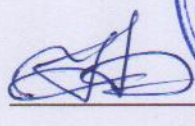


МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

МЕЛІТОПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО

ЗАТВЕРДЖУЮ

Ректор, голова Вченої ради



Наталія ФАЛЬКО

« 03 » *квітня* 2026 р.

ПОРЯДОК

забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та усунення конфлікту інтересів у Мелітопольському державному педагогічному університеті імені Богдана Хмельницького

ПР-07-42-54-2026

Редакція 02

Ухвалено Вченою радою Університету
від «03» квітня 2026 року, протокол № 12

Уведено в дію з «03» квітня 2026 року
наказом від «03» квітня 2026 року
№ 18/01-05

Цей документ є об'єктом права інтелектуальної власності Університету. Розповсюдження без письмового дозволу Університету забороняється.

Запоріжжя
2026

МОН України	Порядок забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та усунення конфлікту інтересів	ПР-07-42-54-2026	
		Редакція 02	
МДПУ імені Богдана Хмельницького		Аркушів 20	Аркуш 2

ЗМІСТ

1.	Загальні положення	3
2.	Терміни, що використовуються в цьому Порядку	4
3.	Політика Університету щодо запобігання, врегулювання та усунення конфлікту інтересів	8
4.	Політика університету щодо запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі	13
5.	Порядок подання та розгляду звернень щодо випадків дискримінації	19
6.	Прикінцеві положення	20

МОН України	Порядок забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та усунення конфлікту інтересів	ПР-07-42-54-2026	
		Редакція 02	
МДПУ імені Богдана Хмельницького		Аркушів 20	Аркуш 3

1. Загальні положення

1.1. Порядок забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та усунення конфлікту інтересів у Мелітопольському державному педагогічному університеті імені Богдана Хмельницького (далі – Порядок) розроблено на підставі Конституції України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР, законів України: «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV, «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII, «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI; Указу Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30.09.2019 № 722/2019; розпоряджень Кабінету Міністрів України: від 16.12.2020 № 1578-р «Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих у рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» щодо утвердження гендерної рівності», від 20.12.2022 № 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»; Статуту Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького та Антикорупційної програми Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького на 2025–2027 роки.

1.2. Цей Порядок визначає механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі, порядок подання та розгляду повідомлень про дискримінацію, процедуру врегулювання конфлікту інтересів у діяльності Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького (далі – Університет), а також відповідальність осіб, причетних до сексуальних

МОН України	Порядок забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та усунення конфлікту інтересів	ПР-07-42-54-2026	
		Редакція 02	
МДПУ імені Богдана Хмельницького		Аркушів 20	Аркуш 4

домагань, дискримінації за ознакою статі, та осіб, які не повідомили про наявність конфлікту інтересів.

1.3. Метою розроблення і запровадження цього Порядку в Університеті є забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод усіх учасників освітнього процесу – жінок і чоловіків; підтримання в Університеті безпечного середовища, вільного від цькування, дискримінації, сексуальних домагань, приниження честі та гідності особи, гендерної нерівності та інших проявів неетичної поведінки, а також формування негативного ставлення до насильства та забезпечення захисту психологічного здоров'я учасників освітнього процесу.

1.4. Дія цього Порядку поширюється на працівників Університету, здобувачів вищої освіти, а також інших осіб, які перебувають в Університеті на законних підставах.

2. Терміни, що використовуються в цьому Порядку

2.1. Терміни, що використовуються в Порядку вживаються у таких значеннях:

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, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обгрунтовану 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,

МОН України	Порядок забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та усунення конфлікту інтересів	ПР-07-42-54-2026	
		Редакція 02	
МДПУ імені Богдана Хмельницького		Аркушів 20	Аркуш 5

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;

заява (повідомлення) – це непідтвержене повідомлення про випадок, що ґрунтується на твердженні особи про те, що стосовно неї була порушена політика гендерної рівності;

заявник (скаржник) – особа, яка заявляє, що її/його дискримінували чи утискали, чи до нього/неї застосовували сексуальне насилля. В одній скарзі може бути більше одного заявника;

непряма дискримінація – ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

насильство за ознакою статі – діяння, спрямоване проти особи через її належність до певної статі чи стереотипні уявлення про соціальні ролі (становище, обов'язки, поведінку тощо) жінки або чоловіка в суспільстві, або діяння, що стосуються переважно осіб певної статі чи зачіпають їх непропорційно, які завдають фізичної, сексуальної, психологічної або економічної шкоди чи страждань, включаючи погрози таких дій, у публічному або приватному житті;

підбурювання до дискримінації – вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками;

МОН України	Порядок забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та усунення конфлікту інтересів	ПР-07-42-54-2026	
МДПУ імені Богдана Хмельницького		Редакція 02	
		Аркушів 20	Аркуш 6

позитивні дії – спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну, об’єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях для особи та/або групи осіб реалізовувати на рівних підставах права і свободи, надані їм Конституцією і законами України;

пособництво у дискримінації – будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації;

пряма дискримінація – ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об’єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

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

протидія насильству – система заходів, що здійснюються керівництвом ЗВО, а також іншими учасниками освітнього процесу, та спрямовані на припинення насильства, надання допомоги та захисту Постраждалій особі, а також на належне розслідування випадків насильства.

потенційний конфлікт інтересів – це наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об’єктивність або неупередженість прийняття нею рішень чи на вчинення (невчинення) дій під час виконання зазначених повноважень.

приватний інтерес – це будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими

МОН України	Порядок забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та усунення конфлікту інтересів	ПР-07-42-54-2026	
		Редакція 02	
МДПУ імені Богдана Хмельницького		Аркушів 20	Аркуш 7

позаслужбовими стосунками з фізичними або юридичними особами, у тому числі тим, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях.

реальний конфлікт інтересів – це суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення (невчинення) дій під час виконання зазначених повноважень;

рівні права жінок і чоловіків – відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі;

рівні можливості жінок і чоловіків – рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків;

сексуальне домагання – це дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні/небажані пропозиції та/або зауваження, жарти, повідомлення та листи, демонстрація зображень тощо) або фізично (небажані доторкання та поплескування тощо), що принижують чи ображають особу, яка перебуває у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування;

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;

фізичне насильство – форма насильства, що включає ляпаси, стусани, штовхання, щипання, шмагання, кусання, а також незаконне позбавлення волі, нанесення побоїв, мордування, заподіяння тілесних ушкоджень різного ступеня тяжкості, залишення в небезпеці, ненадання допомоги особі, яка перебуває в небезпечному для життя стані, заподіяння смерті, вчинення інших правопорушень насильницького характеру.

МОН України	Порядок забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та усунення конфлікту інтересів	ПР-07-42-54-2026	
		Редакція 02	
МДПУ імені Богдана Хмельницького		Аркушів 20	Аркуш 8

2.2. Інші терміни у цьому Порядку вживаються у значеннях, наведених у законах України зазначених у п. 1.1. цього Порядку.

3. Політика Університету щодо запобігання, врегулювання та усунення конфлікту інтересів

3.1. Університет проголошує, що його працівники та посадові особи у своїй внутрішній діяльності, а також у праввідносинах із діловими партнерами, зокрема з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, керуються принципом нульової толерантності до проявів корупції, зокрема шляхом недопущення вчинення дій або прийняття рішень в умовах конфлікту інтересів.

3.2. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів є обов'язковим для працівників Університету. Працівники Університету повинні уникати суперечностей між приватними інтересами та службовими повноваженнями. У разі виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів працівник зобов'язаний письмово повідомити про це свого безпосереднього керівника або ректора Університету не пізніше наступного робочого дня.

3.3. З метою запобігання та врегулювання конфлікту інтересів працівники Університету зобов'язані:

1) вживати заходів щодо недопущення виникнення реального та/або потенційного конфлікту інтересів;

2) повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася, чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника або ректора Університету;

3) не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;

МОН України	Порядок забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та усунення конфлікту інтересів	ПР-07-42-54-2026	
		Редакція 02	
МДПУ імені Богдана Хмельницького		Аркушів 20	Аркуш 9

4) вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

3.4. Посадові особи Університету не мають права прямо чи опосередковано спонукати підлеглих у будь-який спосіб до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч законодавству в інтересах власних приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.

3.5. Безпосередній керівник або ректор Університету протягом двох робочих днів після отримання письмового повідомлення про наявність у підлеглої особи реального чи потенційного конфлікту інтересів зобов'язані прийняти рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів та повідомити про це відповідну особу.

3.6. Безпосередній керівник або ректор Університету, якщо йому стало відомо про реальний чи потенційний конфлікт інтересів підлеглої особи, зобов'язані вжити заходів, передбачених Законом, для запобігання та врегулювання такого конфлікту інтересів.

3.7. У разі сумнівів щодо наявності у працівника Університету конфлікту інтересів він має право звернутися за роз'ясненням до Національного агентства з питань запобігання корупції. Національне агентство з питань запобігання корупції зобов'язане протягом семи робочих днів з моменту отримання звернення надати особі роз'яснення щодо порядку дій для врегулювання конфлікту інтересів.

У разі якщо особа не отримала підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вона діє відповідно до вимог, передбачених у цьому розділі Закону.

Якщо особа отримала підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вона звільняється від відповідальності, якщо у діях, щодо яких вона зверталася за роз'ясненням, пізніше було виявлено конфлікт інтересів.

МОН України	Порядок забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та усунення конфлікту інтересів	ПР-07-42-54-2026	
		Редакція 02	
МДПУ імені Богдана Хмельницького		Аркушів 20	Аркуш 10

3.8. Задля врегулювання конфлікту інтересів в Університеті запроваджена система заходів зовнішнього та самостійного врегулювання.

3.8.1. Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом:

1) усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій (підписання документів; погодження рішень; підготовки висновків; участі в комісіях; надання рекомендацій; впливу на інших осіб у процесі прийняття рішення або участі в його прийнятті) в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;

2) застосування зовнішнього контролю за виконанням працівником відповідного завдання, дій чи прийняття рішень;

3) обмеження доступу працівника до певної інформації;

4) перегляду обсягу службових повноважень працівника;

5) переведення працівника на іншу посаду;

6) звільнення працівника.

3.8.2. Працівник Університету, який має реальний чи потенційний конфлікт інтересів, може самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу та подання підтверджувальних документів безпосередньому керівнику або ректору Університету.

Позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховування чи непрямого впливу.

3.9. Усунення працівника від виконання завдання або участі у прийнятті рішення в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням ректора Університету у випадках непостійного конфлікту інтересів та за умови можливості залучення до виконання завдання або прийняття рішення інших працівників відповідного структурного підрозділу.

МОН України	Порядок забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та усунення конфлікту інтересів	ПР-07-42-54-2026	
		Редакція 02	
МДПУ імені Богдана Хмельницького		Аркушів 20	Аркуш 11

3.10. Обмеження доступу працівника до певної інформації здійснюється за рішенням ректора Університету або керівника відповідного структурного підрозділу, у якому працює працівник, якщо конфлікт інтересів пов'язаний із доступом до такої інформації та має постійний характер. Обмеження застосовується за умови можливості продовження належного виконання посадових повноважень працівником та доручення роботи з відповідною інформацією іншому працівнику.

3.11. Перегляд обсягу службових повноважень працівника здійснюється за рішенням ректора Університету, якщо конфлікт інтересів у діяльності працівника має постійний характер та пов'язаний із конкретними повноваженнями. Перегляд здійснюється за умови, що працівник може продовжувати належне виконання своїх службових завдань, а інші відповідні повноваження можуть бути делеговані іншому працівнику.

3.12. Службові повноваження працівника здійснюються під зовнішнім контролем у разі, якщо:

- 1) усунення працівника від виконання завдань або участі у прийнятті рішень в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів неможливе;
- 2) обмеження доступу до інформації або перегляд повноважень неможливий;
- 3) відсутні підстави для переведення працівника на іншу посаду або звільнення.

3.12.1. Зовнішній контроль здійснюється в таких формах:

- 1) перевірка працівником, визначеним ректором Університету, стану та результатів виконання працівником завдання, вчинення ним дій, змісту рішень чи проєктів рішень, що приймаються або розробляються працівником або відповідним колегіальним органом з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів;

МОН України	Порядок забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та усунення конфлікту інтересів	ПР-07-42-54-2026	
		Редакція 02	
МДПУ імені Богдана Хмельницького		Аркушів 20	Аркуш 12

2) виконання завдань, дій, розгляд справ та прийняття рішень працівником у присутності працівника, визначеного ректором.

3.12.2. У рішенні про здійснення зовнішнього контролю визначаються форма контролю, уповноважений на проведення контролю працівник, а також обов'язки особи у зв'язку із застосуванням зовнішнього контролю за виконанням нею відповідного завдання, вчиненням нею дій чи прийняттям рішень.

3.13. Переведення працівника у зв'язку з наявністю реального чи потенційного конфлікту інтересів на іншу посаду здійснюється за рішенням ректора Університету, якщо конфлікт інтересів має постійний характер і не може бути врегульований шляхом:

- 1) усунення працівника від виконання завдань або участі у прийнятті рішень;
- 2) обмеження доступу до інформації;
- 3) перегляду повноважень та функцій;
- 4) позбавлення приватного інтересу.

Переведення можливе лише за наявності вакантної посади, яка відповідає особистим та професійним якостям працівника, та за його згодою.

3.14. Звільнення працівника з посади у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів здійснюється за рішенням ректора Університету, якщо реальний або потенційний конфлікт інтересів має постійний характер і не може бути врегульований іншим способом, зокрема через відсутність згоди працівника на переведення або позбавлення приватного інтересу.

3.15. У разі неповідомлення працівником у встановленому законом порядку про наявність у нього реального конфлікту інтересів, працівник може бути притягнутий до дисциплінарної або адміністративної відповідальності.

МОН України	Порядок забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та усунення конфлікту інтересів	ПР-07-42-54-2026	
		Редакція 02	
МДПУ імені Богдана Хмельницького		Аркушів 20	Аркуш 13

4. Політика університету щодо запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі

4.1. Усі учасники освітнього процесу в Університеті мають право на захист від приниження честі та гідності, будь-яких форм насильства, сексуальних домагань та дискримінації за будь-якою ознакою. Чоловіки та жінки мають рівні права та можливості як працівники Університету, так і здобувачі вищої освіти.

4.2. Адміністрація Університету та керівники структурних підрозділів зобов'язані вживати усіх можливих заходів інформаційного та просвітницького характеру, спрямованих на підвищення рівня обізнаності колективу щодо попередження будь-яких проявів дискримінації та сексуальних домагань.

В Університеті створено та функціонує Центр недискримінаційної освіти, метою діяльності якого є впровадження недискримінаційного підходу в освітній простір Університету. Для проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи та підвищення обізнаності колективу з цих питань можуть залучатися відповідні фахівці інших органів та установ.

4.3. Із метою попередження дискримінації і сексуальних домагань в Університеті, на прилеглих до Університету територіях, у гуртожитках Університету, у мережі Інтернет тощо заборонено:

- дискримінаційні висловлювання, які містять образливі, принижувальні висловлювання щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо;

- утиски, тобто небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їхньої людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери;

МОН України	Порядок забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та усунення конфлікту інтересів	ПР-07-42-54-2026	
		Редакція 02	
МДПУ імені Богдана Хмельницького		Аркушів 20	Аркуш 14

– мова ненависті, тобто висловлювання, що містять образи, погрози, приниження або залякування чи заклики до насильства щодо певної особи або групи осіб на підставі статі.

– дії, спрямовані на умисне позбавлення їжі, одягу, коштів, документів, іншого майна або можливості користуватися ними, перешкоджання в отриманні освітніх послуг, примушування до праці та інші правопорушення економічного характеру (ознаки економічного насильства);

– будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної чи фізичної поведінки сексуального характеру, зокрема, принизливі погляди, жести, образливі рухи тіла, прізвиська, образи, жарти, погрози, поширення образливих чуток (ознаки сексуального насильства);

– будь-яка форма небажаної фізичної поведінки, зокрема, ляпаси, стусани, штовхання, щипання, шмагання, кусання, нанесення ударів (ознаки фізичного насильства);

– інші діяння, спрямовані на обмеження волевиявлення особи та які містять ознаки психологічного чи фізичного насильства за ознаками статі.

Також Університет вживає заходів щодо запобігання помсті.

4.4. Навмисне подання неправдивої скарги або надання недостовірної інформації щодо випадків дискримінації може бути підставою для застосування дисциплінарних заходів.

4.5. Дотримання рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в Університеті забезпечується шляхом:

- утвердження принципів гендерної рівності;
- недопущення дискримінації за ознакою статі;
- застосування позитивних дій (спеціальних заходів) для забезпечення рівних можливостей;
- запобігання та протидії насильству за ознакою статі, зокрема всім

МОН України	Порядок забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та усунення конфлікту інтересів	ПР-07-42-54-2026	
		Редакція 02	
МДПУ імені Богдана Хмельницького		Аркушів 20	Аркуш 15

формам насильства щодо жінок;

- забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень;

- організації та проведення в Університеті інформаційно-просвітницьких заходів із питань гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;

- вжиття заходів, спрямованих на формування гендерної культури освітнього середовища та усунення проявів дискримінації за ознакою статі.

4.6. В Університеті гарантується та забезпечується надання жінкам і чоловікам – як працівникам, так і здобувачам вищої освіти – рівних прав та можливостей, запобігання і протидія насильству за ознакою статі, а також створюються умови для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків.

4.7. Університет спільно з Первинною профспілковою організацією Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького забезпечує працівникам і працівницям такі умови:

- рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по службі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці;

- умови праці, що дають змогу жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівних засадах;

- умови, які дають можливість поєднувати трудову діяльність із сімейними обов'язками;

- рівну оплату праці жінок і чоловіків за однакової кваліфікації та рівних умов праці;

- безпечні для життя і здоров'я умови праці;

- можливість отримання юридичної допомоги;

МОН України	Порядок забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та усунення конфлікту інтересів	ПР-07-42-54-2026	
		Редакція 02	
МДПУ імені Богдана Хмельницького		Аркушів 20	Аркуш 16

– заходи щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі.

Окрім того, спільними зусиллями адміністрації Університету та Профспілкового комітету запроваджуються і здійснюються інші позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників.

4.8. Під час укладання або перегляду Колективного договору враховуються положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків, а саме:

– покладання обов'язків уповноваженого з гендерних питань на одного з працівників Університету, який здійснює свою діяльність на громадських засадах;

– комплектування кадрами та просування працівників по службі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в колективі існує дисбаланс;

– усунення нерівності в оплаті праці жінок і чоловіків у разі її наявності, зокрема шляхом дотримання єдиних підходів до оплати праці, підвищення рівня професійної підготовки та перепідготовки працівників;

– формування культури гендерної рівності, ненасильницької поведінки, взаємоповаги та рівного розподілу професійних і сімейних обов'язків між жінками і чоловіками.

4.9. В Університеті уповноважена особа з гендерних питань спільно з адміністрацією та Профспілковим комітетом вживають заходів із запобігання насильству за ознакою статі за такими напрямками:

– вивчення ситуації та збір даних щодо фактів насильства за ознакою статі як у професійному, так і у студентському середовищі;

– проведення досліджень стану, причин і передумов поширення

МОН України	Порядок забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та усунення конфлікту інтересів	ПР-07-42-54-2026	
		Редакція 02	
МДПУ імені Богдана Хмельницького		Аркушів 20	Аркуш 17

насильства за ознакою статі в освітньому середовищі Університету, а також аналіз законодавства у сфері запобігання та протидії такому насильству і практики його застосування;

- проведення інформаційних кампаній щодо проявів насильства за ознакою статі та його наслідків, зокрема для здобувачів вищої освіти;
- проведення інформаційно-просвітницьких заходів з питань запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- залучення медіа до проведення просвітницьких кампаній, спрямованих на виконання завдань у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- організація та проведення спільних і спеціалізованих тренінгів та семінарів для фахівців, які працюють у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

4.10. Уповноважений з гендерних питань, адміністрація Університету та Профспілковий комітет спільно, а також кожен у межах своїх повноважень, вживають заходів щодо надання допомоги та захисту особам, які постраждали від дискримінації, зокрема за ознакою статі.

Надання допомоги та захисту постраждалим особам здійснюється за такими напрямками:

- 1) надання постраждалій особі інформації про її права та можливості їх реалізації;
- 2) забезпечення постраждалим особам доступу до спеціалізованих служб підтримки та соціальних послуг, які вони надають;
- 3) забезпечення доступу постраждалих осіб до правосуддя та інших механізмів юридичного захисту, зокрема через юридичну клініку Університету;
- 4) надання кваліфікованих консультацій у разі вчинення насильства за ознакою статі з дотриманням вимог законодавства щодо захисту інформації з

МОН України	Порядок забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та усунення конфлікту інтересів	ПР-07-42-54-2026	
		Редакція 02	
МДПУ імені Богдана Хмельницького		Аркушів 20	Аркуш 18

обмеженим доступом, зокрема в юридичній клініці Університету;

5) надання допомоги постраждалій особі незалежно від того, чи звернулася вона до правоохоронних органів або суду.

4.11. Особи, які постраждали від дискримінації, мають право на:

- дієвий, ефективний і невідкладний захист у разі вчинення насильства, а також на недопущення повторних випадків його вчинення;
- звернення особисто або через свого представника до суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- отримання повної та вичерпної інформації від суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі, щодо своїх прав, заходів і соціальних послуг, якими вони можуть скористатися;
- безоплатне отримання відповідно до законодавства медичної, соціальної та психологічної допомоги, а також інших соціальних послуг;
- безоплатну правничу допомогу в порядку, встановленому Законом України «Про безоплатну правничу допомогу» від 02.06.2011 р. № 3460-VI;
- повагу до честі й гідності, уважне та гуманне ставлення з боку суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі, а також працівників і адміністрації Університету;
- конфіденційність інформації особистого характеру, що стала відома під час роботи з такими особами;
- звернення до суду із заявою про видачу обмежувального припису стосовно кривдника в порядку, передбаченому законодавством;
- інші права, передбачені законодавством у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

4.12. З метою недопущення дискримінації та забезпечення виконання цього Порядку куратору з організаційно-виховної роботи зі студентською молоддю, відповідальній особі за роботу зі здобувачами вищої освіти, які

МОН України	Порядок забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та усунення конфлікту інтересів	ПР-07-42-54-2026	
		Редакція 02	
МДПУ імені Богдана Хмельницького		Аркушів 20	Аркуш 19

належать до соціально вразливих категорій, а також куратору з національно-патріотичного виховання спільно з Центром недискримінаційної освіти необхідно передбачити проведення виховної та просвітницької роботи серед здобувачів вищої освіти Університету щодо формування поваги до прав і гідності кожної людини.

4.13. Особи, яким стало відомо про випадки насильства за ознакою статі, зобов'язані повідомити про це керівництво Університету або відповідні правоохоронні органи.

5. Порядок подання та розгляду звернень щодо випадків дискримінації

5.1. Особи, які вважають, що зазнали дискримінації за ознакою статі, сексуальних домагань або насильства за ознакою статі, а також особи, яким стало відомо про такі випадки, мають право подати письмову або електронну заяву на ім'я ректора Університету.

5.2. Університет забезпечує:

конфіденційність звернення;

неупереджений та об'єктивний розгляд заяви;

недопущення переслідування або негативних наслідків для особи, яка подала заяву та/або зазнала дискримінації за ознакою статі;

негайне вжиття відповідних заходів до припинення дискримінації та реагування на цей факт згідно із законодавством України.

5.3. Розгляд звернення здійснюється уповноваженим з гендерних питань у строки, визначені законодавством України. Для розгляду окремих звернень, за необхідності, наказом ректора Університету, може бути створено спеціальну комісію для проведення службової перевірки.

МОН України	Порядок забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та усунення конфлікту інтересів	ПР-07-42-54-2026	
		Редакція 02	
МДПУ імені Богдана Хмельницького		Аркушів 20	Аркуш 20

5.4. За результатами розгляду заяви або за результатами службової перевірки, до винної у дискримінації особи можуть бути застосовані дисциплінарні заходи, а також інші передбачені чинним законодавством заходи впливу.

6. Прикінцеві положення

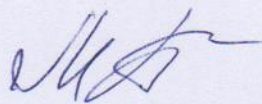
6.1. Контроль за виконанням цього Порядку здійснює ректор Університету.

6.2. Цей Порядок набуває чинності після його ухвалення Вченою радою Університету і затвердження наказом ректора.

6.3. Зміни та доповнення до цього Порядку вносяться за рішенням Вченої ради Університету й затверджуються наказом ректора.

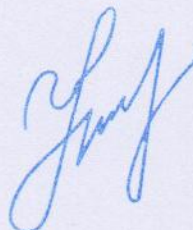
6.4. У разі внесення змін до законодавства України норми цього Порядку застосовуються в частині, що не суперечить чинному законодавству.

Відповідальний за укладання
Положення



Маргарита ВОРОВКА

Погоджено
Провідний юрисконсульт



Наталія ПРЕДМЕСТНИКОВА