

ПЛАН ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
Приватного вищого навчального закладу
«Інститут екології економіки і права»
на 2026–2028 роки

1. План забезпечення гендерної рівності (Gender Equality Plan, GEP) розроблено відповідно до Конституції України, законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Закону України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про запобігання та протидію домашньому насильству», Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, затвердженої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 25 березня 2025 р. № 260-р, міжнародних зобов'язань України та рекомендацій Європейської Комісії щодо впровадження Gender Equality Plans у закладах вищої освіти.

2. Метою Плану є створення безпечного, інклюзивного та недискримінаційного освітнього і професійного середовища, що забезпечує рівні права, можливості та умови для всіх учасників освітнього процесу незалежно від статі чи гендеру.

3. Основні принципи

- 1) рівність прав і можливостей;
- 2) недискримінація;
- 3) повага до людської гідності;
- 4) інклюзивність;
- 5) прозорість кадрової політики;
- 6) нульова толерантність до дискримінації, сексуальних домагань і насильства;
- 7) відкритість та підзвітність.

4. Основні цілі

4.1. Забезпечення рівного доступу до освіти, працевлаштування та кар'єрного розвитку.

4.2. Запобігання будь-яким формам дискримінації за ознакою статі чи гендеру.

4.3. Формування гендерно чутливого академічного середовища.

4.4. Підвищення рівня обізнаності працівників і здобувачів освіти щодо принципів гендерної рівності.

4.5. Інтеграція принципів гендерної рівності у внутрішню політику закладу.

5. Основні заходи

5.1. Проведення аналізу кадрового складу та представництва жінок і чоловіків у керівних органах

5.2. Перегляд внутрішніх нормативних документів щодо недопущення дискримінації

5.3. Організація тренінгів із питань гендерної рівності та недискримінації

5.4. Запровадження механізму повідомлення про випадки дискримінації або сексуальних домагань

5.5. Забезпечення рівних можливостей під час конкурсного добору працівників

5.6. Урахування принципів гендерної рівності при розробленні освітніх програм

5.7. Проведення інформаційних кампаній до Міжнародного дня прав жінок, 16 днів проти насильства та інших тематичних заходів

5.8. Моніторинг виконання Плану та підготовка щорічного звіту

6. Інститут забезпечує заходи щодо запобігання дискримінації та насильству

- 1) конфіденційний розгляд звернень;
- 2) захист заявників від переслідування;
- 3) інформування учасників освітнього процесу про механізми захисту прав;
- 4) співпрацю з відповідними державними органами у разі необхідності.

7. Моніторинг реалізації Плану здійснюється щорічно та включає:

- 1) аналіз гендерного складу працівників і здобувачів освіти;
- 2) аналіз участі жінок і чоловіків у керівних органах;
- 3) оцінку проведених навчальних заходів;
- 4) аналіз звернень щодо дискримінації;
- 5) підготовку та оприлюднення звіту про виконання Плану.

8. У результаті реалізації Плану передбачається:

- 1) забезпечення рівних можливостей для всіх працівників і здобувачів освіти;
- 2) підвищення рівня гендерної культури;
- 3) зниження ризиків дискримінації;
- 4) удосконалення кадрової політики;
- 5) створення безпечного та інклюзивного освітнього середовища;

6) відповідність діяльності Інституту європейським стандартам та рекомендаціям щодо гендерної рівності.

9. Контроль за виконанням цього Плану покладається на ректора та визначеного координатора (або робочу групу) з питань забезпечення гендерної рівності.

10. План переглядається не рідше одного разу на три роки або за потреби у зв'язку зі змінами законодавства чи внутрішньої політики Інституту.

11. Обов'язковими є додатки 1-8, без яких План не вважається дійсним.

12. План затверджується Вченою радою Інституту та вводиться в дію наказом ректора.

ПЛАН ЗАХОДІВ З РЕАЛІЗАЦІЇ ПЛАНУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ (GENDER EQUALITY PLAN)

Період реалізації: 2026–2028 роки

Мета: Створення інституційної системи забезпечення гендерної рівності у Приватному вищому навчальному закладі «Інститут екології економіки і права» відповідно до принципів Європейського дослідницького простору (ERA) та вимог програми Horizon Europe.

№	Напрямок	Захід	Термін	Відповідальні	Індикатори
1	Інституційна політика	Затвердити План гендерної рівності наказом ректора та оприлюднити його на офіційному вебсайті	I квартал 2026	Ректор	План затверджено та опубліковано
2	Управління	Призначити координатора (або створити робочу групу) з питань гендерної рівності	I квартал 2026	Ректор	Наказ про призначення
3	Ресурсне забезпечення	Передбачити організаційні та кадрові ресурси для реалізації GER	щороку	Ректор, бухгалтерія	Виділені ресурси
4	Збір даних	Проводити щорічний збір гендерно-розподіленої статистики щодо персоналу, студентів, керівних посад, участі у проектах	щороку	Відділ кадрів, навчальний відділ	Щорічний аналітичний звіт

№	Напрямок	Захід	Термін	Відповідальні	Індикатори
5	Моніторинг	Підготувати та оприлюднювати щорічний звіт про виконання GER	щороку	Координатор GER	Опублікований звіт
6	Баланс роботи та особистого життя	Аналізувати потреби працівників щодо гнучких форм організації праці відповідно до законодавства України	щороку	Відділ кадрів	Проведене опитування, підготовлені рекомендації
7	Баланс роботи та особистого життя	Інформувати працівників про права щодо відпусток, сімейних гарантій та гнучких режимів роботи	постійно	Відділ кадрів	Інформаційні матеріали
8	Гендерний баланс у прийнятті рішень	Аналізувати представництво жінок і чоловіків у керівних та дорадчих органах	щороку	Вчена рада	Підготовлений аналітичний звіт
9	Гендерний баланс у прийнятті рішень	Забезпечувати відкриті та прозорі конкурсні процедури під час формування керівних органів і конкурсних комісій	постійно	Конкурсні комісії	Конкурсні процедури відповідають внутрішнім положенням
10	Кар'єрний розвиток	Забезпечити рівні можливості професійного розвитку	постійно	Відділ кадрів	Рівний доступ до підвищення кваліфікації

№	Напря́м	Захі́д	Термі́н	Відповідальні	Індикатори
		працівників			
1 1	Кар'єрний розвиток	Інформувати працівників про грантові можливості Horizon Europe, Erasmus+ та інших міжнародних програм	двічі на рік	Відділ міжнародної діяльності	Проведені інформаційні заходи
1 2	Інтеграція гендерного виміру	За можливості враховувати гендерний аспект під час розроблення освітніх програм та наукових проєктів	постійно	Гаранти освітніх програм	Відповідні рекомендації враховані
1 3	Гендерний вимір у дослідженнях	Організувати семінар щодо інтеграції гендерного виміру у дослідження відповідно до рекомендацій Європейської Комісії	щороку	Координатор GEP	Проведений семінар
1 4	Запобігання насильству та дискримінації	Оновити внутрішні політики щодо запобігання дискримінації, сексуальним домаганням та гендерно зумовленому насильству	2026	Координатор GEP, студентське самоврядування	Затверджені документи
1 5	Запобігання насильству та дискримінації	Створити конфіденційний механізм подання звернень та їх розгляду	2026	Координатор GEP, студентське самоврядування	Функціонує процедура розгляду

№	Напря́м	Захі́д	Термі́н	Відповідальні	Індикатори
1 6	Навчання	Проводити щорічні тренінги для працівників і студентів щодо гендерної рівності та недискримінації	щороку	Координатор GEP	Не менше двох заходів на рік
1 7	Підвищення обізнаності	Організовувати інформаційні кампанії до міжнародних тематичних дат (8 березня, Міжнародний день жінок і дівчат у науці, кампанія «16 днів проти насильства» тощо)	щороку	Студентське самоврядування	Проведені заходи
1 8	Оцінювання ефективності	Провести оцінку результативності і реалізації Плану та підготувати оновлену редакцію GEP	IV квартал 2028	Координатор GEP, студентське самоврядування	Новий План затверджено

Ключові показники (Key Performance Indicators):

№	Результат	Стан підтвердження тощо
1.	План гендерної рівності	Затверджено та оприлюднено
2.	Координатор GEP	Наказ про призначення
3.	Звіт про виконання Плану	Щороку публікується
4.	Навчальний захід з гендерної тематики	Не менше двох проводиться щороку
5.	Інформація про гендерну рівність	Ведеться гендерно-розподілена статистика щодо персоналу та здобувачів освіти Гендерні аспекти враховуються при підготовці міжнародних проєктів, де це є доречним
6.	Захист гендерних прав	Діє процедура розгляду звернень щодо дискримінації та сексуальних

№	Результат	Стан підтвердження тощо
		домагань
7.	Опрацювання випадків прояву гендерної нерівності	Результати використовуються для перегляду політики та вдосконалення заходів

Моніторинг

Моніторинг виконання Плану здійснюється щорічно на основі кількісних та якісних показників. Результати розглядаються Вченою радою та використовуються для актуалізації Плану гендерної рівності.

ПОЛІТИКА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
Приватного вищого навчального закладу
«Інститут екології економіки і права»

1. Політика гендерної рівності (далі – Політика) Приватного вищого навчального закладу «Інститут екології економіки і права» (далі – Інститут) визначає основні принципи, цілі та механізми забезпечення рівних прав і можливостей для всіх учасників освітнього процесу незалежно від статі, гендеру чи інших ознак.

2. Політика є складовою системи внутрішнього забезпечення якості освіти, корпоративного управління та розвитку Інституту і спрямована на формування безпечного, інклюзивного, відкритого та недискримінаційного академічного середовища.

3. Документ розроблено відповідно до Конституції України, Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Закону України «Про освіту», Закону України «Про вищу освіту», Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», Цілей сталого розвитку ООН (зокрема ЦСР 5 «Гендерна рівність»), рекомендацій Європейської Комісії щодо Gender Equality Plans у межах програми Horizon Europe.

4. Метою Політики є забезпечення рівних можливостей для працівників, здобувачів освіти та інших учасників діяльності Інституту, інтеграція принципів гендерної рівності в управління, освітню, наукову та міжнародну діяльність, а також запобігання будь-яким формам дискримінації.

5. Інститут керується такими принципами:

- 1) рівність прав і можливостей;
- 2) недискримінація;
- 3) повага до людської гідності;
- 4) рівний доступ до освіти, працевлаштування та професійного розвитку;
- 5) прозорість і справедливість кадрових процедур;
- 6) інклюзивність і повага до різноманіття;
- 7) нульова толерантність до дискримінації, сексуальних домагань, мобінгу та гендерно зумовленого насильства;
- 8) конфіденційність під час розгляду звернень;
- 9) відповідальність керівництва за реалізацію цієї Політики.

6. Інститут забезпечує:

6.1. Гендерно чутливе управління:

- інтеграцію принципів гендерної рівності у стратегічне планування;
- урахування принципів рівності під час ухвалення управлінських рішень;
- підтримку збалансованого представництва жінок і чоловіків у колегіальних органах, комісіях та робочих групах.

6.2. Рівні можливості працевлаштування та кар'єрного розвитку:

- відкриті й прозорі конкурсні процедури;
- рівний доступ до підвищення кваліфікації;
- рівні можливості професійного та кар'єрного розвитку;
- недопущення дискримінації під час прийняття на роботу, оцінювання результатів праці, просування по службі та визначення умов праці.

6.3. Баланс між професійною діяльністю та особистим життям:

- сприяє створенню умов, що дають змогу поєднувати професійну діяльність із сімейними обов'язками відповідно до законодавства України;
- інформує працівників про наявні соціальні гарантії.

6.4. В освітній та науковій діяльності Інститут заохочує:

- врахування гендерного виміру під час розроблення освітніх програм і проведення досліджень там, де це є науково обґрунтованим;
- популяризацію принципів рівності в освітньому процесі;
- участь працівників і здобувачів освіти у міжнародних проєктах та ініціативах.

6.5. Для запобігання дискримінації та насильству Інститут забезпечує:

- функціонування механізму подання та розгляду звернень щодо дискримінації, сексуальних домагань, мобінгу та інших форм неприйнятної поведінки;
- конфіденційність розгляду звернень;
- захист осіб, які добросовісно повідомляють про порушення;
- проведення профілактичних та інформаційно-просвітницьких заходів.

6.6. Інститут регулярно організовує заходи для підвищення обізнаності:

- навчання працівників і здобувачів освіти;

- семінари, тренінги та круглі столи;
- інформаційні кампанії з питань гендерної рівності, інклюзії та недискримінації.

7. Для координації реалізації Політики ректор призначає координатора з питань гендерної рівності, до основних функцій якого належать:

- координація виконання Плану гендерної рівності;
- збір і аналіз гендерно-розподілених статистичних даних;
- підготовка щорічного звіту;
- організація навчальних заходів;
- надання рекомендацій керівництву щодо вдосконалення інституційної політики.

8. Ефективність реалізації Політики оцінюється шляхом:

- щорічного аналізу кадрових та освітніх показників;
- оцінювання участі жінок і чоловіків у керівних органах;
- аналізу участі працівників у навчальних заходах;
- аналізу звернень щодо дискримінації;
- підготовки щорічного звіту про реалізацію Політики.

8. Працівники та здобувачі освіти мають право на:

- рівне ставлення;
- захист від дискримінації;
- безпечне освітнє та робоче середовище;
- подання звернень у разі порушення їхніх прав.

9. Учасники освітнього процесу зобов'язані:

- поважати права та гідність інших осіб;
- дотримуватися вимог цієї Політики;
- не допускати дискримінаційної поведінки;
- сприяти формуванню культури взаємної поваги.

10. Політика переглядається не рідше одного разу на три роки або у разі внесення змін до законодавства України, рекомендацій Європейської Комісії чи внутрішніх нормативних документів Інституту.

11. Контроль за виконанням Політики здійснює ректор та координатор з питань гендерної рівності.

ПОЛОЖЕННЯ
про координатора з питань гендерної рівності
Приватного вищого навчального закладу
«Інститут екології економіки і права»

1. Це Положення визначає статус, основні завдання, функції, права, обов'язки та порядок діяльності координатора з питань гендерної рівності Приватного вищого навчального закладу «Інститут екології економіки і права» (далі – Інститут).

2. Координатор з питань гендерної рівності (далі – Координатор) призначається наказом ректора Інституту.

3. Координатор здійснює свою діяльність відповідно до Конституції України, Закону України «Про освіту», Закону України «Про вищу освіту», Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Статуту Інституту, Політики гендерної рівності Інституту, Плану забезпечення гендерної рівності (Gender Equality Plan), цього Положення.

4. Координатор є відповідальною особою за організацію та координацію реалізації Політики гендерної рівності та Плану гендерної рівності (GER) в Інституті.

5. Метою діяльності Координатора є забезпечення впровадження принципів гендерної рівності в освітню, наукову, кадрову та управлінську діяльність Інституту, а також створення безпечного, інклюзивного та недискримінаційного академічного середовища.

6. Координатор має такі основні завдання:

- організовує виконання Плану гендерної рівності;
- координує реалізацію Політики гендерної рівності;
- здійснює моніторинг виконання заходів GER;
- організовує збір, аналіз та узагальнення гендерно-розподілених статистичних даних;
- готує щорічний звіт про виконання Плану;
- бере участь у підготовці внутрішніх нормативних документів із питань гендерної рівності;
- сприяє інтеграції гендерного підходу в освітню, наукову та міжнародну діяльність;
- організовує навчальні, просвітницькі та інформаційні заходи;

- взаємодіє зі структурними підрозділами Інституту з питань реалізації GEP;
- бере участь у підготовці проєктів Horizon Europe, Erasmus+, COST та інших міжнародних програм у частині, що стосується гендерної рівності.

7. Для виконання покладених завдань Координатор:

- проводить аналіз стану забезпечення гендерної рівності в Інституті;
- готує пропозиції щодо вдосконалення внутрішніх політик;
- здійснює моніторинг гендерного балансу серед працівників, здобувачів освіти та керівних органів;
- організовує проведення опитувань, консультацій та інформаційних кампаній;
- координує проведення тренінгів із питань гендерної рівності, інклюзії, недискримінації та запобігання гендерно зумовленому насильству;
- забезпечує підготовку щорічного публічного звіту про реалізацію GEP;
- надає консультативну допомогу працівникам та здобувачам освіти з питань застосування Політики гендерної рівності;
- співпрацює з органами студентського самоврядування, Радою молодих учених, профспілковими організаціями та іншими структурними підрозділами Інституту.

8. Координатор має право:

- отримувати від структурних підрозділів інформацію, необхідну для виконання своїх функцій;
- брати участь у засіданнях дорадчих і колегіальних органів Інституту з питань, що належать до його компетенції;
- ініціювати проведення навчальних заходів, досліджень, консультацій та опитувань;
- вносити керівництву пропозиції щодо вдосконалення інституційної політики;
- ініціювати перегляд Плану гендерної рівності;
- залучати за погодженням із керівництвом фахівців Інституту до виконання окремих завдань.

9. Координатор зобов'язаний:

- діяти відповідно до законодавства України та внутрішніх нормативних документів Інституту;
- забезпечувати об'єктивність і неупередженість під час виконання своїх функцій;

- дотримуватися вимог щодо захисту персональних даних;
- забезпечувати конфіденційність інформації, отриманої під час виконання службових обов'язків;
- своєчасно готувати звіти та інформаційні матеріали;
- сприяти розвитку культури рівності, взаємної поваги та недискримінації.

10 Координатор працює відповідно до річного плану заходів із реалізації Плану гендерної рівності.

12. Для виконання окремих завдань можуть створюватися тимчасові робочі групи.

13. Координатор взаємодіє з усіма структурними підрозділами Інституту.

14. Координатор щорічно подає ректору письмовий звіт про результати діяльності.

15. Оцінювання діяльності Координатора здійснюється за такими показниками:

- виконання заходів Плану гендерної рівності;
- своєчасність підготовки щорічного звіту;
- проведення навчальних та інформаційних заходів;
- наявність і якість гендерно-розподіленої статистики;
- підготовка пропозицій щодо вдосконалення інституційної політики;
- рівень поінформованості працівників і здобувачів освіти про принципи гендерної рівності.

16. Це Положення є складовою системи внутрішнього забезпечення якості освіти та механізму реалізації Плану гендерної рівності Інституту відповідно до рекомендацій Європейської Комісії для програми Horizon Europe.

ФОРМА ЩОРІЧНОГО ЗВІТУ
про виконання Плану гендерної рівності (Gender Equality Plan)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Ректор

 (підпис, ПБ, печатка)

Звіт

Приватного вищого навчального закладу
 «Інститут екології економіки і права»

Звітний період: _____

Дата підготовки: _____

Координатор з питань гендерної рівності: _____

1. Загальна інформація

Показник	Інформація
Звітний період	
Кількість працівників	
Кількість здобувачів освіти	
Кількість структурних підрозділів	

2. Виконання Плану заходів

№	Захід	Заплановано	Виконано	Статус (виконано/частково/не виконано)	Примітки
1					
2					
3					

3. Навчальні та інформаційні заходи

Захід	Дата	Цільова аудиторія	Кількість учасників	Результати
-------	------	-------------------	---------------------	------------

4. Гендерна статистика

У звітному році проведено аналіз:

- кадрового складу;
- керівних посад;
- складу здобувачів освіти;
- участі у міжнародних проєктах;
- участі у підвищенні кваліфікації;
- конкурсного добору.

Основні висновки:

5. Випадки дискримінації, сексуальних домагань та гендерно зумовленого насильства

	Показник	Кількість
Отримано звернень		
Розглянуто		
Підтверджено		
Закрито		
Передано компетентним органам		

Ужиті заходи:

6. Виконання ключових показників ефективності (KPI)

KPI	План	Факт	Виконання
Проведені тренінги			
Підготовлено звіт			
Проведено моніторинг			
Оновлено статистику			
Інформаційні кампанії			

7. Основні досягнення

8. Проблеми, що виникли

9. Пропозиції щодо вдосконалення

10. План дій на наступний рік

Захід		Термін	Відповідальні
Координатор з питань гендерної рівності			
(підпис)	(ПІБ)		

«__» _____ 20 __ року

ФОРМА ЩОРІЧНОГО МОНІТОРИНГУ
гендерно-розподілених показників

ЗАТВЕРДЖУЮ

Ректор

(підпис, ПБ, печатка)

Приватний вищий навчальний заклад «Інститут екології економіки і права»

Звітний рік: _____

1. Персонал

Категорія	Жінки	Чоловіки	Разом
Науково-педагогічні працівники			
Педагогічні працівники			
Адміністративний персонал			
Допоміжний персонал			
Усього			

2. Керівні посади

Посада	Жінки	Чоловіки
Ректор		
Проректори		
Завідувачі кафедр		
Керівники структурних підрозділів		

3. Вчена рада та колегіальні органи

Орган	Жінки	Чоловіки	Разом
Вчена рада			
Інші комісії			

4. Здобувачі освіти

Рівень освіти	Жінки	Чоловіки	Разом
Бакалавр			
Магістр			
Доктор наук			

5. Прийняття на роботу

Показник	Жінки	Чоловіки
Подано заяв		
Прийнято		
Призначено на керівні посади		

6. Підвищення кваліфікації

Вид навчання	Жінки	Чоловіки
Курси		
Семінари		
Тренінги		
Стажкування		

7. Міжнародна діяльність

Показник	Жінки	Чоловіки
Учасники Horizon Europe		

Показник	Жінки	Чоловіки
Учасники Erasmus+		
Інші міжнародні проєкти		
Міжнародна мобільність		

8. Грантова діяльність

Показник	Жінки	Чоловіки
Керівники проєктів		
Виконавці проєктів		

9. Навчання з гендерної рівності

Показник	Значення
Кількість тренінгів	
Загальна кількість учасників	
Працівники	
Здобувачі освіти	

10. Звернення щодо дискримінації

Показник	Значення
Отримано звернень	
Підтверджено фактів	
Вирішено	
На розгляді	

11. Основні висновки моніторингу

1. Аналіз представництва жінок і чоловіків у різних категоріях персоналу.
2. Аналіз гендерного балансу на керівних посадах.

3. Аналіз рівності можливостей щодо професійного розвитку.
4. Аналіз участі у міжнародних проєктах.
5. Аналіз ефективності заходів Плану гендерної рівності.

12. Рекомендації

На підставі результатів моніторингу рекомендується:

- оновити План гендерної рівності (за потреби);
- визначити заходи щодо усунення виявлених дисбалансів;
- врахувати результати моніторингу під час планування кадрової, освітньої та міжнародної діяльності;
- оприлюднити узагальнені результати моніторингу на офіційному вебсайті Інституту відповідно до вимог щодо захисту персональних даних.

Координатор з питань гендерної рівності

Координатор з питань гендерної рівності

(підпис)

(ПІБ)

«__» _____ 20 __ року

ПОРЯДОК
запобігання та розгляду випадків дискримінації, сексуальних домагань,
мобінгу та гендерно зумовленого насильства у Приватному вищому
навчальному закладі «Інститут екології економіки і права»

1. Цей Порядок визначає механізм запобігання, повідомлення, розгляду та реагування на випадки дискримінації, сексуальних домагань, мобінгу (цькування), гендерно зумовленого насильства та інших форм неприйнятної поведінки (далі – Порядок) в ПВНЗ «Інститут екології економіки і права» (далі – Інститут).

2. Порядок є складовою системи внутрішнього забезпечення якості освіти, Політики гендерної рівності та Плану гендерної рівності (Gender Equality Plan, GEP).

3. Дія цього Порядку поширюється на всіх учасників освітнього процесу: працівників, науково-педагогічних працівників, здобувачів освіти, осіб, які виконують роботи або надають послуги для Інституту, а також інших осіб, які перебувають на території Інституту або беруть участь у його діяльності.

4. Метою Порядку є створення безпечного, інклюзивного та недискримінаційного освітнього і робочого середовища.

5. Інститут керується такими принципами:

- рівність прав і можливостей;
- недискримінація;
- повага до людської гідності;
- конфіденційність;
- неупередженість;
- оперативність розгляду звернень;
- захист заявника від переслідування;
- презумпція добросовісності сторін;
- дотримання законодавства України.

6. У цьому Порядку терміни вживаються у значеннях, визначених законодавством України.

7. Під неприйнятною поведінкою розуміються, зокрема:

- пряма або непряма дискримінація;
- сексуальні домагання;
- мобінг (цькування);

- психологічне, економічне або інше насильство;
- гендерно зумовлене насильство;
- образлива, принизлива чи ворожа поведінка, що порушує гідність особи.

8. З метою запобігання Інститут забезпечує:

- інформування працівників і здобувачів освіти про принципи недискримінації;
- проведення щорічних тренінгів і семінарів;
- включення положень про недискримінацію до внутрішніх нормативних документів;
- регулярний моніторинг академічного середовища;
- функціонування механізму конфіденційного подання звернень.

9. Звернення може бути подане:

- особисто;
- письмово;
- електронною поштою;
- через електронну форму на офіційному вебсайті Інституту (за наявності);
- через уповноваженого представника відповідно до законодавства.

10. Звернення повинно містити:

- прізвище, ім'я, по батькові (за наявності) заявника;
- контактні дані;
- опис події;
- дату та місце події (за можливості);
- інформацію про можливих свідків (за наявності);
- наявні докази (за можливості).

11. Якщо звернення є анонімним, Інститут може розглянути його в межах своїх повноважень, якщо наведена інформація є достатньою для проведення перевірки.

12. Усі звернення реєструються в журналі (електронному або паперовому) у день їх надходження.

13. Координатор з питань гендерної рівності або інша визначена наказом ректора особа проводить попередній аналіз звернення протягом п'яти робочих днів.

14. За результатами попереднього розгляду приймається рішення про:

- проведення службової перевірки;

- передачу матеріалів до Комісії з етики (або іншого уповноваженого органу);
- звернення до компетентних державних органів (у випадках, передбачених законодавством);
- закриття звернення у разі відсутності предмета розгляду.

15. Для розгляду складних випадків наказом ректора може створюватися Комісія з розгляду звернень.

16. Комісія вивчає обставини справи, проводить співбесіди із заявником, особою, щодо якої подано звернення, та свідками, аналізує документи й інші матеріали, за потреби залучає фахівців або експертів.

17. Загальний строк розгляду звернення не повинен перевищувати 30 календарних днів, якщо інше не передбачено законодавством.

18. Інститут гарантує захист прав учасників шляхом дотримання вимог про:

- конфіденційність інформації;
- повагу до честі та гідності всіх учасників;
- заборону будь-яких форм переслідування заявника або свідків;
- право сторін бути вислуханими;
- право на подання додаткових пояснень і доказів;
- право на оскарження рішення відповідно до законодавства.

19. За результатами розгляду можуть бути застосовані такі заходи:

- надання рекомендацій щодо усунення порушень;
- проведення примирювальної зустрічі (за добровільною згодою сторін та якщо це доречно);
- направлення на навчання або консультації;
- застосування заходів дисциплінарного впливу відповідно до законодавства та внутрішніх актів Інституту;
- передача матеріалів до правоохоронних або інших компетентних органів у випадках, передбачених законодавством.

20. Координатор з питань гендерної рівності щороку готує узагальнений звіт про кількість звернень, характер звернень, результати розгляду, проведені профілактичні заходи, рекомендації щодо вдосконалення політик Інституту.

21. Під час підготовки звітності персональні дані не оприлюднюються.

22. Особи, які порушують вимоги цього Порядку, несуть відповідальність відповідно до законодавства України та внутрішніх нормативних актів Інституту.

23. Особи, які умисно подають завідомо неправдиву інформацію, також можуть бути притягнуті до відповідальності згідно із законодавством України.

24. Порядок підлягає перегляду не рідше одного разу на три роки або в разі змін законодавства України чи рекомендацій Європейської Комісії.

24. Контроль за виконанням цього Порядку здійснює ректор та координатор з питань гендерної рівності.

Форма звернення

1. Прізвище, ім'я, по батькові (за наявності):

2. Статус заявника:

☐ працівник

☐ науково-педагогічний працівник

☐ здобувач освіти

☐ інше _____

3. Контактні дані: _____

4. Дата та місце події: _____

5. Опис обставин:

6. Чи є свідки?

☐ Так

☐ Ні

Якщо так, зазначте їхні дані та засоби зв'язку з ними: _____

7. Додані матеріали (за наявності):

8. Бажаний спосіб отримання відповіді: _____

Дата _____ Підпис _____

ПОЛОЖЕННЯ
про Комісію з етики і рівних можливостей у
Приватному вищому навчальному закладі
«Інститут екології економіки і права»

1. Комісія з етики і рівних можливостей (далі – Комісія) є постійно діючим консультативно-дорадчим органом Приватного вищого навчального закладу «Інститут екології економіки і права» (далі – Інститут), створеним з метою забезпечення дотримання принципів академічної доброчесності, професійної етики, рівності прав і можливостей, недискримінації, інклюзивності та взаємної поваги.

2. Комісія у своїй діяльності керується Конституцією України, Законом України «Про освіту», Законом України «Про вищу освіту», Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Законом України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», Кодексом законів про працю України, Статутом Інституту, Кодексом академічної доброчесності (за наявності), Політикою гендерної рівності, Планом гендерної рівності (Gender Equality Plan), Порядком запобігання та розгляду випадків дискримінації, сексуальних домагань, мобінгу та гендерно зумовленого насильства, цим Положенням.

3. Комісія здійснює свою діяльність на принципах:

- законності;
- незалежності;
- неупередженості;
- рівності;
- конфіденційності;
- поваги до честі та гідності людини;
- запобігання конфлікту інтересів;
- прозорості процедур;
- дотримання прав усіх учасників освітнього процесу.

4. Основною метою діяльності Комісії є:

- формування культури доброчесності, рівності та взаємної поваги;
- забезпечення дотримання принципів рівних можливостей;
- запобігання дискримінації, мобінгу, сексуальним домаганням та гендерно зумовленому насильству;
- сприяння створенню безпечного освітнього і робочого середовища;

- надання рекомендацій керівництву Інституту щодо вдосконалення внутрішніх політик.

5. Комісія реалізує такі основні завдання:

5. 1. Розглядає звернення щодо:

- дискримінації;
- сексуальних домагань;
- мобінгу;
- булінгу (у випадках, визначених законодавством);
- гендерно зумовленого насильства;
- порушення принципів рівних можливостей;
- інших порушень норм професійної етики.

5.2. Проводить службовий аналіз обставин звернень.

5.3. Готує рекомендації ректору щодо реагування.

5.4. Бере участь у розробленні внутрішніх політик Інституту.

5.5. Аналізує причини виникнення конфліктних ситуацій.

5.6. Сприяє мирному врегулюванню конфліктів, якщо це не суперечить законодавству та інтересам сторін.

5.7. Аналізує результати щорічного моніторингу.

5.8. Розглядає результати реалізації Плану гендерної рівності.

5.9. Надає рекомендації щодо вдосконалення GEP.

5.10. Ініціює проведення навчальних заходів.

6. Комісія має право:

- отримувати необхідні документи та інформацію;
- запрошувати учасників освітнього процесу для надання пояснень;
- залучати експертів;
- рекомендувати проведення додаткових перевірок;
- рекомендувати проведення медіації або примирення (лише за добровільною згодою сторін);
- готувати рекомендації щодо внесення змін до внутрішніх документів;
- рекомендувати проведення профілактичних заходів.

7. Комісія формується наказом ректора. Рекомендована чисельність Комісії від 7 до 11 осіб.

8. До складу Комісії можуть входити:

- проректор (голова Комісії);
- координатор з питань гендерної рівності;
- представник кадрової служби;
- представник забезпечення якості освіти;
- представник науково-педагогічних працівників;
- представник студентського самоврядування;
- психолог (за наявності);
- інші фахівці.

9. Під час формування складу Комісії рекомендується забезпечувати збалансоване представництво жінок і чоловіків, а також представників різних структурних підрозділів.

10. Організація роботи Комісії:

- проводить засідання не рідше одного разу на півріччя;
- позачергово збирається у разі надходження звернення;
- приймає рішення простою більшістю голосів;
- оформляє рішення протоколом.

11. Засідання є правомочним, якщо присутні не менше двох третин складу Комісії.

12. У разі рівного розподілу голосів вирішальним є голос голови Комісії.

13. Після отримання звернення Комісія:

13.1. Реєструє матеріали.

13.2. Вивчає надані документи.

13.3. За потреби проводить співбесіди.

13.4. Аналізує докази.

13.5. Готує висновок.

13.6. Передає рекомендації ректору.

14. Загальний строк розгляду звернення не повинен перевищувати 30 календарних днів, якщо інше не передбачено законодавством.

15. Заявник і особа, щодо якої подано звернення, мають право:

- бути вислуханими;
- подавати пояснення;

- надавати документи та інші докази;
- користуватися допомогою представника;
- отримувати інформацію про результати розгляду;
- оскаржувати рішення відповідно до законодавства України.

16. Комісія забезпечує:

- нерозголошення персональних даних;
- захист інформації;
- недопущення переслідування заявників і свідків;
- зберігання матеріалів відповідно до законодавства про захист персональних даних.

17. Комісія щороку:

- аналізує статистику звернень;
- оцінює ефективність реалізації Політики гендерної рівності;
- аналізує результати виконання GEP;
- готує рекомендації керівництву;
- бере участь у підготовці щорічного звіту про виконання Плану гендерної рівності.

18. Комісія здійснює свою діяльність у взаємодії з координатором з питань гендерної рівності, який:

- забезпечує організаційний супровід роботи Комісії;
- готує матеріали до засідань;
- здійснює моніторинг виконання рекомендацій Комісії;
- координує підготовку щорічної звітності;
- забезпечує комунікацію між структурними підрозділами Інституту.

19. Комісія щорічно подає ректору звіт про результати своєї діяльності.

20. Узагальнені результати роботи Комісії (без персональних даних) можуть бути включені до щорічного звіту про виконання Плану гендерної рівності та оприлюднені на офіційному вебсайті Інституту.

21. Діяльність Комісії є одним із механізмів реалізації Політики гендерної рівності, Плану гендерної рівності (GEP) та системи внутрішнього забезпечення якості освіти Інституту.