

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ КОРАБЛЕБУДУВАННЯ
ІМЕНІ АДМІРАЛА МАКАРОВА**

ПОЛІТИКА

**протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності
у Національному університеті кораблебудування імені адмірала Макарова**

Введено в дію наказом ректора

№ 375 від 29.09.2026

Євген ТРУШЛЯКОВ



ЗМІСТ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	4
2. ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ.....	5
3. ПРИНЦИПИ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ ПОЛІТИКИ.....	9
4. СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ ПОЛІТИКИ.....	12
5. НЕПРИЙНЯТНІ ФОРМИ ПОВЕДІНКИ.....	13
6. ЗАПОБІГАННЯ ТА ФОРМУВАННЯ БЕЗПЕЧНОГО СЕРЕДОВИЩА	15
7. ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ УЧАСНИКІВ УНІВЕРСИТЕТСЬКОЇ СПІЛЬНОТИ.....	17
8. УПРАВЛІННЯ, МОНІТОРИНГ І ПЕРЕГЛЯД ПОЛІТИКИ.....	18
9. СТРАТЕГІЧНІ РЕЗУЛЬТАТИ.....	18
10. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ.....	19

Затверджено Вченою Радою Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова (протокол № 8 від 29.09.2026 року).

Укладачі: О. М. Олексюк, К. О. Дубова, Р. М. Достдар.

Миколаїв: Центр молодіжної політики та кар'єрного розвитку НУК, 2026 р.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Політика протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності у Національному університеті кораблебудування імені адмірала Макарова (далі – Політика) визначає цінності, принципи, стандарти поведінки та інституційні зобов'язання Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова (далі – Університет) щодо запобігання та протидії дискримінації, насильству, зокрема гендерно зумовленому, сексуальним домаганням, а також на забезпечення рівності прав та можливостей усіх учасників/ць освітнього процесу у середовищі Університету.

1.2. Метою Політики є формування безпечного, інклюзивного, рівного та недискримінаційного освітнього і трудового середовища, у якому поважаються права, свободи, честь, гідність, приватність та особисті межі кожної людини, а повідомлення про порушення розглядаються своєчасно, неупереджено, конфіденційно та з урахуванням потреб постраждалої особи.

1.3. Політика ґрунтується на Конституції України, Загальній декларації прав людини, Кодексі законів про працю України, законах України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про захист персональних даних», «Про звернення громадян» та інших актах законодавства України, Статуті Університету та його локальних нормативних актах.

1.4. У разі виявлення ознак насильства або жорстокого поводження щодо неповнолітньої особи Університет діє відповідно до законодавства України про охорону дитинства, запобігання та протидію насильству та встановлених законодавством порядків реагування, зокрема до Порядку реагування на випадки насильства та жорстокого поводження з дітьми, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19 листопада 2025 року № 1513.

1.5. Під час розроблення та реалізації Політики враховуються Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 року № 1163-р, Операційний план заходів Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова на 2025–2027 роки з реалізації зазначеної Стратегії, Методичні рекомендації щодо впровадження політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності у закладах вищої освіти України, затверджені наказом Міністерства освіти і науки України від 23 вересня 2025 року № 1275, а також інші акти чинного законодавства України.

1.6. У частині запобігання сексуальним домаганням Політика також спирається на загальновизнані стандарти Організації Об'єднаних Націй щодо

захисту від сексуальної експлуатації та наруги (PSEA) і застосовується з урахуванням характеру діяльності Університету, зокрема під час реалізації міжнародних, гуманітарних, грантових та партнерських проєктів.

1.7. Політика є рамковим документом.

2. ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ

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

2.2. Мобінг (цькування) – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

2.3. 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.

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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.

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

2.8. 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.

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

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

2.11. 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.

2.12. 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.

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

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

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

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

2.17. 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.

2.18. 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.

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

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

2.21. 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.

2.22. Переслідування у відповідь (реталіація) – будь-які несприятливі дії, погрози, тиск, зниження оцінювання, обмеження професійних чи освітніх можливостей, ізоляція або інше покарання особи через те, що вона добросовісно повідомила про можливе порушення, надала інформацію, виступила свідком або звернулася по допомогу.

2.23. Кривдник/ця – особа, яка вчинила порушення.

2.24. 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).

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

2.26. 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 Політиці, 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.

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

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

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

2.30. 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.

2.31. 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.

2.32. Скарга – це офіційне письмове або електронне звернення (заява) заявника/ці до Комісії з розгляду скарг щодо дискримінації, сексуальних домагань та підтримки рівності про порушення забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

2.33. Неприйнятна форма поведінки – це будь-які умисні чи неумисні дії або бездіяльність, що порушують принципи рівності, гідності та етики, створюють вороже чи загрозливе середовище або спричиняють шкоду особі чи спільності.

3. ПРИНЦИПИ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ ПОЛІТИКИ

3.1. Університет реалізує цю Політику на основі таких принципів:

- поваги до людської гідності, приватного життя та прав кожної людини;
- нульової толерантності до будь-яких форм дискримінації та насильства, зокрема сексуальних домагань;
- рівності і недискримінації незалежно від статі, віку, раси, кольору шкіри, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного чи майнового стану, місця проживання, мови, релігійних, політичних чи інших переконань та інших ознак, захищених законодавством;
- постраждало-орієнтованого і травма-інформованого підходу, недопущення ретравматизації та уникнення віктимблеймінгу;
- презумпції довіри до скарг заявників/ць;
- неупередженого, своєчасного, комплексного та ефективного реагування на скарги;
- конфіденційності і захисту персональних даних;
- презумпції невинуватості особи, щодо якої подано скаргу, до доведення вини в установленому порядку;
- гарантії права на захист для особи, щодо якої подано скаргу;
- права кожної сторони бути вислуханою, наданням пояснень і матеріалів по суті скарги та права на отримання інформації про процедуру розгляду скарги;
- невідкладності реагування на ризики для життя, здоров'я, безпеки та недоторканості;
- заборони переслідування у відповідь за добросовісне повідомлення або участь у процедурі;
- пропорційності і законності заходів реагування;
- доступності каналів звернення для здобувачів освіти, працівників, абітурієнтів, партнерів, відвідувачів та інших залучених осіб;

- інституційної сталості, регулярного навчання, моніторингу ризиків та вдосконалення процедур;

- системного врахування впливу управлінських, освітніх, кадрових, організаційних та комунікаційних рішень на забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків (гендерний мейнстримінг);

- врахування того, що ризики дискримінації та вразливості можуть посилюватися через поєднання кількох дійсних або припущених ознак особи (інтерсекційний підхід);

- залучення університетської спільноти, відкритості профілактичної роботи та підзвітності за результатами реалізації Політики без розкриття конфіденційної інформації.

3.2. Непідтвердження обставин скарги за результатами розгляду не означає, що заявник/ця діяв недобросовісно. Питання про відповідальність за завідомо неправдиве повідомлення може порушуватися лише за наявності доказів умисного повідомлення неправдивої інформації з метою завдати шкоди іншій особі, відповідно до законодавства.

3.3. Інституційним механізмом реагування на скарги та профілактики дискримінаційних проявів є постійно діюча Комісія з розгляду скарг щодо дискримінації, сексуальних домагань та підтримки рівності (далі – Комісія), склад якої затверджується наказом ректора Університету. Комісія своєчасно, неупереджено та конфіденційно розглядає скарги, пов'язані з дискримінацією, сексуальними домаганнями та іншими профільними порушеннями, а також забезпечує структуроване сенситивне реагування відповідно до принципів рівності, людської гідності та справедливості, а також сприяє формуванню недискримінаційної культури. Організація роботи Комісії, її склад, функції, а також процедури, пов'язані з уникненням конфлікту інтересів визначаються окремим Положенням про реалізацію політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в Національному університеті кораблебудування імені адмірала Макарова.

3.4. Реалізація Політики в Університеті є невід'ємною складовою сучасної демократичної освітньої системи та носить системний і міждисциплінарний характер, формуючи відповідні стандарти академічної спільноти.

3.5. Політика спрямована на створення безпечного, інклюзивного безбар'єрного середовища, де кожен/кожна учасник/учасниця освітнього процесу може вільно реалізовувати свої права та потенціал незалежно від статі, раси, етнічного походження, мови, віку, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, інвалідності, релігійних переконань чи інших захищених ознак.

3.6. Забезпечення принципів рівності, недискримінації та поваги до людської гідності сприяє підвищенню якості освіти, академічної доброчесності та соціальної згуртованості в університетському середовищі.

3.7. Університет сприяє створенню середовища, в якому:

- повага до людської гідності є невід'ємною частиною відносин, співпраці з партнерами/ками, підрядниками/цями та іншими суб'єкт(к)ами;
- всі учасники і учасниці освітнього процесу розуміють цінності недискримінації та рівності, а також повинні дотримуватись їх у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та матеріалах, зокрема, керуючись засадами гендерно чутливого, недискримінаційного мовлення;
- присутня нульова толерантність до проявів дискримінації, сексуальних домагань чи гендерно зумовленому насильству;
- кожна особа має рівний доступ до можливостей розвитку та реалізації власного потенціалу.

3.8. Університет, реалізуючи Політику, 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 веб-сайті 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, переслідування, помста, залякування з боку особи, щодо якої подано скаргу тощо);
- запровадження у разі необхідності позитивних дій як засобів досягнення цілей Політики.

3.9. Учасникам/цям освітнього процесу рекомендовано:

- поважати гідність інших осіб, дотримуватись поваги до приватного життя та дотримуватись засад конфіденційності;
- бути обізнаними зі змістом цієї Політики 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.

4. СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ ПОЛІТИКИ

4.1. Суб'єктна сфера застосування Політики:

- працівники/ці закладу вищої освіти, зокрема наукові, науково-педагогічні, педагогічні працівники/ці Університету,
- керівництво, члени/чині колегіальних і дорадчих органів, адміністративний персонал, а також інші працівники/ці структурних підрозділів Університету;
- здобувачі/ки вищої освіти та інші особи, які навчаються у Університеті;
- представники/ці органів студентського самоврядування, студентських ініціатив та об'єднань;
- інші особи, залучені до діяльності Університету, зокрема фахівці-практики, які залучаються до освітнього процесу на освітньо-професійних програмах;
- викладачі/ки-сумісники;
- партнери/ки, волонтери/ки, підрядники/ці, консультанти/ки, грантодавці, представники/ці баз практик, практиканти/ки та інші особи, залучені до діяльності Університету;
- абітурієнти/ки, члени/чині асоціацій випускників/ць, представники/ці громадського сектору;
- відвідувач(к)и та інші особи у частині взаємодії з Університетом.

4.2. Дія Політики розповсюджується на усі навчальні корпуси, лабораторії, бібліотеки, гуртожитки, їдальні, спортивні майданчики, адміністративні будівлі та прилеглі території Університету.

4.3. Політика застосовується під час освітньої, наукової, трудової, адміністративної, культурної, спортивної, міжнародної, проєктної та іншої діяльності Університету, у гуртожитках, на практиках, стажуваннях, у відрядженнях, під час університетських заходів та заходів, організованих або підтриманих Університетом.

4.4. Дія Політики охоплює очну й дистанційну взаємодію, електронну пошту, корпоративні платформи, месенджери, відеоконференції, соціальні мережі та інші цифрові канали, якщо поведінка пов'язана з освітніми, трудовими, службовими або іншими відносинами з Університетом чи істотно впливає на безпеку університетського середовища.

4.5. Якщо подія сталася поза межами Університету та не має достатнього зв'язку з його діяльністю, Університет може надати особі інформацію про доступні зовнішні механізми захисту та підтримки.

5. НЕПРИЙНЯТНІ ФОРМИ ПОВЕДІНКИ

5.1. В Університеті забороняються неприйнятні форми поведінки.

5.2. Неприйнятна форма поведінки може проявлятися:

- у відкритій формі;
- у завуальованій формі;
- у фізичному середовищі;
- у онлайн-середовищі.

5.3. Неприйнятна форма поведінки може охоплювати вербальні та невербальні діяння, що можуть впливати на гідність, фізичний, психологічний стан і рівність можливостей усіх учасників/ць освітнього процесу.

5.4. Орієнтовний перелік прикладів неприйнятної форми поведінки, яка може розглядатися як прояви дискримінації та сексуальних домагань, а також іншої поведінки, що суперечить принципам і цінностям, визначеним цією Політикою:

5.4.1. 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;

- демонстрація порнографічних або сексуально відвертих зображень;
- пропозиція інтимного характеру в обмін на оцінку, допуск до заліку чи іспиту, рекомендацію, працевлаштування, премію, доступ до ресурсів, фінансову чи іншу допомогу, участь у проєкті або іншу перевагу;
- віктимблеймінг (звинувачення постраждалих осіб);
- мобінг;
- булінг.

5.4.2. 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.

5.4.3. Використання мови ворожнечі:

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

5.4.4. Дискримінація в освітньому та професійному процесі:

- упереджене ставлення до учасників/ць освітнього процесу на підставі їхньої статі та/або інших захищених ознак;
- розподіл завдань або ролей у груповій роботі за стереотипними уявленнями про жінок та чоловіків;
- нехтування та зневага до пропозицій і думок, висловлених жінками, через переконання, що вони не можуть бути експертками у відповідній темі (утиск);
- ігнорування кар'єрного просування жінок у порівнянні з чоловіками;
- відмова у прийнятті на роботу жінок через потенційну потребу у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, відмова їм у такій відпустці, відмова чоловікам і жінкам у відпустці по догляду за дітьми або в прийнятті їх на роботу через потенційну потребу в такій відпустці.

5.5. Не вважаються 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.

5.6. Стосунки між повнолітніми особами самі по собі не є порушенням цієї Політики. Водночас працівник або інша особа, яка має реальні повноваження

оцінювати, атестувати, працевлаштовувати, розподіляти ресурси, здійснювати наукове керівництво чи приймати рішення щодо іншої особи, повинна уникати конфлікту інтересів та не використовувати залежність для особистої або сексуальної вигоди. За наявності потенційного конфлікту інтересів застосовуються механізми його врегулювання відповідно до локальних актів Університету та чинного законодавства України.

5.7. Усі форми сексуальної взаємодії працівника, залученого фахівця або представника Університету з неповнолітньою особою, щодо якої він має освітні, виховні, адміністративні, наглядові чи інші владні повноваження, є несумісними з професійною етикою та підлягають невідкладному реагуванню відповідно до законодавства про захист дітей.

6. ЗАПОБІГАННЯ ТА ФОРМУВАННЯ БЕЗПЕЧНОГО СЕРЕДОВИЩА

6.1. Запобігання порушенням є постійною складовою системи управління Університетом і забезпечується через поєднання просвітницьких, організаційних, кадрових, психологічних, правових та інформаційних заходів.

6.2. Університет забезпечує:

- оприлюднення Політики, Положення про реалізацію політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в Національному університеті кораблебудування імені адмірала Макарова, контактів відповідальних осіб і зрозумілих каналів звернення на офіційному веб-сайті та інших доступних ресурсах;

- організацію захищених та конфіденційних каналів для подання скарг;

- ознайомлення нових працівників і здобувачів освіти з основними вимогами Політики;

- належне та повне інформування науково-педагогічних працівників/ць, педагогічних працівників/ць, працівників/ць і здобувачів/чок з питань політики Університету з протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності;

- підтримку в проходженні навчання/стажування (лекції, тренінги з питань академічної етики, захисту особистих кордонів, ненасильницького спілкування, запобігання сексуальним домаганням та іншим формам дискримінації) членів/кинь Комісії, керівників/ць структурних підрозділів, працівників/ць юридичної служби, працівників/ць, які працюють із неповнолітніми або вразливими групами;

- підтримку в проходженні навчання/стажування науково-педагогічних, педагогічних та інших працівників/ць з питань рівності, недискримінації,

гендерно чутливої комунікації, запобігання сексуальним домаганням, булінгу, мобінгу та іншим формам насильства;

- оцінювання ризиків у гуртожитках, під час практик, відряджень, міжнародних і гуманітарних проєктів, масових заходів, дистанційної взаємодії та в інших середовищах підвищеного ризику;

- включення до договорів з партнерами/ками, підрядниками/цями та виконав(и)цями робіт/послуг вимог щодо поваги до гідності і недискримінації, якщо характер взаємодії це передбачає;

- проведення щорічного анонімного опитування серед учасників/ць освітнього процесу щодо безпеки, рівності, доступності механізмів захисту та довіри до процедур, які організовує Комісія;

- системне застосування гендерно чутливої та недискримінаційної комунікації у внутрішніх документах, інформаційних матеріалах, освітньому контенті та повсякденній взаємодії учасників університетської спільноти;

- проведення інформаційно-роз'яснювальних та просвітницьких заходів з питань рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, недискримінації, інклюзивності, безпеки та згоди у стосунках, запобігання насильству за ознакою статі та подолання стереотипів;

- сприяння проведенню Комісією гендерно-правової та антидискримінаційної аналізу локальних актів, освітнього і навчально-методичного контенту в межах повноважень визначених Положенням Університету;

- проведення гендерного аудиту та використання його висновків для вдосконалення освітнього, трудового, інформаційного й організаційного середовища Університету;

- сприяння принципу гендерної паритетності при відборі персоналу на педагогічні, науково-педагогічні, наукові, адміністративні та керівні посади Університету.

6.3. Керівники/ці структурних підрозділів зобов'язані підтримувати робоче та освітнє середовище, вільне від дискримінації і насильства, своєчасно реагувати на відомі ризики, не замовчувати повідомлення та передавати їх Комісії.

6.4. Профілактичні заходи, передбачені цією Політикою, інтегруються до стратегічного та операційного планування Університету із визначенням відповідальних підрозділів, строків виконання та вимірюваних показників. Під час планування враховуються завдання Операційного плану НУК на 2025–2027 роки (з можливістю подальшої пролонгації) з реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року.

7. ПРАВА ТА ОBOB'ЯЗКИ УЧАСНИКІВ УНІВЕРСИТЕТСЬКОЇ СПІЛЬНОТИ

7.1. Кожна особа, на яку поширюється Політика, має право на:

- повагу до честі, гідності, приватного життя, особистих меж та рівне ставлення;
- освітнє і трудове середовище, вільне від будь-яких форм дискримінації і насильства;
- безпечний і доступний спосіб повідомити про можливе порушення щодо себе або іншої особи;
- отримання інформації про порядок розгляду, доступні форми підтримки і зовнішні механізми захисту;
- конфіденційність відповідно до законодавства і в межах необхідних для належного розгляду;
- неупереджений та своєчасний розгляд скарги;
- захист від переслідування у відповідь;
- відмову від безпосередньої зустрічі з особою, щодо якої подано скаргу, якщо така зустріч не є необхідною або може спричинити небезпеку чи ретравматизацію;
- звернення до державних органів, суду, правоохоронних органів, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, освітнього омбудсмена, профільних громадських організацій та інших суб'єктів захисту прав незалежно від внутрішньої процедури.

7.2. Учасники/ці університетської спільноти зобов'язані:

- дотримуватися вимог цієї Політики та поважати права, гідність і особисті межі інших осіб;
- утримуватися від дискримінаційної, насильницької, сексуалізованої чи принизливої поведінки;
- не використовувати службову, академічну, фінансову або іншу владу для примусу чи отримання особистої вигоди сексуального характеру;
- не перешкоджати поданню скарг і роботі Комісії, не знищувати та не приховувати матеріали, що можуть мати значення для розгляду;
- дотримуватися конфіденційності у випадках, коли вони залучені до внутрішньої процедури;
- у межах своїх можливостей сприяти припиненню небезпечної поведінки та зверненню постраждалої особи по допомогу, не наражаючи себе чи інших на додатковий ризик.

8. УПРАВЛІННЯ, МОНІТОРИНГ І ПЕРЕГЛЯД ПОЛІТИКИ

8.1. Забезпечення реалізації Політики здійснює ректор Університету. Забезпечення незалежного, фахового та міждисциплінарного реагування в Університеті здійснює Комісія.

8.2. Комісія не рідше одного разу на рік узагальнює знеособлену інформацію про профілактичні заходи, кількість і типи отриманих скарг, застосовані процедури, системні ризики та рекомендації щодо вдосконалення середовища. Оприлюднення здійснюється без розкриття персональних даних та інформації, що дозволяє ідентифікувати учасників конкретних справ.

8.3. Університет періодично оцінює ефективність Політики за показниками доступності каналів звернення, обізнаності спільноти, своєчасності реагування, довіри до процедур, повторюваності ризиків та виконання рекомендацій.

8.4. Політика переглядається не рідше одного разу на п'ять років, а також у разі істотних змін законодавства, рекомендацій Міністерства освіти і науки України, структури Університету або за результатами аналізу практики її застосування.

8.5. Узагальнені результати проведеного Комісією щорічного моніторингу після оприлюднення використовуються учасниками освітнього процесу під час планування університетських заходів у сфері гендерної рівності, недискримінації та запобігання насильству.

8.6. Гендерний аудит Університету проводиться Комісією з періодичністю, визначеною державними стратегічними документами та локальними актами Університету; його висновки розглядаються як один із інструментів оцінювання системних ризиків, бар'єрів і прогресу у формуванні безпечного та недискримінаційного середовища.

9. СТРАТЕГІЧНІ РЕЗУЛЬТАТИ

9.1. Впровадження Політики сприятиме досягненню таких комплексних змін у сфері забезпечення рівності, протидії дискримінації та побудови культури нульової толерантності до насильства в Університеті:

- формування середовища, де кожна людина відчуває повагу до цінностей людської гідності, рівності та недискримінації;
- формування атмосфери взаємоповаги, академічної етики та довіри між учасниками освітнього процесу;
- повага до людської гідності, прав та приватного життя кожної людини;

– забезпечення безпеки й підтримки, застосування постраждало-орієнтованого і травма-інформованого підходів, що унеможливають ретравматизацію постраждалих осіб;

– повне забезпечення рівного доступу до навчання, наукової діяльності, кар'єрного та професійного зростання незалежно від статі, раси, віку, інвалідності чи інших соціальних ознак;

– обізнаність щодо протидії дискримінації, гендерно зумовленому насильству, в тому числі сексуальним домаганням, та підтримки рівності;

– ефективність та сталість функціонування механізму реагування на випадки вчинення дискримінації та/або сексуальних домагань;

– усунення системних, процедурних та інфраструктурних бар'єрів (зокрема непрямой дискримінації) на всіх рівнях функціонування Університету;

– довіра до Університету, як до інституції, що гарантує рівність, безпеку та повагу до гідності кожної та кожного;

– зміцнення авторитету Університету як сучасного європейського закладу вищої освіти, що є критично важливим для участі в міжнародних наукових консорціумах, грантових програмах (зокрема Erasmus+, Horizon Europe) та програмах академічної мобільності.

9.2. Головний вектор стратегічних результатів зміщено з покарання за вчинені порушення на створення безпечного середовища, підвищення обізнаності та формування культури нульової толерантності до дискримінації.

10. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

10.1. Політика набирає чинності з дня введення її в дію наказом ректора після затвердження Вченою радою Університету.

10.2. Усі локальні нормативні акти та практики Університету в частині запобігання і реагування на дискримінацію, сексуальні домагання, булінг, мобінг та інші форми насильства застосовуються у взаємозв'язку з цією Політикою. У разі суперечності застосовуються норми законодавства України.

10.3. Університет забезпечує доступність Політики на офіційному веб-сайті та доведення її змісту до відома учасників освітнього процесу і працівників.