

**ПОЛОЖЕННЯ  
ПРО ГЕНДЕРНУ РІВНІСТЬ  
У ДЕРЖАВНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ  
ЕКОНОМІКИ І ТЕХНОЛОГІЙ**

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою Державного університету  
економіки і технологій

протокол від 30.04.2026 р. №13



Голова Вченої ради Державного  
університету економіки і технологій  
В. ОРЛОВ

Введено в дію наказом  
від 30.04.2026 р. №71

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про гендерну рівність (далі — Положення) Державного університету економіки і технологій (далі — Університет) регламентується міжнародними стандартами та нормативними актами щодо вимог гендерно збалансованої участі та представництва жінок і чоловіків в Університеті та розроблено відповідно до Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2024- 2029 роки; Загальної декларації прав людини; Міжнародного пакту про громадянські і політичні права; Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок; Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека»; Цілей сталого розвитку ООН «Забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчаток», ухвалені на період від 2015 до 2030 року; Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 (Конвенція Ради Європи ратифікована відповідно до Закону України 17 липня 1997 року № 475/97- ВР), Конвенції про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти (Конвенція ООН 1960 р.), Конвенції про викорінення насильства та домагань на робочому місці (Конвенція МОП від 21.06.2019 р. №190), Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (конвенція Ради Європи від 11.05.2011 р.); Конституції України (ст. ст. 23, 24), Закону України «Про освіту» (ст.ст. 3, 6), Закону України «Про вищу освіту» (ст.ст. 3, 4), Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (ст. 6), Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (ст.ст. 3, 6); Постанови Кабінету Міністрів України від 09.10.2020 р. № 930 «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»; Постанови Кабінету Міністрів України від 24.02.2021 р. № 145 «Питання Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 року» та інших нормативно-правових актів України.

1.2. Положення засвідчує те, що Університет є організацією, яка підтримує доброзичливе ставлення та відкриті дії, спрямовані на формування поваги до особистості, незалежно від її статі, віку, раси чи фізичного стану. Принципи гендерної рівності визначаються пріоритетними як у освітньому, так і в робочому середовищі, та входять у низку основоположних завдань Університету щодо створення гендерного освітнього простору європейського рівня. Стратегія імплементації принципів гендерної рівності в Університеті передбачає систематичний моніторинг, аналіз та поширення даних, щодо гендерної рівності, співпрацю із всеукраїнськими та міжнародними організаціями, ученими та експертами.

1.3. Основною метою Положення є забезпечення принципів гендерної рівності, реалізація гендерного підходу у функціонуванні Університету, формування гендерночутливого освітнього середовища, Забезпечення протидії гендерній дискримінації, сексизму, мовному сексизму, гендерним стереотипам тощо.

1.4. Університет засуджує прояви дискримінаційного характеру та гендерне насильство, у тому числі, сексуальні домагання на робочому місці та в освітньому процесі і зобов'язується сприяти протидії цьому явищу.

1.5. Дія Положення спрямована на недопущення дискримінації та сексуальних домагань; своєчасне реагування на порушення; створення умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації та забезпечення ефективного захисту осіб та/або груп осіб, які постраждали від дискримінації.

1.6. Політика попередження і боротьби з дискримінацією та сексуальними домаганнями застосовується в Університеті під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, навчального процесу тощо.

1.7. Університет визнає важливість конфіденційності. Всі особи, відповідальні за здійснення цього Положення, дотримуються конфіденційності щодо осіб, які повідомляють чи 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).

1.8. Університет забезпечує особам, які повідомляють чи яких звинувачують у дискримінації або сексуальних домаганнях необхідний захист від вчинення на них тиску до

моменту встановлення обставин.

1.9. Університет створює простір рівних можливостей, вільний від дискримінації будь-якого національного, расового чи етнічного походження, статі, віку, інвалідності, релігії, сексуальної орієнтації, гендерної приналежності або сімейного стану. Всі права, привілеї, програми та види діяльності, що надаються особам, які навчаються або співробітникам/-цям Університету, розповсюджуються на всіх без винятку за умови належної кваліфікації.

1.10. Повідомлення про дискримінацію, сексуальні домагання розглядає Комісія з питань етики та управління конфліктами відповідно до цього Положення.

1.11. Визначення термінів, які вживаються у даному Положенні:

**Гендер** — соціальні характеристики та можливості, пов'язані з буттям жінкою або чоловіком, зі стосунками між жінками та чоловіками, дівчатами та хлопцями, а також із відносинами поміж жінками, та поміж чоловіками.

**Гендерна рівність/сутнісна Гендерна рівність** — поєднання формальної гендерної рівності з рівністю реальних результатів, а саме коли рівність перед законом, рівні можливості та рівне ставлення до жінок та чоловіків доповнюються рівністю впливу, результатів та наслідків.

**Гендерна освіта** — необхідна частина освітніх програм на всіх рівнях системи освіти, що дає можливість дівчатам і хлопцям, жінкам і чоловікам зрозуміти, як конструкції маскулінності та фемінності, та моделі розподілу соціальних ролей (сформовані нашими суспільствами), впливають на їхні життя, стосунки, життєвий вибір, розвиток їхніх кар'єр тощо.

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

**Гендерна дискримінація** — обмеження можливостей і прав або надання режиму найбільшого сприяння для осіб на підставі їх статі.

**Сексизм** — ідеологія й практика дискримінації людей за ознакою статі, що базується на уявленні про переваги моральних, інтелектуальних, культурних, фізичних та інших якостей однієї статі над іншою.

**Мовленнєвий/мовний сексизм** — дискримінація за ознакою статі в мові, яка існує як на рівні слова, так і на рівні рішення та всього дискурсу.

**Гендерний вимір в освіті** — оцінка наслідків і результатів дії освітніх та виховних зусиль педагогів, спрямованих на повноцінне особистісне становлення й розвиток всіх суб'єктів освітнього процесу, усвідомлення ними власної ідентичності, вибір ідеалів і життєвих цілей та самореалізації без будь-яких обмежень за ознакою гендеру.

**Гендерночутливе освітнє середовище** — освітнє середовище, в якому актуалізована гендерна чутливість як один із критеріїв ефективності освітньої діяльності.

## 2. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ТА НАПРЯМКИ ПОЛІТИКИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

2.1. Базовими принципами політики гендерної рівності Державного університету економіки і технологій є:

- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері професійного та особистісного розвитку та росту;
- створення гендерно чутливого освітнього середовища шляхом реалізації гендерної освіти, гендерного аудиту, гендерного паритету;
- створення оптимальних, безпечних, сучасних умов для роботи та навчання різних категорій працівників/працівниць, здобувачів вищої освіти, викладачів/викладачок;
- забезпечення рівної оплати праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;
- впровадження дієвих механізмів попередження та протидії сексуальним домаганням, насильству, булінгу, мобінгу;
- сприяння всебічної інтеграції гендерного підходу у функціонування Університету,

включно із загальною стратегією розвитку, проектами, програмами.

2.2. Основними напрямками реалізації політики гендерної рівності є:

- забезпечення рівних прав та можливостей для працівників і здобувачів освіти Університету;
- проведення моніторингу внутрішньої нормативної бази Університету щодо її відповідності принципам гендерної рівності;
- впровадження гендерного підходу в освітню діяльність (гендерний вимір в освіті) із застосуванням механізмів гендерного аналізу, експертизи та аудиту;
- інформаційна та науково-методична підтримка впровадження гендерного підходу в освітні програми Університету;
- розвиток співпраці Університету з вітчизняними та міжнародними установами з питань гендерної рівності;
- сприяння підвищенню кваліфікації осіб, відповідальних за реалізацію гендерної політики, зокрема через участь у тренінгах, конференціях та інших заходах;
- забезпечення відкритості та доступності інформації про політику гендерної рівності;
- інформування працівників і здобувачів освіти про механізми захисту прав та можливості звернення;
- проведення інформаційно-просвітницьких заходів, тренінгів та інших форм комунікації з питань гендерної рівності;
- сприяння розвитку наукових досліджень з гендерної проблематики;
- формування та реалізація Плану заходів із забезпечення гендерної рівності з урахуванням результатів гендерного аудиту;
- забезпечення діяльності та підтримки осіб, відповідальних за розгляд звернень із питань гендерної рівності;
- розвиток програм професійного та кар'єрного зростання, спрямованих на забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків;
- впровадження менторських та лідерських ініціатив;
- забезпечення рівного доступу до участі у науковій, управлінській та проєктній діяльності;
- сприяння забезпеченню балансу між професійною діяльністю та особистим життям.

2.3. Реалізації політики гендерної рівності здійснюється на основі кількісних та якісних показників, зокрема:

- рівень представництва жінок і чоловіків на керівних посадах;
- гендерний баланс серед працівників та здобувачів освіти;
- рівень участі працівників і здобувачів освіти у заходах;
- кількість проведених інформаційно-просвітницьких заходів з питань гендерної рівності, у тому числі відкритих для зовнішньої аудиторії;
- кількість та характер звернень щодо дискримінації;
- результати опитувань щодо сприйняття гендерної рівності.

2.4. Документи, плани, програми, правила та процедури розроблюються та виконуються з метою забезпечення рівних можливостей і неприпустимості дискримінації у відповідності до міжнародного законодавства і законодавства України.

2.5. Задля оцінки ефективності реалізації політики гендерної рівності, визначення проблемних аспектів, а також формування Плану заходів із забезпечення гендерної рівності Університет проводить гендерний аудит згідно відповідного положення.

### 3. СИСТЕМА РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

3.1. Реалізація політики гендерної рівності в Університеті здійснюється на основі системного підходу, що передбачає планування, впровадження, моніторинг та оцінку результатів.

3.2. З метою впровадження принципів гендерної рівності в усі сфери діяльності

Університету формується та реалізується План заходів із забезпечення гендерної рівності.

3.3. План заходів формується на основі:

- результатів гендерного аудиту, проведеного відповідно до окремого положення;
- рекомендацій, підготовлених за результатами гендерного аудиту;
- аналізу статистичних даних;
- стратегічних пріоритетів розвитку Університету.

3.4. План заходів включає:

- цілі та пріоритетні напрями;
- перелік заходів;
- відповідальних осіб;
- строки виконання;
- показники ефективності.

3.5. Координацію розроблення та реалізації Плану здійснює уповноважений з гендерної рівності та рівних можливостей.

3.6. Результати виконання Плану узагальнюються та враховуються під час підготовки звітності та проведення наступного гендерного аудиту.

#### **4. ЗАВДАННЯ КОМІСІЇ З ЕТИКИ ТА УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ З ПИТАНЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УНІВЕРСИТЕТІ**

4.1. Для реалізації Політики в Університеті створюється комісія, яка відповідає за реалізацію політики гендерної рівності. Діяльність комісії забезпечується та контролюється уповноваженим з гендерної рівності та рівних можливостей, на якого покладено обов'язки координації діяльності Університету з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії гендерно-зумовленому насильству. Персональний склад комісії та голови затверджується наказом ректора Університету.

4.2. До складу комісії з етики та управління конфліктами з питань забезпечення реалізації політики гендерної рівності в університеті:

- Голова комісії, уповноважений з гендерної рівності та рівних можливостей;
- Перший проректор;
- Практичний психолог;
- Начальник відділу кадрів;

За виробничої необхідності, голова комісії може залучати до розгляду скарг та звернень фахівців університету та інших організацій.

4.3. Основними завданнями комісії є:

- координація роботи структурних підрозділів Університету з питань застосування гендерних підходів;
- участь у розробленні проектів університетських нормативних документів із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та надання методично-консультативної допомоги структурним підрозділам Університету в цьому питанні;
- участь у загальнодержавних і регіональних програмах із питань гендерної політики;
- внесення пропозицій, у тому числі за результатами гендерних аудитів, щодо включення відповідних положень до колективного договору відповідно до статті 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;
- підготовка інформації для офіційного веб-сайту Університету та засобів масової інформації щодо висвітлення питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- участь у проведенні гендерного аудиту на виконання Законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії гендерній дискримінації в Україні» у частині протидії дискримінації за ознакою статі.

4.4. Основними завданнями голови комісії є:

- консультування і внесення пропозицій ректору щодо реалізації в Університеті державної політики та міжнародних зобов'язань України з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії насильству та дискримінації;
- організація проведення гендерних аудитів, розроблення відповідних заходів і планів;
- координація підготовки аналітичних звітів, статистичної звітності рекомендацій, доповідей щодо гендерної політики;
- організація проведення освітніх заходів (семінарів, тренінгів тощо) з питань гендерної політики;
- організація інформаційної діяльності та зв'язку з громадськістю у цьому питанні.

## **5. РОЛЬ КОМІСІЇ З ЕТИКИ ТА УПРАВЛІННЯМ КОНФЛІКТАМИ ЩОДО ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ**

5.1. Комісія запобігає будь-яким формам дискримінації та здійснює заходи щодо протидії дискримінації, а саме:

- здійснює контроль за дотриманням принципу недискримінації в Університеті;
- проводить моніторинг та узагальнює результати дотримання принципу недискримінації в Університеті;
- розглядає звернення осіб та/або груп осіб із питань дискримінації;
- веде облік та узагальнює випадки дискримінації в Університеті;
- висвітлює у щорічній доповіді питання запобігання та протидії дискримінації та дотримання принципу недискримінації;
- здійснює співпрацю з міжнародними організаціями, відповідними органами закордонних країн із питань дотримання міжнародних стандартів недискримінації;
- здійснює інші повноваження, визначені Конституцією і законами України.

5.2. Комісія зобов'язана:

- сприяти інформаційно-роз'яснювальній роботі серед трудового колективу та осіб, які навчаються, щодо запобігання сексуальним домаганням та будь-яких проявів дискримінації;
- надавати інформаційну та консультативну підтримку співробітникам та особам, які навчаються в Університеті щодо запобігання сексуальним домаганням та дискримінації;
- отримувати та розглядати скарги та повідомлення про дискримінацію, сексуальні домагання;
- надавати пропозиції щодо внесення змін до цього Положення та інших положень та процедур щодо запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями та дискримінацією;
- у роботі дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних працівників та осіб, які навчаються в Університеті.

5.3. Питання, що належать до компетенції Комісії, розглядаються на її засіданнях, які проводяться за потребою.

5.4. Засідання проводиться у разі:

- ініціювання головою або будь-яким членом комісії розслідування за фактом отриманих ними скарги та/або повідомлення про дискримінацію, сексуальні домагання;
- ініціювання головою засідання з питань виконання передбачених цим положенням повноважень/обов'язків.

5.5. Засідання комісії може проводитись за допомогою дистанційних засобів зв'язку у реальному часі (онлайн-трансляції засідання, чати, участь у засіданні за допомогою інтернет-месенджерів тощо).

5.6. За результатами розгляду скарги та/або повідомлення Комісія формує обґрунтований висновок щодо наявності або відсутності порушення, визначає можливі заходи реагування та, у разі встановлення порушення, може вносити пропозиції керівництву Університету щодо врегулювання ситуації та застосування відповідних заходів у межах чинного законодавства та внутрішніх нормативних актів Університету.

#### 5.7. Голова та члени Комісії:

- сприяють проведенню антидискримінаційної інформаційної кампанії в Університеті, зокрема майстер-класів, тренінгів та інших форм навчання із питань прав людини та попередження дискримінації або сексуальних домагань;
- надають керівництву пропозицій щодо участі Університету у спільних проектах навчання з питань попередження дискримінації або сексуальних домагань в Україні та за кордоном;
- приймають скарги та/або повідомлення про дискримінацію, сексуальні домагання та ініціює їх розгляд комісії.

5.8. Члени Комісії мають право знайомитись із матеріалами розслідування (скаргами, повідомленнями, поясненнями тощо).

5.9. Член Комісії у будь-який час має право скласти з себе повноваження.

5.10. Комісія подає щорічний звіт ректору Університету, який повинен містити:

- кількість та зміст скарг;
- матеріали стосовно прийнятих рішень щодо отриманих скарг;
- інформацію щодо виконання інших зобов'язань відповідно до цього Положення.

## **6. ПРОЦЕДУРИ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ, ПРИМУСУ ТА СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ**

6.1. Випадки дискримінації в Університеті є неприйнятними та повинні бути зафіксовані.

6.2. Особа, яка зазнає дискримінацію, утиск, сексуальні домагання, перебуваючи у безпосередній небезпеці або спостерігаючи її стосовно інших осіб може звернутись із відповідною заявою скаргою до:

- керівника кафедри, або навчально-наукового інституту/факультету, або підрозділу, в якому працює;
- голови або членів Комісії з етики та управлінням конфліктами;
- адміністрації Університету;
- громадських правозахисних організацій, які працюють у сфері забезпечення гендерної рівності;
- органів та організацій, що уповноважені законодавством України здійснювати заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

6.3. Працівники та здобувачі освіти, які володіють інформацією про дискримінацію, утиск, сексуальні домагання, можуть повідомити про такі випадки Комісію або інший уповноважений орган.

6.4. Під час подання інформації (заяви/скарги) за можливості слід зазначити:

- ім'я особи, яка, ймовірно, відчула заборонену дискримінацію або сексуальне домагання;
- ім'я особи, з боку якої, ймовірно, відбулася дискримінація або сексуальне домагання;
- дата інциденту;
- час інциденту;
- місце інциденту;
- факти та докази, що підтверджують таку поведінку.

## **7. ПОРЯДОК РОЗГЛЯДУ СКАРГИ КОМІСІЄЮ**

7.1. Заява/скарга, яка надходить до Комісії повинна містити опис порушення права особи, зазначення моменту (часу), коли відбулося порушення, факти та можливі докази, що підтверджують скаргу.

7.2. Заява/скарга повинна бути розглянута протягом 10 днів із дня отримання

Комісією такого повідомлення. У разі, якщо скарга щодо вчинення сексуальних домагань стосується неповнолітньої особи, Комісія обов'язково проводить зустрічі з батьками (законними представниками) неповнолітньої особи.

7.3. Після прийняття заяви/скарги до розгляду Комісія:

- обов'язково інформує ректора Університету;
- проводить засідання Комісії на якому вирішується чи розгляд скарги належить до компетенції Комісії;
- у разі необхідності звертається до скаржника/скаржниці за уточнюючою та/або додатковою інформацією;
- призначає дату проведення зустрічі зі сторонами конфлікту, яка не може перевищувати 10 календарних днів із моменту отримання скарги.

7.4. У визначену дату Комісія проводить зустріч зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою (потенційним порушником/порушницею).

7.5. При проведенні зустрічі, кожна сторона матиме однакові можливості в рамках процесу розгляду скарги, включаючи: письмове повідомлення про занепокоєння, можливість відповісти та назвати можливих свідків та докази. Дослідження забороненої дискримінації або сексуальної поведінки проводяться з дотриманням принципів своєчасності, справедливості та захисту персональних даних.

7.6. Комісія, вивчивши матеріали скарги, забезпечує розгляд справи з дотриманням принципів об'єктивності, неупередженості та конфіденційності, надає сторонам рекомендації щодо врегулювання ситуації, а також за результатами розгляду формує висновок і, у разі необхідності, ініціює перед керівництвом Університету розгляд питання щодо застосування відповідних заходів реагування в межах чинного законодавства та внутрішніх нормативних актів.

7.7. У разі досягнення спільного рішення розгляд заяви/скарги завершується. На вимогу сторін конфлікту спільне рішення оформлюється у письмовій формі. Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися в Комісії протягом п'яти років.

7.8. На підставі згоди сторін та/або рішення Комісії можуть надаватися пропозиції керівництву Університету у встановленому чинним законодавством порядку щодо реалізації рішення.

7.9. Звернення із заявою/скаргою до Комісії не позбавляє заявника права звернутись до суду за захистом своїх прав. У разі незгоди з рішенням комісії заявник може звернутись до суду.

## 8. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

8.1. Це Положення набирає чинності з моменту його затвердження Вченою радою Університету.

8.2. Зміни та доповнення до Положення вносяться та затверджуються в тому самому порядку, що і саме Положення.

Уповноважена з гендерної рівності та рівних можливостей університету



Катерина СЛЮСАРЕНКО

ПОГОДЖЕНО: на засіданні науково-методичної ради 22.04.2026 року (протокол № 11).

Голова науково-методичної ради,  
директор навчально-наукового  
юридичного інституту



Руслан ДУТЧАК

Начальник юридичного відділу



Олена СЛІСАРЕНКО

Начальник відділу кадрів



Оксана ГОРОБЕЙ

## Історія документа

Дата події	Назва події
30.04.2026	затверджено Вченою радою (протокол від 30.04.2026 р. №13), введено в дію наказом від 30.04.2026 р. №71