

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний аерокосмічний університет
«Харківський авіаційний інститут»

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням вченої ради Університету
Протокол № ____ від _____.2025 р.

ВВЕДЕНО У ДІЮ

Наказ № ____ від _____.2025 р.

В.о. ректора

_____ Олексій ЛИТВИНОВ

ПОЛІТИКА
забезпечення гендерної рівності
в Національному аерокосмічному університеті
«Харківський авіаційний інститут»

СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/001:2025

Дата введення «__» _____ 2025 р.

Редакція № 1

Харків – 2025

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛІТИКА забезпечення гендерної рівності	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/001:2025 Дата: _____.2025 Редакція 1.0 Стор. 2 Всього сторінок 14
---	---	---

ВСТУП

Інтеграція українського суспільства до європейського співтовариства потребує істотної перебудови вітчизняних соціальних інституцій та процесів на нових, демократичних принципах, вільних від будь-якої форми дискримінації, зокрема за ознакою статі. Усвідомлення важливості гендерної рівності – одна з ознак людського розвитку та розвиненої демократії, а повага до прав та свобод людини, її гідності є особливим об'єктом правового захисту.

В Європейському Союзі проголошено одним з основних засобів демократизації суспільства політику гендерного мейнстримінгу як системну стратегію створення рівних можливостей для жінок і чоловіків, подолання асиметрії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та дискримінації за ознакою статі в усіх сферах життєдіяльності суспільства. Саме тому в контексті європейського спрямування розвитку українського суспільства особливої значущості набуває впровадження у сфері освіти принципів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Всі працівники та здобувачі вищої освіти Університету мають право на вільний розвиток своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права і свободи інших людей, та мають обов'язки перед суспільством, метою якого є забезпечення вільного і всебічного розвитку особистості.

Захист і забезпечення зазначених прав є одним з ключових завдань системи охорони здоров'я, соціального захисту, системи освіти та законодавчого регулювання трудових гарантій та інших прав людини, пов'язаних зі створенням та забезпеченням умов для ефективного поєднання материнства, батьківства та трудової діяльності.

Гендерна рівність є фундаментальним правом та необхідною умовою досягнення цілей зростання, соціальної єдності та демократії. Виконання пунктів плану впровадження гендерної рівності у сфері освіти – це запорука демократичного європейського майбутнього України із дотриманням забезпечення рівності прав жінок та чоловіків в контексті освіти і науки України.

І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Політика забезпечення гендерної рівності в Національному аерокосмічному університеті «Харківський авіаційний інститут» (далі – Університет) розроблено з метою:

- утвердження гендерної рівності;
- недопущення дискримінації за ознакою статі;
- запобігання та протидію насильству за ознакою статі, у тому числі всім проявам насильства стосовно жінок;
- забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті важливих для Університету рішень;

Розроблено:	Перевірено:	Дійсне з:
		_____.2025

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛІТИКА забезпечення гендерної рівності	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/001:2025 Дата: _____.2025 Редакція 1.0 Стор. 3 Всього сторінок 14
--	---	--

- забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків;

- виховання і пропаганди серед працівників та здобувачів освіти Університету культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері;

- повагу до гідності кожної людини.

1.2. Політика забезпечення гендерної рівності в Університеті є базовим локальним нормативно-правовим актом у сфері рівного доступу до освіти, рівних можливостей кар'єрного зростання та управлінських процесів, що визначає основні принципи, цільові групи, стратегічні цілі та завдання щодо реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти, науки і праці в Університеті.

1.3. Політика забезпечення гендерної рівності в Університеті ґрунтується на:

- Конституції України;

- Законі України «Про освіту»;

- Законі України «Про вищу освіту»;

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

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

- Указі Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30 вересня 2019 року № 722/2019;

- Розпорядженні Кабінету Міністрів України від 23 лютого 2022 року № 286-Р «Про схвалення Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки»;

- Розпорядженні Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 року № 1163-р «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації»;

- Розпорядженні Кабінету Міністрів України від 15 вересня 2023 р. № 815-р «Про схвалення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023-2025 роки»;

- Розпорядженні Кабінету Міністрів України від 25 березня 2025 року № 260-р «Про затвердження операційного плану заходів на 2025-2027 роки з реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року».

1.4. Політика забезпечення гендерної рівності в Університеті розроблена з урахуванням міжнародно-правових актів щодо забезпечення гендерної рівності та зорієнтовано на імплементацію положень

- Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;

Розроблено:	Перевірено:	Дійсне з: _____.2025
-------------	-------------	-------------------------

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛІТИКА забезпечення гендерної рівності	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/001:2025 Дата: _____.2025 Редакція 1.0 Стор. 4 Всього сторінок 14
--	---	--

- Європейської Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод;

- Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами;

- Конвенції Генеральної конференції Організації Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури з подолання дискримінації в освіті;

- Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018 - 2023 роки;

- Рекомендації Європейської комісії щодо впровадження Планів гендерної рівності в межах рамкових програм з досліджень та інновацій «Горизонт Європа» 2021–2027 рр.

1.5. Університет засуджує будь які прояви дискримінаційного характеру та гендерне насильство на робочому місці й освітньому процесі, а також зобов'язується протидіяти цьому явищу.

Університет визнає важливість конфіденційності у питаннях гендеру. Всі особи, які долучені або відповідальні за здійснення цієї Політики (співробітники/-ці Університету, його відокремлених структурних підрозділів, члени/-кині студентського самоврядування, керівництво тощо), повинні безумовно дотримуватися конфіденційності щодо осіб, які повідомляють або яких звинувачують у дискримінації або сексуальних домаганнях (за виключенням ситуацій, коли законодавство вимагає розголошення інформації та/або коли розкриття обставин Університетом необхідне для захисту безпеки інших).

1.6. У Політиці забезпечення гендерної рівності в Університеті застосовано такі терміни і поняття:

- гендер – соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належним для жінок і чоловіків, гендер стосується соціокультурних ролей і стосунків між чоловіками та жінками (це те, що формується суспільством; ці стосунки та ролі можуть бути різними на різних етапах розвитку суспільства, вони є продуктом виховання й освіти, це різні, але однаково важливі потреби, однакова відповідальність);

- гендерна політика – це цілеспрямована діяльність Університету із забезпечення та гарантування рівних прав, свобод та можливостей для жінок і чоловіків, утвердження гендерної демократії, формування гендерної культури серед усіх учасників освітнього процесу, захисту від дискримінації за ознакою статі, що є визначальною умовою досягнення гендерної рівності;

- 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 суспільства;

- дискримінація за ознакою статі – обмеження можливостей і прав, здійснення символічного насильства або надання найбільшого сприяння для осіб на підставі їхньої статі чи гендерної ідентичності, ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або

Розроблено:	Перевірено:	Дійсне з: _____.2025
-------------	-------------	-------------------------

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛІТИКА забезпечення гендерної рівності	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/001:2025 Дата: _____.2025 Редакція 1.0 Стор. 5 Всього сторінок 14
--	---	--

припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

- рівні права жінок і чоловіків – відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі.

- рівні можливості жінок і чоловіків – рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків;

- сексизм – ідеологія та практика (у тому числі мовно-дискурсивна) дискримінації людей за ознакою статі, що базується на уявленні про переваги моральних, інтелектуальних, культурних, фізичних та інших якостей однієї статі над іншою.

Інші терміни стосовно питань гендеру у цієї Політиці вживаються у значенні, наведеному у Законах України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

1.7. Політика гендерної рівності Університету базується на таких принципах і має такі цілі:

- комплексне впровадження гендерної рівності в Університеті, пошанування людської гідності, унеможливлення будь-яких проявів дискримінації в освітньому процесі та/або науково-дослідній діяльності (здійснюється у контексті імплементації європейських стандартів належного врядування та ствердження прав і свобод людини);

- дотримання демократичних цінностей, свобод, рівності, справедливості, демократії, верховенства права, поваги до людської гідності та недискримінації;

- орієнтація на кращі міжнародні стандарти та практики у сфері освіти і науки;

- подальше поширення інформації про рівність, різноманіття та недискримінацію;

- забезпечення належних можливостей професійній університетській спільноті щодо використання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

- удосконалення освітнього процесу та просвітницької складової для утвердження ідей гендерної рівності, поваги до людської гідності та інших основоположних прав і свобод;

- впровадження практик інклюзивності у сфері освіти як основи для подолання наслідків військових дій і післявоєнної відбудови України з метою забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

- забезпечення рівних можливостей та прав для всіх здобувачів вищої освіти та співробітників Університету незалежно від їх статі, гендерної ідентичності, національності, фізичних можливостей, соціального статусу тощо;

Розроблено:	Перевірено:	Дійсне з: _____.2025
-------------	-------------	-------------------------

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛІТИКА забезпечення гендерної рівності	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/001:2025 Дата: _____.2025 Редакція 1.0 Стор. 6 Всього сторінок 14
---	---	---

- створення безпечного та сприятливого середовища для навчання та роботи, яке би відповідало потребам всіх учасників освітнього процесу;
- інтеграція гендерного виміру у зміст досліджень та викладання;
- протидія стереотипам, що існують в університетському середовищі;
- гендерна рівність при прийомі на роботу та кар'єрному зростанні з врахуванням вимог чинного законодавства;
- досягнення гендерного балансу на керівних посадах та на рівні прийняття рішень;
- забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок;
- залучення університетської спільноти, зокрема й студентства, до відзначення важливих дат, присвячених проблемам гендерної рівності, недискримінації, гендерного насильства.

1.8. Політика забезпечення гендерної рівності Університету першочергово зорієнтована на такі цільові групи:

- здобувачки і здобувачі освіти – студентки/студенти, аспірантки/аспіранти, інші особи, які здобувають освіту за будь-яким видом та формою її здобуття;
- управлінський, педагогічний та науково-педагогічний персонал у сфері освіти, який забезпечує ефективність та якість її функціонування, від чиїх уявлень, поглядів, ідеалів, оцінок та переконань значною мірою залежить світогляд майбутніх поколінь;
- батьки та законні представники здобувачок і здобувачів освіти, які здійснюють виховання дітей та молоді, формують їх уявлення про світ та є взірцем поведінки.

1.9. Політика забезпечення гендерної рівності впроваджується у всіх структурних підрозділах Університету та сферах діяльності університетської спільноти.

II. ПРОГРАМА ЗАХОДІВ ІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УНІВЕРСИТЕТІ: НАПРЯМКИ РОБОТИ ТА ЗАВДАННЯ

2.1. Програма заходів із забезпечення гендерної рівності в Університеті є невід'ємною частиною цієї Політики і безпосередньо враховує рекомендації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та операційного плану заходів на 2025-2027 роки, що зазначені у пункті 1.3 цієї Політики.

2.2. Відповідно до цих рекомендацій у Програмі заходів із забезпечення гендерної рівності в Університеті визначено такі напрями роботи для впровадження гендерної рівності в Університеті з врахуванням вимог чинного законодавства:

- 1) Забезпечення балансу роботи та особистого життя.
- 2) Забезпечення гендерного балансу у лідерстві та прийнятті рішень.
- 3) Забезпечення та гарантування рівності при прийомі на роботу та

Розроблено:	Перевірено:	Дійсне з:
		_____.2025

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛІТИКА забезпечення гендерної рівності	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/001:2025 Дата: _____.2025 Редакція 1.0 Стор. 7 Всього сторінок 14
--	---	--

кар'єрному зростанні.

4) Інтеграція гендерного виміру в науково-дослідницький і викладацький зміст.

5) Проведення заходів проти гендерного насильства, включаючи сексуальні домагання.

6) Проведення наскрізних заходів, заходів з провадження інформування та моніторингу плану гендерної рівності.

2.3. В Університеті визначено першочергові заходи із забезпечення гендерної рівності, які заплановано на 2025-2027 роки:

1) Створення комісії з питань гендерної рівності.

2) Призначення уповноваженого з гендерних питань.

3) Аудит гендерної статистики Університету.

4) Аналіз положень Університету на предмет наявності гендерно чутливих пунктів.

5) Дотримання принципів гендерної рівності при створенні положень, посадових інструкцій тощо (з врахуванням вимог чинного законодавства).

6) Організація роботи в Університеті Школи гендерних знань як складової системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників (працівниць) Університету.

Місією школи є організація регулярних (не рідше 1 раз на місяць) інформаційно-методичних заходів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти. Для проведення заходів залучаються фахівці-культурологи, філософи, психологи, лінгвісти, економісти та правознавці з числа професорсько-викладацького складу Університету, а також запрошуються зовнішні експерти / експертки. Інформація про проведені заходи та найбільш цікаві інформаційні матеріали оприлюднюються на вебсайті Університету.

7) Створення на вебсайті Університету постійної рубрики «Гендерні питання».

ІІІ. ЕТАПИ ВИКОНАННЯ ПРОГРАМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УНІВЕРСИТЕТІ

3.1. Етап аналізу Програми заходів із забезпечення гендерної рівності в Університеті передбачає:

- формування робочого органа з питань реалізації вимог Політики забезпечення гендерної рівності в Університеті;

- проведення анкетування з метою попереднього вивчення гендерного виміру діяльності Університету;

- проведення гендерного аудиту та аналіз чинних положень Університету на предмет відсутності гендерно чутливих пунктів.

3.2. Етап планування Програми заходів із забезпечення гендерної рівності в Університеті передбачає:

Розроблено:	Перевірено:	Дійсне з: _____.2025
-------------	-------------	-------------------------

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛІТИКА забезпечення гендерної рівності	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/001:2025 Дата: _____.2025 Редакція 1.0 Стор. 8 Всього сторінок 14
--	---	--

- конкретизування підходів до реалізації Політики забезпечення гендерної рівності в Університеті;
- вибір методів та інструментів, найбільш релевантних для аналізу даних;
- визначення ресурсів (людських та матеріальних) для досягнення гендерної рівності в Університеті.

3.3. На етапі впровадження Програми заходів із забезпечення гендерної рівності в Університеті увага приділяється поширенню та вдосконаленню знань і навичок. В довгостроковій перспективі сприятиме досягненню основної мети – реалізації в Університеті політики, спрямованої на недопущення дискримінації за будь-якою ознакою, створення для всіх учасників однакових умов для успіху в академічному та дослідницькому середовищі.

Етап впровадження передбачає досягнення таких результатів:

- підвищення рівня поінформованості співробітників/ць Університету та здобувачів освіти про форми, прояви, причини і наслідки різних видів насильства (психічного, фізичного, сексуального, економічного) та/або насильства за ознакою статі;
- обізнаність здобувачів освіти Університету щодо різних аспектів проблематики насилля;
- підвищення обізнаності з питань гендерної рівності та несвідомих гендерних упереджень для персоналу та осіб, які приймають рішення;
- формування нетерпимого ставлення до насильницьких моделей поведінки, небайдужого ставлення до постраждалих осіб, насамперед постраждалих дітей, усвідомлення домашнього насильства як порушення прав людини;
- впровадження політики для забезпечення відкритого та інклюзивного робочого середовища, рівності прав жінок і чоловіків;
- формулювання рекомендацій щодо годин проведення засідань вчених рад, навчально-методичних та науково-технічних, рад факультетів тощо, щоб підтримувати баланс між роботою та сімейним життям;
- діагностика потреб осіб, які повертаються до науково-педагогічної роботи після відпустки по догляду за дитиною, щодо підтримки з боку Університету;
- запровадження гнучких форм роботи, що полегшують поєднання роботи та сімейного життя для співробітників/ць, що мають маленьких дітей, дітей з особливими потребами, багатодітних сімей, вагітних жінок.

3.4. Етап моніторингу Програми заходів із забезпечення гендерної рівності в Університеті передбачає поточну оцінку прогресу та виявлення основних результатів впровадження Програми забезпечення гендерної рівності в Університеті згідно індикаторів гендерної рівності, що прийняті і затверджені в установленому порядку.

Результати дозволять коригувати та вдосконалювати Програму забезпечення гендерної рівності в Університеті, її цілі та завдання з метою

Розроблено:	Перевірено:	Дійсне з: _____.2025
-------------	-------------	-------------------------

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛІТИКА забезпечення гендерної рівності	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/001:2025 Дата: _____.2025 Редакція 1.0 Стор. 9 Всього сторінок 14
--	---	--

досягнення рівного правового статусу жінок і чоловіків та рівні можливості для них.

IV. КОМІСІЯ З ПИТАНЬ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

4.1. Комісія з питань гендерної рівності (далі – Комісія) є робочим органом Університету і створюється за наказом ректора з урахуванням пропозицій Первинної профспілкової організації Університету та Студентської ради Університету та реалізує норми та приписи Політики забезпечення гендерної рівності в Університеті.

Загальна кількість членів Комісії складає 7 осіб.

До складу Комісії входять:

- Уповноважена особа з питань гендерної рівності (призначається за наказом ректора за поданням вченої ради Університету);
- п'ять працівників Університету з числа активних досвідчених фахівців(чинь) з урахуванням пропозицій ректора і Первинної профспілкової організації Університету;
- один здобувач(ка) освіти від Студентської ради Університету.

У разі необхідності персональний склад Комісії змінюється наказами ректора Університету.

4.2. Комісія:

- проводить роз'яснювальну роботу серед трудового колективу та здобувачів вищої освіти Університету щодо попередження порушення гендерної рівності;
- надає консультативну та інформаційну підтримку керівництву структурних підрозділів щодо попередження дискримінації за гендерними ознаками;
- готує та оприлюднює для колективу Університету на офіційному вебсайті щорічний звіт про проведені заходи щодо попередження та боротьби з дискримінацією за гендером;
- готує проєкт звіту Університету про виконання операційного плану заходів на 2025-2027 роки з реалізації «Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року» (до 01 березня щорічно, починаючи з 2026 року);
- розробляє та впроваджує плани заходів з реалізації вимог цієї Політики;
- розробляє індикатори гендерної рівності та показує основні результати впровадження Програми забезпечення гендерної рівності в Університеті.

Комісія може надавати пропозиції щодо вдосконалення цієї Політики.

4.3. Питання, що належать до компетенції Комісії, розглядаються на її засіданнях, які проводяться за потребою. Засідання Комісії може проводитись за допомогою дистанційних засобів зв'язку у реальному часі.

На першому засіданні члени Комісії обирають голову та визначають план заходів для реалізації етапів Програми заходів із забезпечення гендерної

Розроблено:	Перевірено:	Дійсне з: _____.2025
-------------	-------------	-------------------------

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛІТИКА забезпечення гендерної рівності	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/001:2025 Дата: _____.2025 Редакція 1.0 Стор. 10 Всього сторінок 14
---	---	--

рівності в Університеті.

Голова та члени Комісії:

- сприяють проведенню антидискримінаційної інформаційної кампанії в Університеті, зокрема майстер-класів, тренінгів та інших форм навчань з питань прав людини та попередження дискримінації або сексуальних домагань;
- надають керівництву пропозиції щодо участі Університету у спільних проєктах навчання з питань попередження дискримінації або сексуальних домагань в Україні та за кордоном.

Члени Комісії мають право знайомитись зі всіма матеріалами розслідування про порушення гендерної рівності, про дискримінацію особи за ознаками статі тощо (скаргами, повідомленнями, поясненнями).

4.4. Комісія зобов'язана дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних працівників і здобувачів вищої освіти Університету.

4.5. Застосування положень цієї Політики та повноважень Комісії не виключає можливості застосування норм чинного законодавства України щодо захисту особою її прав.

V. ПОДАННЯ СКАРГ ЩОДО ПОРУШЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

5.1. Якщо працівник(ця), здобувач(ка) вищої освіти чи інша особа вважає, що по відношенню до них в Університеті було порушено вимоги щодо забезпечення гендерної рівності, така особа може подати відповідну скаргу / повідомлення про це відповідно до процедур, встановлених у Положенні Університету про запобігання і протидію дискримінації, врегулювання конфліктних ситуацій (СУЯ ХАІ-НМВ-П/003:2023).

5.2. Посадова особа або робочий орган Університету при отриманні скарги / повідомлення про порушення гендерної рівності, про дискримінацію особи за ознаками статі, повинні невідкладно проінформувати про це Уповноважену особу з питань гендерної рівності та обов'язково залучити до розгляду скарги / повідомлення з правами вирішального голосу Уповноважену особу з питань гендерної рівності або іншого представника Комісії.

5.3. Скарга / повідомлення про порушення гендерної рівності особа може також подаватись безпосередньо до Уповноваженої особи з питань гендерної рівності або до Комісії. У цьому випадку всі матеріали справи невідкладно передаються до відповідної посадової особи Університету згідно з вимогами Положення про запобігання і протидію дискримінації, врегулювання конфліктних ситуацій з подальшою участю Уповноваженої особи з питань гендерної рівності або іншого представника Комісії у розгляді скарги / повідомлення.

5.4. Скарга подається в електронному чи паперовому вигляді та повинна містити: прізвище та ім'я скаржника, а також детальний опис обставин, за яких, на його думку, відбулося порушення вимог забезпечення гендерної рівності.

Розроблено:	Перевірено:	Дійсне з:
		_____.2025

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛІТИКА забезпечення гендерної рівності	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/001:2025 Дата: _____.2025 Редакція 1.0 Стор. 11 Всього сторінок 14
--	---	---

Збереження конфіденційності інформації про порушення гендерної рівності, дискримінацію за ознаками статі конкретної особи, є безумовним обов'язком кожної посадової особи Університету.

VI. РОЗГЛЯД СКАРГИ ЩОДО ПОРУШЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

6.1. Після отримання скарги та проведення консультації зі скаржником і іншою стороною(ами) конфлікту, скаржник може обрати такі способи вирішення питання дискримінації:

- неформальна процедура;
- формальна процедура;
- відмова від необхідності реагування.

6.2. Порядок застосування способів вирішення питання гендерної нерівності, дискримінації за ознаками статі викладено у Положенні Університету про запобігання і протидію дискримінації, врегулювання конфліктних ситуацій.

6.3. На підставі рішення за результатами розгляду скарги ректор Університету в межах своїх повноважень має право приймати відповідні рішення (вчиняти дії, вживати заходи), передбачені чинним законодавством.

VII. ВИМОГИ ДО ЗМІСТУ ДРУКОВАНИХ МАТЕРІАЛІВ І ПУБЛІЧНИХ ВИСЛОВЛЮВАНЬ

7.1. Для поширення політики гендерної рівності у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників Університету:

- забороняється вживання дискримінаційної лексики, дискримінаційних висловлювань та мови ненависті (щодо осіб чи групи осіб на основі статі);
- заохочується наголошення на важливості принципів гендерної рівності та недискримінації (якщо доречно);
- допускається можливість публікувати дані в аналітичних матеріалах, беручи до уваги гендерну та недискримінаційну компоненти аналізу.

7.2. В основних напрямках діяльності та в аналітичних матеріалах основних проєктів Університет зобов'язується дотримуватися вимог забезпечення гендерної рівності.

7.3. Структурні підрозділи, колегіальні, робочі органи, органи самоврядування та посадові особи Університету повинні дотримуватися у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах засад гендерної недискримінації.

7.4. Адміністрація Університету в межах своїх повноважень має право в разі порушення вищезазначених положень вживати відповідних передбачених законодавством заходів.

Розроблено:	Перевірено:	Дійсне з: _____.2025
-------------	-------------	-------------------------

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛІТИКА забезпечення гендерної рівності	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/001:2025 Дата: _____.2025 Редакція 1.0 Стор. 12 Всього сторінок 14
---	---	--

VIII. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

8.1. Реалізацію Програми забезпечення гендерної рівності Університету, що викладено у розділах II і III цієї Політики, розраховано на період 2025 – 2027 роки.

8.2. Політика забезпечення гендерної рівності в Університеті, а також зміни та/або доповнення до неї, затверджуються вченою радою Університету та водиться в дію наказом ректора.

8.3. Політика забезпечення гендерної рівності в Університеті є обов’язковою до виконання всіма структурними підрозділами.

8.4. Контроль за виконанням цієї Політики покладається на посадових осіб Університету відповідно до їх функціональних обов’язків.

Розроблено:	Перевірено:	Дійсне з:
		_____.2025

