

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний аерокосмічний університет
«Харківський авіаційний інститут»

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням вченої ради Університету
Протокол № 3 від 22.10.2025 р.

ВВЕДЕНО У ДІЮ

Наказ № 491 від 23.10.2025 р.

В. о. ректора



Олексій ЛИТВИНОВ

ПОЛОЖЕННЯ

ПРО ОФІС РІВНОСТІ, ІНКЛЮЗІЇ ТА БЕЗПЕЧНОГО СЕРЕДОВИЩА

СУЯ ХАІ-ОР-П/001:2025

Дата введення 23 жовтня 2025 р.

Редакція № 1

Харків 2025

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про Офіс рівності, інклюзії та безпечного середовища	СУЯ ХАІ-ОР-П/001:2025 Дата: 22.10.2025 Редакція 1.0 Стор. 2 Всього сторінок 11
---	---	---

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Це Положення визначає правові та організаційні засади діяльності Офісу рівності, інклюзії та безпечного середовища (далі - Офіс) Національного аерокосмічного університету «Харківський авіаційний інститут» (далі - Університет) та розроблено відповідно до Статуту Університету, Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності (Редакція № 2), Стратегії розвитку Університету на 2020-2030 роки та регламентує загальні управлінські й економіко-правові засади функціонування Офісу, його структуру, завдання, функції, права, компетенції керівництва, відповідальність та взаємодію зі структурними підрозділами Університету.

1.2. Офіс рівності, інклюзії та безпечного середовища є дорадчим органом Університету, створеним для забезпечення реалізації політики рівних можливостей, протидії дискримінації, сексуальним домаганням, булінгу, та формування інклюзивного освітнього середовища.

1.3. У своїй діяльності Офіс керується Конституцією України, законами України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про запобігання та протидію домашньому насильству», нормативними актами Міністерства освіти і науки України, Статутом Університету, Кодексом етики Університету, Положенням про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності Університету та цим Положенням.

1.4. Офіс діє на громадських засадах та функціонує під загальним керівництвом ректора Університету. Безпосереднє управління діяльністю Офісу, а також організація його роботи здійснюється Центром стратегічного розвитку та публічного позиціонування Університету.

1.5. До складу Офісу входять (співпрацюють з ним) такі одиниці та ініціативи:

1.5.1. Комісія з питань протидії дискримінації, сексуальним домаганням і насильству.

1.5.2. Комісія з питань гендерної рівності.

1.5.3. Школа гендерних знань.

1.5.4. Простір психологічного та ментального здоров'я.

1.6. Працівники Офісу під час виконання службових обов'язків зобов'язані забезпечувати повну конфіденційність та дотримання етичних норм.

1.7. Офіс створюється, реорганізується та ліквідується рішенням вченої ради Університету, яке вводиться в дію наказом ректора Університету. Припинення діяльності Офісу здійснюється шляхом його ліквідації або реорганізації. Під час реорганізації вся документація Офісу має бути своєчасно передана на збереження правонаступнику, а під час ліквідації — до архіву Університету.

Розроблено: Ірина ШЕВЧЕНКО	Перевірено: Елеонора ДАРМОФАЛ	Дійсне з: 23.10.2025
-------------------------------	----------------------------------	-------------------------

Ірина Шевченко

Елеонора Дармофал

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про Офіс рівності, інклюзії та безпечного середовища	СУЯ ХАІ-ОР-П/001:2025 Дата: 22.10.2025 Редакція 1.0 Стор. 3 Всього сторінок 11
---	---	---

2. МЕТА І ЗАВДАННЯ ОФІСУ

2.1. Метою діяльності Офісу рівності, інклюзії та безпечного середовища є забезпечення реалізації державної політики у сфері запобігання та протидії дискримінації, сексуальним домаганням, булінгу та іншим формам насильства, а також формування в Університеті інклюзивного, безпечного та доброзичливого освітнього простору, заснованого на повазі до людської гідності, прав людини, рівних можливостей і культурного розмаїття.

2.2. Основні завдання Офісу:

2.2.1. Забезпечення дотримання принципів рівності та недискримінації в усіх сферах діяльності Університету – освітній, науковій, управлінській, кадровій, комунікаційній.

2.2.2. Створення інституційного механізму реагування на випадки дискримінації, сексуальних домагань, булінгу, мови ворожнечі, психологічного або фізичного насильства.

2.2.3. Підтримка постраждалих осіб шляхом надання консультацій, супроводу, психологічної допомоги, забезпечення конфіденційності та безпечних умов навчання чи роботи.

2.2.4. Розвиток інклюзивного середовища через усунення бар'єрів у доступі до освіти, участі в освітньому процесі та управлінні закладом.

2.2.5. Підвищення рівня правової, гендерної та інклюзивної обізнаності учасників освітнього процесу шляхом проведення навчань, тренінгів, інформаційних кампаній і просвітницьких заходів.

2.2.6. Інтеграція принципів рівності та інклюзії у політику розвитку Університету, внутрішні нормативні акти, кадрову та освітню практику.

2.2.7. Сприяння формуванню культури поваги, толерантності, взаємопідтримки та академічної доброчесності серед усіх членів університетської спільноти.

2.2.8. Налагодження партнерської взаємодії з державними органами, громадськими організаціями, міжнародними інституціями для впровадження найкращих практик забезпечення рівності, інклюзії та безпеки в освітньому середовищі.

2.3. Основні принципи діяльності Офісу:

2.3.1. Принцип рівності та недискримінації – усі учасники освітнього процесу мають рівні права, можливості та доступ до освіти, ресурсів і послуг Університету, незалежно від статі, віку, раси, кольору шкіри, національності, мови, релігії чи переконань, інвалідності, стану здоров'я, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, соціального походження, майнового стану, місця проживання чи будь-яких інших ознак.

2.3.2. Принцип поваги до людської гідності – кожна особа в Університеті є цінною, заслуговує на шану, справедливе ставлення, і не може бути принижена діями чи словами з боку інших учасників освітнього процесу.

Розроблено: Ірина ШЕВЧЕНКО	Перевірено: Елеонора ДАРМОФАЛ	Дійсне з: 23.10.2025
-------------------------------	----------------------------------	-------------------------

І. Шевченко

Е. Дармофал

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про Офіс рівності, інклюзії та безпечного середовища	СУЯ ХАІ-ОР-П/001:2025 Дата: 22.10.2025 Редакція 1.0 Стор. 4 Всього сторінок 11
---	---	---

2.3.3. Принцип безпечного та доброзичливого освітнього середовища – Університет забезпечує психологічну, фізичну й соціальну безпеку всіх учасників освітнього процесу, вживає превентивних заходів щодо запобігання насильству, булінгу, дискримінації та сексуальним домаганням.

2.3.4. Принцип інклюзії та доступності – освітнє середовище має бути відкритим і зручним для всіх, у тому числі для осіб з інвалідністю, осіб з особливими освітніми потребами, іноземних студентів та представників різних соціальних груп.

2.3.5. Принцип конфіденційності та захисту персональних даних – усі звернення, повідомлення або факти дискримінації, домагань, булінгу розглядаються з дотриманням конфіденційності, інформація про заявника не розголошується без його/її згоди.

2.3.6. Принцип неупередженості та об'єктивності – під час розгляду звернень Офіс забезпечує рівність сторін, неупередженість, повагу до прав усіх учасників процесу, обґрунтованість рішень і прозорість процедур.

2.3.7. Принцип нульової толерантності до дискримінації та домагань – будь-які прояви дискримінації, приниження, мови ворожнечі, домагань, насильства або помсти є неприпустимими та тягнуть за собою дисциплінарну чи адміністративну відповідальність.

2.3.8. Принцип участі та партнерства – розроблення, впровадження та моніторингу політики рівності та безпеки залучаються студенти, викладачі, адміністрація, профспілкові та студентські організації, громадські об'єднання.

2.3.9. Принцип відкритості та прозорості – інформація про діяльність Офісу, політику рівності, процедури подання звернень, звіти та заходи профілактики є відкритими для університетської спільноти та оприлюднюються у доступних форматах.

2.3.10. Принцип підтримки та довіри – Офіс працює на основі гуманності, емпатії, поваги, заохочує культуру взаємопідтримки та солідарності в університетській спільноті.

2.3.11. Принцип відповідальності та підзвітності – кожен учасник освітнього процесу несе особисту відповідальність за дотримання норм рівності, інклюзії та етичної поведінки.

2.3.12. Принцип сталого розвитку та системності:

– усі заходи Офісу спрямовані на довготривале формування культури рівності, інклюзії, поваги та безпеки;

– діяльність Офісу інтегрується у стратегічний розвиток Університету.

2.3.13. Принцип міжсекційності (intersectionality) – діяльність Офісу ґрунтується на визнанні взаємопов'язаності та взаємного впливу різних форм дискримінації й нерівності (за ознаками статі, віку, інвалідності, етнічного походження, релігії, соціального статусу, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності тощо).

Розроблено: Ірина ШЕВЧЕНКО	Перевірено: Елеонора ДАРМОФАЛ	Дійсне з: 23.10.2025
-------------------------------	----------------------------------	-------------------------

Ірина Шевченко

Елеонора Дармофал

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про Офіс рівності, інклюзії та безпечного середовища	СУЯ ХАІ-ОР-П/001:2025 Дата: 22.10.2025 Редакція 1.0 Стор. 5 Всього сторінок 11
---	---	---

2.3.14. Політика рівності розробляється з урахуванням комплексного впливу цих факторів на становище особи в освітньому та робочому середовищі.

2.3.15. Принцип участі студентів і молодих дослідників – передбачає активне залучення студентів, аспірантів, молодих учених та представників студентського самоврядування до розробки, реалізації та моніторингу ініціатив і політик Офісу. Офіс сприяє створенню відкритого середовища для діалогу поколінь, розвитку лідерства та формуванню культури рівності серед молоді університету.

3. ФУНКЦІЇ ОФІСУ

Офіс для виконання своїх завдань здійснює такі функції:

3.1. Аналітична та моніторингова:

3.1.1. Здійснює аналіз стану дотримання принципів рівності, інклюзії та безпечного освітнього середовища в Університеті.

3.1.2. Проводить регулярний моніторинг випадків дискримінації, сексуальних домагань, булінгу, мови ворожнечі.

3.1.3. Готує аналітичні звіти, рекомендації та пропозиції для керівництва закладу щодо поліпшення політики рівності й інклюзії.

3.2. Превентивна та просвітницька:

3.2.1. Розробляє та впроваджує заходи з попередження дискримінації, домагань, насильства та інших порушень прав людини.

3.2.2. Організовує тренінги, семінари, лекції, інформаційні кампанії з питань рівності, інклюзії, гендерної культури, толерантності та етики взаємин.

3.2.3. Сприяє формуванню культури поваги, доброзичливості та взаємопідтримки у студентському та викладацькому середовищі.

3.2.4. Впроваджує систему регулярного навчання персоналу Університету з питань рівності, інклюзії, гендерної чутливості, запобігання дискримінації та розвитку культури взаємоповаги. Такі навчальні заходи можуть включати тренінги з різноманітності (diversity training), усвідомлення упереджень (bias awareness), програми підтримки рівності (allyship programs), семінари та воркшопи для викладачів, адміністративних працівників і керівників структурних підрозділів. Учасникам, які пройшли відповідне навчання, може надаватися внутрішня сертифікація або свідоцтво про проходження курсу, що підтверджує їхню обізнаність у питаннях рівності, інклюзії та безпечного середовища. Результати навчання враховуються під час формування кадрового резерву, проведення атестацій та оцінювання професійного розвитку працівників.

3.3. Консультаційна та підтримувальна:

3.3.1. Надає консультації студентам, працівникам і викладачам щодо питань дискримінації, сексуальних домагань, булінгу, упередженого ставлення тощо.

Розроблено: Ірина ШЕВЧЕНКО	Перевірено: Елеонора ДАРМОФАЛ	Дійсне з: 23.10.2025
-------------------------------	----------------------------------	-------------------------

Ірина Шевченко

Елеонора Дармофал

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про Офіс рівності, інклюзії та безпечного середовища	СУЯ ХАІ-ОР-П/001:2025 Дата: 22.10.2025 Редакція 1.0 Стор. 6 Всього сторінок 11
--	--	--

3.3.2. Забезпечує первинну психологічну підтримку та перенаправлення постраждалих до відповідних служб або фахівців.

3.3.3. Гарантує конфіденційність звернень і безпечні умови для подання скарг.

3.4. Реагування на випадки порушення рівності чи безпеки:

3.4.1. Офіс є керівним органом і координаційним центром Університету із застосування норм Положення про запобігання і протидію дискримінації, врегулювання конфліктних ситуацій (СУЯ ХАІ-НМВ-П/003:2023) у частині застосування формальної / неформальної процедур запобігання дискримінації, зокрема, булінгу, мобінгу та інших проявів неетичної поведінки, а також врегулювання конфліктних ситуацій.

3.4.2. Офіс забезпечує координаційну, організаційну підтримку діяльності Комісії з розгляду скарг щодо дискримінації, сексуальних домагань та підтримки рівності відповідно до її повноважень і функцій, що викладено у Положенні про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності Університету (СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/001:2025), а саме:

- бере участь у прийманні, реєстрації звернень щодо можливих випадків дискримінації, сексуальних домагань або булінгу;

- взаємодіє з уповноваженими особами, комісією з етики, службою психологічної підтримки, юридичним відділом та адміністрацією Університету;

- сприяє відновленню порушених прав і створенню безпечних умов для заявників;

- гарантує дотримання принципу non-retaliation — особи, які добросовісно повідомили про факти дискримінації, домагань або булінгу, не можуть зазнавати переслідування, тиску, дискримінації чи будь-яких негативних наслідків у зв'язку з поданням такого повідомлення; у разі виявлення фактів переслідування чи тиску на заявника, Офіс має право ініціювати додаткову перевірку або дисциплінарне провадження щодо осіб, які вчинили такі дії.

3.5. Нормотворча та методична:

3.5.1. Розробляє внутрішні політики, положення, стандарти поведінки, кодекси етики, процедури реагування.

3.5.2. Готує методичні рекомендації для кафедр, факультетів, інших структурних підрозділів щодо забезпечення рівності та інклюзії.

3.5.3. Бере участь у розробленні стратегічних документів Університету (стратегія розвитку, політика доброчесності, кадрова політика) з урахуванням принципів рівності та безпеки.

3.6. Комунікаційна та партнерська:

3.6.1. Забезпечує інформаційний супровід діяльності Офісу через офіційні ресурси Університету.

3.6.2. Сприяє популяризації цінностей рівності, інклюзії та безпеки в академічній спільноті.

Розроблено:	Перевірено:	Дійсне з:
Ірина ШЕВЧЕНКО	Елеонора ДАРМОФАЛ	23.10.2025

І. Шевченко

Е. Дармофал

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про Офіс рівності, інклюзії та безпечного середовища	СУЯ ХАІ-ОР-П/001:2025 Дата: 22.10.2025 Редакція 1.0 Стор. 7 Всього сторінок 11
---	---	---

3.6.3. Налагоджує взаємодію з громадськими організаціями, міжнародними інституціями, державними структурами, які працюють у сфері прав людини, гендерної рівності та недискримінації.

3.6.4. Офіс може приєднуватися до міжнародних мереж, ініціатив і програм, спрямованих на розвиток політики рівності, інклюзії та гендерної справедливості (зокрема, HeForShe Universities, Aurora Network, Erasmus+ Inclusion, EUA Equality & Diversity Group та інші).

3.6.5. Офіс може ініціювати та реалізовувати спільні освітні й наукові проекти, літні та зимові школи, тренінги, дослідження і заходи з питань гендерної рівності, інклюзії, протидії дискримінації та формування безпечного освітнього середовища у співпраці з міжнародними та національними партнерами.

3.6.6. Для забезпечення відкритості та розвитку партнерських зв'язків Офіс підтримує створення та оновлення англomовної інформаційної сторінки на офіційному вебсайті Університету або на його міжнародних ресурсах.

3.7. Координаційна:

3.7.1. Координує діяльність структурних підрозділів, органів студентського самоврядування Університету, профспілкових та громадських організацій з питань рівності, інклюзії та безпеки.

3.7.2. Забезпечує міжвідомчу взаємодію в межах Університету для ефективного реагування на випадки порушень.

3.7.3. Офіс працює у тісній співпраці з іншими структурними підрозділами Університету, зокрема, юридичним відділом, відділом охорони праці, відділом навчально-виховної роботи, кафедрою психології, Радою молодих вчених, органами студентського самоврядування, первинними профспілковими організаціями Університету. Така співпраця спрямована на забезпечення комплексного підходу до реалізації політики рівності, запобігання дискримінації, формування безпечного та доброзичливого освітнього середовища. У разі виявлення системних або повторюваних порушень, Офіс має право ініціювати спільне засідання з адміністрацією Університету, профільними підрозділами або вченою радою Університету для розгляду ситуації, напрацювання рішень і профілактичних заходів.

3.8. Освітньо-наукова:

3.8.1. Сприяє включенню тематики рівності, інклюзії, гендерної чутливості у навчальні програми та наукові дослідження.

3.8.2. Підтримує наукові ініціативи, дослідження, студентські проекти у сфері прав людини та інклюзії.

3.9. Звітна та підзвітна:

3.9.1. Веде облік діяльності, звернень, заходів та результатів реалізації політики рівності.

3.9.2. Готує щорічний звіт про роботу Офісу, який подається керівництву Університету та оприлюднюється у відкритому доступі.

Розроблено: Ірина ШЕВЧЕНКО	Перевірено: Елеонора ДАРМОФАЛ	Дійсне з: 23.10.2025
-------------------------------	----------------------------------	-------------------------

Ірина Шевченко

Елеонора Дармофал

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про Офіс рівності, інклюзії та безпечного середовища	СУЯ ХАІ-ОР-П/001:2025 Дата: 22.10.2025 Редакція 1.0 Стор. 8 Всього сторінок 11
--	--	--

3.9.3. Забезпечує прозорість і підзвітність своєї діяльності університетській спільноті.

4. ПОРЯДОК ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ РОБОТИ ОФІСУ

4.1. Керівництво Офісом здійснює директор Центру стратегічного розвитку та публічного позиціонування, який призначається Наказом ректора.

4.2. До складу Офісу можуть входити працівники Університету, представники органів студентського самоврядування, фахівці з психологічної, соціальної, юридичної сфер. Особа, відповідальна за запобігання та протидію сексуальним домаганням та дискримінації (далі – Відповідальна особа).

Відповідальна особа призначається наказом ректора Університету із числа працівників, які мають належну кваліфікацію та досвід.

Відповідальна особа:

- приймає та реєструє скарги щодо сексуальних домагань та дискримінації;
- надає консультації щодо процедури подання та розгляду скарг;
- здійснює первинний аналіз скарг та готує матеріали для розгляду Комісією, зокрема, витребує для цього необхідні документи;
- звертається за консультацією та/або інформацією до працівників Університету, що незацікавлені у результатах розгляду скарги;
- здійснює координацію роботи з питань запобігання та протидії сексуальним домаганням та дискримінації;
- веде облік випадків сексуальних домагань та дискримінації;
- забезпечує проведення просвітницьких заходів та інформаційних кампаній;
- взаємодіє з іншими установами та організаціями з питань запобігання та протидії сексуальним домаганням та дискримінації.

4.3. Засідання Офісу проводяться не рідше одного разу на 6 місяці, а також у разі необхідності — позачергове засідання.

4.4. На першому засіданні Офісу обирають:

4.4.1. Заступника голови - виконує обов'язки голови у разі його відсутності, допомагає координувати роботу Офісу, може відповідати за комунікацію, інформаційну діяльність тощо.

4.4.2. Секретаря Офісу – веде протоколи засідань, організовує документообіг, забезпечує зберігання документів.

4.4.3. Розподіляють обов'язки між членами Офісу.

4.5. Організація роботи Офісу включає:

4.5.1. Планування діяльності (річні, квартальні, тематичні плани);

4.5.2. Інформаційно-просвітницьку роботу;

4.5.3. Консультування учасників освітнього/трудового процесу;

4.5.4. Участь в реагуванні на випадки дискримінації, булінгу, насильства;

4.5.5. Моніторинг стану безпечного та інклюзивного середовища;

4.5.6. Підготовку аналітичних матеріалів та звітів.

Розроблено:	Перевірено:	Дійсне з:
Ірина ШЕВЧЕНКО	Елеонора ДАРМОФАЛ	23.10.2025

І. Шевченко

Е. Дармофал

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про Офіс рівності, інклюзії та безпечного середовища	СУЯ ХАІ-ОР-П/001:2025 Дата: 22.10.2025 Редакція 1.0 Стор. 9 Всього сторінок 11
---	---	---

5. ЗВІТНІСТЬ ТА ПУБЛІЧНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ОФІСУ

5.1. Офіс готує щорічний звіт про результати своєї діяльності, реалізовані заходи, звернення, партнерства, навчальні програми, статистику випадків дискримінації (у знеособленому форматі) та рекомендації щодо вдосконалення політики рівності.

5.2. Щорічний звіт Офісу є публічною частиною звітності Університету, що відповідає стандартам ESG (European Standards and Guidelines for Quality Assurance) та Цілям сталого розвитку ООН (SDG 4, 5, 10, 16). Звіт подається ректору Університету, вченій раді Університету та розміщується у відкритому доступі на офіційному вебсайті Університету.

6. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

6.1. Положення про Офіс рівності, інклюзії та безпечного середовища затверджується вченою радою Університету та вводиться в дію наказом ректора.

6.2. Зміни та/або доповнення до цього Положення вносяться у порядку, встановленому для його прийняття.

Погоджено:

Начальник юридичного відділу



Сергій ОРЛОВ

Розроблено: Ірина ШЕВЧЕНКО	Перевірено: Елеонора ДАРМОФАД	Дійсне з: 23.10.2025
-------------------------------	----------------------------------	-------------------------




