

Херсонська державна морська академія		Система менеджменту якості	
Зміна: 0	Видання: 22.01.2026 р.	ПОЛІТИКА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ Херсонської державної морської академії на 2026-2030 рр.	Стор. 1 з 20

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКА ДЕРЖАВНА МОРСЬКА АКАДЕМІЯ

ПОГОДЖУЮ

Перший проректор
Херсонської державної
морської академії



Олена ДЯГИЛЕВА

02.02.2026 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Ректор
Херсонської державної
морської академії



Віктор ПУСЄВ

ПОЛІТИКА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
Херсонської державної морської академії
на 2026-2030 рр.

СХВАЛЕНО

вченою радою
Херсонської державної
морської академії
протокол від 29.01.2026 р. № 9
учений секретар



Мар'яна БАБИШЕНА

Введено в дію наказом
від 02.02.2026 р. № 28

Херсон – 2026

Херсонська державна морська академія		Система менеджменту якості	
Зміна: 0	Видання: 22.01.2026 р.	ПОЛІТИКА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ Херсонської державної морської академії на 2026-2030 рр.	Стор. 2 з 20

ЗМІСТ

Преамбула.....	3
Нормативно-правові документи, які спрямовані на дотримання гендерної рівності	6
Визначення термінів.....	7
Принципи політики гендерної рівності.....	10
Мета та стратегічні цілі.....	11
Сфера впровадження.....	13
Моніторинг, оцінювання та звітність.....	15
Фінансування і матеріально-технічні ресурси.....	15
Прикінцеві положення.....	15
Аркуш розсилки	
Аркуш ознайомлення	
Аркуш обліку змін	
Аркуш обліку періодичних перевірок	

Херсонська державна морська академія		Система менеджменту якості	
Зміна: 0	Видання: 22.01.2026 р.	ПОЛІТИКА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ Херсонської державної морської академії на 2026-2030 рр.	Стор. 3 з 20

ПРЕАМБУЛА

Політика забезпечення гендерної рівності в Херсонській державній морській академії (ХДМА) (далі-Політика) визначає ключові принципи, цільові групи, сфери впровадження, стратегічні цілі та завдання з реалізації державної політики рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти.

Метою Політики є забезпечення паритетних прав, умов і можливостей для жінок та чоловіків, запобігання й протидія будь-яким проявам дискримінації серед усіх учасників освітнього процесу в ХДМА.

Посилення національного механізму гендерної рівності, інтеграція гендерної компоненти в систему освіти є важливими кроками реалізації державної політики недискримінації, що сприяють європейській та євроатлантичній інтеграції України й відповідають світовим стандартам демократії, соціальної справедливості та рівності статей.

Подолання гендерних стереотипів, формування егалітарної культури та нових універсальних стандартів є невід'ємною частиною трансформації України відповідно до міжнародних зобов'язань і принципів сталого розвитку. Розв'язання актуальних завдань гендерної політики в освіті необхідне для подолання наслідків війни, постконфліктної відбудови та загального розвитку країни.

Сучасна вища освіта потребує викладачів, компетентних у гендерних питаннях, орієнтованих на демократичні цінності та егалітарний світогляд. Важливо забезпечити відповідність змісту освіти потребам усіх здобувачів без гендерних обмежень, сприяючи розвитку талантів, психологічному здоров'ю, резиліентності, самоосвіті, профілактиці дискримінації та захисту від гендерно зумовленого насильства.

ХДМА прагне створювати академічне середовище на засадах особистісно орієнтованого та гендерно-чутливого підходів, де здобувачі освіти мають рівні права й можливості доступу до якісної освіти та самореалізації незалежно від статі.

Академія послідовно дотримується принципів гендерної рівності в доступі до освітніх послуг, управлінні, освітній, науковій та інноваційній діяльності. Зафіксовано позитивну динаміку досягнення гендерного паритету на керівних посадах, у наукових дослідженнях, проєктах та діяльності студентського самоврядування.

Херсонська державна морська академія		Система менеджменту якості	
Зміна: 0	Видання: 22.01.2026 р.	ПОЛІТИКА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ Херсонської державної морської академії на 2026-2030 рр.	Стор. 4 з 20

Станом на січень 2026 року ХДМА має такі показники (див. табл. 1).

Таблиця 1

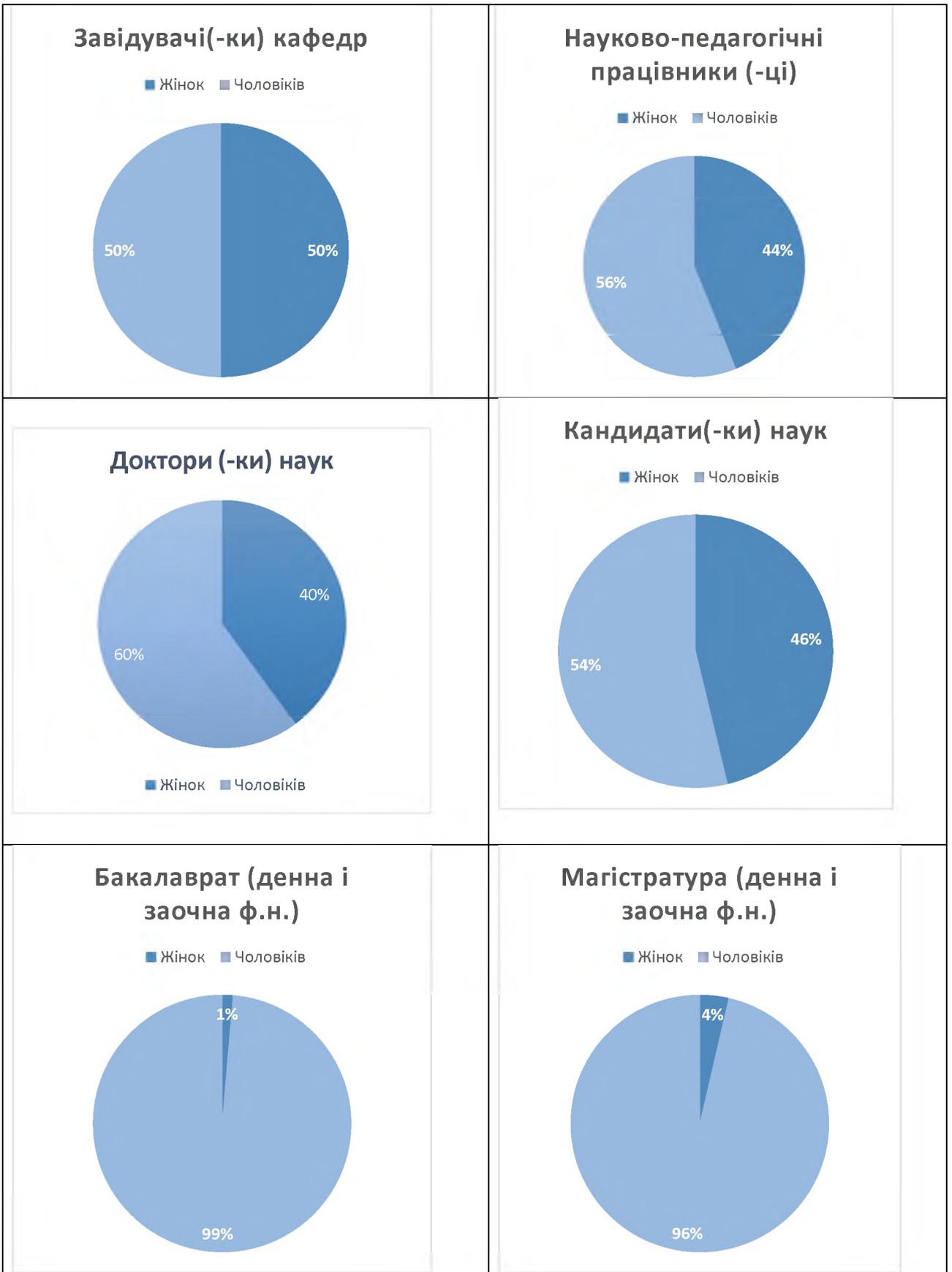
Гендерна карта ХДМА

Категорія	Всього, осіб	Жінок	Чоловіків
Керівництво університету (ректор, проректори(-ки))	5	1	4
Декани(-неси) факультетів	2	0	2
Завідувачі(-ки) кафедр	8	4	4
Науково-педагогічні працівники (-ці)	123	54	69
Доктори(-ки) наук	10	4	6
Кандидати(-ки) наук	67	31	36
Бакалаврат (денна і заочна ф.н.)	1780	24	1756
Магістратура (денна і заочна ф.н.)	83	3	80
Аспірантура	26	2	24
Органи студентського самоврядування (студентський уряд)	40	2	38

Розподіл співробітників і здобувачів вищої освіти Херсонської державної морської академії за статтю у відсотках



Херсонська державна морська академія		Система менеджменту якості	
Зміна: 0	Видання: 22.01.2026 р.	ПОЛІТИКА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ Херсонської державної морської академії на 2026-2030 рр.	Стор. 5 з 20



Херсонська державна морська академія		Система менеджменту якості	
Зміна: 0	Видання: 22.01.2026 р.	ПОЛІТИКА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ Херсонської державної морської академії на 2026-2030 рр.	Стор. 6 з 20



НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ДОКУМЕНТИ, ЯКІ СПРЯМОВАНІ НА ДОТРИМАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Політика забезпечення гендерної рівності в Херсонській державній морській академії ґрунтується на:

- Конституції України;
- 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 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».

Херсонська державна морська академія		Система менеджменту якості	
Зміна: 0	Видання: 22.01.2026 р.	ПОЛІТИКА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ Херсонської державної морської академії на 2026-2030 рр.	Стор. 7 з 20

Політика забезпечення гендерної рівності в Херсонській державній морській академії розроблена з урахуванням міжнародно-правових актів щодо забезпечення гендерної рівності та зорієнтовано на імплементацію положень

- Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;
- Європейської Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод;
- Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами;
- Конвенції Генеральної конференції Організації Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури з подолання дискримінації в освіті;
- Рекомендації Європейської комісії щодо впровадження Планів гендерної рівності в межах рамкових програм з досліджень та інновацій «Горизонт Європа» 2021-2027 рр.

ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ

- **Гендер** – соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок/чоловіків; стать як соціальна категорія (англ. gender – рід), на відміну від біологічної статі (sex); соціальний конструкт, який охоплює соціальні можливості кожної статі в освіті, професійній діяльності, доступ до влади і ресурсів, сімейні ролі й репродуктивну поведінку.
- **Гендерна асиметрія** – непропорційна представленість соціальних і культурних ролей обох статей (а також уявлень про них) у різних сферах життя, втілена в асиметрії стандартів, вимог, декларованих очікувань та мовних приписів щодо поведінки жінок і чоловіків та інших гендерних груп. Джерелом гендерної асиміляції є прихована дискримінація і панівні в суспільній свідомості патріархальні установки.
- **Гендерна дискримінація** – обмеження можливостей, визнання, реалізації і користування правами і свободами чи привілеями у будь-якій формі, здійснення символічного насильства або надання режиму найбільшого сприяння для осіб на підставі їхньої статі, гендерної ідентичності або сексуальної орієнтації.

Херсонська державна морська академія		Система менеджменту якості	
Зміна: 0	Видання: 22.01.2026 р.	ПОЛІТИКА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ Херсонської державної морської академії на 2026-2030 рр.	Стор. 8 з 20

- **Гендерна рівність** – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє представникам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.
- **Гендерна чутливість** – здатність та націленість сприймати, усвідомлювати та контрреагувати на будь-які прояви сексизму, гендерної дискримінації.
- **Гендерний аудит** – моніторингове дослідження у сфері просування політики гендерної рівності, за допомогою якого аналізують, якою мірою принципи гендерної рівності реалізовані у діяльності закладу вищої освіти, яким чином гендерна компонента інтегрована до стратегічних, програмних документів, звітів про діяльність та у функціонування організації, відносини у колективі.
- **Гендерна інтеграція (мейнстрімінг)** – ухвалення та реалізації стратегії досягнення гендерної рівності в усіх політиках і заходах одночасно зі спеціальними політиками з поліпшення становища жінок.
- **Гендерний паритет** – врівноважене та раціонально симетричне включення різних гендерних груп до усіх сфер університетського життя.
- **Гендерний підхід** – науково обґрунтована орієнтація на досягнення гендерної рівності та утвердження рівних можливостей для жінок і чоловіків; відсутність орієнтації на «особливе призначення» чоловіка чи жінки в окремих сферах; стратегія, що забезпечує врахування інтересів і досвіду жінок та чоловіків як невід’ємної складової планування, реалізації, моніторингу та оцінювання політики і програм у політичній, економічній, культурній і соціальній сферах для отримання жінками та чоловіками рівних благ.
- **Гендерні ролі** – зразки поведінки жінок і чоловіків, які ґрунтуються на традиційних очікуваннях, пов’язаних з їх статтю; сукупність загальноприйнятих норм і правил поведінки людей у конкретній ситуації. Гендерні ролі відрізняються у суспільствах з різною культурою і змінюються з часом.
- **Гендерний складник** – концептуальні елементи та практика запобігання гендерній дискримінації в освітніх програмах, науковій та організаційній діяльності університету.

Херсонська державна морська академія		Система менеджменту якості	
Зміна: 0	Видання: 22.01.2026 р.	ПОЛІТИКА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ Херсонської державної морської академії на 2026-2030 рр.	Стор. 9 з 20

- **Гендерні стереотипи** – сформовані культурою узагальнені уявлення (переконання) про те, як поводяться та мають поводитися чоловіки і жінки.
- **Гендерні упередження** – соціальні настанови з негативним і спотвореним змістом, упереджена думка стосовно представників/представниць тієї чи іншої статі, в якій відображені розповсюджені норми статевоспецифічної поведінки.
- **Гендерно чутливе мовлення** – усне чи письмове висловлення, позбавлене андроцентризму, сексизмів і будь-яких інших дискримінаційних щодо статі елементів та властивостей.
- **Гендерно-справедливе середовище** – егалітарно-освітнє, творчо-розвивальне, недискримінаційне, здоров’язбережувальне, інклюзивне, безпечне та дружнє до учасників освітнього процесу, що базується на принципах соціальної справедливості, гендерної рівності, студентоцентризму, егалітарності та паритетності статей, в умовах функціонування якого забезпечується повноцінний розвиток особистості в університетському середовищі незалежно від її статі, віку, дієздатності, раси, культури, віросповідання, етнічності тощо.
- **Сексизм** – ідеологія й 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; будь-який акт, жест, візуальний прояв, вимовлені або написані слова, дія чи поведінка, які базуються на думці про те, що людина або група осіб є гіршими від інших через свою стать.
- **Сексуальні домагання** – це дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні/небажані пропозиції та/або зауваження, жарти, повідомлення та листи, демонстрація зображень тощо) або фізично (небажані доторкання та поплескування тощо), що принижують чи ображають особу, яка перебуває у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.
- **Утиск** – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.

Херсонська державна морська академія		Система менеджменту якості	
Зміна: 0	Видання: 22.01.2026 р.	ПОЛІТИКА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ Херсонської державної морської академії на 2026-2030 рр.	Стор. 10 з 20

ПРИЦИПИ ПОЛІТИКИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

- **Основні принципи політики гендерної рівності** – це ключові засади, на яких базується державна та міжнародна політика, спрямована на досягнення рівних прав, можливостей і відповідальності жінок та чоловіків у всіх сферах життя.
- ХДМА вибудовує Політику згідно з документами ООН, Ради Європи, ЄС та українського законодавства і дотримується наступних принципів:

№	Принципи	Зміст та вияв принципу
1	<i>Рівність прав і можливостей</i>	Жінки та чоловіки мають однакові права, свободи та можливості без дискримінації за ознакою статі (Конституція України, ст. 24; Європейська стратегія гендерної рівності).
2	<i>Недискримінація за ознакою статі</i>	Заборона будь-яких форм прямої чи опосередкованої дискримінації на основі статі, гендерної ідентичності чи сімейного стану.
3	<i>Гендерний мейнстрімінг</i>	Інтеграція гендерної перспективи в усі політики, програми, бюджети та рішення на кожному етапі (планування → впровадження → моніторинг → оцінка). Глобальна стратегія ООН та ЄС.
4	<i>Рівна участь і представництво</i>	Забезпечення паритетного (або збалансованого) представництва жінок і чоловіків у прийнятті рішень: політика, парламент, уряд, місцеве самоврядування, керівні посади в бізнесі та громадських організаціях.
5	<i>Рівна оплата праці за рівну працю</i>	Подолання гендерного розриву в оплаті праці (gender pay gap), рівний доступ до економічних ресурсів.
6	<i>Інтерсекційність</i>	Врахування того, що гендерна нерівність посилюється іншими формами дискримінації: віком, етнічністю, інвалідністю, соціальним статусом тощо.
7	<i>Підзвітність і моніторинг</i>	Регулярна оцінка прогресу (наприклад, Індекс гендерної рівності від EIGE в ЄС), прозорість, звітування та відповідальність інституцій.
8	<i>Партнерство та співпраця</i>	Залучення громадянського суспільства, жіночих організацій, бізнесу та міжнародних партнерів до реалізації політики.
9	<i>Позитивні (тимчасові спеціальні) заходи</i>	Дозволені тимчасові дії для компенсації історичної нерівності (квоти, програми підтримки жінок у політиці, STEM, лідерстві тощо). Це не дискримінація чоловіків, а виправлення дисбалансу.
10	<i>Подолання гендерних стереотипів і насильства</i>	Зміна суспільних уявлень, протидія сексизму, домашньому насильству, торгівлі людьми, сексуальному насильству в конфліктах.

Херсонська державна морська академія		Система менеджменту якості	
Зміна: 0	Видання: 22.01.2026 р.	ПОЛІТИКА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ Херсонської державної морської академії на 2026-2030 рр.	Стор. 11 з 20

МЕТА ТА СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ

Метою Політики є забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидія будь-яким проявам дискримінації та гендернозумовленого насильства щодо учасниць та учасників освітнього процесу на всіх рівнях здобуття освіти у ХДМА.

Задля реалізації головної мети Політики визначено стратегічні цілі:

- комплексне втілення принципів, політики і заходів щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги до людської гідності та запобігання дискримінації в локальних нормативно-правових документах, які регулюють діяльність Академії;
- ухвалення організаційних, управлінських та педагогічних рішень, що базуються на принципах забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти та наукових досліджень;
- забезпечення політики Академії щодо запобігання і протидії дискримінації за ознакою статі та іншими ознаками, сексизму, гендернозумовленому насильству, гендерним стереотипам, сексуальним домаганням, мобінгу, булінгу тощо;
- продовження систематичної роботи із забезпечення функціонування гендерночутливого і гендерно-справедливого освітнього середовища Академії на засадах інтеграції компетентнісного, суб'єктно-вчинкового, особистісно орієнтованого, гендерного, студентоцентрованого підходів;
- утвердження цінностей прав, свобод і гідності людини, дотримання принципів соціальної справедливості, законності, демократії, гендерної рівності, прозорості, академічної доброчесності.

Завдання стратегії:

- аналіз внутрішніх нормативних документів, що регламентують освітню, виховну, культурну, організаційну, фінансово-господарську діяльність Академії на предмет забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків із числа учасників(-иць) освітнього процесу;
- проведення в Академії раз у 2 роки гендерного аудиту задля моніторингу забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків для особистісного, професійного розвитку, кар'єрного росту та

Херсонська державна морська академія		Система менеджменту якості	
Зміна: 0	Видання: 22.01.2026 р.	ПОЛІТИКА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ Херсонської державної морської академії на 2026-2030 рр.	Стор. 12 з 20

- ефективності управлінських рішень в конкретних ситуаціях навчальної, наукової, виховної, кадрової роботи;
- проведення анти дискримінаційної (гендерної) експертизи навчального контенту та освітнього середовища Академії на предмет дотримання принципів гендерної рівності;
 - систематичний гендерний аналіз чинників освітнього середовища, які можуть здійснювати депривуючий вплив на учасників(-иць) освітнього процесу у формах неонакового ставлення, утисків, позбавлень, обмежень, виключень або надання переваг, прихованих або відкритих проявів дискримінації, сексизму, гендернозумовленого насильства, сфокусованих на особистості тієї чи іншої статі;
 - створення умов для підвищення кваліфікації, стажування, обміну досвідом, навчання (семінарів, вебінарів, майстер-класів, воркшопів, тренінгів) для наукових, педагогічних і науково-педагогічних працівників(-иць) та адміністрації задля підвищення гендерної компетентності у контексті організації формальної, неформальної та інформальної освіти;
 - інтеграція гендерного складника у навчальну, наукову, науково-дослідну та інноваційну діяльність, упровадження гендерно-чутливих практик в освітній процес та академічне середовище;
 - організація інформаційно-просвітницької діяльності з проблем забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків серед учасників (-иць) освітнього процесу задля розвитку гендерної компетентності студентства, науково-педагогічних працівників(-иць), керівництва Академії як професійної норми;
 - розвиток лідерського потенціалу здобувачів і здобувачок вищої освіти, формування у них позитивних образів жінки-лідерки та чоловіка-лідера, вільних від усталених стереотипних уявлень, підвищення ролі студентського самоврядування як рівноправного партнера в управлінні Академією;
 - розробка, видання та поширення навчальних, навчально-методичних та інформаційних матеріалів просвітницького характеру з питань утвердження принципів гендерної рівності;

Херсонська державна морська академія		Система менеджменту якості	
Зміна: 0	Видання: 22.01.2026 р.	ПОЛІТИКА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ Херсонської державної морської академії на 2026-2030 рр.	Стор. 13 з 20

- забезпечення умов для поєднання учасниками(-цями) освітнього процесу професійних та сімейних обов'язків, підтримки інституту сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;
- посилення ролі Академії у налагодженні співпраці та координації дій інших суб'єктів реалізації державної політики у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на локальному, регіональному, національному та міжнародному рівнях;
- створення та забезпечення діяльності постійної Комісії з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків як колегіального органу.

СФЕРА ВПРОВАДЖЕННЯ

Впровадження Політики:

- ґрунтується на принципах дотримання демократичних цінностей, свобод, рівності, справедливості, демократії, верховенства права, егалітарності (рівності прав і можливостей), поваги до людської гідності, доступності, недискримінацій;
- спрямоване на системне інклюзивне, широке, активне й значуще залучення жінок і чоловіків академічної спільноти до реалізації, проведення моніторингу та оцінки прогресу і імплементації Політики;
- забезпечується шляхом реалізації проєктивної, відкритої, транспарентної, інноваційної, інтерсекційної політики Академії з урахуванням потреб різних груп освітнього середовища;
- визначає політику Академії щодо запобігання й нейтралізації будь-яких обмежень у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, проведення оцінки ризиків, пошуку оптимальних алгоритмів усунення колізій, що суперечать принципам Політики;
- спрямоване на запобігання та протидію гендерно зумовленому насильству, гендерним стереотипам, сексизму, харасменту, мобінгу, булінгу, іншим формам дискримінації та стигматизації за гендерною ознакою;
- сприяє ухваленню організаційних, управлінських та педагогічних рішень під час практичного застосування принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти;

Херсонська державна морська академія		Система менеджменту якості	
Зміна: 0	Видання: 22.01.2026 р.	ПОЛІТИКА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ Херсонської державної морської академії на 2026-2030 рр.	Стор. 14 з 20

- зорієнтоване на поглиблення компетенції і професійних можливостей фахівчинь/фахівців щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, розширення міжнародного співробітництва у сфері освіти в цілому та в питаннях апробації позитивного зарубіжного досвіду дотримання гендерної рівності;
- спрямоване на встановлення стійких робочих зв'язків та забезпечення взаємодії з органами, долученими до формування і реалізації гендерної політики (Міністерством соціальної політики України, Урядовим уповноваженим з питань гендерної політики, уповноваженим з гендерної рівності в Міністерстві освіти і науки України, профільними вітчизняними та міжнародними громадськими організаціями тощо);
- затребуване в умовах введення правового режиму воєнного стану з метою ствердження принципу інклюзивності у сфері освіти;
- спрямоване на забезпечення справедливого й раціонального поєднання професійних та сімейних обов'язків жінок і чоловіків, підтримку інституту сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;
- зорієнтоване на формування культури гендерної рівності, активізацію інформаційно-просвітницької діяльності серед академічної спільноти та активне просування гендерно коректних наративів у вітчизняному освітньому просторі.

Цільові групи і сфери впровадження.

<i>Політика зорієнтована на такі цільові групи:</i>		
здобувачок і здобувачів освіти - абітурієнок/абітурієнтів, курсанток/курсантів, слухачок/слухачів, стажисток/стажистів, інших категорій здобувачів освіти в Академії за усіма наявними видами та формами її здобуття;	адміністративних, науково-педагогічних, наукових та інших працівників Академії, які, відповідно до посадових інструкцій, долучені до забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, вжиття антидискримінаційних заходів, формування гендерно коректного світогляду здобувачок/здобувачів освіти;	батьків та законних представників здобувачок/здобувачів освіти.

Політика впроваджується у всіх структурних підрозділах Академії та сферах діяльності академічної спільноти.

Херсонська державна морська академія		Система менеджменту якості	
Зміна: 0	Видання: 22.01.2026 р.	ПОЛІТИКА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ Херсонської державної морської академії на 2026-2030 рр.	Стор. 15 з 20

МОНІТОРИНГ, ОЦІНЮВАННЯ ТА ЗВІТНІСТЬ

За результатами реалізації Політики постійна Комісія із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків готує щорічний звіт, який подається до відділу міжнародних зв'язків та на розгляд вченої ради ХДМА.

Під час оцінювання проміжних результатів реалізації Політики до уваги беруться статистичні дані, результати наукових соціологічних досліджень, опитування учасників і учасниць освітнього процесу, громадської думки, моніторинг забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

ФІНАНСУВАННЯ І МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНІ РЕСУРСИ

Фінансування заходів з реалізації Політики здійснюється щорічно за рахунок і в межах коштів Академії за погодженням планово-фінансового відділу, а також за рахунок інших джерел, не заборонених чинним законодавством, зокрема, громадських, міжнародних організацій, благодійних фондів, спонсорської допомоги, грантодавців тощо.

ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

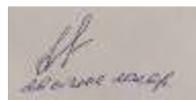
Політику забезпечення гендерної рівності в ХДМА схвалює вчена рада ХДМА та вводиться в дію наказом ректора.

Зміни й доповнення до Політики вносяться у встановленому порядку у разі відповідних змін у законодавстві, що впливають на її реалізацію у діяльності ХДМА.

Зміни та доповнення до Політики схвалюються вченою радою ХДМА та вводяться в дію наказом ректора.

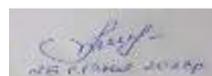
УКЛАДАЧІ:

Доктор філософських наук,
професор кафедри соціально-
гуманітарної підготовки



Альона ЛЕЩЕНКО

Начальник відділу
міжнародних зв'язків



Альона ЮРЖЕНКО

Херсонська державна морська академія		Система менеджменту якості	
Зміна: 0	Видання: 22.01.2026 р.	ПОЛІТИКА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ Херсонської державної морської академії на 2026-2030 рр.	Стор. 16 з 20

Фахівець II категорії
відділу міжнародних зав'язків

Алла УСТИМЕНКО

Провідний фахівець відділу
міжнародних зав'язків

Валерія
РАДВАНСЬКА

ПОГОДЖУЮ:

Т.в.о. начальника відділу забезпечення якості освіти		Тетяна СПИЧАК
Начальник юридичного відділу		Олександр СЛЄПЧЕНКО

Херсонська державна морська академія		Система менеджменту якості	
Зміна: 0	Видання: 22.01.2026 р.	ПОЛІТИКА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ Херсонської державної морської академії на 2026-2030 рр.	Стор. 17 з 20

АРКУШ РОЗСИЛКИ

№ п/п	Назва підрозділу	Посада, прізвище, ім'я, по батькові	№ примірника
1.	Відділ забезпечення якості освіти		Контрольний
2.	Перший проректор		Врахований № 1
3.	Проректор з науково-педагогічної роботи		Врахований № 2
4.	Проректор з навчально-виховної роботи		Врахований № 3
5.	Відділ міжнародних зв'язків		Врахований № 4
6.	Факультет судноводіння		Врахований № 5
7.	Факультет суднової енергетики		Врахований № 6
8.	Відділ аспірантури та докторантури		Врахований № 7
9.	Відділ кадрів		Врахований № 8

