



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАКАЗ

23 09 2025

м. Київ

№ 1275

Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності у закладах вищої освіти України

Відповідно до статті 6 Закону України «Про освіту», статей 3, 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», статті 7 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 року № 1163-р, з метою формування єдиних підходів до запобігання дискримінації, сексуальним домаганням, а також забезпечення рівних прав і можливостей усіх учасників освітнього процесу

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Методичні рекомендації щодо впровадження політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності у закладах вищої освіти України (далі – Методичні рекомендації), що додаються.

2. Директорату вищої освіти та освіти дорослих (Шаров Олег) забезпечити:

1) доведення цього наказу до закладів вищої освіти для врахування під час розроблення та впровадження внутрішніх положень, процедур і заходів, спрямованих на створення безпечного інклюзивного та недискримінаційного освітнього середовища;

2) оприлюднення цього наказу на офіційному вебсайті Міністерства освіти і науки України.

3. Контроль за виконанням цього наказу покласти на заступника Міністра Трофименка Миколу.

Міністр

Оксен ЛІСОВИЙ

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Міністерства
освіти і науки України
23 09 25 № 1275

Методичні рекомендації
щодо впровадження політики протидії дискримінації, сексуальним
домаганням та підтримки рівності у закладах вищої освіти України

Вступ

Ці Методичні рекомендації обумовлені необхідністю формування єдиних підходів у закладах вищої освіти стосовно реалізації основних напрямів державної політики щодо запобігання та протидії дискримінації (ст. 7 Закону України «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»), стратегічних цілей 1 і 4 Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року і мають на меті надання закладам вищої освіти України практичної допомоги у створенні, адаптації та впровадженні внутрішніх положень, спрямованих на запобігання і протидію дискримінації, насильству, зокрема гендерно зумовленому, сексуальним домаганням, а також на забезпечення рівності прав та можливостей усіх учасників/ць освітнього процесу.

Розробка Методичних рекомендацій здійснена з метою надання керівництву, здобувач(к)ам вищої освіти, науково-педагогічним працівникам/цям, іншим працівникам/цям закладів вищої освіти практичних орієнтирів з розробки, прийняття та впровадження внутрішніх політик протидії дискримінації, сексуальним домаганням і підтримки рівності. З огляду на високий рівень сенситивності порушень, пов'язаних із сексуальними домаганнями та іншими формами дискримінації та гендерно зумовленого насильства, а також на значний ризик ретравматизації постраждалих осіб, ці Методичні рекомендації сприятимуть чутливому та ефективному реагуванню. Такий підхід забезпечить відповідність необхідним стандартам у сфері захисту прав людини, просуватиме цінності гендерної рівності та недискримінації, сприятиме побудові довіри до механізмів захисту в академічному середовищі.

Серед ключових принципів цих Методичних рекомендацій:

повага до людської гідності, приватного життя та прав кожної людини;
 нульова толерантність до будь-яких форм дискримінації та насильства,
 зокрема сексуальних домагань;
 забезпечення постраждало-орієнтованого і травма-інформованого
 підходів, недопущення ретравматизації;
 презумпція довіри до скарг постраждалих осіб;
 забезпечення конфіденційності;
 інституційна сталість;
 неупереджене, своєчасне, комплексне та ефективне реагування на
 скарги.

Суб'єктною сферою застосування цих Методичних рекомендацій є:

працівники/ці закладу вищої освіти, зокрема наукові, науково-педагогічні, педагогічні працівники/ці, керівництво, члени/чині колегіальних і дорадчих органів, адміністративний персонал, а також інші працівники/ці структурних підрозділів;

здобувачі/ки вищої освіти та інші особи, які навчаються у закладах вищої освіти, представники/ці органів студентського самоврядування, студентських ініціатив та об'єднань;

інші особи, залучені до діяльності закладу, зокрема фахівці-практики, які залучаються до освітнього процесу на освітньо-професійних програмах, працівники/ці клінічних баз закладів вищої освіти, університетських клінік та університетських лікарень, викладачі/ки-сумісники і дослідники/ці, позаштатні співробітники/ці, партнери/ки, абітурієнти/ки, консультанти/ки, підрядники/ці, волонтери/ки, члени/чині асоціацій випускників/ць, представники/ці громадського сектору, відвідувач(к)и.

Ці Методичні рекомендації можуть стосуватися усіх форм взаємодії, що здійснюються в межах освітнього, наукового, трудового, культурного, спортивного, адміністративного та інформаційного середовища закладів вищої освіти. Вони можуть поширюватися на безпосередню (очну) та дистанційну взаємодію, включно з електронними комунікаціями і публічними соціальними мережами вищеназваної суб'єктної сфери.

Застосування підходів і заходів, що передбачаються цими Методичними рекомендаціями, очікується протягом усього періоду навчання здобувачів і здобувачок вищої освіти, включно з часом перебування на канікулах, проходження виробничої або переддипломної практики, участі в програмах академічної мобільності, а також під час виконання інших видів освітньої діяльності чи обов'язків, пов'язаних з освітнім процесом.

Розділ 1. Нормативно-правова та концептуальна база

Під час розробки, прийняття та впровадження внутрішніх політик протидії дискримінації, сексуальним домаганням і підтримки рівності нормативно-правова та концептуальна база має слугувати основою для формування інституційної політики закладу вищої освіти з урахуванням конституційних засад, профільного національного законодавства, міжнародних договорів України та актуальних міжнародних підходів та стандартів, що містяться у рекомендаціях відповідних міжнародних органів і судовій практиці. Заклади вищої освіти мають адаптувати ці документи та концептуальні засади до своєї практики через відповідні освітні політики, щоб сприяти правовій обізнаності, підвищенню відповідальності та ефективному впровадженню політики рівності та недискримінації в освітньому середовищі. Закладам вищої освіти рекомендується спиратися на такі документи під час розробки і впровадження політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності:

Конституція України

Загальна декларація прав людини

Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW)

Конвенція Ради Європи про захист дітей від сексуальної експлуатації та сексуального насильства (Ланцаротська конвенція)

Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція)

Цілі сталого розвитку ООН 2030

Пекінська Декларація і Платформа дій

Кодекс законів про працю України

Кодекс України про адміністративні правопорушення

Кримінальний кодекс України

Закон України «Про освіту»

Закон України «Про вищу освіту»

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

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

Закон України «Про захист персональних даних»

Закон України «Про звернення громадян»

Розпорядження 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»

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

Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 від 28 жовтня 2020 року № 1544-р «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року, схвалений розпорядженням Кабінету Міністрів України

Наказ Міністерства соціальної політики від 07 лютого 2020 року № 86 «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів»

Постанова Кабінету Міністрів України від 04 червня 2025 року № 658 «Про затвердження Типової програми унеможливлення насильства та жорстокого поводження з дітьми»

Постанова Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2018 року № 658 «Про затвердження Порядку взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі»

Рекомендація CM/Rec(2019) 1 «Запобігання та боротьба із сексизмом», прийнята Комітетом Міністрів Ради Європи 27 березня 2019 року

Рекомендація CM/Rec(2022) 16 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо боротьби з мовою ворожнечі

Словник термінів

Рекомендуємо застосовувати термінологію у розумінні, визначеному відповідними нормативно-правовими актами України та міжнародними документами. Його доцільно використовувати як базовий довідковий матеріал при розробці внутрішніх політик, у процесі освітньої діяльності, при проведенні тренінгів, інформаційних кампаній та інших профілактичних заходів.

Рекомендуємо забезпечити ознайомлення з термінами всіх учасників/ць освітнього процесу шляхом його використання в профільних внутрішніх документах закладів вищої освіти щодо антидискримінаційних політик, методичних матеріалах та інформаційних ресурсах закладів. Застосування Словника сприятиме уніфікації та гармонізації термінології під час розгляду скарг, ведення внутрішніх розслідувань та комунікації в межах запобігання та протидії дискримінації.

Варто проводити регулярне оновлення Словника відповідно до змін у законодавстві, міжнародних стандартах і практиках. Бажано створити безпечне середовище для відкритого обговорення термінів і понять, заохочуючи

критичне мислення та залучення учасників/ць до формування культури рівності й поваги в академічному просторі.

Терміни з Кодексу України про адміністративні правопорушення

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

Терміни з Кодексу законів про працю України

Мобінг (цькування) – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників, спрямовані на приниження честі, гідності, ділової репутації працівника, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення його трудових прав та обов'язків; проявляється у психологічному та/або економічному тиску, у тому числі з використанням електронних комунікацій, що створює напружену, ворожу або образливу атмосферу, яка може призвести до недооцінки працівником своєї професійної придатності.

Терміни із Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»

Дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх 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 або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, крім випадків, коли таке обмеження 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 певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.

Терміни із Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

Дискримінація за ознакою статі – ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або 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.

Позитивні дії – спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях жінок і чоловіків щодо реалізації прав і свобод, встановлених Конституцією і законами України.

Сексуальні домагання – дії сексуального характеру (що не посягають на статеvu свободу чи статеvu недоторканість особи), виражені вербально, невербально, у тому числі з використанням електронних комунікацій, або фізично (слова, жести, рухи тіла, доторкування, поплескування або інші аналогічні дії), які ображають чи принижують гідність особи та можуть супроводжуватися створенням щодо неї залякувального, ворожого або образливого, принизливого середовища (ситуації).

Терміни з Рекомендації CM/Rec (2022) 16 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо боротьби з мовою ворожнечі

Мова ворожнечі – прояви, які підбурюють, пропагують, поширюють чи виправдовують насильство, ненависть або дискримінацію щодо особи чи групи осіб через реальні чи приписані/надумані особисті характеристики (статус) як-от: раса, колір шкіри, мова, релігія, національність, національне або етнічне походження, вік, інвалідність, стать, гендерна ідентичність і сексуальна орієнтація.

Терміни з Рекомендації CM/Rec(2019)1 «Запобігання та боротьба із сексизмом»

Сексизм – будь-які дія, жест, візуальний прояв, вимовлені або написані слова, практика або поведінка, в основі яких лежить ідея про те, що людина або група людей гірші через свою стать, та які проявляються в публічній або приватній сферах, у мережі або поза нею і скеровані на (або спричиняють): порушення власної гідності або прав людини чи групи людей; фізичну, сексуальну, психологічну або соціально-економічну шкоду або страждання особи чи групи осіб; створення загрозливого, ворожого, принизливого або образливого середовища; перешкоджання незалежності або повноцінному здійсненню прав людини з боку особи чи групи осіб; підтримку та посилення гендерних стереотипів.

Терміни з Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству (Стамбульська конвенція)

Гендерно зумовлене насильство – насильство, спрямоване проти особи через її стать, або насильство, що зачіпає непропорційно жінок (відповідно до Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству, статті 3).

Терміни з «Довідника безбар'єрності»

Безбар'єрність – принцип створення середовища, у якому кожна людина має рівний доступ до можливостей незалежно від віку, статі, стану здоров'я чи інших ознак; вона передбачає усунення фізичних, інформаційних, соціальних перешкод.

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.

Терміни зі словника Європейського інституту з гендерної рівності

Гендерно чутливе, недискримінаційне мовлення – реалізація гендерної рівності у письмовій і усній мові, котра досягається, коли жінки і чоловіки, а також особи, які не вписуються в бінарну гендерну систему, стають видимими у мові (оприявнюються) як особи рівної цінності, гідності, доброчесності та поваги; зокрема, йдеться про вживання фемінітивів – слів жіночого роду, що позначають назви професій, посади, соціальні стани, види діяльності на позначення жінок.

Загальні та контекстні терміни (рекомендовані до використання у внутрішніх документах закладів вищої освіти)

Віктимблеймінг (звинувачення постраждалих осіб) – перенесення вини за те, що трапилось, зокрема, за вчинене правопорушення, з кривдника на постраждалу особу.

Гендер – соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок/чоловіків.

Гендерно чутливий підхід – врахування специфічних соціальних, культурних, економічних, політичних та інших характеристик умов життя та потреб жінок і чоловіків.

Дискримінаційні висловлювання – вербальні або невербальні вислови, зокрема, в електронних комунікаціях, що принижують гідність особи або групи осіб за ознакою статі, раси, віку, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності чи іншими ознаками, що можуть спричинити упереджене ставлення або створити атмосферу ворожості.

Електронні комунікації – обмін інформацією (текстовими повідомленнями, фото-, відео-, аудіофайлами тощо), який здійснюється за допомогою електронних засобів зв'язку, таких як електронна пошта, месенджери, соціальні мережі, мобільні додатки, онлайн-платформи, відеозв'язок тощо, зокрема ті, що використовуються в процесі та з метою здійснення освітньо-наукової діяльності.

Заявник/ця – особа, яка подала скаргу про порушення забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Конфіденційність – нерозголошення будь-якої інформації будь-якій стороні без інформованої згоди відповідної особи; виняток щодо конфіденційності становлять нормативно встановлені вимоги обов'язкового повідомлення.

Конфлікт інтересів – ситуація, за якої особа має особисту зацікавленість у сфері своєї професійної, навчальної чи представницької діяльності, що може вплинути на її здатність діяти неупереджено, об'єктивно та у спосіб, що відповідає принципам рівності, недискримінації та поваги до прав інших осіб.

Кривдник/ця – особа, яка вчинила порушення.

Обов'язкове повідомлення – встановлена законодавством вимога інформувати уповноважені органи чи особи про ймовірні факти порушень, що становлять загрози безпеці постраждалої особи та інших осіб, які становлять виняток щодо конфіденційності (зокрема, спрямовані на захист неповнолітніх, або які містять ознаки ймовірного кримінального правопорушення публічного обвинувачення).

Особа, щодо якої подано скаргу – особа, дії чи поведінка якої стали предметом скарги.

Постраждало-орієнтований підхід – комплексний підхід, що передбачає визнання, повагу та захист прав і гідності осіб, які зазнали будь-яких форм дискримінації, сексуальних домагань, інших порушень, що не відповідають Положенню, шляхом створення чутливих, безпечних, недискримінаційних процедур реагування, забезпечення підтримки та запобігання повторній віктимізації і травматизації з урахуванням потреб та вразливостей постраждалих осіб і розумінні гендерної зумовленості насильства.

Постраждала особа – особа, яка зазнала дискримінації, сексуальних домагань, чи (та) інших порушень.

Ретравматизація (повторна травматизація) – процес повторного переживання травматичного досвіду або подібного емоційного стресу, що ускладнює відновлення.

Рівність – принцип, що гарантує рівні права, можливості і ставлення до всіх осіб незалежно від їхніх ознак.

Свідок – особа, якій відомо або може бути відомо про вчинення сексуального домагання чи (та) дискримінації щодо іншої особи (осіб), або яка була очевидцем/ицею ситуації.

Травма-інформований підхід – комплексний підхід, що передбачає розуміння та визнання того, як травма може впливати на поведінку, емоційний стан, навчання та соціальні взаємодії особи, і ґрунтується на принципах поваги до людської гідності постраждалих, створення безпечного середовища, а також недопущення повторної травматизації під час надання допомоги, комунікації чи прийняття рішень.

Розділ 2. Засади реалізації

Реалізація політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності у закладах вищої освіти є невід'ємною складовою сучасної демократичної освітньої системи. Така політика спрямована на створення безпечного, інклюзивного безбар'єрного середовища, де кожен/кожна учасник/учасниця освітнього процесу може вільно реалізовувати свої права та потенціал незалежно від статі, раси, етнічного походження, мови, віку, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, інвалідності, релігійних

переконань чи інших захищених ознак. Забезпечення принципів рівності, недискримінації та поваги до людської гідності сприяє підвищенню якості освіти, академічної доброчесності та соціальної згуртованості в університетському середовищі. У цьому розділі викладено методичні рекомендації щодо основних засад реалізації закладами вищої освіти відповідної політики, які охоплюють формування недискримінаційного, толерантного освітнього простору, гарантії правового та інституційного захисту, а також визначення зобов'язань усіх учасників/ць освітнього процесу. Реалізація цих засад має носити системний і міждисциплінарний характер, формуючи відповідні стандарти академічної спільноти.

1. Формування недискримінаційного, толерантного середовища

Зкладам вищої освіти рекомендується сприяти створенню середовища, в якому:

повага до людської гідності є невід'ємною частиною відносин, співпраці з партнерами/ками, підрядниками/цями та іншими уповноваженими суб'єкт(к)ами;

всі учасники і учасниці освітнього процесу розуміють цінності недискримінації та рівності, а також повинні дотримуватись їх у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та матеріалах, зокрема, керуючись засадами гендерно чутливого, недискримінаційного мовлення;

присутня нульова толерантність до проявів дискримінації, сексуальних домагань чи гендерно зумовленому насильству;

кожна особа має рівний доступ до можливостей розвитку та реалізації власного потенціалу.

2. Гарантії правового та інституційного захисту

У закладі вищої освіти рекомендується гарантувати:

забезпечення правових взаємовідносин та гідне ставлення до всіх учасників/ць освітнього процесу;

сприяння обізнаності всіх учасників/ць освітнього процесу щодо стереотипів та упереджень, які лежать в основі нерівності, дискримінації та сексуальних домагань шляхом освіти та просвіти;

доступність необхідної інформації та ресурсів з отримання допомоги, публікації на офіційному веб-сайті закладу вищої освіти, візуальні

матеріали, посібники та інформаційні кампанії. Інформація має бути представлена у доступних форматах, що відповідають принципам безбар'єрності;

прозорі процедури захисту від дискримінації та сексуальних домагань з дотриманням справедливості та гендерно чутливого підходу;

дотримання конфіденційності та об'єктивності, незаангажованості та справедливості процесу розгляду скарг;

унеможливлення будь-яких негативних наслідків для заявників/ць, постраждалих осіб, свідків (зокрема, створення ворожої атмосфери та цькування (мобінгу, булінгу), звільнення працівників/ць з роботи, перешкоджання у складанні іспитів чи інших контрольних заходів здобувачем/кою вищої освіти, переслідування, помста, залякування з боку особи, щодо якої подано скаргу тощо);

запровадження у разі необхідності позитивних дій як засобів досягнення цілей цих Методичних рекомендацій.

3. Рекомендації для учасників/ць освітнього процесу

Учасникам/цям освітнього процесу рекомендовано:

поважати гідність інших осіб, дотримуватись поваги до приватного життя та дотримуватись засад конфіденційності;

бути обізнаними зі змістом цих Методичних рекомендацій та дотримуватися їх положень у своїй діяльності;

утримуватись від поведінки, яка може бути сприйнята як дискримінація та (або) сексуальне домагання, насильство, у тому числі гендерно зумовлене;

за можливості повідомляти про випадки дискримінаційної поведінки, насильства, зокрема гендерно зумовленого, та сексуальних домагань, свідками яких вони стали, а також, коли це можливо, протидіяти цьому;

у разі призначення на керівні, викладацькі посади, участі в студентському самоврядуванні бути прикладом дотримання етичних та правових норм та стандартів поведінки;

проактивно підтримувати заходи з просування рівності та недискримінації, протидії сексуальним домаганням.

Розділ 3. Організація внутрішніх процедур

Ефективне впровадження політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності у закладі вищої освіти потребує чітко визначених внутрішніх процедур, що забезпечують належне реагування на можливі порушення та створюють умови для запобігання таким випадкам. Організація внутрішніх процедур має бути спрямована на забезпечення прозорості, доступності та неупередженості процесів розгляду звернень, надання допомоги постраждалим, а також притягнення до відповідальності осіб, що вчинили порушення. Наявність чітких механізмів внутрішнього регулювання сприяє формуванню довіри до інституції та активному залученню спільноти до формування та дотримання стандартів недискримінаційної поведінки.

У зв'язку з цим доцільно, щоб у кожному закладі вищої освіти було розроблено внутрішнє положення або політику з питань протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності, яке має містити:

порядок подання скарг (у тому числі в режимі онлайн);

захист конфіденційності;

порядок створення і функціонування незалежних комісій з розгляду скарг;

гарантії для постраждалих (унеможливлення настання негативних наслідків, зокрема переслідування чи покарання за подану скаргу);

чіткі строки розгляду скарг;

алгоритм взаємодії з правоохоронними органами, судами, профільними громадськими організаціями в сфері забезпечення гендерної рівності, недискримінації та протидії гендерно зумовленому насильству.

Розділ 4. Можливі неприйнятні форми поведінки

Задля створення безпечного, недискримінаційного, інклюзивного середовища закладам вищої освіти рекомендується забезпечувати особливу увагу запобіганню і реагуванню на неприпустимі форми поведінки. Важливо розуміти, що неприйнятна поведінка може проявлятися у різних формах – як у відкритій, так і в завуальованій. Вона може відбуватися як у фізичному, так і в онлайн-середовищі, охоплюючи вербальні та невербальні діяння, що можуть впливати на гідність, фізичний, психологічний стан і рівність можливостей усіх учасників/ць освітнього процесу. Наслідки таких дій у будь-якому випадку є шкідливими для особи та/або колективу. Визначення та ідентифікація неприйнятної поведінки є першим кроком до її попередження та подолання.

Розуміння того, які саме дії чи висловлювання є недопустимими, дозволяє своєчасно реагувати та будувати культуру поваги, рівності та взаємної підтримки в академічному середовищі.

У зв'язку з цим в цих Методичних рекомендаціях подано орієнтовний перелік прикладів такої поведінки, яка може розглядатися як прояви дискримінації та сексуальних домагань, а також іншої поведінки, що суперечить принципам і цінностям, визначеним як ключові в цих Методичних рекомендаціях.

Фізичні та вербальні домагання:

небажана фізична увага або контакт, включаючи нав'язливе вторгнення в особистий простір або непрошене фізичне втручання;

пропозиції інтимного характеру або небажані висловлювання, коментарі та натяки сексуального характеру;

демонстрація порнографічних або сексуально відвертих зображень.

Дискримінаційні висловлювання та ставлення:

принизливі коментарі або ставлення до особи через її стать, сексуальну орієнтацію, гендерну ідентичність, расу, національність, релігію, вік, інвалідність, зовнішній вигляд, політичні погляди, соціальне походження, матеріальне становище, місце проживання або інші ознаки.

Використання мови ворожнечі:

публічна комунікація неспроможності жінок або чоловіків до певних сфер діяльності через стереотипні уявлення.

Дискримінація в освітньому та професійному процесі:

упереджене ставлення до учасників освітнього процесу на підставі їхньої статі та/або інших захищених ознак;

розподіл завдань або ролей у груповій роботі за стереотипними уявленнями про жінок та чоловіків;

нехтування та зневага до пропозицій і думок, висловлених жінками, через переконання, що вони не можуть бути експертками у відповідній темі (утиск);

ігнорування кар'єрного просування жінок у порівнянні з чоловіками;

відмова у прийнятті на роботу жінок через потенційну потребу у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, відмова їм у такій відпустці,

відмова чоловікам і жінкам у відпустці по догляду за дітьми або в прийнятті їх на роботу через потенційну потребу в такій відпустці.

Не потрібно вважати порушеннями усні або письмові висловлювання, мовні формулювання, а також візуальні матеріали (презентації, слайди, інфографіки, відео, зображення, приклади текстів із публічного простору, рекламні матеріали тощо), які містять приклади дискримінаційних, зневажливих чи принизливих формулювань, якщо вони використовуються виключно з навчальною, аналітичною або дослідницькою метою, зокрема, для ілюстрації неприйнятної поведінки, демонстрації її шкідливості і розвитку критичного мислення.

Розділ 5. Рекомендована організаційна структура та порядок реагування

Одним із ключових елементів системи протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності є створення інституційного механізму реагування на скарги та профілактики дискримінаційних проявів. У закладах вищої освіти рекомендується створити спеціальний дорадчий орган – Комісію з розгляду скарг щодо дискримінації, сексуальних домагань та підтримки рівності (далі – Комісія). Подібний орган дозволяє своєчасно, неупереджено та конфіденційно розглядати скарги, пов'язані з дискримінацією, сексуальними домаганнями та іншими профільними порушеннями. Він забезпечує структуроване чутливе реагування відповідно до принципів рівності, людської гідності та справедливості, а також сприяє формуванню недискримінаційної культури.

У цьому розділі подано рекомендації щодо організаційного оформлення роботи Комісії, її складу, функцій, а також процедур, пов'язаних з уникненням конфлікту інтересів.

1. Робота Комісії:

члени/чині Комісії проходять спеціальне періодичне навчання чи підвищення кваліфікації з питань протидії насильству, зокрема гендерно зумовленому, сексуальним домаганням і дискримінації та забезпечення рівності і безпечного недискримінаційного освітнього середовища;

працівники/ці закладу вищої освіти проходять періодичне навчання чи підвищення кваліфікації з питань протидії насильству, зокрема гендерно зумовленому, сексуальним домаганням та дискримінації в освітньому процесі;

посадові особи закладу вищої освіти в межах своєї компетенції здійснюють оцінку гендерного впливу на рівність при ухваленні

положень, рішень і процедур, тобто визначають прямий або опосередкований вплив (позитивний, негативний або нейтральний), а також короткострокові і довгострокові наслідки таких положень, рішень і процедур закладу вищої освіти на становище жінок і чоловіків, дівчат і хлопців з метою своєчасного виявлення та усунення диспропорцій і запобігання та протидії гендерній нерівності;

посадові особи закладу вищої освіти в межах своєї компетенції підтримують та заохочують заходи з імплементації цих Методичних рекомендацій та усувають бар'єри у їх реалізації, зокрема: недостатню поінформованість співробітників/працівників/ць, культуру замовчування або толерування порушень, відсутність ефективних процедур реагування, конфлікт інтересів при розгляді скарг, наявність стереотипів та упереджень у колективі, нестачу навчання та розвитку відповідних компетенцій, страх перед репресіями або стигматизацією, обмеженість ресурсів або не визначення відповідальних осіб тощо.

керівники/ці структурних підрозділів, декан(к)и факультетів, директор(к)и навчально-наукових інститутів та куратори академічних груп зобов'язані своєчасно реагувати на порушення забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та вживати необхідних заходів для запобігання їх протидії та повторення в майбутньому. У разі неможливості самостійного врегулювання, вони повинні негайно передати питання вищим посадовим особам або відповідним підрозділам закладу вищої освіти.

Рекомендується, щоб заклади вищої освіти мали можливість враховувати активну участь працівників/ць та здобувачів/ок освіти в роботі відповідної Комісії під час формування індивідуального (робочого) навантаження працівників/ць, визначення критеріїв оцінювання в межах внутрішньої системи забезпечення якості освіти, а також при розрахунку рейтингу здобувачів/ок освіти, зокрема для призначення академічної стипендії.

2. Функції Комісії

З метою ефективної реалізації політики протидії дискримінації та забезпечення рівності, закладам вищої освіти рекомендується наділити Комісію такими функціями:

поширювати інформацію про розроблену на основі цих Методичних рекомендацій внутрішнє положення (політику) з питань протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності;

проводити навчання учасників і учасниць освітнього процесу щодо попередження дискримінації, насильства, зокрема гендерно зумовленого, сексуальних домагань і забезпечення рівності;

надавати інформаційну та консультативну підтримку учасникам і учасницям освітнього процесу щодо попередження дискримінації, насильства, зокрема гендерно зумовленого, сексуальних домагань;

приймати та затверджувати попередньо створений план заходів на рік, спрямованих на інформування щодо протидії дискримінації, насильства, зокрема гендерно зумовленого, та здійснювати контроль за виконанням;

приймати та розглядати скарги про факти дискримінації, насильства, зокрема гендерно зумовленого, сексуальних домагань;

проводити опитування в межах закладу вищої освіти щодо стану дотримання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ефективності механізмів захисту від порушень тощо;

запитувати інформацію у керівників/ць факультетів, інших структурних підрозділів та осіб, уповноважених здійснювати освітньо-просвітницькі заходи, про стан виконання запланованих заходів, виявлені перешкоди та пропозиції для покращення роботи.

3. Склад Комісії

Заклади вищої освіти можуть орієнтуватися на такий рекомендований склад Комісій та строк дії їх повноважень, запропонований у межах цих Методичних рекомендацій:

Комісія обирається терміном на 3 роки з можливістю оновлення складу.

До складу Комісії обов'язково входять особи з числа:

органів студентського самоврядування;

науково-педагогічних та наукових працівників/ць закладу вищої освіти, з яких принаймні один/одна є представником/цею первинної профспілкової організації працівників закладу вищої освіти (за наявності);

інших працівників/ць, з яких принаймні один є представником первинної профспілкової організації працівників закладу вищої освіти (за наявності);

представників/ць закладу вищої освіти, які відповідальні за протидію дискримінації, насильству, зокрема гендерно зумовленому, та сексуальним домаганням, а також підтримку рівності, або які є гендерними експерт(к)ами чи займаються дослідженнями у цій сфері (за наявності);

представників/ць закладу вищої освіти, відповідальних за роботу із здобувачами вищої освіти;

представників/ць від адміністрації закладу вищої освіти;

делегатів/ок від студентського самоврядування закладу вищої освіти (наприклад, керівник/ця відділу у справах студентства, уповноважений/а з прав студентів/ок тощо);

представників/ць профспілкових організацій (за наявності).

представників/ць юридичної служби;

психологів/инь.

Склад Комісії повинен бути гендерно збалансованим. Усі члени/кині Комісії володіють рівним правом голосу.

Кількість членів/кинь Комісії не є обмеженою, але при цьому Комісія повинна зберігати баланс між представництвом здобувачів вищої освіти та викладацького складу, адміністрації закладу вищої освіти.

Комісія вважається правомочною для проведення засідань та прийняття рішень, якщо присутніми на відповідному засіданні є $\frac{2}{3}$ її складу.

До складу Комісії можуть входити зовнішні незалежні фахівці та фахівчині, представники/ці державного та громадського сектору, що працюють у сфері гендерної рівності та протидії дискримінації, насильству, зокрема гендерно зумовленому, сексуальним домаганням, освітній омбудсмен за згодою у разі отримання звернення. Такі зовнішні незалежні фахівці/чині можуть входити до складу Комісії як на постійній основі, так і залучатися за потреби за ініціативи та рішення Комісії.

Серед представників/ць Комісії члени/кині Комісії обирають Голову Комісії, Заступника(цю) Голови Комісії, Секретаря Комісії. Голова Комісії представляє Комісію у взаємодії з іншими органами закладу вищої освіти, підписує прийняті Комісією документи та є контактною особою Комісії. Голос Голови Комісії є вирішальним у випадку досягнення однакової кількості голосів за і проти.

Комісія проводить свою роботу у форматі засідань (у очному та/або дистанційному форматі). Кожне засідання Комісії оформляється Протоколом, що підписується Головою і секретарем/кою Комісії. Секретар/ка Комісії призначається на її першому засіданні з числа членів/кинь Комісії простою більшістю голосів. Секретар/ка відповідає за ведення протоколів засідань та облік документації Комісії.

Для розгляду конкретної скарги Голова Комісії визначає доповідача/ку з розгляду скарги. Доповідач/ка під час засідання Комісії представляє результати попередньої перевірки та проєкт рішення, відповідає на запитання інших членів Комісії.

4. Конфлікт інтересів

З метою підтримання довіри та доброчесності в освітньому середовищі, у цих Методичних рекомендаціях окреслено можливі дії для запобігання конфлікту інтересів.

Якщо у будь-якого члена/кині Комісії виникає конфлікт інтересів щодо поданої скарги, такий член/киня рішенням Комісії відстороняється від її розгляду.

Якщо таке відсторонення впливає на правомочність Комісії, тоді Комісія може обрати тимчасового члена/киню з числа тих осіб, кого представлял/ла відсторонений/а член/киня Комісії.

Якщо у керівника/ці закладу вищої освіти чи іншої особи, уповноваженої на прийняття рішення за результатами розгляду скарги, виникає конфлікт інтересів, в тому числі якщо подана скарга стосується цієї особи, така особа відсторонюється від прийняття рішення згідно з передбаченою законодавством України та внутрішніми документами закладу вищої освіти процедурою, і рішення за результатами розгляду скарги ухвалюється заступником/цею керівника/ці закладу вищої освіти чи іншою уповноваженою на ухвалення такого рішення особою.

Розділ 6. Механізми реагування та підтримка постраждалих

Ефективне реагування на випадки дискримінації, сексуальних домагань, інших форм гендерно зумовленого насильства потребує не лише чітких процедур, а й чутливого підходу до всіх учасників/ць процесу. Особливе значення має забезпечення підтримки постраждалих осіб, які можуть переживати психологічний стрес, страх перед можливими наслідками або недовіру до системи. Тому важливо створити такі механізми, які гарантують

безпеку, конфіденційність і повагу до гідності кожної особи, що звертається за допомогою. Цей розділ містить рекомендації для закладів вищої освіти щодо порядку подання скарг, а також роз'яснює права заявників/ць і права осіб, щодо яких подано скаргу. Метою є створення прозорої, чутливої та справедливої процедури, яка захищає права всіх сторін і сприяє формуванню довіри до інституційних механізмів реагування.

1. Порядок подання скарги

Якщо особа вважає, що постраждала або стала свідком дискримінації, насильства, зокрема гендерно зумовленого, сексуального домагання чи іншої поведінки, що є порушенням забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, вона має право звернутися до Комісії.

До Комісії можна звернутися шляхом подання скарги у письмовому або в електронному вигляді на електронну пошту Комісії, або через спеціально створені канали, наприклад такі як «Скринька Довіри» чи «електронна скринька довіри».

Скарга повинна містити:

- власне прізвище та ім'я заявника/ці;
- дату та час складання скарги;
- виклад обставин ситуації, що містить в собі порушення;
- інформацію про особу, щодо якої подається скарга;
- матеріали, які підтверджують ймовірне порушення (якщо такі наявні);
- інформацію про свідків (якщо такі наявні).

Письмова скарга повинна бути підписана заявником/цею.

Скарги до Комісії подаються не анонімно, проте Комісія має гарантувати додержання конфіденційності та врахування інтересів заявника/ці, постраждалої особи під час розгляду скарги.

У випадку подання анонімної скарги Комісія не розпочинає процедуру розгляду, проте вносить відомості про отримання скарги у відповідний журнал обліку звернень і може враховувати відповідні відомості при формуванні планів профілактичної роботи із залученням відповідних осіб та/чи органів університету, яких стосується така скарга.

Особа може звернутися до члена/кині Комісії, щоб проконсультуватися щодо подання скарги, або ж отримати допомогу в поданні скарги.

Подання скарги не обмежується строком давності.

Предметом звернення до Комісії можуть бути також матеріали, що використовуються в межах освітнього процесу та ймовірно містять дискримінаційні елементи. Скарга до Комісії може бути підставою для вирішення питання про їх подальше використання, адаптацію та/або редагування відповідно до ключових принципів та цінностей, передбачених цими Методичними рекомендаціями.

2. Права заявника/ці

Заявник/ця має наступні права під час процедури розгляду скарги:

- подати скаргу про вчинення дискримінації, у тому числі за ознакою статі/гендеру, сексуального домагання, іншої поведінки, що суперечить забезпеченню рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в зручний спосіб;
- подати будь-які доступні матеріали, які підтверджують ймовірне порушення;
- залучати свідків, що можуть підтвердити вчинення порушення;
- отримати роз'яснення від Комісії щодо процедури розгляду скарги та наслідки прийняття Комісією відповідних рішень;
- брати участь у засіданнях Комісії очно чи дистанційно (дистанційна участь дозволяє уникнути небажаних контактів із кривдником чи повторної травматизації), якщо є потреба у з'ясуванні додаткової інформації про скаргу або в інших процесах, що передбачають розгляд скарги, з обов'язковим дотриманням конфіденційності процедури;
- дотримання конфіденційності щодо відповідної інформації, перебігу всього процесу розгляду справи, а також після нього;
- отримувати відомості про те, на якому етапі перебуває розгляд скарги;
- надавати додаткову інформацію на запит Комісії у процесі розгляду скарги;
- обирати процедуру вирішення порушення (форму реагування на скаргу).

3. Права особи, щодо якої подано скаргу

Особа, щодо якої подали скаргу, має наступні права:

- подавати свої пояснення щодо ситуації, яка описана у скарзі, без розголошення відомостей стосовно заявника/ці;
- подати будь-які доступні матеріали, які стосуються ймовірного порушення, разом із поясненнями, що спростовують вчинення порушення;
- залучати свідків, що можуть спростувати вчинення порушення;

отримати роз'яснення від Комісії щодо процедури розгляду скарги та наслідки прийняття Комісією відповідних рішень;

брати участь у засіданнях Комісії, якщо є потреба у з'ясуванні додаткової інформації про скаргу, або в інших процесах, що передбачають розгляд скарги, знати про те, на якому етапі перебуває розгляд скарги;

У разі незгоди з рішенням Комісії заявник/ця та/або особа, щодо якої подано скаргу, може подати спростування керівнику закладу вищої освіти протягом 10 днів з моменту його прийняття. Подання скарги до Комісії, винесене рішення Комісії чи наказ керівника закладу вищої освіти щодо порушення забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків не позбавляє заявника/цю, особи, щодо якої подано скаргу, права на звернення до інших уповноважених органів щодо захисту його/її прав.

У випадку надходження скарги щодо матеріалів, що використовуються в межах освітнього процесу, які заявник/ця вважають ймовірним порушенням забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків і які не стосуються оскарження поведінки іншої особи, Комісія розглядає таку скаргу з урахуванням обсягу прав заявника/ці, зазначених вище.

Розділ 7. Розгляд скарг

У закладі вищої освіти, що дотримується принципів рівності, недискримінації та поваги до гідності кожної людини, реагування на скарги щодо порушень – це не лише інституційна процедура, а важливий елемент етичної відповідальності та забезпечення справедливості. Саме через наявність ефективної системи розгляду скарг заклад вищої освіти демонструє готовність не ігнорувати, а системно протидіяти проявам дискримінації, сексуальних домагань чи інших форм порушення прав людини в освітньому середовищі. Водночас, важливою є не лише швидкість та формальна коректність реагування, а й дотримання чутливого, підтримувального підходу, особливо у випадках, що можуть мати травматичні наслідки для постраждалих.

Цей розділ методичних рекомендацій спрямований на окреслення практичного алгоритму дій у разі надходження скарг, включно з визначенням принципів, які мають лежати в основі кожного етапу – конфіденційність, недопущення ретравматизації, обізнаність усіх сторін щодо своїх прав тощо. Окремі підрозділи містять рекомендації щодо розподілу обов'язків між учасниками/цями процесу, порядку реєстрації звернень, дотримання строків розгляду, можливих форм реагування на скарги, ухвалення рішень та інформування учасників/ць процедур. Також розглянуто специфіку роботи з неповнолітніми, яка вимагає додаткових гарантій безпеки та залучення фахових

структур. Додатково описано механізми підтримки постраждалих, а також маршрути перенаправлення скарг до зовнішніх органів або спеціалізованих служб, якщо ситуація того потребує. Такий комплексний і міждисциплінарний підхід забезпечує не лише реагування на окремі випадки, але й формує культуру запобігання порушенням у майбутньому.

1. Загальні принципи та обов'язки учасників процесу

Заявник/ця та особа, щодо якої подано скаргу, інші учасники/ці процесу розгляду скарги під час процесу розгляду скарги та прийняття рішення мають неухильно дотримуватись норм законодавства України, не перешкоджати роботі Комісії та надавати лише правдиві матеріали, які підтверджують чи спростовують ймовірне порушення, й свідчення, дотримуватися конфіденційності процедури.

Члени/чині Комісії, інші учасники/ці процесу розгляду скарги при отриманні скарги мають дотримуватися презумпції довіри до скарги, бути неупередженими та об'єктивними, не вдаватися до поведінки та використання фраз, що можуть містити віктимблеймінг або призвести до повторної травматизації постраждалої особи.

Процедура проведення засідання Комісії, включаючи визначення головуючого, кворуму та порядок участі інших осіб, має бути деталізована у внутрішніх документах закладу вищої освіти.

Кожна скарга, яку отримує Комісія, має бути зареєстрована у журналі та зберігається у належному місці, як і всі інші документи, матеріали, що стосуються скарги.

2. Порядок реєстрації та терміни розгляду

Реєстрація та зберігання інформації щодо скарги відбувається з дотриманням конфіденційності. Доступ до цієї інформації мають лише члени/чині Комісії.

Якщо члени/чині Комісії чи будь-яка інша особа, що має доступ до інформації про скаргу, порушить її конфіденційність, така особа має бути негайно відсторонена від процесу розгляду цієї скарги, а її участь у Комісії чи в розгляді інших скарг має бути переглянута.

Комісія протягом 10 робочих днів після отримання скарги починає процес її розгляду.

Комісія розглядає скаргу, перевіряє її зміст, вчиняє інші дії для виявлення, чи мало місце порушення, та приймає рішення протягом 30 днів з початку розгляду скарги.

Якщо в місячний термін вирішити порушені у скарзі питання неможливо, і є обґрунтована необхідність продовжити термін розгляду скарги, Комісія встановлює необхідний термін для її розгляду, про що повідомляється особі, яка подала скаргу. При цьому загальний термін розгляду скарги не може перевищувати 45 днів. Під обґрунтованою необхідністю мається на увазі, зокрема, необхідність з'ясувати додаткові обставини, що неможливо було зробити в передбачений раніше термін, або наявність непередбачуваних обставин, що впливають на можливість розглянути скаргу у визначений термін.

3. Форми реагування на скарги

Залежно від обставин справи та волевиявлення заявника/ці, реагування закладу вищої освіти на скарги стосовно іншої особи/осіб щодо дискримінації, насильства, зокрема гендерно зумовленого, сексуальних домагань чи інших порушень, може здійснюватися шляхом:

адаптивного реагування, що передбачає внутрішнє вивчення і врегулювання ситуації за спрощеною процедурою, із фокусом на безпеку, підтримку та зміну умов для постраждалої особи;

внутрішнього розслідування, що є формалізованою перевіркою фактів з метою ухвалення рішень щодо відповідальності, у тому числі дисциплінарної, та/або інформування компетентних уповноважених органів.

Обидві форми мають ґрунтуватися на принципах травма-інформованого та постраждало-орієнтованого підходів, з дотриманням конфіденційності та прав постраждалої особи та інших учасників відповідних процедур.

Якщо заявник/ця обирає інституційну процедуру адаптивного реагування, Комісія фіксує це рішення заявника/ці, проводить засідання, на якому заявник/ця та особа, щодо якої подано скаргу, є присутніми, і фіксує результати такого засідання у протоколі.

4. Прийняття рішень та інформування

За результатами цієї процедури:

особа, щодо якої подано скаргу, може вибачитися за вчинене;

Комісія може направити особу, щодо якої подано скаргу, на проходження відповідного навчання для унеможливлення виникнення таких ситуацій в майбутньому.

Якщо заявник/ця та особа, щодо якої подано скаргу, не досягають описаних вище результатів, Комісія фіксує це в протоколі і має розпочати процедуру внутрішнього розслідування.

Внутрішнє розслідування має проводитись згідно з нормами трудового законодавства України, а також інших нормативно-правових актів, в тому числі внутрішніх актів закладу вищої освіти, що регулюють це питання.

Під час внутрішнього розслідування Комісія:

- отримує та розглядає матеріали, які підтверджують ймовірне порушення від заявника/ці та особи, щодо якої подано скаргу;

- заслуховує пояснення від заявника/ці та особи, щодо якої подана скарга;

- заслуховує свідчення свідків описаної в скарзі ситуації;

- за потреби залучає фахівців/чинь з права, соціальних працівників/ць, гендерних експертів/ок для досягнення цілей внутрішнього розслідування;

- ухвалює рішення про виявлення або відсутність порушення та рекомендовані заходи дисциплінарного характеру;

- за необхідності, у випадку ймовірного адміністративного чи кримінального правопорушення, інформує про необхідність керівника/цю закладу вищої освіти чи уповноваженій особі повідомити правоохоронні органи з обов'язковим попереднім інформуванням заявника/ці, постраждалої особи про таку необхідність;

- може звернутися з рекомендацією відсторонити особу, щодо якої подано скаргу, від виконання обов'язків на посаді або навчання на період внутрішнього розслідування, щоб забезпечити досягнення справедливого рішення, або в інший спосіб обмежити контакти між заявником/цею, постраждалою особою та особою, щодо якої подано скаргу.

За результатами проведення внутрішнього розслідування, якщо виявлено порушення, Комісія:

- фіксує прийняте рішення у протоколі;

- з урахуванням інтересів заявника/ці, постраждалої особи рекомендує керівнику/ці закладу вищої освіти застосування відповідного

дисциплінарного стягнення, пропорційного вчиненому правопорушенню;

проводить роз'яснювальну роботу з особою, щодо якої подана скарга, для уникнення таких ситуацій в майбутньому;

рекомендує направити особу, щодо якої подана скарга, на підвищення кваліфікації чи проходження відповідного навчання для уникнення таких ситуацій в майбутньому.

Якщо Комісія не виявила порушення, таке рішення фіксується у протоколі внутрішнього розслідування та реєструється згідно процедур і доводиться до відома учасників/ць процесу.

Якщо заявник/ця на будь-якому етапі розгляду скарги бажає її відкликати, Комісія має зафіксувати таке бажання заявника/ці та з'ясувати причини такого рішення, повідомити заявника/цю про наслідки прийнятого рішення.

У випадку розгляду скарги щодо матеріалів, що використовуються в межах освітнього процесу, які заявник/ця вважають ймовірним порушенням і які не стосуються оскарження поведінки іншої особи, Комісія:

отримує та досліджує матеріали щодо ймовірного порушення від заявника/ці;

у разі потреби залучає профільних фахівців/чинь для з'ясування наявності або відсутності порушення;

ухвалює рішення про виявлення або відсутність порушення;

у випадку виявлення порушення рекомендує керівнику/ці закладу вищої освіти вирішити питання щодо обмеження їх подальшого використання, адаптації та/або реагування.

5. Особливості розгляду скарг щодо ймовірних порушень, вчинених відносно неповнолітніх осіб

У випадку, якщо заявник/ця чи особа, щодо якої подано скаргу, є неповнолітньою, у процедурах розгляду скарги та її вирішення від їхнього імені беруть участь законні представники/ці.

У разі, якщо у скарзі йдеться про можливі випадки насильства або жорстокого поводження з неповнолітньою особою, Комісія невідкладно передає таку скаргу керівнику/ці закладу вищої освіти.

Керівник/ця закладу вищої освіти, розглянувши скарги про випадки насильства або жорстокого поводження з неповнолітньою особою, протягом

однієї доби з моменту надходження такої скарги та у разі виявлення ознак насильства або жорстокого поводження, невідкладно повідомляє про це батьків, інших законних представників неповнолітньої особи, а також письмово повідомляє уповноважений підрозділ органу Національної поліції України та службу у справах дітей.

У разі, якщо у скарзі йдеться про інші види насильства, зокрема гендерно зумовленого, Комісія, з урахуванням найкращих інтересів дитини, невідкладно інформує керівника/цю закладу вищої освіти, який/яка, в свою чергу, інформує її законних представників/ць про надходження скарги, початок відповідних процедур та їхні права та обов'язки.

6. Інші форми підтримки та перенаправлення скарг

Комісія може рекомендувати звернутися до установ, підприємств, організацій, що надають медичну, психологічну, юридичну чи іншу допомогу, якщо в особи, яка звернулась із скаргою, є потреба в такій допомозі.

Комісії рекомендовано мати актуальну базу контактів суб'єктів, що можуть надавати відповідну допомогу.

За потреби заявника/ці чи особи, щодо якої подано скаргу, Комісія може залучати до процесу психологічну службу закладу вищої освіти.

Якщо постраждала особа не бажає подавати скаргу відповідно до описаних процедур, але потребує медичної, психологічної, юридичної чи іншої допомоги, член/киня Комісії зобов'язані направити постраждалу особу до відповідного суб'єкта надання допомоги.

Якщо особа звернулась із скаргою на порушення, яке не стосується сфери застосування відповідних внутрішніх положень (політик) закладів вищої освіти, розроблених згідно цих Методичних рекомендацій, Комісія має направити до уповноваженої особи/органу, які здійснюють розгляд скарг про такі порушення.

Розділ 8. Стратегічні результати

Впровадження положень цих Методичних рекомендацій може сприяти досягненню комплексних змін у сфері забезпечення рівності, протидії дискримінації та побудови культури нульової толерантності до насильства. У довгостроковій перспективі реалізація рекомендованих підходів дозволить зміцнити інституційну спроможність закладів вищої освіти у сфері захисту прав учасників/ць освітнього процесу. Цей розділ окреслює стратегічні результати, на досягнення яких орієнтовані рекомендаційні заходи, зокрема – підвищення

рівня довіри, запобігання порушенням та покращення якості освітнього середовища. Методичні рекомендації прагнуть не лише надати необхідну підтримку в регламентації окремих дій, але й сприяти довгостроковим інституційним змінам, які забезпечать стає функціонування системи запобігання дискримінації та підтримки постраждалих. Очікувані результати впровадження запропонованих підходів охоплюють як покращення внутрішніх процедур, так і формування ціннісних орієнтирів у взаємодії всіх учасників освітнього процесу.

Стратегічний результат 1: у закладах вищої освіти України запроваджені положення (політики) з протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності

Наявність чітко визначених і закріплених внутрішніх положень (політик), спрямованих на забезпечення рівності та безпеки всіх учасників/ць академічної спільноти, сприятиме формуванню середовища, де кожна людина відчуває повагу до цінностей людської гідності, рівності та недискримінації.

Стратегічний результат 2: у закладах вищої освіти України сформоване інклюзивне освітнє середовище з нульовою толерантністю до дискримінації, гендерно зумовленого насильства, в тому числі сексуальних домагань

Системна діяльність в напрямку створення інклюзивного освітнього середовища з нульовою толерантністю до дискримінації, гендерно зумовленого насильства, в тому числі сексуальних домагань, сприятиме повазі до людської гідності, прав та приватного життя кожної людини, забезпечує безпеку й підтримку, застосування постраждало-орієнтованого і травма-інформованого підходів, що унеможливають ретравматизацію постраждалих осіб.

Стратегічний результат 3: учасники/ці освітнього процесу закладів вищої освіти України підвищили свою обізнаність щодо протидії дискримінації, гендерно зумовленому насильству, в тому числі сексуальним домаганням, та підтримки рівності

Обізнаність є запорукою того, що принципи рівності, поваги до людської гідності та нульової терпимості до будь-яких форм дискримінації чи сексуальних домагань не залишатимуться лише на рівні ухвалених політик, а стануть реальною практикою на рівні щоденної взаємодії в освітньому просторі. Учасники/ці освітнього процесу, усвідомлюючи значущість підтримки рівності, формуватимуть середовище, де кожна людина може реалізувати свій потенціал без страху дискримінації чи утисків.

Стратегічний результат 4: у закладах вищої освіти ефективно та стало функціонують механізми реагування на випадки вчинення дискримінації та/або сексуальних домагань

Дієві механізми реагування є ключовою умовою створення безпечного та справедливого освітнього середовища. Такі механізми мають ґрунтуватися на принципах доступності, прозорості та довіри, забезпечувати чіткі й зрозумілі алгоритми подання скарг, їх розгляду та прийняття рішень. Вони повинні гарантувати конфіденційність, неупередженість, своєчасність та комплексність реагування, а також застосування постраждало-орієнтованого і травма-інформованого підходів. Ефективне функціонування цих механізмів створює атмосферу в освітньому просторі, в якій постраждалі особи відчують підтримку й захищеність, а кривдники – невідворотність настання відповідальності.

Стратегічний результат 5: до закладів вищої освіти України існує довіра як до інституцій, що гарантують рівність, безпеку та повагу до гідності кожної та кожного

Формування довіри до закладів вищої освіти України підсилює їх авторитет не лише в межах держави, але і в міжнародному освітньому просторі. Це сприяє підвищенню конкурентоспроможності української вищої освіти, залученню талановитих здобувачів/ок вищої освіти та науково-педагогічних працівників/ць, розвитку партнерств і створенню позитивного іміджу університету як прогресивної, безпечної та відкритої до співпраці інституції.

**Генеральний директор
директорату дошкільної та
інклюзивної освіти**



Алевтина ЛОТОЦЬКА