

	Херсонський національний технічний університет Політика забезпечення гендерної рівності в Херсонському національному технічному університеті	Шифр документа	СУЯ ХНТУ П 00.00-01-2026
		Стор. 5 з 24	

1.5. Забезпечення гендерної рівності в Університеті здійснюється за умови, що:

- діяльність Університету не допускає дискримінації за ознакою статі та іншими ознаками;
- дотримуються принципи рівних прав і можливостей для всіх учасників освітнього процесу;
- забезпечується повага до гідності, честі та прав людини;
- створюються умови для запобігання та реагування на випадки дискримінації, домагань та гендерно зумовленого насильства;
- враховуються вимоги законодавства України та локальних нормативних актів ХНТУ.

1.6. Гендерна рівність у ХНТУ розглядається як складова системи управління якістю та як один із ключових принципів інституційного розвитку, що сприяє підвищенню якості освіти, ефективності управління, розвитку людського потенціалу та зміцненню репутації Університету.

2. НОРМАТИВНІ ПОСИЛАННЯ

Ця Політика діє в частині, що не суперечить чинному законодавству, загальнодержавній та внутрішньоуніверситетській нормативній базі.

Політика забезпечення гендерної рівності в Херсонському національному технічному університеті розроблена з урахуванням вимог таких нормативних документів:

Конституція України;

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;

Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству»;

Закон України «Про освіту»;

Закон України «Про вищу освіту»;

Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність»;

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»;

Закон України «Про інформацію»;

Закон України «Про захист персональних даних»;

розпорядження Кабінету Міністрів України від 20.12.2022 №1163-р «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року»;

Методичні рекомендації щодо впровадження політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності у закладах вищої освіти України, Наказ МОН № 1275 від 23.09.2025 року;

	Херсонський національний технічний університет Політика забезпечення гендерної рівності в Херсонському національному технічному університеті	Шифр документа	СУЯ ХНТУ П 00.00-01-2026 Стор. 6 з 24
--	---	-------------------	---

КОНВЕНЦІЯ Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами, ратифікована із заявами Законом № 2319-IX від 20.06.2022 р.;

Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2024–2029 роки;

Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2021 р. № 366-р «Про схвалення Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року»;

міжнародні документи у сфері забезпечення гендерної рівності (зокрема Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW));

ДСТУ ISO 9001:2015 Системи управління якістю. Вимоги (ISO 9001:2015, IDT);

ДСТУ ISO 9000:2015 Системи управління якістю. Основні положення та словник термінів (ISO 9000:2015, IDT);

Статут Херсонського національного технічного університету;

Інструкція з діловодства Херсонського національного технічного університету;

Настанова з якості Херсонського національного технічного університету НЯ 02-01;

Документована процедура СУЯ ХНТУ ДП 02.02 «Управління документованою інформацією»;

Методична інструкція про загальні вимоги до положень, які регламентують організацію різних складових діяльності в Херсонському національному технічному університеті (СУЯ ХНТУ МІ 02.01-03-2025);

Кодекс академічної доброчесності Херсонського національного технічного університету;

Політика у сфері якості вищої освіти ХНТУ;

локальні нормативні акти ХНТУ з питань забезпечення рівності, недискримінації, запобігання насильству, захисту персональних даних, інформаційної безпеки, діловодства та управління документованою інформацією.

3. ТЕРМІНИ, ВИЗНАЧЕННЯ, ПОЗНАЧЕННЯ, СКОРОЧЕННЯ ТА АБРЕВІАТУРИ

У цій Політиці використовуються наступні терміни, визначення, позначення, скорочення та аббревіатури:

Гендерна рівність - рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності.

	Херсонський національний технічний університет Політика забезпечення гендерної рівності в Херсонському національному технічному університеті	Шифр документа	СУЯ ХНТУ П 00.00-01-2026 Стор. 7 з 24
--	---	-------------------	---

Гендерний підхід - системне врахування гендерного виміру у формуванні, реалізації та оцінюванні політик, програм, процесів і діяльності.

Дискримінація за ознакою статі - будь-які дії або бездіяльність, що призводять до обмеження або позбавлення прав і можливостей особи за ознакою статі.

Гендерно зумовлене насильство - дії, спрямовані проти особи через її стать або такі, що непропорційно зачіпають осіб певної статі, включаючи фізичне, психологічне, економічне чи сексуальне насильство.

Сексизм - будь-які дії, висловлювання, поведінка або практика, що ґрунтуються на ідеї меншовартості або стереотипних ролей осіб за ознакою статі.

Рівні можливості - відсутність обмежень чи привілеїв для осіб за ознакою статі у доступі до ресурсів, освіти, праці, кар'єрного розвитку та участі в управлінні.

Гендерний профіль - систематизована інформація про розподіл за статтю учасників освітнього процесу, працівників, посад, ресурсів та інших показників діяльності Університету.

Гендерний аудит - комплексний аналіз діяльності, процесів, документів та практик Університету з метою оцінки рівня забезпечення гендерної рівності.

Сексуальні домагання - дії сексуального характеру, виражені вербально (погрози, залякування, непристойні зауваження) або невербально (жести, фізичний контакт), які принижують гідність особи або створюють ворожу, залякувальну чи образливу атмосферу.

Віктимізація - будь-яке негативне ставлення або настання несприятливих наслідків (тиск, перешкоджання навчанню чи професійній діяльності, звільнення) щодо особи, яка подала скаргу на дискримінацію, повідомила про випадки сексуальних домагань або брала участь у розслідуванні таких інцидентів.

Гендерно чутлива мова - спосіб комунікації (усного мовлення та письма), що передбачає уникнення гендерних стереотипів, використання фемінітивів та нейтральних конструкцій для забезпечення видимості обох статей та рівноправного представлення жінок і чоловіків у текстах і документах Університету.

Безбар'єрність - забезпечення рівного та безперешкодного доступу всіх учасників освітнього процесу (незалежно від статі, віку, фізичних можливостей чи соціального статусу) до освітньої інфраструктури, інформаційних ресурсів та можливостей особистого й професійного розвитку.

Скорочення:

	Херсонський національний технічний університет Політика забезпечення гендерної рівності в Херсонському національному технічному університеті	Шифр документа	СУЯ ХНТУ П 00.00-01-2026 Стор. 8 з 24
--	---	-------------------	---

ХНТУ - Херсонський національний технічний університет;

ЗВО - заклад вищої освіти;

НПП - науково-педагогічні працівники;

ПП - педагогічні працівники;

НП - наукові працівники.

4. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ХНТУ

4.1. Реалізація Політики в Університеті ґрунтується на таких принципах:

- законності — дотримання вимог законодавства України у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;
- рівності прав і можливостей — забезпечення однакових умов доступу до освіти, праці, ресурсів та участі в управлінні;
- недискримінації — недопущення будь-яких форм обмеження прав за ознакою статі;
- інтеграції гендерного підходу — системного врахування гендерного виміру у всіх напрямках діяльності Університету;
- інклюзивності — врахування різноманітності потреб і досвіду учасників освітнього процесу;
- поваги до гідності людини — створення безпечного, толерантного середовища;
- запобігання та протидії гендерно зумовленому насильству;
- прозорості — відкритості процедур та рішень;
- відповідальності — визначення відповідальних осіб та підрозділів за реалізацію Політики;
- доказовості — ухвалення рішень на основі даних (гендерного профілю);
- безперервного вдосконалення — регулярного перегляду практик забезпечення гендерної рівності.

5. СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ ПОЛІТИКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ХНТУ

5.1. Стратегічні цілі Політики визначають ключові напрями впровадження гендерної рівності в діяльність ХНТУ відповідно до державної політики та Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року.

5.2. Досягнення стратегічних цілей, представлених у табл. 1, забезпечується через реалізацію операційних цілей, завдань та заходів, визначених у цій Політиці та плані її реалізації.

Таблиця 1

**Стратегічні цілі, операційні цілі, завдання та показники реалізації
політики забезпечення гендерної рівності у ХНТУ**

Стратегічна ціль	Операційні цілі	Основні завдання	Показники досягнення
Ціль 1. Інституційне впровадження гендерної політики в діяльність Університету	формування та актуалізація нормативної бази; забезпечення функціонування системи управління гендерною рівністю; інтеграція гендерного підходу в систему управління якістю	проведення гендерного аудиту внутрішніх документів; приведення нормативної бази у відповідність до законодавства; визначення відповідальних осіб та підрозділів; впровадження гендерно чутливої мови в документації	частка актуалізованих документів; наявність визначених відповідальних структур; рівень інтеграції гендерного підходу в управлінські процеси
Ціль 2. Інтеграція гендерного підходу в освітній процес	врахування гендерного виміру в освітніх програмах; формування культури рівності серед здобувачів освіти	аналіз освітніх програм на предмет гендерної чутливості; інтеграція гендерного компонента в зміст дисциплін; проведення освітніх і просвітницьких заходів	частка освітніх програм із гендерним компонентом; рівень обізнаності здобувачів освіти; кількість проведених заходів
Ціль 3. Забезпечення безпечного та недискримінаційного освітнього середовища	запобігання дискримінації та гендерно зумовленому насильству; створення ефективних механізмів реагування	впровадження процедур подання та розгляду скарг; забезпечення доступу до психологічної підтримки; підвищення обізнаності	наявність функціонуючого механізму реагування; рівень довіри до системи реагування; рівень поінформованості

		учасників освітнього процесу	учасників
Ціль 4. Забезпечення гендерно чутливої кадрової політики	забезпечення рівних можливостей у працевлаштуванні та кар'єрному розвитку; формування гендерно збалансованого управління	аналіз кадрових процесів; усунення бар'єрів для кар'єрного зростання; формування гендерного профілю персоналу	рівень гендерного балансу в керівних органах; динаміка кар'єрного зростання; регулярність оновлення гендерного профілю
Ціль 5. Розвиток гендерно чутливої наукової та комунікаційної діяльності	інтеграція гендерного підходу у наукову діяльність; забезпечення відкритості та комунікації	підтримка гендерних досліджень; участь у міжнародних проектах; використання гендерно чутливої комунікації	кількість наукових публікацій; участь у проєктах; рівень впровадження гендерно чутливої комунікації

5.3. Реалізація стратегічних цілей забезпечується через виконання заходів, визначених у Плані забезпечення гендерної рівності ХНТУ, що є додатком до цієї Політики.

6. ОСНОВНІ НАПРЯМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ХНТУ

6.1. Реалізація Політики забезпечення гендерної рівності у ХНТУ здійснюється за напрямками, що відповідають сферам її застосування, визначеним у п. 1.4 цієї Політики:

6.1.1) у сфері **освітнього процесу** передбачає:

- інтеграцію гендерного підходу у розроблення та реалізацію освітніх програм;
- забезпечення гендерно чутливого змісту навчальних дисциплін і навчально-методичних матеріалів;
- формування у здобувачів освіти культури рівності та недискримінації;
- проведення освітніх, просвітницьких та інформаційних заходів.

6.1.2) у сфері **наукової, науково-дослідної та інноваційної діяльності** передбачає:

- врахування гендерного виміру у наукових дослідженнях;

	Херсонський національний технічний університет Політика забезпечення гендерної рівності в Херсонському національному технічному університеті	Шифр документа	СУЯ ХНТУ П 00.00-01-2026 Стор. 11 з 24
--	---	-------------------	--

- підтримку гендерно орієнтованих досліджень;
- забезпечення рівного доступу до участі у наукових проєктах;
- розвиток міжнародної співпраці у сфері гендерної рівності.

6.1.3) у сфері **кадрової політики** передбачає:

- забезпечення рівних можливостей під час відбору, оцінювання, кар'єрного зростання та професійного розвитку працівників;
- недопущення дискримінації у кадрових процесах;
- формування гендерно збалансованого кадрового складу працівників та керівного складу Університету;
- усунення бар'єрів для кар'єрного зростання.

6.1.4) у сфері **формування безпечного та недискримінаційного освітнього середовища** передбачає:

- створення умов для запобігання дискримінації та гендерно зумовленому насильству;
- забезпечення функціонування механізмів реагування на випадки порушень;
- надання психологічної підтримки;
- формування атмосфери поваги, толерантності та інклюзивності;
- впровадження політики нульової толерантності до будь-яких форм сексуальних домагань та сексизму;
- створення чіткої процедури реагування на випадки домагань, що включає підтримку постраждалих та притягнення винних до відповідальності;
- регулярне проведення інструктажів для працівників та здобувачів освіти щодо розпізнавання та запобігання сексуальним домаганням.

6.1.5) у сфері **управлінських, адміністративних та комунікаційних процесів** передбачає:

- інтеграцію гендерного підходу у процеси прийняття управлінських рішень;
- забезпечення гендерного балансу в колегіальних органах Університету (зокрема Вченій раді, вчених радах факультетів, науково-методичних радах, комісіях та інших дорадчих і робочих органах);
- використання гендерно чутливої мови у внутрішній та зовнішній комунікації;
- підвищення прозорості управлінських процедур.

6.1.6) в **інших напрямках діяльності** Університету передбачає:

- забезпечення дотримання принципів гендерної рівності у всіх процесах діяльності;
- інтеграцію гендерного підходу у внутрішні регламенти;
- постійне вдосконалення практик забезпечення рівності.

	Херсонський національний технічний університет Політика забезпечення гендерної рівності в Херсонському національному технічному університеті	Шифр документа	СУЯ ХНТУ П 00.00-01-2026 Стор. 12 з 24
--	---	-------------------	--

7. МЕХАНІЗМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ХНТУ

7.1. Реалізація Політики забезпечення гендерної рівності у ХНТУ здійснюється через такі взаємопов'язані механізми:

— гендерний аудит - систематична оцінка внутрішніх нормативних документів, управлінських процесів та практик діяльності Університету з метою виявлення невідповідностей принципам гендерної рівності, дискримінаційних положень або ризиків їх виникнення, а також формування пропозицій щодо їх усунення;

— гендерний профіль - формування та регулярне оновлення аналітичної інформації про розподіл за статтю здобувачів освіти, працівників, керівних посад, участі в управлінні та інших показників діяльності Університету з метою виявлення гендерних дисбалансів та обґрунтування управлінських рішень;

— навчання та підвищення обізнаності - організація та проведення тренінгів, семінарів, вебінарів та інших освітніх заходів для здобувачів освіти і працівників Університету з метою формування культури гендерної рівності;

— опитування - проведення регулярних анкетувань здобувачів освіти, працівників та інших зацікавлених сторін щодо стану забезпечення гендерної рівності, рівня обізнаності, наявності дискримінаційних практик або ризиків їх виникнення;

— інформаційні кампанії - реалізація заходів, спрямованих на популяризацію принципів гендерної рівності, формування толерантного середовища, поширення гендерно чутливої комунікації та подолання стереотипів;

— внутрішні регламенти та процедури - розроблення, актуалізація та впровадження внутрішніх нормативних документів, що забезпечують інтеграцію принципів гендерної рівності у всі напрями діяльності Університету;

— розгляд звернень і скарг - функціонування прозорого та доступного механізму подання, розгляду та реагування на звернення, пов'язані з дискримінацією, порушенням принципів рівності або гендерно зумовленим насильством. Розгляд звернень здійснюється Комісією з гендерної рівності ХНТУ. Університет гарантує заявникам та іншим учасникам процедури розгляду конфіденційність, можливість анонімного подання звернень та безумовний захист від віктимізації (будь-яких форм переслідування чи негативних наслідків у зв'язку зі зверненням).

7.2. Зазначені механізми реалізуються на системній основі, взаємодіють між собою та інтегруються у діяльність усіх структурних підрозділів

	Херсонський національний технічний університет Політика забезпечення гендерної рівності в Херсонському національному технічному університеті	Шифр документа	СУЯ ХНТУ П 00.00-01-2026 Стор. 13 з 24
--	---	-------------------	--

Університету. Реалізація механізмів забезпечує безперервне вдосконалення практик забезпечення гендерної рівності, підвищення ефективності управлінських рішень та досягнення стратегічних цілей Політики.

8. ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ХНТУ

8.1. Управління процесом забезпечення гендерної рівності у Херсонському національному технічному університеті здійснюється на принципах системності, розподілу повноважень, відповідальності та інтеграції в систему управління якістю.

8.2. Загальну координацію реалізації Політики забезпечення гендерної рівності здійснює ректор ХНТУ, який:

- визначає стратегічні пріоритети реалізації Політики;
- забезпечує створення організаційних умов для її впровадження;
- приймає управлінські рішення за результатами моніторингу;
- забезпечує інтеграцію принципів гендерної рівності у діяльність

Університету;

- здійснює контроль за реалізацією Політики.

8.3. Комісія з гендерної рівності є консультативно-дорадчим органом Університету, який забезпечує координацію діяльності у сфері гендерної рівності. Вона:

- координує реалізацію Політики у структурних підрозділах;
- здійснює аналіз стану забезпечення гендерної рівності;
- розглядає звернення та скарги, пов'язані з дискримінацією або порушенням принципів рівності або сексуальними домаганнями;
- готує пропозиції щодо вдосконалення політики та практик;
- бере участь у формуванні плану заходів;
- здійснює моніторинг реалізації Політики;
- взаємодіє з іншими структурними підрозділами та зовнішніми організаціями.

8.4. Центр забезпечення якості освіти забезпечує методичний та аналітичний супровід реалізації Політики. ЦЗЯО:

- інтегрує положення Політики у систему управління якістю;
- забезпечує узгодженість Політики з іншими внутрішніми документами;
- організовує збір, обробку та аналіз даних;
- здійснює моніторинг показників забезпечення гендерної рівності;
- готує аналітичні та узагальнюючі звіти;
- бере участь у формуванні гендерного профілю Університету;
- забезпечує методичну підтримку підрозділів.

8.5. Керівники структурних підрозділів:

	Херсонський національний технічний університет Політика забезпечення гендерної рівності в Херсонському національному технічному університеті	Шифр документа	СУЯ ХНТУ П 00.00-01-2026 Стор. 14 з 24
--	---	-------------------	--

- забезпечують реалізацію Політики у межах діяльності підрозділу;
- організовують впровадження принципів гендерної рівності у процеси підрозділу;

- здійснюють контроль за дотриманням норм недискримінації;
- забезпечують участь працівників у відповідних заходах;
- подають інформацію для моніторингу та звітності;
- сприяють формуванню безпечного та інклюзивного середовища.

8.6. Працівники та здобувачі освіти:

- дотримуються принципів гендерної рівності та недискримінації;
- поважають права і гідність інших осіб;
- не допускають проявів дискримінації, сексизму та насильства;
- повідомляють про виявлені порушення встановлених принципів;
- сприяють формуванню толерантного освітнього середовища.

8.7. Обмін інформацією між структурними підрозділами забезпечується з метою:

- своєчасного виявлення проблем;
- прийняття ефективних управлінських рішень;
- підвищення результативності реалізації Політики.

9. МОНІТОРИНГ ТА ОЦІНЮВАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ХНТУ

9.1. Моніторинг та оцінювання реалізації Політики забезпечення гендерної рівності у Херсонському національному технічному університеті здійснюються на постійній основі та є складовою системи управління якістю.

9.2. Моніторинг спрямований на оцінку ефективності реалізації Політики, виявлення гендерних дисбалансів, своєчасне виявлення ризиків дискримінації та забезпечення прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

9.3. Оцінювання результатів реалізації Політики здійснюється на основі аналізу кількісних та якісних показників, а також результатів виконання заходів, передбачених Планом забезпечення гендерної рівності.

9.4. Моніторинг реалізації Політики здійснюється із застосуванням таких основних інструментів:

9.4.1. **Гендерний профіль.** Він формується як аналітичний звіт, що включає:

- статистичні дані про розподіл за статтю здобувачів освіти, працівників, керівних посад;
- аналіз участі у прийнятті рішень;
- оцінку динаміки змін.

	Херсонський національний технічний університет Політика забезпечення гендерної рівності в Херсонському національному технічному університеті	Шифр документа	СУЯ ХНТУ П 00.00-01-2026 Стор. 15 з 24
--	---	-------------------	--

Гендерний профіль формується не рідше одного разу на рік та використовується як основа для оцінювання стану гендерної рівності.

9.4.2. **Кількісні та якісні показники**, які встановлюються відповідно до стратегічних цілей та регулярно аналізуються для оцінки динаміки. Вони включають:

- частку жінок і чоловіків у різних категоріях;
- рівень представництва у керівних органах;
- рівень інтеграції гендерного підходу в освітні програми;
- рівень обізнаності учасників освітнього процесу;
- інші показники, визначені Планом реалізації.

9.4.3. **Анкетування та опитування** серед здобувачів освіти, працівників, інших зацікавлених сторін з метою:

- оцінки рівня обізнаності;
- виявлення випадків дискримінації;
- визначення проблемних аспектів.

9.4.4. **Аналіз звернень та скарг**, який передбачає:

- облік звернень, пов'язаних із порушенням принципів гендерної рівності, проявами сексизму та сексуальними домаганнями;
- аналіз причин виникнення порушень;
- оцінку ефективності реагування та перевірку відсутності фактів віктимізації (переслідування) заявників.

9.5. За результатами моніторингу готуються щорічні аналітичні звіти про стан забезпечення гендерної рівності, визначаються проблемні зони та ризики, оцінюється рівень досягнення стратегічних цілей і здійснюється аналіз ефективності реалізованих заходів; зазначені звіти подаються керівництву Університету, можуть розглядатися на засіданнях колегіальних органів та оприлюднюються на офіційному сайті ХНТУ для інформування учасників освітнього процесу.

9.6. Результати моніторингу використовуються для вдосконалення внутрішніх процесів, оновлення нормативних документів, коригування Плану забезпечення гендерної рівності та підвищення ефективності управлінських рішень.

9.7. За результатами аналізу даних моніторингу розробляються коригувальні та превентивні заходи, визначаються відповідальні особи або підрозділи за їх реалізацію, а також встановлюються строки виконання таких заходів.

9.8. Координацію процесу моніторингу забезпечують Центр забезпечення якості освіти та Комісія з гендерної рівності в межах їх повноважень.

9.9. Структурні підрозділи ХНТУ забезпечують подання необхідної

	Херсонський національний технічний університет Політика забезпечення гендерної рівності в Херсонському національному технічному університеті	Шифр документа	СУЯ ХНТУ П 00.00-01-2026
		Стор. 16 з 24	

інформації для проведення моніторингу, а також несуть відповідальність за повноту та достовірність наданих даних.

10. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

10.1. Ця Політика затверджується Вченою радою ХНТУ та вводиться в дію наказом ректора ХНТУ.

10.2. Плановий перегляд Політики здійснюється у разі потреби, але не рідше ніж один раз на рік.

10.3. Зміни до цієї Політики вносяться у порядку, встановленому для внутрішніх нормативних документів ХНТУ.

10.4. Контроль за виконанням покладається на посадових осіб відповідно до їх функціональних обов'язків.

10.5. Ця Політика розміщується на офіційному сайті ХНТУ.

ДОДАТОК 2

ШАБЛОН ГЕНДЕРНОГО ПРОФІЛЮ УНІВЕРСИТЕТУ

1. Гендерний розподіл здобувачів освіти

Категорія	Всього	Жінки	Чоловіки	% жінок	% чоловіків
Бакалаври					
Магістри					
Аспіранти					

2. Гендерний розподіл працівників

Категорія	Всього	Жінки	Чоловіки	% жінок	% чоловіків
Науково-педагогічні, педагогічні та наукові працівники					
Адміністративний персонал					
Допоміжний персонал					

3. Гендерний розподіл керівних посад

Посада	Всього	Жінки	Чоловіки	% жінок	% чоловіків
Ректорат (ректор та проректори)					
Декани					
Завідувачі кафедр					
Керівники відділів					

4. Участь у колегіальних органах

Орган	Всього	Жінки	Чоловіки	% жінок	% чоловіків
Вчена рада					
Конференція трудового колективу					
Науково-методична рада					
Науково-технічна рада					

5. Узагальнений аналіз (опис)

6. Висновки та рекомендації

	Херсонський національний технічний університет Політика забезпечення гендерної рівності в Херсонському національному технічному університеті	Шифр документа	СУЯ ХНТУ П 00.00-01-2026
Стор. 19 з 24			

(опис)

ДОДАТОК 3

ФОРМА МОНІТОРИНГУ ПОКАЗНИКІВ

№	Показник	Значення	Динаміка	Висновок
1.	Частка жінок серед НПП		↑ / ↓	
2.	Частка жінок у керівництві		↑ / ↓	
3.	Рівень обізнаності		↑ / ↓	
4.	Кількість заходів		↑ / ↓	

АРКУШ ОБЛІКУ ЗМІН

Номер зміни	Дата	Сторінки зі змінами	Перелік змінених пунктів

