

ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ

Навчально-науковий інститут забезпечення якості вищої освіти Система управління якістю

ВВЕДЕНО В ДІЮ

Наказ ректора

Полтавського університету економіки і торгівлі

№ 1 від 28 січня 2026 року



Ректор

Олексій НЕСТУЛЯ

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням Вченої ради

Полтавського університету економіки і торгівлі

Протокол № 1 від 28 січня 2026 року



Голова Вченої ради

Олексій НЕСТУЛЯ

ПОЛОЖЕННЯ

про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в Полтавському університеті економіки і торгівлі

(ДПСЯ ПД-5-5.1-301-05-26)

ПУЕТ	<i>Система управління якістю</i>	<i>ДПСЯ ПД-5-5.1-301-05-26</i>
	<i>Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ</i>	<i>Редакція 01</i>

ПЕРЕДМОВА

1. ВНЕСЕНО ДИРЕКТОРОМ НАВЧАЛЬНО-НАУКОВОГО ІНСТИТУТУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Гасій Олена Володимирівна, к. е. н., доцент

2. РОЗРОБНИКИ: Орел Вікторія Анатоліївна, студентський омбудсмен університету

3. ЕКСПЕРТНА ГРУПА Педченко Наталія Сергіївна, Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції, д. е. н., професор

3. ВВЕДЕНО ВПЕРШЕ 2026 р.

4. ТЕРМІН ПЕРЕГЛЯДУ 2031 р.

ДПСЯ

<i>Актуалізовано</i>				
<i>Роки</i>	<i>20...р.</i>	<i>20... р.</i>	<i>20... р.</i>	<i>20... р.</i>
<i>Дата</i>				
<i>Підпис</i>				
<i>ПІБ</i>				

© Полтавський університет економіки і торгівлі, 2026 р.

Цей документ не може бути повністю чи частково відтворений, тиражований і розповсюджений без дозволу ПУЕТ

<i>ПУЕТ</i>	<i>Система управління якістю Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ</i>	<i>ДПСЯ ПД-7-7.1-301-05-26</i>
		<i>Редакція 01</i>

ЗМІСТ

1. Загальні положення	4
2. Засади реалізації	8
3. Організація внутрішніх процедур.....	9
4. Можливі неприйнятні форми поведінки.....	9
5. Робота комісії.....	10
6. Функції Комісії	11
7. Склад Комісії	11
8. Конфлікт інтересів.....	12
9. Порядок подання скарги	12
10. Права заявника	13
11. Права особи, щодо якої подано скаргу.....	14
12. Загальні принципи та обов'язки учасників процесу	14
13. Порядок реєстрації та терміни розгляду скарги	15
14. Форми реагування на скарги	15
15. Прийняття рішень та інформування	16

ПУЕТ	Система управління якістю	ДПСЯ ПД-5-5.1-301-05-26
	Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ	Редакція 01

1. Загальні положення

1.1. Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в Полтавському університеті економіки і торгівлі обумовлене необхідністю формування єдиних підходів до реалізації основних напрямів державної політики щодо запобігання та протидії дискримінації, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, рівного доступу до освіти без дискримінації за будь-якими ознаками, поваги до прав і свобод людини, нетерпимості до приниження честі та гідності, фізичного або психологічного насильства, а також до будь-яких форм дискримінації.

1.2. Це Положення розроблено на підставі Конституції України, Загальної декларації прав людини, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про захист персональних даних», «Про звернення громадян», а також з урахуванням 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-р «Про затвердження операційного плану заходів на 2025–2027 роки з реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року» та Методичних рекомендацій щодо впровадження політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності у закладах вищої освіти України, затверджених наказом МОН від 23 вересня 2025 року № 1275.

1.3. Розроблення цього Положення здійснено з метою надання керівництву, здобувачам і здобувачкам вищої освіти, науково-педагогічним працівникам та іншим працівникам університету практичних орієнтирів щодо розроблення, прийняття та впровадження внутрішніх політик протидії дискримінації, сексуальним домаганням і підтримки рівності. З урахуванням високої чутливості питань, пов'язаних із сексуальними домаганнями, іншими формами дискримінації та гендерно зумовленого насильства, а також ризику повторної травматизації постраждалих осіб, це Положення спрямоване на забезпечення чутливого, своєчасного та ефективного реагування на такі випадки.

1.4. Положення підлягає перегляду один раз на п'ять років. Зміни вносяться в разі необхідності. Пропозиції щодо змін готують директори навчально-наукових інститутів та проректори університету. Узагальнення та оформлення змін здійснює директор Навчально-наукового інституту забезпечення якості вищої освіти. Положення і зміни до нього вводяться в дію наказом ректора після затвердження вченою радою університету.

1.5. У Положенні застосовується термінологія у розумінні, визначеному відповідними нормативно-правовими актами України та міжнародними документами, а саме:

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

ПУЕТ	Система управління якістю Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ	ДПСЯ ПД-5-5.1-301-05-26
		Редакція 01

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 обгрунтовану 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 обгрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Позитивні дії — спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну об'єктивно обгрунтовану 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 статеву свободу чи статеву 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 СМУКес (2022) 16 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо боротьби з мовою ворожнечі

ПУЕТ	Система управління якістю	ДПСЯ ПД-5-5.1-301-05-26
	Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ	Редакція 01

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 СМ/Кес(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 діяльностей 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.

ПУЕТ	Система управління якістю	ДПСЯ ПД-5-5.1-301-05-26
	Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ	Редакція 01

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.

По страждало-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-інформовашш 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

ПУЕТ	Система управління якістю Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ	ДПСЯ ПД-5-5.1-301-05-26
		Редакція 01

постраждалих, створення безпечного середовища, а також недопущення повторної травматизації під час надання допомоги, комунікації чи прийняття рішень.

2. Засади реалізації

2.1. Реалізація політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності є невід'ємною складовою сучасної демократичної освітньої системи університету. Така політика спрямована на створення безпечного, інклюзивного та безбар'єрного середовища, у якому кожен учасник 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 в Полтавському університеті економіки і торгівлі сприяє підвищенню якості освіти, зміцненню академічної доброчесності та соціальної згуртованості університетської спільноти.

2.2. В університеті забезпечується формування середовища, у якому:

- повага до людської гідності є невід'ємною частиною взаємин між усіма учасниками освітнього процесу, партнерами, підрядниками та іншими залученими особами;

- усі учасники освітнього процесу усвідомлюють цінності недискримінації та рівності та дотримуються їх у навчальній, науковій, управлінській та іншій діяльності, у публічних висловлюваннях і матеріалах, використовуючи недискримінаційне та гендерно чутливе мовлення;

- діє нульова толерантність до проявів дискримінації, сексуальних домагань та гендерно зумовленого насильства;

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

2.3. У Полтавському університеті економіки і торгівлі гарантується:

- дотримання правових норм взаємовідносин і гідне ставлення до всіх учасників освітнього процесу;

- підвищення обізнаності щодо стереотипів та упереджень, які лежать в основі нерівності, дискримінації та сексуальних домагань, шляхом освітніх і просвітницьких заходів;

- доступність інформації та ресурсів для отримання допомоги, у тому числі через офіційний вебсайт університету, інформаційні матеріали, посібники та кампанії, оформлені з дотриманням принципів безбар'єрності;

- прозорі процедури захисту від дискримінації та сексуальних домагань із дотриманням принципів справедливості та гендерно чутливого підходу;

- дотримання конфіденційності, об'єктивності, неупередженості та справедливості під час розгляду скарг;

- унеможливлення будь-яких негативних наслідків для заявників, постраждалих осіб та свідків, зокрема переслідування, цькування, створення ворожої атмосфери, перешкод у навчанні чи роботі, помсти або залякування;

- запровадження у разі потреби позитивних дій для реалізації цілей політики рівності.

2.4. Учасникам освітнього процесу рекомендовано:

- поважати гідність інших осіб, дотримуватися права на приватність і принципів

ПУЕТ	<i>Система управління якістю</i>	<i>ДПСЯ ПД-5-5.1-301-05-26</i>
	<i>Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ</i>	<i>Редакція 01</i>

конфіденційності;

–бути обізнаними зі змістом цього Положення та дотримуватися його норм у своїй діяльності;

–утримуватися від поведінки, яка може бути сприйнята як дискримінація, сексуальне домагання або інші форми насильства, у тому числі гендерно зумовленого;

–за можливості повідомляти про випадки дискримінаційної поведінки, насильства та сексуальних домагань і, коли це безпечно, протидіяти таким проявам;

–особам, які обіймають керівні чи викладацькі посади або беруть участь у студентському самоврядуванні, бути прикладом дотримання етичних і правових норм поведінки;

–активно підтримувати заходи університету, спрямовані на утвердження рівності, недискримінації та протидії сексуальним домаганням.

3. Організація внутрішніх процедур

3.1. Ефективне впровадження політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в Полтавському університеті економіки і торгівлі потребує чітко визначених внутрішніх процедур, які забезпечують належне реагування на можливі порушення та створюють умови для запобігання таким випадкам. Організація внутрішніх процедур університету спрямована на забезпечення прозорості, доступності та неупередженості процесів розгляду звернень, надання допомоги постраждалим особам, а також притягнення до відповідальності осіб, які вчинили порушення.

3.2. У зв'язку з цим у закладі вищої освіти розробляється та впроваджується внутрішнє положення (політика) з питань протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності, яке включає:

–порядок подання скарг, у тому числі в режимі онлайн;

–механізми забезпечення конфіденційності;

–порядок створення та функціонування незалежних комісій (або уповноважених органів) з розгляду скарг;

–гарантії для постраждалих осіб, зокрема унеможливлення негативних наслідків за подання скарги;

–визначені строки розгляду скарг;

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

4. Можливі неприйнятні форми поведінки

4.1. Задля створення безпечного, недискримінаційного та інклюзивного середовища в закладі вищої освіти приділяється особлива увага запобіганню та реагуванню на неприпустимі форми поведінки. Неприйнятна поведінка може проявлятися як відкрито, так і приховано, у фізичному або онлайн-середовищі, включати вербальні й невербальні дії, що впливають на гідність, фізичний і психологічний стан та рівність можливостей учасників освітнього процесу. Наслідки таких дій є шкідливими для окремої особи та колективу.

4.2. Фізичні та вербальні домагання:

–небажана фізична увага чи контакт, вторгнення в особистий простір;

ПУЕТ	Система управління якістю	ДПСЯ ПД-5-5.1-301-05-26
	Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ	Редакція 01

–пропозиції інтимного характеру, небажані коментарі або натяки сексуального характеру;

– демонстрація порнографічних або відверто сексуалізованих зображень.

4.3. Дискримінаційні висловлювання та ставлення:

– принизливі висловлювання або ставлення через стать, сексуальну орієнтацію, гендерну ідентичність, расу, національність, релігію, вік, інвалідність, зовнішній вигляд, соціальне походження тощо;

– використання мови ворожнечі;

– твердження про «нездатність» жінок або чоловіків до певних сфер діяльності через стереотипи.

4.4. Дискримінація в освітньому та професійному процесі:

– упереджене ставлення за захищеними ознаками;

– розподіл ролей або завдань за гендерними стереотипами;

– знецінення думок і пропозицій через стать;

– перешкоджання кар'єрному просуванню;

– необґрунтована відмова у прийнятті на роботу або наданні відпусток, пов'язаних із вагітністю, пологами чи доглядом за дитиною.

4.5. Не вважаються порушенням висловлювання чи матеріали, що містять приклади дискримінаційних або принизливих формулювань, коли вони використовуються виключно з навчальною, аналітичною або дослідницькою метою для ілюстрації неприйнятної поведінки, демонстрації її шкідливості та розвитку критичного мислення.

5. Робота комісії

5.1. Члени Комісії проходять спеціальне та періодичне навчання (підвищення кваліфікації) з питань протидії насильству, у тому числі гендерно зумовленому, сексуальним домаганням і дискримінації, а також із питань забезпечення рівності та безпечного, недискримінаційного освітнього середовища.

5.2. Працівники закладу вищої освіти проходять періодичне навчання або підвищення кваліфікації з питань протидії насильству, сексуальним домаганням та дискримінації в освітньому процесі.

5.3. Посадові особи закладу вищої освіти в межах своєї компетенції здійснюють оцінку гендерного впливу положень, рішень і процедур, визначаючи їх прямий чи опосередкований вплив (позитивний, негативний або нейтральний), а також короткострокові та довгострокові наслідки для становища жінок і чоловіків, дівчат і хлопців з метою своєчасного виявлення диспропорцій та запобігання гендерній нерівності.

5.4. Посадові особи закладу вищої освіти підтримують та заохочують заходи з реалізації політики рівності і протидії дискримінації та усувають бар'єри її впровадження, зокрема: недостатню поінформованість працівників, культуру замовчування порушень, відсутність ефективних процедур реагування, конфлікт інтересів під час розгляду скарг, наявність стереотипів і упереджень, нестачу відповідних компетенцій, страх стигматизації чи репресій, обмеженість ресурсів або невизначеність відповідальних осіб.

5.5. Керівники структурних підрозділів, директори інститутів та куратори

ПУЕТ	Система управління якістю Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ	ДПСЯ ПД-5-5.1-301-05-26
		Редакція 01

академічних груп зобов'язані своєчасно реагувати на порушення принципів рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, уживати заходів щодо їх запобігання та недопущення повторення. У разі неможливості самостійного врегулювання ситуації вони негайно передають питання вищим посадовим особам або відповідним підрозділам закладу вищої освіти.

6. Функції Комісії

6.1. Поширює інформацію про внутрішнє положення (політику) з питань протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності.

6.2. Організовує та проводить навчальні заходи для учасників освітнього процесу щодо попередження дискримінації, насильства, у тому числі гендерно зумовленого, сексуальних домагань і щодо забезпечення рівності.

6.3. Надає інформаційну та консультативну підтримку учасникам освітнього процесу з питань запобігання дискримінації, насильству та сексуальним домаганням.

6.4. Приймає та розглядає скарги щодо фактів дискримінації, насильства, у тому числі гендерно зумовленого, та сексуальних домагань.

6.5. Розробляє, приймає та контролює виконання щорічного плану заходів, спрямованих на інформування і просвіту з питань протидії дискримінації, насильству та сексуальним домаганням.

6.6. Проводить опитування в межах закладу вищої освіти щодо стану дотримання принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також щодо ефективності механізмів захисту від порушень.

6.7. Запитує необхідну інформацію у керівників факультетів, інших структурних підрозділів та уповноважених осіб про стан виконання запланованих заходів, наявні перешкоди та пропозиції щодо їх удосконалення.

7. Склад Комісії

7.1. Комісія обирається строком на три роки з можливістю оновлення її складу.

7.2. До складу Комісії включаються представники таких категорій:

- органів студентського самоврядування;
- науково-педагогічних та наукових працівників, з якого одного представника первинної профспілкової організації працівників (за наявності);
- інших працівників закладу, серед яких щонайменше один представник первинної профспілкової організації працівників (за наявності);
- осіб, відповідальних за протидію дискримінації, насильству та сексуальним домаганням, підтримку рівності, а також гендерних експертів або дослідників у цій сфері (за наявності);
- працівників, відповідальних за роботу зі здобувачами освіти;
- представників адміністрації закладу вищої освіти;
- делегатів від студентського самоврядування (уповноважені з прав студентів тощо);
- представників профспілкових організацій (за наявності);
- представників юридичної служби;
- психологів.

ПУЕТ	Система управління якістю	ДПСЯ ПД-5-5.1-301-05-26
	Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ	Редакція 01

7.3. Склад Комісії повинен бути гендерно збалансованим. Усі члени Комісії мають рівне право голосу.

7.4. Кількість членів Комісії не обмежується, проте має зберігатися баланс між представництвом здобувачів освіти, викладацького складу та адміністрації закладу вищої освіти.

7.5. Комісія вважається правомочною для проведення засідань і прийняття рішень, якщо на засіданні присутні не менше половини її складу.

7.6. До складу Комісії можуть залучатися зовнішні незалежні фахівці та представники державних і громадських організацій, що працюють у сфері гендерної рівності та протидії дискримінації і насильству, у тому числі освітній омбудсмен (за згодою). Зовнішні фахівці можуть брати участь на постійній основі або залучатися за потреби за рішенням Комісії.

7.7. Із числа членів Комісії обираються Голова Комісії, заступник Голови та секретар Комісії. Голова представляє Комісію у взаємодії з іншими органами закладу, підписує документи та є контактною особою Комісії. У разі рівного розподілу голосів вирішальним є голос Голови.

7.8. Робота Комісії здійснюється у формі засідань (очних або дистанційних). Кожне засідання оформлюється протоколом, який підписують Голова і секретар Комісії. Секретар обирається на першому засіданні простою більшістю голосів із числа членів Комісії та відповідає за ведення протоколів і облік документації.

7.9. Для розгляду конкретної скарги Голова Комісії визначає доповідача. Доповідач під час засідання представляє результати попередньої перевірки, проект рішення та відповідає на запитання членів Комісії.

8. Конфлікт інтересів

8.1. Для забезпечення довіри та доброчесності в освітньому процесі передбачено заходи щодо запобігання конфлікту інтересів.

8.2. Якщо будь-який член комісії з питань розгляду скарг має конфлікт інтересів стосовно поданої скарги, такий член відсторонюється від участі у розгляді цієї скарги.

8.3. У разі, якщо відсторонення члена комісії впливає на правомочність комісії, комісія може тимчасово залучити іншого члена/киню з числа представників тієї ж категорії осіб, що й відсторонений/а.

8.4. Якщо конфлікт інтересів виникає у керівника/ці університету або іншої уповноваженої особи, відповідальної за прийняття рішення за результатами розгляду скарги (у тому числі якщо скарга стосується цієї особи), така особа відсторонюється від ухвалення рішення відповідно до чинного законодавства України та внутрішніх документів університету. Рішення ухвалює заступник керівника університету або інша уповноважена на це особа.

9. Порядок подання скарги

9.1. Особа, яка вважає себе постраждалою або свідком дискримінації, насильства, у тому числі гендерно зумовленого, сексуальних домагань чи іншої поведінки, що порушує принцип рівних прав і можливостей, має право звернутися до Комісії.

9.2. Звернення до Комісії може здійснюватися:

ПУЕТ	Система управління якістю	ДПСЯ ПД-5-5.1-301-05-26
	Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ	Редакція 01

- у письмовій формі;
- в електронному вигляді (на електронну пошту Комісії);
- через спеціально створені канали, зокрема «скриньку довіри» або електронну форму звернення.

9.3. Скарга повинна містити:

- прізвище та ім'я заявника;
- дату і час складання скарги;
- виклад обставин ситуації, яка містить ознаки порушення;
- інформацію про особу, щодо якої подається скарга;
- наявні матеріали, що підтверджують ймовірне порушення;
- відомості про свідків (за наявності).

Письмова скарга підписується заявником.

9.4. Скарги подаються неанонімно. Комісія гарантує дотримання конфіденційності та врахування інтересів заявника і постраждалої особи під час розгляду скарги.

9.5. У разі подання анонімної скарги Комісія не розпочинає процедуру формального розгляду, але фіксує факт звернення в журналі обліку та може врахувати такі відомості під час планування профілактичних заходів.

9.6. Особа має право звернутися до члена Комісії для отримання консультації щодо порядку звернення або допомоги в оформленні скарги.

9.7. Подання скарги строком давності не обмежується.

9.8. Предметом звернення можуть бути матеріали освітнього процесу, що ймовірно містять дискримінаційні елементи. За результатами розгляду Комісія може ініціювати питання щодо їх подальшого використання, адаптації або редагування відповідно до принципів рівності та недискримінації.

10. Права заявника

10.1. Подати скаргу щодо можливого порушення, зокрема дискримінації за ознакою статі/гендеру, сексуальних домагань чи іншої поведінки, що суперечить принципам рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, у зручний для себе спосіб.

10.2. Надавати будь-які матеріали, що підтверджують ймовірне порушення.

10.3. Залучати свідків, які можуть надати інформацію про вчинене порушення.

10.4. Отримувати роз'яснення від комісії щодо процедури розгляду скарги та можливих наслідків її рішень.

10.5. Брати участь у засіданнях комісії очно або дистанційно (дистанційна участь дозволяє уникнути небажаних контактів із кривдником та повторної травматизації), коли це необхідно для з'ясування додаткової інформації або участі в інших процесах, що передбачають розгляд скарги, з обов'язковим дотриманням конфіденційності.

10.6. Очікувати дотримання конфіденційності щодо всієї інформації, пов'язаної з розглядом скарги, як під час процедури, так і після її завершення.

10.7. Отримувати інформацію про поточний етап розгляду скарги.

10.8. Надавати додаткові відомості на запит комісії в процесі розгляду скарги.

ПУЕТ	Система управління якістю	ДПСЯ ПД-5-5.1-301-05-26
	Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ	Редакція 01

10.9. Обирати процедуру вирішення порушення та форму реагування на скаргу.

11. Права особи, щодо якої подано скаргу

11.1. Особа, щодо якої подано скаргу, має право:

- надавати власні пояснення щодо обставин, описаних у скарзі, без розголошення відомостей про заявника;
- надавати будь-які матеріали, що стосуються ймовірного порушення, разом із поясненнями, які спростовують його вчинення;
- залучати свідків, що можуть надати інформацію на підтвердження своєї позиції;
- отримувати роз'яснення від комісії щодо процедури розгляду скарги та можливих наслідків її рішень;
- брати участь у засіданнях комісії, якщо це необхідно для з'ясування додаткової інформації, або в інших процесах, що передбачають розгляд скарги;
- отримувати інформацію про поточний етап розгляду скарги.

11.2. У разі незгоди з рішенням комісії заявник або особа, щодо якої подано скаргу, може подати спростування керівнику університету протягом 10 днів з моменту ухвалення рішення.

11.3. Подання скарги до комісії, рішення комісії або наказ керівника університету щодо порушення принципів рівних прав і можливостей жінок і чоловіків не обмежує права заявника або особи, щодо якої подано скаргу, звертатися до інших уповноважених органів для захисту своїх прав.

11.4. Якщо надходить скарга щодо матеріалів, що використовуються в освітньому процесі і не стосуються поведінки іншої особи, комісія розглядає її з урахуванням прав заявника, визначених вище.

12. Загальні принципи та обов'язки учасників процесу

12.1. Заявник, особа, щодо якої подано скаргу, та інші учасники процесу розгляду скарги, під час розгляду та ухвалення рішення зобов'язані:

- неухильно дотримуватися законодавства України;
- не перешкоджати роботі комісії;
- надавати лише достовірні матеріали та свідчення, що підтверджують або спростовують ймовірне порушення;
- дотримуватися конфіденційності процедури.

12.2. Члени комісії та інші учасники процесу при отриманні скарги повинні:

- дотримуватися презумпції довіри до скарги;
- бути неупередженими та об'єктивними;
- уникати поведінки та висловів, які можуть містити віктимблеймінг або спричинити повторну травматизацію постраждалої особи.

12.3. Процедура проведення засідань комісії, включно з визначенням головуючого, кворуму та порядком участі інших осіб, деталізується у внутрішніх документах університету.

12.4. Кожна скарга, отримана комісією, реєструється у журналі та зберігається у належному місці разом із усіма документами та матеріалами, що стосуються розгляду скарги.

ПУЕТ	Система управління якістю	ДПСЯ ПД-5-5.1-301-05-26
	Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ	Редакція 01

13. Порядок реєстрації та терміни розгляду скарги

13.1. Реєстрація та зберігання інформації щодо скарги здійснюється з дотриманням конфіденційності. Доступ до цієї інформації мають лише члени комісії.

13.2. У разі порушення конфіденційності будь-яким членом комісії або іншою особою, яка має доступ до інформації про скаргу, така особа негайно відсторонюється від участі у розгляді цієї скарги, а також її участь у роботі комісії щодо інших скарг підлягає перегляду.

13.3. Комісія починає розгляд скарги протягом 10 робочих днів після її отримання.

13.4. Процедура розгляду включає перевірку змісту скарги, вжиття необхідних дій для з'ясування, чи мало місце порушення, та ухвалення рішення протягом 30 днів з початку розгляду.

13.5. Якщо протягом цього строку неможливо вирішити питання, порушені у скарзі, і є обґрунтована потреба у продовженні терміну, комісія встановлює додатковий строк та повідомляє про це заявника/цю. Загальний термін розгляду скарги не може перевищувати 45 днів.

13.6. Під обґрунтованою необхідністю розуміється, зокрема, потреба в з'ясуванні додаткових обставин, неможливих для розгляду у попередній термін, або наявність непередбачуваних обставин, що ускладнюють своєчасний розгляд скарги.

14. Форми реагування на скарги

14.1. Реагування на скарги щодо дискримінації, насильства (зокрема гендерно зумовленого), сексуальних домагань чи інших порушень може здійснюватися залежно від обставин справи та волевиявлення заявника одним із таких шляхів:

– адаптивне реагування – внутрішнє вивчення та врегулювання ситуації за спрощеною процедурою з фокусом на безпеку, підтримку та зміну умов для постраждалої особи.

– внутрішнє розслідування – формалізована перевірка фактів із метою ухвалення рішень щодо відповідальності (включно з дисциплінарними заходами) та/або інформування компетентних уповноважених органів.

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

14.3. Якщо заявник обирає адаптивне реагування, комісія фіксує це рішення, проводить відповідне засідання за участю заявника/ці та особи, щодо якої подано скаргу, і оформлює результати засідання у протоколі.

ПУЕТ	<i>Система управління якістю</i>	<i>ДПСЯ ПД-7-7.1-301-05-26</i>
	<i>Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ</i>	<i>Редакція 01</i>

15. Прийняття рішень та інформування

15.1. За результатами розгляду скарги на рівні адаптивного реагування:

- особа, щодо якої подано скаргу, може вибачитися за вчинене;
- комісія може направити цю особу на проходження відповідного навчання для запобігання подібним ситуаціям у майбутньому.

Якщо зазначені дії не досягають результату, комісія фіксує це в протоколі та розпочинає процедуру внутрішнього розслідування.

15.2. Внутрішнє розслідування проводиться відповідно до трудового законодавства України та внутрішніх актів університету і включає:

- отримання та розгляд матеріалів від заявника/ці та особи, щодо якої подано скаргу;
- заслуховування пояснень сторін;
- заслуховування свідчень, що стосуються описаної ситуації;
- за потреби – залучення фахівців із права, соціальних працівників або інших експертів для досягнення цілей розслідування;
- прийняття рішення про наявність або відсутність порушення та рекомендацій щодо дисциплінарних заходів;
- за необхідності інформування керівника університету або уповноваженої особи про ймовірне адміністративне або кримінальне правопорушення із попереднім повідомленням заявника та постраждалої особи;
- за потреби – рекомендація щодо тимчасового відсторонення особи, щодо якої подано скаргу, або обмеження її контактів із заявником чи постраждалою особою.

15.3. У разі виявлення порушення:

- рішення фіксується у протоколі;
- комісія рекомендує керівнику/ці університету застосування дисциплінарного стягнення, пропорційного вчиненому правопорушенню;
- проводиться роз'яснювальна робота з особою, щодо якої подано скаргу, для запобігання подібним ситуаціям;
- за потреби рекомендується підвищення кваліфікації або проходження навчання.

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


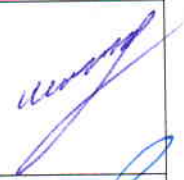

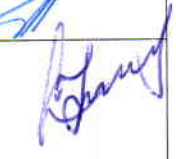



15.5. Якщо заявник на будь-якому етапі розгляду скарги бажає її відкликати, Комісія має зафіксувати таке бажання заявника та з'ясувати причини такого рішення, повідомити заявника/цю про наслідки прийнятого рішення.

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

- отримує та досліджує матеріали щодо ймовірного порушення від заявника;
- у разі потреби залучає профільних фахівців для з'ясування наявності або відсутності порушення;
- ухвалює рішення про виявлення або відсутність порушення;
- у випадку виявлення порушення рекомендує керівнику закладу вищої освіти вирішити питання щодо обмеження їх подальшого використання, адаптації або реагування.

ПУЕТ	Система управління якістю Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ	ДПСЯ ПД-5-5.1-301-05-26
		Редакція 01

Погодження змісту документа

№ з/п	Посада	Ім'я та прізвище	Дата	Підпис
1	Перший проректор	Наталія ПЕДЧЕНКО		
2	Директор Навчально-наукового інституту забезпечення якості вищої освіти	Олена ГАСІЙ	24.01.2026	
3	Проректор з науково- педагогічної роботи	Олександр МАНЖУРА	24.01.2026	
4	Проректор з міжнародних зв'язків	Сергій ГАРКУША	28.01.2026	
5	Директор Навчально- наукового інституту денної освіти	Аліна ТКАЧЕНКО	27.01.2026	
6	Директор Навчально- наукового центру підготовки кадрів вищої кваліфікації	Тетяна ГУДЗЬ	27.01.2026	
7	Директор Навчально- наукового інституту заочно-дистанційного навчання	Віталіна ШИМАНОВСЬКА	27.01.2026	
8	Голова студентської ради ПУЕТ	Марина ДВІРНИК	27.01.2026	
9	Юрисконсульт провідний	Олександр ВОДЯНИК	24.01.2026	