

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ПОЛІТИКА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ, СЕКСУАЛЬНИМ
ДОМАГАННЯМ ТА ПІДТРИМКИ РІВНОСТІ В
ОДЕСЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ ТЕХНОЛОГІЧНОМУ
УНІВЕРСИТЕТУ**

1. Загальні положення

1.1. Політика протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в Одеському національному технологічному університеті (далі – Політика) розроблена на основі 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, Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція), Цілей сталого розвитку ООН 2030 року, 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 року», 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», Наказу Міністерства освіти і науки України від 23.09.2025 року № 1275 «Методичні рекомендації щодо впровадження політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності у закладах освіти України» та 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 вищої освіти, підтримання в Одеському національному технологічному університеті (далі – ОНТУ) освітнього

середовища, вільного від дискримінації, булінгу, мобінгу, принижень честі, гідності особи.

1.2. Політика спрямована на забезпечення етичної поведінки та поширюється на усіх осіб, які навчаються або перебувають з ОНТУ в трудових чи інших договірних відносинах, зокрема, здобувачів вищої освіти та працівників Університету.

2. ТЕРМІНИ ТА ОСНОВНІ ВИЗНАЧЕННЯ

2.1. В Політиці 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 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 тендерної рівності у письмовій і усній мові, котра досягається, коли жінки і чоловіки, а також особи, які не вписуються в бінарну тендерну систему, стають видимими у мові (оприявнюються) як особи рівної цінності, гідності, доброчесності та поваги; зокрема, йдеться про вживання фемінітивів - слів жіночого роду, що позначають назви професій, посади, соціальні стани, види діяльностей на позначення жінок.

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, тендерної 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 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, тендерна ідентичність і сексуальна орієнтація.

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

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

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 тендерної 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 тендерних 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.

3. ФОРМИ НЕПРИЙНЯТНОЇ ПОВЕДІНКИ

3.1. Ефективне запобігання, своєчасне реагування та утвердження культури поваги, рівності й взаємопідтримки в академічній спільноті ОНТУ ґрунтуються на чіткому розумінні межі допустимої поведінки. Неприйнятна поведінка може мати як відкритий, так і прихований характер, проявлятися у фізичній взаємодії або в цифровому просторі.

3.2. Визначення та ідентифікація форм неналежної поведінки є фундаментальним кроком до їх попередження та усунення.

3.3. Орієнтовний перелік дій, що можуть кваліфікуватися як прояви дискримінації, сексуальних домагань або інших порушень, які суперечать ключовим принципам і цінностям цієї Політики:

3.4. Фізичні та вербальні домагання:

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

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

3.4.3. демонстрація порнографічних або сексуально відвертих зображень.

3.5. Дискримінаційні висловлювання та ставлення:

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

3.6. Використання мови ворожнечі:

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

3.7. Дискримінація в освітньому та професійному процесі:

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

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

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

3.7.4. ігнорування кар'єрного просування жінок у порівнянні з чоловіками;

3.7.5. відмова у прийнятті на роботу жінок через потенційну потребу у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, відмова їм у такій відпустці, відмова чоловікам і жінкам у відпустці по догляду за дітьми або в прийнятті їх на роботу через потенційну потребу в такій відпустці.

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

4. НОРМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ

Ключовими нормами реалізації Політики є:

4.1. Повага до людської гідності, приватного життя та прав кожної людини.

4.2. Нульова толерантність до будь-яких форм дискримінації та насильства, зокрема сексуальних домагань.

4.3. Забезпечення постраждало-орієнтованого і травма-інформованого підходів, недопущення ретравматизації.

4.4. Презумпція довіри до скарг постраждалих осіб та забезпечення конфіденційності.

4.5. Інституційна сталість.

4.6. Неупереджене, своєчасне, комплексне та ефективне реагування на скарги.

4.7. Забезпечення правових взаємовідносин та гідне ставлення до всіх учасників/ць освітнього процесу, членів/-кінь університетської спільноти.

4.8. Наявність рівного доступу до можливостей розвитку та реалізації власного потенціалу.

4.9. Дотримання безбар'єрного та інклюзивного доступу до освітніх і трудових можливостей.

5. ПРИНЦИПИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ

5.1. Формування та системний розвиток інклюзивного освітнього середовища з нульовою толерантністю до дискримінації, гендерно зумовленого насильства, зокрема сексуальних домагань.

5.2. Сприяння обізнаності учасників/ць освітнього процесу та всієї університетської спільноти щодо протидії дискримінації, гендерно зумовленому насильству, зокрема сексуальним домаганням, та підтримки рівності.

5.3. Запобігання випадкам вчинення дискримінації та/або сексуальних домагань, функціонування ефективних та сталих механізмів реагування на такі випадки, підтримка постраждалих осіб.

5.4. Прозорі процедури захисту від дискримінації та сексуальних домагань з дотриманням справедливості та гендерно чутливого підходу.

5.5. Дотримання конфіденційності та об'єктивності, незаангажованості та справедливості процесу розгляду скарг.

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

5.7. Підвищення довіри до Університету, підсилення його авторитету та позитивного іміджу як прогресивної, безпечної, відкритої до співпраці інституції не лише в межах державі, але й в міжнародному освітньому просторі.

6. СФЕРА ДІЇ ПОЛІТИКИ

6.1. Політика стосується усіх форм взаємодії, що здійснюються в межах освітнього, наукового, трудового, культурного, адміністративного та інформаційного середовища Університету. Вона поширюється на безпосередню (очну) та дистанційну взаємодію, включно з електронними комунікаціями і публічними соціальними мережами.

6.2. Застосування підходів і заходів, що передбачаються цією Політикою, здійснюється протягом усього періоду навчання здобувачів/ок вищої освіти, включно з часом перебування на канікулах, проходження практики, участі в програмах академічної мобільності, а також під час виконання інших видів освітньої діяльності чи обов'язків, пов'язаних з освітнім процесом.

6.3. Політика поширюється на всіх:

6.3.1. здобувачів/ок всіх рівнів вищої освіти, представників/ць органів студентського самоврядування;

6.3.2. працівників/ць Університету, зокрема наукових, науково-педагогічних, педагогічних працівників/ць, керівництво, членів/кинь колегіальних і дорадчих органів, адміністративний персонал, а також інших працівників/ць структурних підрозділів;

6.3.3. інших осіб, які беруть участь у діяльності Університету, зокрема фахівців-практиків, які залучаються до освітнього процесу на освітніх програмах, викладачів/ок-сумісників, позаштатних співробітників/ць,

партнерів/ок, абітурієнтів/ок, консультантів/ок, підрядників/ць, волонтерів/ок, випускників/ць, представників/ць громадського сектору, відвідувачів/чок.

6.4. Політика є обов'язковою для виконання всіма структурними підрозділами Університету незалежно від їхнього статусу, рівня автономії чи виду діяльності.

Проректор з НПОтаВР

Надія ДЕЦ

ПОГОДЖЕНО:

Начальник ЮВ

Вадим СЕМЕНОВ