Міністерство освіти і науки України
Департамент науки і освіти
Харківської обласної військової адміністрації
КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ХАРКІВСЬКА ГУМАНІТАРНО-ПЕДАГОГІЧНА АКАДЕМІЯ»
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ

**ЗАТВЕРДЖУЮ**
Ректор _____ Галина ПОНОМАРЬОВА

# ПОЛОЖЕННЯ
# ПРО ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЮ ДИСКРИМІНАЦІЇ, СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА ПІДТРИМКИ РІВНОСТІ У КОМУНАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ «ХАРКІВСЬКА ГУМАНІТАРНО-ПЕДАГОГІЧНА АКАДЕМІЯ» ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ

Схвалено на засіданні Вченої ради
Протокол № 4 від «19» 11 2025 р.

Харків
2025

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Положення про запобігання та протидію дискримінації і сексуальним домаганням (далі – Положення) розроблено відповідно до Конституції України, Кодексу законів про працю України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (ст. 3 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»), забезпечення рівного доступу до освіти без дискримінації за будь-якими ознаками, формування поваги до прав і свобод людини, нетерпимості до приниження її честі та гідності, фізичного або психологічного насильства, а також до дискримінації за будь-якими ознаками (ст. 6 Закону України «Про освіту»), Закон України «Про захист персональних даних», Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20грудня 2022 року № 1163-р «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Статуту Комунального закладу «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради (далі – Академія), Стратегії розвитку Академії, Кодексу безпечного освітнього середовища, Положення про скриньку довіри.

2. Положення розроблено з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод усіх науково-педагогічних, педагогічних працівників, співпрацівників та здобувачів освіти, підтримання в Академії середовища вільного від дискримінації, сексуальних домагань, принижень честі та гідності особи.

3. Академія виступає категорично проти дискримінації і сексуальних домагань, приниження честі та гідності людини у будь-якій формі, оскільки така поведінка суперечить законодавству України, Статуту та Стратегії розвитку Академії та відповідає місії та цінностям Академії.

4. Положення поширюється на всіх науково-педагогічних, педагогічних працівників, співпрацівників і здобувачів освіти та стосується поведінки під час освітнього процесу та/або виконання посадових обов'язків, а також поведінки, що пов'язана з освітнім процесом або виконанням посадових обов'язків.

**5. Основні поняття:**

**Дискримінація** – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами та свободами в будь-якій формі, встановленій законодавством України, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

**Непряма дискримінація** – ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище, порівняно з іншими особами та/або групами осіб, окрім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

**Пряма дискримінація** – ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

**Утиск** – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними, припущеними, або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.

**Сексуальні домагання** – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

**Булінг** (цькування) – діяння (дії або бездіяльність) учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи та/або такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого.

**Мобінг** (цькування) – діяння учасників трудових відносин, які полягають у психологічному, фізичному, економічному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно здобувачів освіти та співробітників Акадкемії з метою приниження їх людської гідності за певними ознаками, створення стосовно них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та примушування учасника трудових відносин до зміни місця робити або здобувача освіти до зміни місця навчання.

**Гендерна рівність** – стан, який стосується рівних прав, відповідальності та можливостей жінок і чоловіків, а також передбачає, що інтереси, потреби та пріоритети і жінок, і чоловіків беруться до уваги.

## 2. ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ І СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ

**Політика запобігання та протидії дискримінації і сексуальним домаганням у Комунальному закладі «Харківській гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради** (далі – Політика) є надзвичайно важливою для створення безпечного та відкритого освітнього середовища для всіх науково-педагогічних, педагогічних працівників, співпрацівників і здобувачів освіти.

**Мета:** Академія зобов'язується створити освітнє середовище, в якому всі здобувачі вищої освіти науково-педагогічні, педагогічні працівники, співпрацівники та гості закладу відчувають себе безпечними та захищеними від будь яких форм дискримінації та сексуальних домагань.

**Основні принципи:**

1. Академія рішуче виступає проти та засуджує будь-які прояви дискримінації і сексуальних домагань під час трудової діяльності та освітнього процесу, зобов'язується здійснювати їх профілактику та боротися з виявленими явищами.

2. Академія надає підтримку жертвам сексуального насильства, сексуальних домагань та дискримінації шляхом забезпечення конфіденційності, доступу до психологічної та правової підтримки.

3. Політика ґрунтується на наступних принципах:

- поваги до честі, гідності, свободи та законних інтересів кожної людини;

- забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб;

- профілактики дискримінації за всіма ознаками та сексуальних домагань;

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

- здійснення професійної діяльності на засадах гендерної рівності;

- захисту прав учасників освітнього процесу від дій та інформації, спрямованих на дискримінацію за статевою ознакою, та забезпечення конфіденційності при розгляді таких випадків;

- систематичності моніторингу щодо проявів дискримінації та сексуальних домагань, гласності його результатів і відповідного реагування щодо недотримання гендерної рівності, виявлення випадків дискримінації і сексуальних домагань.

4. З метою запобігання дискримінації та сексуальним домаганням в Академії заборонені:

- будь-які прояви дискримінації, сексуальні домагання;

- утиски;

- мова ненависті (висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо особи та/або групи осіб за їх певними ознаками);

- дії та висловлювання сексуального характеру.

5. В Академії заохочуються та підтримуються:

- заходи, проекти та ініціативи щодо профілактики дискримінації за різними ознаками та сексуальних домагань серед усіх учасників освітнього процесу;

- гендерна освіта та гендерне виховання, соціальна профілактика дискримінації та сексуальних домагань;

- популяризація антидискримінаційних стандартів поведінки та ідеї про недопустимість сексуальних домагань під час освітньої, виховної та інших видів діяльності, на сайтах та сторінках у соціальних мережах структурних підрозділів Академії

6. Академія має чіткі процедури реагування на випадки дискримінації та сексуальних домагань, включаючи швидке реагування, розслідування та накладення відповідних санкцій на винних осіб.

**Відповідальність:** Усі члени академічної спільноти, включаючи здобувачів вищої освіти, викладачів, співпрацівників, адміністрації, зобов'язані дотримуватися цієї політики та активно сприяти створенню безпечного та поважного середовища для всіх.

**Перегляд та оновлення:** Для забезпечення ефективності ця Політика регулярно переглядається та оновлюється з урахуванням законодавчих змін.

## 3. ПРОФІЛАКТИКА ТА БОРОТЬБА З ДИСКРИМІНАЦІЄЮ І СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ

1. Адміністрація, керівники структурних підрозділів, інші посадові особи Академії зобов'язані запобігати дискримінації та сексуальних домагань шляхом проведення інформаційних кампаній, виховних заходів, бесід тощо, які спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та здобувачів освіти з проблем захисту від дискримінації та сексуальних домагань.

2. Здобувачі вищої освіти та працівники Академії повинні дотримуватися Політики у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах.

3. У разі виникнення обґрунтованої підозри або встановлення факту ( прецеденту) вчинення дискримінації та / або сексуального насильства, для проведення службового розслідування та прийняття відповідних заходів

створюється Комісія з регулювання інциденту на підставі відповідного наказу ( розпорядження).

4. Комісія у своїй діяльності керується засадами поваги до приватного життя, прав людини та захисту персональних даних.

**Алгоритм створення Комісії**

До складу Комісії обов'язково входять особи з числа:

- представників/ць від адміністрації;
- органів студентського самоврядування;
- науково-педагогічних та наукових працівників/ць ;
- інших працівників/ць;
- представників/ць профспілкових організацій;
- представників/ць юридичної служби;
- психологів/инь.

Склад Комісії повинен бути гендерно збалансованим. Усі члени/кині

Комісії володіють рівним правом голосу.

Склад Комісії затверджується наказом ректора.

Голова Комісії призначається наказом ректора Академії з числа науково-педагогічних та педагогічних працівників.

**Голова Комісії:**

- організовує роботу Комісії;

- приймає рішення щодо проведення засідань Комісії;

- визначає дату і місце проведення засідань Комісії;

- пропонує порядок денний засідань Комісії;

- веде засідання Комісії;

- здійснює інші повноваження відповідно до законодавства та організаційно-розпорядчих документів Академії.

6. Повідомлення про факти дискримінації, сексуальних домагань та інших проявів неетичної поведінки здійснюється шляхом подання заяви звернення з відповідним листом (заявою, скаргою) на ім'я ректора Академії (пров. Руставелі, 7, м. Харків, 61001).

**Заява (скарга) повинна містити:** прізвище, ім'я, по-батькові особи, яка подає заяву (скаргу), дату, місце, час, інформацію про особу, яка вчинила дискримінаційні діяння та/або дії сексуального характеру, інформацію про осіб, які є свідками дискримінаційних діянь та/або дій сексуального характеру, інші дані, які особа вважає важливими для вирішення ситуації.

7. Заява (скарга) повинна бути складена добросовісно, тобто особа, яка заявляє (скаржиться) про ймовірну неналежну поведінку, повинна обґрунтовано припускати, що така поведінка мала місце. Умисне подання неправдивого повідомлення може бути визнано неналежною поведінкою скаржника, за яку можуть бути застосовані дисциплінарні заходи.

8. Заявникам (скаржникам) рекомендується повідомляти про випадки неналежної поведінки в найкоротші терміни після того, як трапився інцидент. Оперативне повідомлення є критично важливим для об'єктивного з'ясування всіх обставин й може значно сприяти спроможності Академії реагувати на відповідні заяви (скарги).

9. Комісія має право відмовити в розгляді анонімного повідомлення, якщо анонімність впливає на можливість об'єктивного розгляду такої заяви (скарги).

10. Заява (скарга) розглядається у термін не більше одного місяця від дня її надходження до Комісії. Днем надходження заяви (скарги) до Комісії є день подачі заяви (скарги) Голові комісії або одному із її членів. Якщо в місячний термін вирішити порушені у заяві (скарзі) питання

неможливо, голова Комісії встановлює необхідний термін для їх розгляду, про що повідомляється особі, яка подала заяву (скаргу). При цьому загальний термін розгляду заяви (скарги) не може перевищувати сорока п’яти днів.

Комісія після отримання заяви (скарги) негайно інформує керівництво Академії.

**Розгляд заяви передбачає наступну послідовність дій:**

- Протягом 7 робочих днів від дня надходження заяви (скарги) до Комісії проводиться засідання Комісії, на якому вирішується, чи заява (скарга) дійсно стосується дискримінації, сексуальних домагань і чи її розгляд належить до компетенції Комісії та проводиться зустріч зі скаржником/цею. Відмова скаржника/ці від зустрічі з комісією унеможливлює подальший розгляд заяви (скарги). На засідання Комісії запрошується також особа, стосовно якої подано заяву (скаргу). У випадку належного повідомлення її відсутність не є перешкодою для розгляду питання Комісією.

- Упродовж 15 робочих днів від дня надходження заяви (скарги) Комісія має надати можливість особі, стосовно якої подано заяву (скаргу), ознайомитися з матеріалами, дати відповідні пояснення, докази тощо.

-Комісія вивчає заяву (скаргу), проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, особою, на дії якої було подано заяву (скаргу), свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників Академії, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається.

- Комісія надає консультації обом сторонам, організовує їх зустріч, пропонує способи вирішення конфлікту, які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень керівництва Академії /структурного підрозділу та які не суперечать положенням чинного законодавства.

- У разі досягнення спільного рішення, воно оформлюється в письмовій формі та підписується скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою. Рішення Комісії оформляють протоколом, який підписує голова та секретар. Комісії Примірник такого спільного рішення повинен зберігати в Комісії протягом п’яти років.

- Якщо заява (скарга) щодо сексуальних домагань стосується неповнолітньої особи, Комісія обов’язково проводить зустрічі з батьками (законними представниками) неповнолітньої особи.

- Рішення Комісії щодо ситуації, описаної в заяві (скарзі), готується в межах встановленого терміну та подається невідкладно керівництву Академії, скаржнику/скаржниці, відповідачу/відповідачці.

11. Рішення Комісії приймається шляхом голосування та вважається прийнятим, якщо за нього проголосувало понад половини присутніх на засіданні членів Комісії.

12. На підставі рішення Комісії керівництво Академії приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені законодавством, зокрема: скасування стимулюючих виплат, застосування дисциплінарних стягнень, тощо.

## 4. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ОСІБ ПРИЧЕТНИХ ДО СЕКСУАЛЬНОГО ДОМАГАННЯ ТА ДИСКРИМІНАЦІЇ

Порушення вимог даного Положення створюють підстави для проведення службової перевірки, розслідування та притягнення винних осіб до передбаченої законодавством відповідальності.

Особи, винні в порушенні вимог законодавства про запобігання та протидію дискримінації та сексуального домагання несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно чинного законодавства України.

## 5. ДОТРИМАННЯ ПОЛІТИКИ ТА МОНІТОРИНГ З ПРОФІЛАКТИКИ І ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ

- відповідно до річного плану роботи Академії та з метою профілактики й попередження випадків дискримінації та сексуальних домагань в закладі регулярно проводяться просвітницькі, навчальні та інформаційні заходи із залученням здобувачів освіти, педагогічних та науково-педагогічних працівників й інших співпрацівників(лекції, відкриті дискусії, інформаційні кампанії, тренінги та семінари)

- проведення анкетування «**Виявлення проявів дискримінації, сексуальних домагань та підтримки гендерної рівності в академії»**, раз на рік) з метою виявлення проявів дискримінації та/ або сексуальних домагань серед усіх учасників освітнього процесу ( здобувачі освіти, педагогічні та науково-педагогічні працівники, співпрацівники);

- аналіз моніторингового дослідження ***щодо попередження випадків насильства та сексуальних домагань*** для здобувачів вищої освіти та працівників Академії (анкета «**Виявлення проявів дискримінації, сексуальних домагань та підтримки гендерної рівності в академії»**, яка розташована на офіційному сайті Академії у розділі (соціально-психологічна служба);

- план дій з урахуванням результатів моніторингу та аналізу заяв (скарг) за їх наявності.

## 6. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Положення про запобігання та протидію дискримінації і сексуальним домаганням затверджується Вченою радою Академії.

2. Зміни до Положення про запобігання та протидію дискримінації і сексуальним домаганням вносяться відповідно до встановленого в Академії порядку (шляхом оновлення положення).

Додаток 1

**Анкета**

**Виявлення проявів дискримінації, сексуальних домагань та підтримки гендерної рівності в академії**

**Мета:** Виявити реальний стан справ щодо дискримінації, сексуальних домагань та оцінити рівень підтримки гендерної рівності серед учасників освітнього процесу (студентів/аспірантів та співпрацівників) Академії.

**Ваші** відповіді є повністю **анонімними** і будуть використані лише в узагальненому вигляді для розробки рекомендацій та заходів щодо покращення освітнього середовища.

**Цільова аудиторія:** студенти, викладачі, адміністрація та інші співпрацівники академії.

**І. Загальна інформація про респондента**

1. **Ваш статус :**
    - Здобувач вищої освіти (бакалавр)
    - Здобувач вищої освіти (магістр)
    - Аспірант/Докторант
    - Викладач/Науковий співробітник
    - Адміністрація/Співробітники
    - Інше (зазначте)
2. **Ваш факультет/структурний підрозділ:**
3. **Ваша стать:**
    - Жіноча
    - Чоловіча
    - Інша (зазначте)
4. **Ваш вік:**
    - До 18
    - 18-25

- 26-35
- 36-50
- 51 і старше

**5. Чи стикалися Ви особисто з проявами дискримінації чи упередженого ставлення в академії?**

- Так
- Ні
- Важко відповісти

**6. Якщо «Так», то за якою ознакою відбувалася дискримінація? (Можна обрати кілька варіантів)**

- Стать (ґендер)
- Вік
- Інше (зазначте)

**7. Хто був ініціатором дискримінації чи упередженого ставлення? (Можна обрати кілька варіантів)**

- Здобувач освіти
- Викладач/співпрацівник
- Представник адміністрації
- Інший співробітник академії
- Група осіб
- Інше (зазначте)

**8. Чи були Ви свідком дискримінації чи упередженого ставлення щодо інших осіб у академії?**

- Так, неодноразово
- Так, один або два рази
- Ні
- Важко відповісти

**9. Чи доводилося Вам особисто стикатися з небажаною увагою, пропозиціями чи діями сексуального характеру в академічному середовищі (сексуальними домаганнями Харасмент) ?**

- Так
- Ні
- Важко відповісти/Відмовляюся відповідати

**10. Якщо «Так», то які саме прояви мали місце? (Можна обрати кілька варіантів)**

- Небажані коментарі, жарти чи натяки сексуального характеру
- Показ небажаних матеріалів (фото, відео)
- Небажані дотики, поплескування, обійми
- Небажані листи, повідомлення, дзвінки сексуального характеру
- Пропозиції інтимного характеру в обмін на послугу/оцінку/посаду
- Спроби чи примус до статевих стосунків
- Інше (зазначте)

**11. Хто був ініціатором/кривдником? (Можна обрати кілька варіантів)**

- Інший здобувач освіти
- Викладач/співпрацівник
- Представник адміністрації
- Інший співпрацівник академії
- Не знаю/не хочу називати

**12. Чи відомо Вам про випадки сексуальних домагань щодо інших осіб у академії?**

- Так
- Ні
- Важко відповісти

**13. Наскільки, на Вашу думку, у академії забезпечена рівність можливостей для жінок та чоловіків (навчання, кар'єра, керівні посади)?**

- Повністю забезпечена
- Скоріше забезпечена
- Скоріше не забезпечена
- Не забезпечена
- Важко відповісти

**14. Чи вважаєте Ви, що в академії існують неформальні упередження чи стереотипи щодо певних гендерних груп?**

- Так
- Ні
- Важко відповісти

**15. Чи відомо Вам про наявність в академії процедури або особи/структури, до якої можна звернутися у випадку дискримінації чи сексуальних домагань?**

- Так, повністю знаю, куди звертатися
- Знаю про наявність, але не знаю деталей
- Ні, не відомо
- Важко відповісти

**16. Якщо Ви стикалися з дискримінацією/домаганнями, чи повідомляли Ви про це?**

- Так, повідомляв(ла) офіційно
- Так, повідомляв(ла) неофіційно (друзям, колегам)
- Ні, не повідомляв(ла)
- Не стикався(лася)

**17. Якщо Ви *не* повідомляли про випадок, то чому? (Можна обрати кілька варіантів)**

- Страх, негативних наслідків

- Не вірив(ла) у ефективність розгляду
- Не знав(ла), до кого звернутися
- Сором, бажання забути інцидент
- Вважав(ла) це незначним
- Інше (зазначте)

**18. Як Ви оцінюєте загальну атмосферу в академії щодо толерантності та поваги до різноманітності? (Оцініть за шкалою від 1 до 5)**

- 1 (Не толерантна, небезпечна)
- 2
- 3 (Нейтральна)
- 4
- 5 (Повністю толерантна та безпечна)

**19. Коментарі або міркування, якими Ви хотіли б поділитися:**

---