

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 політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням
та підтримки рівності
у Національному аерокосмічному університеті
«Харківський авіаційний інститут»**

СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/001:2025

Дата введення «23» жовтня 2025 р.

Редакція № 2

Харків – 2025

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/011:2025 Дата: 22.10.2025 Редакція 2.0 Стор. 2 Всього сторінок 29
---	---	---

ПРЕАМБУЛА

Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут» (надалі – Університет) визнає, що сексуальні домагання та дискримінація порушують права людини, принижують людську гідність, перешкоджають створенню інклюзивного освітнього середовища та завдають шкоди фізичному, психічному і соціальному благополуччю постраждалих осіб.

Університет є організацією, яка підтримує доброзичливе ставлення та відкриті дії, спрямовані на формування поваги до особистості, незалежно від її статі, віку, раси чи фізичного стану. Університет демонструє прихильність забезпеченню прав людини, рівних можливостей та поваги до розмаїття, справедливому та неупередженому ставленню, створенню умов в Університеті та у суспільстві в цілому, за яких поважають та цінують гідність кожної людини з акцентом на вразливих групах населення. Рівність можливостей і повага до розмаїття в Університеті реалізується за ознаками гендеру, віку, стану здоров'я та інвалідності, расової, етнічної, культурної приналежності, релігії і віросповідання.

Принципи гендерної рівності в Університеті визначаються пріоритетними як у освітньому, так і в робочому середовищі, та входять у низку основоположних завдань Університету щодо створення освітнього простору європейського рівня. Реалізація принципів гендерної рівності в Університеті передбачає систематичний моніторинг, аналіз та поширення даних щодо гендерної рівності, співпрацю із всеукраїнськими та міжнародними організаціями, ученими та експертами, протидію гендерній дискримінації, сексизму, гендерним стереотипам тощо.

Університет зобов'язується забезпечувати:

- повагу до людської гідності, приватного життя та прав кожної людини;
- нульову толерантність до будь-яких форм дискримінації та насильства, зокрема сексуальних домагань;
- постраждало-орієнтований і травма-інформований підхід, недопущення ретравматизації;
- презумпцію довіри до скарг постраждалих осіб;
- конфіденційність;
- інституційну сталість;
- неупереджене, своєчасне, комплексне та ефективне реагування на скарги.

З метою створення безпечного інклюзивного та недискримінаційного освітнього середовища в Університеті, на підставі Методичних рекомендацій щодо впровадження політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності у закладах вищої освіти України, затверджених наказом Міністерства освіти і науки України від 23 серпня 2025 року № 1275, Університет схвалює Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності (надалі – Положення).

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

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/011:2025 Дата: 22.10.2025 Редакція 2.0 Стор. 3 Всього сторінок 29
---	---	---

І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення розроблено на основі Кодексу етики Університету з метою встановлення процедур запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації, забезпечення рівних можливостей учасників освітнього процесу щодо реалізації прав і свобод усіх співробітників та здобувачів освіти, підтримання в Університеті освітнього середовища, вільного від дискримінації, булінгу, мобінгу, принижень честі, гідності особи.

1.2. Це Положення створено з урахуванням передового досвіду інших закладів вищої освіти України, існуючих в Університеті кращих практик з цього приводу та спрямоване на забезпечення етичної поведінки та поширюється на усіх осіб, які навчаються або перебувають з Університетом в трудових чи інших договірних відносинах, зокрема, здобувачів освіти, працівників Університету, осіб, які працюють за договором цивільно-правового характеру тощо. Цим Положенням схвалюється внутрішньоуніверситетська політика протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності (надалі – Політика). Це Положення є оновленою редакцією Положення про запобігання і протидію дискримінації, врегулювання конфліктних ситуацій (СУЯ ХАІ-НМВ-П/003:2023), яке зберігає чинність після введення в дію цього Положення у частині застосування формальної/неформальної процедури запобігання дискримінації, зокрема, булінгу, мобінгу та інших проявів неетичної поведінки, а також врегулювання конфліктних ситуацій.

1.3. Університет визнає важливість дотримання загальновизнаних принципів поваги до людської гідності, прав і свобод людини, відповідно до Конституції України, Загальної декларації прав людини, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), Конвенції Ради Європи про захист дітей від сексуальної експлуатації та сексуального насильства (Ландаротська конвенція), Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція), Цілей сталого розвитку ООН 2030, Пекінської Декларації і Платформи дій, Кодексу законів про працю України, 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 запобігання та протидію домашньому насильству», «Про захист персональних даних», «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

Розроблено:	Перевірено:	Дійсне з:
Елеонора ДАРМОФАЛОВА Сергій ОРЛОВ	Ірина ШЕВЧЕНКО	23.10.2025

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/011:2025 Дата: 22.10.2025 Редакція 2.0 Стор. 4 Всього сторінок 29
---	---	---

року», Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 від 28 жовтня 2020 року № 1544-р «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року, схваленого Розпорядженням Кабінету Міністрів України, Наказу Міністерства соціальної політики від 07 лютого 2020 року № 86 «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів», Постанови Кабінету Міністрів України від 04 червня 2025 року № 658 «Про затвердження Типової програми унеможливлення насильства та жорстокого поводження з дітьми», Постанови 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», прийнятим Комітетом Міністрів Ради Європи 27 березня 2019 року, Рекомендація CM/Rec (2022) 16 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо боротьби з мовою ворожнечі.

1.4. Правову основу запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації, зокрема, становлять:

- Кримінальний кодекс України (далі — КК України), нормами якого встановлено кримінальну відповідальність за такі кримінальні проступки та злочини як-от: «Згвалтування» (стаття 152 КК України); «Сексуальне насильство» (стаття 153 КК України), «Примушування до вступу в статевий зв'язок» (стаття 154 КК України), «Розбещення неповнолітніх» (стаття 156 КК України), «Порушення рівноправності громадян залежно від їх расової, національної належності, релігійних переконань, інвалідності та за іншими ознаками» (стаття 161 КК України), «Зловживання владою чи службовим становищем» (стаття 364 КК України);

- Кодекс України про адміністративні правопорушення (надалі – КУпАП), насамперед: стаття 173² КУпАП «Вчинення домашнього насильства, насильства за ознакою статі, невиконання термінового заборонного припису або неповідомлення про місце свого тимчасового перебування», стаття 173⁴ КУпАП «Булінг (цькування) учасника освітнього процесу», стаття 173⁵ КУпАП «Мобінг (цькування) працівника», стаття 173⁶ КУпАП «Вчинення насильства за ознакою статі», стаття 173⁷ КУпАП «Сексуальні домагання», стаття 184³ КУпАП «Невиконання посадовими особами обов'язків щодо запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі».

1.5. У даному Положенні терміни використовуються в таких значеннях:

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.

Булінг (цькування) – діяння учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному або сексуальному насильстві, у

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

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/011:2025 Дата: 22.10.2025 Редакція 2.0 Стор. 5 Всього сторінок 29
---	---	---

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.

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.

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.

Гендерно зумовлене насильство – насильство, спрямоване проти особи через її стать, або насильство, що зачіпає непропорційно жінок.

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.

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.

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.

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

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

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/011:2025 Дата: 22.10.2025 Редакція 2.0 Стор. 6 Всього сторінок 29
---	---	---

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.

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.

Кібермобінг (кібербулінг) – мобінг або булінг, який здійснюється у формі умисних образ, погроз і повідомлення іншим даних, що компрометують особу у колективі, за допомогою сучасних засобів мобільної комунікації, як правило, протягом тривалого часу, які здійснюються в кіберпросторі через інформаційно-комунікаційні канали і засоби, у тому числі за допомогою електронної пошти, програм для обміну повідомленнями в соціальних мережах, месенжерах.

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.

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.

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.

Обов'язкове повідомлення – встановлена законодавством вимога

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

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/011:2025 Дата: 22.10.2025 Редакція 2.0 Стор. 7 Всього сторінок 29
---	---	---

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.

Переслідування (сталкінг) – це повторювані спроби спостереження за людиною, слідування за нею та/або цькування конкретної людини, яке змушує людину побоюватися за власну безпеку чи безпеку інших людей або зазнавати значних емоційних негараздів.

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.

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

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.

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.

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

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

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/011:2025 Дата: 22.10.2025 Редакція 2.0 Стор. 8 Всього сторінок 29
---	---	---

гендерних стереотипів.

Сексуальні домагання – будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної чи фізичної поведінки сексуального характеру, мета або наслідок якої – порушення гідності особи, зокрема шляхом створення загрозливого, ворожого, принизливого або образливого середовища, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні/небажані пропозиції та/або зауваження, жарти, повідомлення та листи, демонстрація зображень тощо або фізично (небажані доторкання та поплескування тощо).

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.

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.

Інші поняття, що використовуються у цьому Положенні, вживаються у значенні, визначеному законодавством України.

1.6. У розумінні цього Положення до дискримінації (дискримінаційних дій) належать, зокрема, булінг, мобінг, кібербулінг/кібермобінг, сексуальні домагання, переслідування, утиск, інші види насильства. Ці види неправомірних дій відносяться до випадків неетичної поведінки в Університеті. Також до випадків неетичної поведінки відноситься навмисне подання завідомо неправдивої скарги або надання завідомо неправдивої інформації, що підтверджено в установленому порядку.

1.7. У розумінні цього Положення не вважаються дискримінацією (дискримінаційними діями), зокрема, булінгом, мобінгом, законні вимоги посадових осіб Університету, які видаються ними у межах своїх повноважень до здобувачів освіти чи працівників Університету та які спрямовані на належне виконання цими особами власних обов'язків відповідно до законодавства України, Статуту, Правил внутрішнього розпорядку Університету, положень договорів з Університетом, посадової інструкції тощо.

1.8. Порушення вимог даного Положення створюють підстави для проведення службової перевірки, розслідування та притягнення винних осіб до передбаченої законодавством відповідальності. Застосування процедур і заходів, що передбачено цим Положенням, не виключає можливість застосування норм чинного законодавства України щодо захисту особою її прав у інший спосіб.

1.9. Дія цього Положення поширюється на всіх працівників, здобувачів освіти, інших осіб, залучених до діяльності Університету, а також відвідувачів

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

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/011:2025 Дата: 22.10.2025 Редакція 2.0 Стор. 9 Всього сторінок 29
---	---	---

Університету в межах освітнього, наукового, трудового, культурного, спортивного, адміністративного та інформаційного університетського середовища.

1.10. Дія цього Положення охоплює поведінку (будь-які дії та/або бездіяльність), що має місце:

- на території Університету та в будь-яких приміщеннях, що належать та/або використовуються Університетом;
- під час заходів, що проводяться Університетом або за участі представників Університету;
- у мережі Інтернет, у тому числі на вебсторінках, сторінках у соціальних мережах, що адмініструються Університетом або його представниками;
- під час навчання (зокрема, з використанням електронних комунікацій), тренувальних та змагальних процесів, проходження практики, проведення досліджень тощо за межами території Університету, якщо Університет відповідає за забезпечення безпеки учасників освітнього процесу;
- під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці в Університеті тощо.

2. ПРАВА І ОBOB'ЯЗКИ УЧАСНИКІВ ПРОЦЕСУ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ, СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ, БУЛІНГУ, МОБІНГУ

2.1. Університет гарантує:

- 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 вебсайті Університету, 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,

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

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/011:2025 Дата: 22.10.2025 Редакція 2.0 Стор. 10 Всього сторінок 29
---	---	--

переслідування, помста, залякування з боку особи, щодо якої подано скаргу тощо);

- запровадження у разі необхідності позитивних дій як засобів досягнення цілей Політики.

2.2. Кожен здобувач освіти, кожен працівник Університету має право:

- на безпечні умови навчання і праці, що є вільними від будь-якої дискримінації;

- на особисту недоторканність;

- на захист честі, гідності, прав, свобод та законних інтересів у способи, що передбачено законодавством України та цим Положенням;

- на недопущення дискримінації;

- мати представника або адвоката під час проведення розслідування фактів дискримінації у порядку, що передбачено цим Положенням.

2.3. Всі здобувачі освіти та працівники Університету зобов'язані:

- поважати права й гідність особистості, у стосунках між здобувачами освіти та викладачами (працівниками), між здобувачами освіти, між працівниками, між здобувачами освіти/працівниками та іншими особами, дотримуватися норм взаємоповаги й рівноправної співпраці, тактовності й коректності, ввічливості й толерантності;

- не допускати вияву національної, релігійної, расової та гендерної нетерпимості, а також будь-яких дискримінаційних дій;

- дотримуватись поваги до приватного життя інших осіб та дотримуватись засад конфіденційності;

- бути обізнаними зі змістом Політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності Університету та дотримуватися її 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;

- підтримувати в академічних групах, у підрозділах і в Університеті в цілому атмосферу доброзичливості, дружби, взаємодопомоги та взаємної відповідальності.

2.4. Ректор (за його дорученням проректори та інші посадові особи

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

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/011:2025 Дата: 22.10.2025 Редакція 2.0 Стор. 11 Всього сторінок 29
---	---	--

Університету):

- організує створення в Університеті середовища, вільного від будь-якого виду дискримінації, принижень честі та гідності особи;

- здійснює контроль за недопущенням привілеїв чи обмежень (дискримінації) за ознаками статі, раси, етнічного походження, віку, мови, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, інвалідності, політичних, релігійних та інших переконань, сімейного та майнового стану, місця проживання, інших певних ознак;

- здійснює контроль за виконанням плану заходів, спрямованих на запобігання та протидію дискримінації, сексуальним домаганням, булінгу (цькуванню) та іншим дискримінаційним діям, зокрема, доручає проведення (не рідше ніж раз на рік) опитування учасників освітнього процесу та працівників за ситуацією щодо недопущення дискримінації в Університеті;

- розглядає скарги про відмову у реагуванні на випадки дискримінації, сексуальних домагань, булінгу (цькування) за заявами здобувачів освіти, їхніх батьків, законних представників, інших осіб та приймає рішення за результатами розгляду таких скарг, а також розглядає заяви про випадки дискримінації, сексуальних домагань, булінгу (цькування), видає рішення про проведення розслідування та за його результатами вживає відповідних заходів реагування;

- розглядає заяви, скарги на випадки дискримінації, сексуальних домагань, мобінгу (цькування) від працівників Університету та приймає рішення за результатами розгляду таких заяв, скарг, видає рішення про проведення розслідування та за його результатами вживає відповідних заходів реагування.

2.5. Керівники структурних підрозділів, зокрема, декани факультетів, завідувачі кафедр разом з іншими працівниками кафедри/деканату, а також керівники гуртків, спортивних секцій повинні:

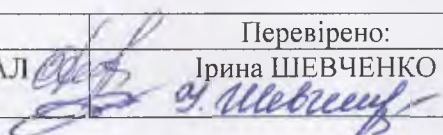
- забезпечувати створення безпечного і гармонійного середовища у підпорядкованих структурних підрозділах та бути взірцем найвищих стандартів поведінки;

- забезпечувати систематичне проведення просвітницьких заходів, спрямованих на запобігання проявів дискримінації та інших проявів неетичної поведінки у підпорядкованих структурних підрозділах;

- формувати у здобувачів освіти правосвідомість і правову поведінку, відповідальність за своє життя, самостійність та прагнення до самореалізації;

- забезпечувати здобувачам освіти захист під час освітнього процесу та в позанавчальний час від будь-яких форм дискримінації, у тому числі, булінгу та інших проявів неетичної поведінки за будь-якою ознакою, що завдають шкоди здоров'ю та психологічному стану;

- повідомляти керівництво Університету про факти дискримінації та інших проявів неетичної поведінки стосовно здобувачів вищої освіти, педагогічних працівників та інших осіб, які залучаються до освітнього процесу, свідком яких

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

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/011:2025 Дата: 22.10.2025 Редакція 2.0 Стор. 12 Всього сторінок 29
---	---	--

вони були особисто або про які отримали достовірну інформацію від інших осіб;
- сприяти у проведенні розслідування комісією фактів дискримінації, зокрема, булінгу, мобінгу та інших проявів неетичної поведінки в Університеті, виконувати її рішення і рекомендації;

- негайно реагувати на випадки неетичної поведінки у порядку, передбаченому цим Положенням;

- під час вирішення конфліктних ситуацій дотримуватися принципів об'єктивності, справедливості та допустимої конфіденційності.

2.6. Посадові особи Студмістечка Університету, відділу навчально-виховної роботи, зокрема, психологічної служби, а також посадові особи Університету, на яких покладено виконання обов'язків куратора академічної групи, заступника декана разом з представниками органів студентського самоврядування, первинної профспілкової організації студентів, аспірантів, докторантів повинні:

- забезпечувати безпечне середовище для проживання здобувачів освіти у гуртожитках Університету, для їхнього повсякденного побуту, дозволя;

- організовувати серед здобувачів освіти систематичне проведення просвітницьких заходів, спрямованих на запобігання проявів дискримінації та інших проявів неетичної поведінки шляхом проведення тематичних заходів: лекцій, бесід, організації консультацій практичного психолога;

- забезпечувати виконання заходів щодо надання соціальних та психолого-педагогічних послуг здобувачам освіти, які вчинили, стали свідками або постраждали від булінгу та інших видів неетичної поведінки;

- вести облік випадків булінгу, інших видів неетичної поведінки, та оформлення відповідної документації;

- формувати навички толерантної та ненасильницької поведінки спілкування та взаємодії учасників освітнього процесу;

- негайно реагувати на випадки неетичної поведінки у порядку, передбаченому цим Положенням;

- під час вирішення конфліктних ситуацій дотримуватися принципів об'єктивності, справедливості та допустимої конфіденційності.

2.7. Здобувачі освіти Університету повинні:

- дотримуватися законодавства України, Статуту, Правил внутрішнього розпорядку, Кодексу етики Університету та цього Положення;

- поважати гідність, права, свободи та законні інтереси всіх осіб, які працюють і здобувають освіту в Університеті, дотримуватися етичних норм поведінки;

- повідомляти куратора академічної групи, керівництво кафедри, факультету, Університету про факти дискримінації, зокрема, булінгу, мобінгу, кібербулінгу та інших проявів неетичної поведінки стосовно здобувачів освіти, педагогічних, науково-педагогічних працівників, інших осіб, які залучаються до

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

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/011:2025 Дата: 22.10.2025 Редакція 2.0 Стор. 13 Всього сторінок 29
---	---	--

освітнього процесу, свідком яких вони були особисто або про які отримали достовірну інформацію від інших осіб.

2.8. Батьки (законні представники) здобувачів освіти мають право:

- подавати керівництву Університету (факультету, Студмістечка) заяву про випадки булінгу (цькування) стосовно дитини або будь-якого іншого учасника освітнього процесу;

- вимагати повного та неупередженого розслідування випадків булінгу (цькування) стосовно дитини або будь-якого іншого учасника освітнього процесу.

2.9. Батьки неповнолітніх здобувачів освіти зобов'язані:

- сприяти керівництву Університету (факультету, Студмістечка) у проведенні розслідування щодо випадків булінгу (цькування);

- виконувати рішення та рекомендації комісії з розгляду випадків булінгу (цькування) в Університеті

2.10. Працівники Університету повинні:

- дотримуватися законодавства України, Статуту, Правил внутрішнього розпорядку, Кодексу етики Університету та цього Положення;

- поважати гідність, права, свободи та законні інтереси всіх осіб, які працюють і здобувають освіту в Університеті, дотримуватися етичних норм поведінки;

- дотримуватися педагогічної етики, захищати здобувачів освіти під час освітнього процесу від будь-яких форм фізичного та психічного насильства, приниження честі та гідності, дискримінації за будь-якою ознакою (для педагогічних і науково-педагогічних співробітників);

- настановленням і особистим прикладом утверджувати повагу до суспільної моралі та суспільних цінностей, зокрема правди, справедливості, гуманізму, толерантності;

- завжди обирати неконфліктний спосіб вирішення робочих питань, не переносити на відношення до колег свої особисті неприємності і проблеми;

- негайно повідомляти керівника свого підрозділу, за необхідністю керівництво Університету про факти дискримінації, зокрема, булінгу, мобінгу, та інших проявів неетичної поведінки стосовно здобувачів освіти, інших працівників Університету, свідком яких вони були особисто або про які отримали достовірну інформацію від інших осіб.

3. НЕПРИЙНЯТНІ ФОРМИ ПОВЕДІНКИ

3.1. 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

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

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/011:2025 Дата: 22.10.2025 Редакція 2.0 Стор. 14 Всього сторінок 29
---	---	--

шкідливими для особи та/або колективу. Визначення та ідентифікація неприйнятної поведінки є першим кроком до її попередження та подолання.

3.2. Орієнтовний перелік прикладів поведінки, яка може розглядатися як прояви дискримінації та сексуальних домагань, а також іншої поведінки, що суперечить принципам і цінностям, визначеним як ключові в Політиці Університету:

3.2.1. 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.

3.2.2. Безпосередньо сексуальні домагання:

- неодноразові вимоги або інші форми тиску щодо сексуальних або інших особистих, а не професійних відносин (наприклад, часті запрошення на побачення);
- необґрунтовані, настирливі чи наполегливі запитання про сімейний стан особи або її сексуальні інтереси, сексуальну історію або сексуальну орієнтацію;
- непристойні повідомлення, надіслані засобами передачі текстових повідомлень, електронною поштою, через відеочат, соціальну мережу або залишені на автовідповідачі чи в голосовій пошті;
- відкрита чи прихована погроза (обіцянка), що прийняття сексуальних загравань буде умовою певної форми заохочення, підвищення професійного статусу, просування по службі або отримання можливостей кар'єрного розвитку;
- зауваження з припущеннями щодо сексуальної активності чи історії особи або зауваження про власну сексуальну активність чи історію;
- демонстрація матеріалів сексуального характеру (включно з порнографічними матеріалами), зокрема плакатів, фотографій вродливих жінок/чоловіків, карикатур, графіті, предметів або повідомлень шляхом їх розміщення на дошках оголошень, столах або в місцях загального користування;
- манера поведінки, що може бути ледь уловима за характером, яка має сексуальний підтекст і спрямована на те, щоб викликати страждання і/або приниження іншої особи або безпосередньо викликає такі страждання і/або приниження;
- застосування небажаних пестливих назв;
- натяки або інші образливі чи принизливі коментарі або жарти про гендерну ідентичність або сексуальну орієнтацію особи.

Зґвалтування, спроба зґвалтування, посягання сексуального характеру чи будь-яка сексуальна дія, скоєна із застосуванням примусу або без згоди є кримінальними злочинами і розглядаються відповідно до чинного законодавства України.

3.2.3. Приклади дискримінації:

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

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/011:2025 Дата: 22.10.2025 Редакція 2.0 Стор. 15 Всього сторінок 29
---	---	--

- випадки, коли працівника не рекомендують (не розглядають) для підвищення на посаді, іншого просування по службі або ставляться по-іншому в будь-яких інших цілях (наприклад, щодо можливостей кар'єрного розвитку, понаднормової праці, відпустки, робочого часу, преміювання, виключення з числа учасників заходів тощо) на підставі раси, статі, гендерної ідентичності, релігії, громадянства, етнічного походження, сексуальної орієнтації, інвалідності, вагітності, віку, мови, соціального походження або іншого статусу особи;

- використання принизливих або образливих прізвиськ на підставі раси, статі, гендерної ідентичності, релігії, громадянства, етнічного походження, сексуальної орієнтації, інвалідності, вагітності, віку, мови, соціального походження або іншого статусу особи.

Це включає також критику людей за предмети (культові речі), які вони носять із релігійних чи культурних міркувань:

- паплюження конкретних культурних або релігійних свят або глузливі коментарі щодо вірувань особи;

- соціальне відчуження на підставі раси, статі, гендерної ідентичності, релігії, громадянства, етнічного походження, сексуальної орієнтації, інвалідності, вагітності, віку, мови, соціального походження або іншого статусу особи;

- жарти чи недоречні коментарі й запитання щодо здібностей особи;

- необґрунтовані, настирливі, наполегливі запитання про етнічне чи расове походження особи, включно з її культурою чи релігією.

3.2.4. 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.

3.2.5. Використання мови ворожнечі:

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

3.2.6. 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

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

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/011:2025 Дата: 22.10.2025 Редакція 2.0 Стор. 16 Всього сторінок 29
---	---	--

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

3.2.7. Насильство:

- фізичне насильство або погрози фізичного насильства;
- психологічне насильство, у тому числі приниження, залякування, цькування.

3.2.8. Будь-які з вказаних форм неприйнятної поведінки, але не виключно, в Університеті заборонені.

3.3. Не є 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.

4. ЗАПОБІГАННЯ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА ДИСКРИМІНАЦІЇ

4.1. Університет забезпечує проведення регулярних просвітницьких заходів щодо протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності, зокрема:

- інформаційні кампанії щодо неприпустимості сексуальних домагань та дискримінації;
- тренінги для працівників та здобувачів освіти з питань запобігання та протидії сексуальним домаганням та дискримінації;
- включення відповідної тематики в навчальні програми та заходи з підвищення кваліфікації працівників;
- розробка, видання та розповсюдження методичних матеріалів щодо запобігання та протидії сексуальним домаганням та дискримінації
- налагодження поліетнічного, полікультурного діалогу всередині університетської спільноти, проведення цільових заходів та підтримання волонтерських ініціатив, спрямованих на підтримку рівних можливостей та поваги до розмаїття, зокрема тих, в яких беруть участь співробітники та здобувачі освіти Університету.

4.2. Університет забезпечує проведення обов'язкових інструктажів для всіх учасників освітнього процесу щодо запобігання сексуальним домаганням та дискримінації, зокрема:

для здобувачів освіти – під час вступної кампанії та на початку кожного навчального року;

для працівників – під час прийняття на роботу та щорічно.

4.3. Університет забезпечує поширення інформації про механізми подання

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

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/011:2025 Дата: 22.10.2025 Редакція 2.0 Стор. 17 Всього сторінок 29
---	---	--

скарг щодо сексуальних домагань та дискримінації, зокрема, шляхом:

- розміщення інформації на офіційному вебсайті Університету;
- розміщення інформаційних матеріалів на інформаційних стендах у приміщеннях Університету;
- включення відповідної інформації до інформаційних матеріалів для здобувачів освіти;
- розміщення контактних даних особи, відповідальної за запобігання та протидію сексуальним домаганням та дискримінації, а також інших органів, до яких можна звернутися у випадку сексуальних домагань та дискримінації.

4.4. Університет проводить регулярний моніторинг ситуації щодо сексуальних домагань та дискримінації, зокрема, шляхом:

- періодичних анонімних опитувань серед здобувачів освіти та працівників Університету;
- аналізу скарг та звернень з цих питань;
- оцінки результативності заходів, що здійснюються для запобігання та протидії сексуальним домаганням та дискримінації.

За результатами моніторингу Університет здійснює оцінку ризиків виникнення випадків сексуальних домагань та дискримінації та вживає заходів для їх мінімізації.

4.5. Університет забезпечує щорічне звітування перед вченою радою Університету про стан виконання цього Положення та результати моніторингу.

5. ОРГАНИ І ПОСАДОВІ ОСОБИ, ВІДПОВІДАЛЬНІ ЗА ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЮ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА ДИСКРИМІНАЦІЇ

5.1. Органами, відповідальними за запобігання та протидію сексуальним домаганням та дискримінації в Університеті, є:

5.1.1. Офіс рівності, інклюзії та безпечного середовища Університету (далі – Офіс) у статусі дорадчого органа Університету, який створено наказом від 17.10.2025 року № 483. Повноваження і порядок діяльності Офісу викладено у Положенні про нього.

5.1.2. Комісія з розгляду скарг щодо дискримінації, сексуальних домагань та підтримки рівності (далі – Комісія) у статусі дорадчого органа Університету. Повноваження і порядок діяльності Комісії викладено у цьому Положенні.

5.1.3. 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;

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

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/011:2025 Дата: 22.10.2025 Редакція 2.0 Стор. 18 Всього сторінок 29
---	---	--

- 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.

5.1.4. Психологічна служба Університету.

Психологічна служба Університету забезпечує надання психологічної підтримки та консультацій постраждалим особам та взаємодіє з Комісією та Відповідальною особою. Психологічна служба Університету у своїй діяльності керується цим Положенням та Положенням про психологічну службу відділу навчально-виховної роботи Університету.

5.1.5. Ректор, проректори, декани факультетів, завідувачі кафедр, посадові особи Студмістечка Університету, викладачі, керівники гуртків та інші посадові особи Університету є відповідальними за запобігання та протидію сексуальним домаганням та дискримінації в Університеті в порядку, що визначено цим Положенням, зокрема, 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 Університету на становище жінок і чоловіків, дівчат і хлопців з метою своєчасного виявлення та усунення диспропорцій і запобігання та протидії гендерній нерівності;
- підтримують та заохочують заходи з імплементації Політики 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;
- 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 Університету.

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

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/011:2025 Дата: 22.10.2025 Редакція 2.0 Стор. 19 Всього сторінок 29
---	---	--

5.2. З метою забезпечення незалежності, об'єктивності та прозорості всіх процедур, Університет може залучати представників громадських організацій, експертів або інших фахівців для участі у розробці політик, проведенні просвітницьких заходів та наданні консультацій з питань запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

6. СКЛАД, ПОВНОВАЖЕННЯ І ПОРЯДОК ДІЯЛЬНОСТІ КОМІСІЇ

6.1. Загальна кількість членів Комісії складає не менше 12 осіб. Кількість членів/кинь Комісії не є обмеженою, але при цьому Комісія повинна зберігати баланс між представництвом здобувачів вищої освіти, представництвом від викладацького складу та представництвом від адміністрації Університету.

До складу Комісії входять особи з числа:

- Студентської Ради Університету;
- науково-педагогічних та наукових працівників/ць Університету, з яких принаймні один/одна є представником/цею первинної профспілкової організації працівників Університету;
- інших працівників/ць, з яких принаймні один є представником первинної профспілкової організації працівників Університету;
- Відповідальної особи;
- представників/ць Університету, які є гендерними експерт(к)ами чи займаються дослідженнями у цій сфері;
- представників/ць навчально-виховного відділу Університету або інших представників/ць від адміністрації Університету;
- представників/ць первинної профспілкової організації студентів, аспірантів, докторантів Університету;
- представників/ць юридичної служби Університету;
- психологів/инь, які є співробітниками Університету.

Зазначені у вищенаведеному переліку категорії представників до складу Комісії повинні бути представлені не менш ніж однією особою.

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.

Склад Комісії повинен бути гендерно збалансованим.

Склад Комісії затверджується наказом ректора з урахуванням пропозицій Студентської Ради Університету, первинної профспілкової організації працівників Університету, первинної профспілкової організації студентів, аспірантів, докторантів Університету.

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

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/011:2025 Дата: 22.10.2025 Редакція 2.0 Стор. 20 Всього сторінок 29
---	---	--

Затверджений склад Комісії має повноваження терміном на 3 роки з можливістю оновлення складу.

Університет зобов'язується враховувати активну участь працівників/ць та здобувачів/ок освіти в роботі 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.

6.2. Комісія вважається правомочною для проведення засідань та прийняття рішень, якщо присутніми на відповідному засіданні є 2/3 її складу. Рішення приймаються відкритим голосуванням (або, за окремим рішенням Комісії, таємним голосуванням) більшістю голосів від присутніх на засіданні. Усі члени/кині Комісії володіють рівним правом голосу.

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 посадової особи Університету 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 передбаченого законодавством України та внутрішніми документами Університету процедурою врегулювання конфлікту інтересів, і рішення за результатами розгляду скарги ухвалюється заступником/цею цієї посадової особи чи іншою уповноваженою на ухвалення такого рішення особою.

6.3. Серед представників/ць Комісії члени/кині Комісії обирають Голову Комісії, заступника(цю) Голови Комісії. Секретарем Комісії призначається Відповідальна особа. Голова Комісії представляє Комісію у взаємодії з іншими підрозділами і органами Університету, підписує прийняті Комісією документи та є контактною особою Комісії. Голос Голови Комісії є вирішальним у випадку досягнення однакової кількості голосів за і проти.

6.4. 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 відповідає за ведення протоколів засідань та облік документації Комісії.

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

6.6. Члени/кині Комісії проходять спеціальне періодичне навчання чи підвищення кваліфікації з питань протидії насильству, зокрема гендерно

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

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/011:2025 Дата: 22.10.2025 Редакція 2.0 Стор. 21 Всього сторінок 29
---	---	--

зумовленому, сексуальним домаганням і дискримінації та забезпечення рівності і безпечного недискримінаційного освітнього середовища.

6.7. Члени/чині Комісії беруть участь в організації для працівників/ц Університету періодичного навчання чи підвищення кваліфікації з питань протидії насильству, зокрема гендерно зумовленому, сексуальним домаганням та дискримінації в освітньому процесі;

6.8. Комісія має виключне право приймати та розглядати скарги про факти дискримінації, насильства, зокрема гендерно зумовленого, сексуальних домагань, за результатом розгляду скарг направляти відповідні висновки до ректора, правоохоронних органів та інших осіб / органів, які мають повноваження приймати рішення за скаргою.

6.9. З метою ефективної реалізації Політики Комісія разом з Офісом має такі функції:

- поширювати інформацію про розроблену 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;

- проводити опитування в межах Університету 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;

- висвітлювати та поширювати на офіційному сайті Університету, у соціальних мережах інформацію про заходи з протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в Університеті.

7. ПОРЯДОК ПОДАННЯ СКАРГ ТА ЗАХИСТ КОНФІДЕНЦІЙНОСТІ

7.1. 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.

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

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/011:2025 Дата: 22.10.2025 Редакція 2.0 Стор. 22 Всього сторінок 29
---	---	--

7.2. 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».

7.3. 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 гарантує додержання конфіденційності та врахування інтересів заявника/ці, постраждалої особи під час розгляду скарги.

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

Подання скарги не обмежується строком давності.

7.4. 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.

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 Політикою Університету.

7.5. 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

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

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/011:2025 Дата: 22.10.2025 Редакція 2.0 Стор. 23 Всього сторінок 29
---	---	--

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).

7.6. 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.

7.7. 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 ректора Університету 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.

7.8. 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.

8. РОЗГЛЯД СКАРГ

8.1. 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.

8.2. Члени/чині Комісії, інші учасники/ці процесу розгляду скарги при отриманні скарги мають дотримуватися презумпції довіри до скарги, бути

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

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/011:2025 Дата: 22.10.2025 Редакція 2.0 Стор. 24 Всього сторінок 29
---	---	--

неупередженими та об'єктивними, не вдаватись до поведінки та використання фраз, що можуть містити віктимблеймінг або призвести до повторної травматизації постраждалої особи.

8.3. Процедура проведення засідання Комісії, включаючи визначення головуючого, кворуму та порядок участі інших осіб, деталізована у цьому Положенні та внутрішніх документах Комісії щодо регламенту проведення засідань, оформлення документації тощо.

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

8.5. 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.

8.6. Залежно від обставин справи та волевиявлення заявника/ці, реагування Університету 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.

8.7. Якщо заявник/ця обирає інституційну процедуру адаптивного реагування, Комісія фіксує це рішення заявника/ці, проводить засідання, на

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

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/011:2025 Дата: 22.10.2025 Редакція 2.0 Стор. 25 Всього сторінок 29
---	---	--

якому заявник/ця та особа, щодо якої подано скаргу, є присутніми, і фіксує результати такого засідання у протоколі.

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.

8.8. Внутрішнє розслідування має проводитись згідно з нормами трудового законодавства України, а також інших нормативно-правових актів, в тому числі внутрішніх актів Університету, 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 ректору Університету 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.

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

- фіксує прийняте рішення у протоколі;
- з урахуванням інтересів заявника/ці, постраждалої особи рекомендує ректору Університету 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

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

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/011:2025 Дата: 22.10.2025 Редакція 2.0 Стор. 26 Всього сторінок 29
---	---	--

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.

8.10. 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 Університету вирішити питання щодо обмеження їх подальшого використання, адаптації та/або реагування.

8.11. 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 ректору Університету.

Ректор Університету, 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 ректора Університету, який/яка, в свою чергу, інформує її законних представників/ць про надходження скарги, початок відповідних процедур та їхні права та обов'язки.

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

Комісії повинна мати актуальну базу контактів суб'єктів, що можуть

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

 Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут»	ПОЛОЖЕННЯ про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності	СУЯ ХАІ-ЦЯО-П/011:2025 Дата: 22.10.2025 Редакція 2.0 Стор. 27 Всього сторінок 29
---	--	--

надавати відповідну допомогу.

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

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 Політики Університету, Комісія має направити цю скаргу до уповноваженої особи/органу, які здійснюють розгляд скарг про такі порушення.

9. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

9.1. Положення приймається вченою радою Університету і вводиться в дію наказом ректора Університету.

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

9.3. Положення повинно бути доведено до всіх співробітників і здобувачів вищої освіти Університету шляхом оприлюднення на офіційному вебсайті Університету і враховуватися в своїй роботі.

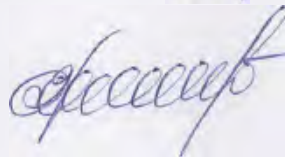
Погоджено:

Проректор з науково-педагогічної роботи



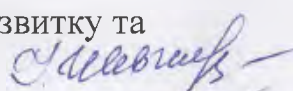
Андрій ГУМЕННИЙ

Директор Центра якості освіти,
ліцензування та акредитації



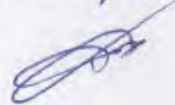
Елеонора ДАРМОФАЛ

Директор Центра стратегічного розвитку та
публічного позиціонування

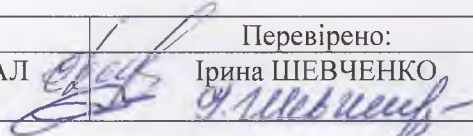


Ірина ШЕВЧЕНКО

Начальник юридичного відділу



Сергій ОРЛОВ

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

