

Міністерство освіти і науки України

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ РАДІОЕЛЕКТРОНІКИ**

НАКАЗ

02.09.2026

Харків

№ 377

Про введення в дію рішення
Вченої ради університету

Відповідно до ст. 36 Закону України «Про вищу освіту» та протоколу
№ 11 засідання Вченої ради університету від 31 серпня 2026 року,

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити та ввести в дію рішення Вченої ради університету з питання «Про розгляд і затвердження Політики запобігання та протидії дискримінації, цькуванню, сексуальним домаганням та гендерно зумовленому насильству у Харківському національному університеті радіоелектроніки».

2. Затвердити та ввести в дію Політику запобігання та протидії дискримінації, цькуванню, сексуальним домаганням та гендерно зумовленому насильству у Харківському національному університеті радіоелектроніки (додається).

3. Контроль за виконанням наказу покласти на проректора з науково-педагогічної роботи Ларису КАРПОВУ.

Ректор



Ігор РУБАН

Лариса КАРПОВА

Ірина ЖАРКОВА

Лариса КАРПОВА

Міністерство освіти і науки України
Харківський національний університет радіоелектроніки

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою ХНУРЕ

Протокол від 31. 08 2026 р. № 11

Введено в дію

наказ ХНУРЕ від 02.09.2026 № 377

Політика
запобігання та протидії дискримінації, цькуванню, сексуальним домаганням та
гендерно зумовленому насильству
в Харківському національному університеті радіоелектроніки

1 ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1 Харківський національний університет радіоелектроніки (далі – Університет, ХНУРЕ) декларує створення безпечного, інклюзивного та професійного середовища, вільного від будь-яких форм дискримінації, булінгу (цькування), мобінгу, сексуальних домагань, гендерно зумовленого насильства та інших форм приниження людської гідності.

Ми визнаємо, що повага до людської гідності є фундаментальною передумовою якісної освіти та наукової діяльності.

1.2 Ця Політика розроблена відповідно до Конституції України, чинного законодавства України про освіту та працю, а також міжнародних документів, ратифікованих Україною, зокрема:

- Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про захист персональних даних», «Про звернення громадян», «Про запобігання корупції»;

- Кодексу законів про працю України;

- Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;

- Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами;

- Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20.12.2022 № 1163-р;

- Порядку реагування на випадки дискримінації за ознакою статі, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 18.02.2026 № 226;

- Методичних рекомендацій щодо впровадження політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності у закладах вищої освіти України, затверджених наказом Міністерства освіти і науки України від 23.09.2025 № 1275;

- Статуту ХНУРЕ, Колективного договору ХНУРЕ, Правил внутрішнього розпорядку ХНУРЕ;

- та інших нормативно-правових актів Університету.

1.3 Ця Політика визначає основні засади, принципи, організаційні механізми та процедури запобігання, виявлення, реагування та протидії випадкам дискримінації, булінгу (цькування), мобінгу, сексуальних домагань, гендерно зумовленого насильства та іншим формам неприпустимої поведінки в Університеті.

Реалізація стратегічних цілей розвитку вищої освіти в Україні та впровадження Цілей сталого розвитку (ЦСР 4, 5, 8, 10, 16) через формування культури недискримінації та рівних можливостей.

1.4 Дія цієї Політики поширюється на:

- здобувачів вищої освіти всіх рівнів;

- наукових, науково-педагогічних, педагогічних та інших працівників Університету;

- адміністрацію Університету, керівників і працівників структурних підрозділів;

- членів колегіальних, дорадчих, робочих органів Університету;

- представників органів студентського самоврядування, студентських організацій та ініціативних груп;
- осіб, залучених до освітньої, наукової, організаційної, культурної, спортивної, міжнародної та іншої діяльності Університету;
- інших осіб, які перебувають на території Університету, беруть участь у заходах Університету або взаємодіють з Університетом у межах освітнього, трудового та інформаційного (кібер-) середовища.

2 ОСНОВНІ ТЕРМІНИ

Для забезпечення єдиного розуміння нормативних вимог у цьому документі терміни вживаються у значеннях, визначених у чинному законодавстві України.

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, що були, є та можуть бути дійсними або припущеними, 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.

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

Гендерна рівність – стан, що стосується рівних прав, відповідальності та можливостей жінок і чоловіків, а також передбачає, що інтереси, потреби та пріоритети і жінок, і чоловіків беруться до уваги.

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.

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), що ображають чи принижують гідність особи та можуть супроводжуватися створенням щодо неї залякувального, ворожого або образливого, принизливого середовища (ситуації).

Гендерно зумовлене насильство – насильство, спрямоване проти особи через її стать, або насильство, що непропорційно зачіпає жінок (відповідно до Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству).

Сексизм – будь-яка 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, які проявляються в публічній або приватній сферах, у мережі або поза нею і скеровані на (або спричиняють): порушення власної гідності та прав людини чи групи людей; фізичну, сексуальну,

психологічну або соціально-економічну шкоду або страждання особи або 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.

Булінг (цькування) – діяння учасників освітнього процесу, що полягають у психологічному, фізичному, економічному або сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій стосовно учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному та/або фізичному здоров'ю.

Мобінг – систематичні (повторювані) умисні дії або бездіяльність, спрямовані на приниження честі, гідності, ділової репутації учасника освітнього процесу, що створюють напружену, ворожу або образливу атмосферу.

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

Конфлікт інтересів – ситуація, за якої особа має особисту зацікавленість у сфері своєї професійної, навчальної чи представницької діяльності, що може вплинути на її здатність діяти неупереджено, об'єктивно та у спосіб, що відповідає принципам рівності, недискримінації та поваги до прав інших осіб.

Обов'язкове повідомлення – встановлена законодавством вимога інформувати уповноважені органи чи особи про ймовірні факти порушень, що можуть бути загрозою 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).

Мова ворожнечі – прояви, що підбурюють, пропагують, поширюють чи виправдовують насильство, ненависть або дискримінацію щодо особи або групи осіб через реальні чи приписані/надумані особисті характеристики (статус): раса, колір шкіри, мова, релігія, національність, національне або етнічне походження, вік, інвалідність, стать, гендерна ідентичність та сексуальна орієнтація.

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 атмосферу ворожості.

Вторинна віктимізація – негативний вплив на потерпілого з боку відповідних державних органів після скоєння злочину: неделікатний і безцеремонний допит потерпілої особи, звинувачення у власній віктимізації, примушення проходити складні та тривалі багатоетапні процедури для отримання доступу до компенсації чи консультацій.

Постраждало-орієнтований підхід – комплексний підхід, що передбачає визнання, повагу та захист прав і гідності осіб, які зазнали будь-яких форм дискримінації, сексуальних домагань, інших неприйнятних форм поведінки, шляхом створення чутливих, безпечних, недискримінаційних процедур

реагування, забезпечення підтримки та запобігання вторинній віктимізації та травматизації з урахуванням потреб та вразливостей постраждалих осіб і розумінні зумовленості насильства.

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 допомоги, комунікації чи прийняття рішень.

3 МЕТА ТА ЗАВДАННЯ ПОЛІТИКИ

3.1 Метою Політики є формування в Університеті безпечного, інклюзивного, безбар'єрного, недискримінаційного середовища, заснованого на повазі до людської гідності, рівності прав і можливостей, нульовій толерантності до дискримінації, булінгу (цькування), мобінгу, сексуальних домагань, гендерно зумовленого насильства та інших форм неприпустимої поведінки.

3.2 Політика спрямована на запобігання, своєчасне виявлення та належне реагування на випадки дискримінації, булінгу (цькування), мобінгу, сексуальних домагань, гендерно зумовленого насильства, а також на забезпечення підтримки постраждалих осіб і захисту прав усіх учасників освітнього процесу та працівників Університету.

Основними завданнями Політики є:

- визначення єдиних підходів до запобігання та протидії дискримінації, булінгу (цькуванню), мобінгу, сексуальним домаганням, гендерно зумовленому насильству та іншим формам неприпустимої поведінки в Університеті;
- формування культури рівності, недискримінації, взаємоповаги, толерантності, академічної доброчесності та відповідального ставлення до прав і свобод людини;
- створення умов для своєчасного виявлення випадків порушення цієї Політики та належного реагування на них;
- забезпечення доступних, зрозумілих, конфіденційних і неупереджених механізмів подання та розгляду скарг і повідомлень;
- забезпечення підтримки постраждалих осіб, зокрема шляхом надання інформаційної, консультативної, психологічної та іншої допомоги в межах повноважень і ресурсів Університету;
- запобігання вторинній віктимізації та ретравматизації осіб, які повідомляють про порушення або беруть участь у процедурі розгляду скарги;
- забезпечення захисту заявників, постраждалих осіб, свідків та інших учасників процедури розгляду скарги від переслідування, тиску чи негативних наслідків у зв'язку з поданням скарги або участю в її розгляді;
- проведення інформаційно-просвітницьких, навчальних та профілактичних заходів щодо недискримінації, гендерної рівності, запобігання насильству, сексуальним домаганням, булінгу (цькуванню) та мобінгу;

- підвищення обізнаності учасників освітнього процесу та працівників Університету щодо їхніх прав, обов'язків, механізмів захисту та порядку реагування на порушення;
- здійснення моніторингу стану дотримання принципів рівності, недискримінації та безпеки в освітньому, трудовому та інформаційному (кібер-) середовищі Університету;
- аналіз механізмів запобігання та реагування, підготовка пропозицій щодо вдосконалення внутрішніх процедур, освітніх практик і організаційних заходів.

4 ПРИНЦИПИ ДІЯЛЬНОСТІ

4.1 Реалізація цієї Політики в Університеті здійснюється з дотриманням принципів верховенства права, законності, поваги до людської гідності, рівності прав і можливостей, недискримінації, безпеки, конфіденційності, неупередженості, об'єктивності та відповідального реагування.

4.2 Основними принципами реалізації Політики є:

4.2.1 Повага до людської гідності та прав людини.

Університет визнає людську гідність, права і свободи людини базовими цінностями та не допускає будь-яких форм приниження, дискримінації, насильства, утиску, булінгу (цькування), мобінгу, сексуальних домагань чи іншої неприпустимої поведінки.

4.2.2 Рівність прав і можливостей.

Університет сприяє забезпеченню рівних прав, можливостей і ставлення до всіх учасників освітнього процесу та працівників незалежно від статі, віку, інвалідності, етнічного чи соціального походження, громадянства, сімейного або майнового стану, місця проживання, мови, релігійних, політичних чи інших переконань або інших ознак.

4.2.3 Нульова толерантність до дискримінації та насильства.

Будь-які прояви дискримінації, булінгу (цькування), мобінгу, сексуальних домагань, гендерно зумовленого насильства, сексизму, мови ворожнечі, утиску або інших форм неприпустимої поведінки є несумісними з цінностями Університету та підлягають належному реагуванню.

4.2.4 Постраждало-орієнтований підхід.

Під час реагування на повідомлення або скарги Університет враховує права, потреби, безпеку, гідність та інтереси постраждалої особи, забезпечує поважну комунікацію та сприяє отриманню нею необхідної інформаційної, консультативної, психологічної чи іншої підтримки в межах повноважень і ресурсів Університету.

4.2.5 Травма інформований підхід і недопущення ретравматизації.

У процесі розгляду скарг комунікація між задіяними особами здійснюється з урахуванням можливого впливу травматичного досвіду на поведінку, емоційний стан, навчання або працю особи. Університет вживає заходів для недопущення повторної віктимізації, ретравматизації, тиску, приниження або звинувачення постраждалої особи.

4.2.6 Презумпція довіри до повідомлень про порушення.

Повідомлення або скарга про можливе порушення цієї Політики розглядається без упередженого ставлення до заявника чи постраждалої особи. Презумпція довіри не означає автоматичного встановлення вини особи, щодо якої подано скаргу, і не скасовує необхідності об'єктивного та неупередженого розгляду.

4.2.7 Конфіденційність і захист персональних даних.

Інформація про заявника, постраждалу особу, особу, щодо якої подано скаргу, свідків, обставини звернення та матеріали його розгляду не підлягають розголошенню без інформованої згоди відповідної особи, крім випадків, передбачених чинним законодавством України.

4.2.8 Неупередженість, об'єктивність і запобігання конфлікту інтересів.

Розгляд скарг здійснюється об'єктивно, безсторонньо та з урахуванням усіх наявних обставин. Особи, які мають реальний або потенційний конфлікт інтересів, не можуть брати участь у розгляді відповідного питання.

4.2.9 Справедливість процедури та право бути почутим.

Під час розгляду скарги забезпечується баланс прав усіх учасників процедури, зокрема право заявника на захист і підтримку, а також право особи, щодо якої подано скаргу, надати пояснення, докази, заперечення та бути поінформованою про результати розгляду в межах, визначених цією Політикою та чинним законодавством України.

4.2.10 Своєчасне, комплексне та ефективне реагування.

Університет забезпечує своєчасний розгляд звернень щодо будь-яких проявів дискримінації, булінгу (цькування), мобінгу, сексуальних домагань, гендерно зумовленого насильства, сексизму, мови ворожнечі, утиску або інших форм неприпустимої поведінки та вживає заходів для припинення порушень, мінімізації їх наслідків, підтримки постраждалих осіб та запобігання повторенню подібних випадків.

4.2.11 Захист від переслідування та негативних наслідків.

Будь-які форми тиску, помсти, переслідування, погроз, погіршення умов навчання чи праці, зниження оцінок, створення перешкод у професійній, освітній або громадській діяльності на учасників процедури розгляду скарги є неприпустимими.

4.2.12 Гендерна чутливість і недискримінаційна комунікація.

Університет сприяє використанню коректної, поважної, недискримінаційної та гендерно чутливої комунікації в освітньому, трудовому та інформаційному (кібер-) середовищі.

4.2.13 Інституційна сталість.

Університет забезпечує системність реалізації цієї Політики, сталість механізмів запобігання та реагування, моніторинг ефективності заходів у сфері рівності, безпеки та недискримінації.

4.2.14 Доступність механізмів захисту.

Інформація про цю Політику, порядок подання скарг, доступні канали звернення та можливості отримання підтримки є зрозумілою та доступною для учасників освітнього процесу, працівників та інших осіб, на яких поширюється дія Політики.

5 ФОРМИ НЕПРИПУСТИМОЇ ПОВЕДІНКИ

5.1 В Університеті забороняються будь-які форми поведінки, дій або бездіяльності, що порушують принципи рівності, недискримінації, поваги до людської гідності, безпеки, академічної доброчесності та професійної етики.

5.2 До форм неприпустимої поведінки належать:

- дискримінація, утиск та нерівне ставлення;
- булінг (цькування) та мобінг;
- сексуальні домагання та інша небажана поведінка сексуального характеру;
- гендерно зумовлене насильство та насильство за ознакою статі;
- сексизм, мова ворожнечі та дискримінаційні висловлювання;
- професійна, освітня та інституційна дискримінація;
- переслідування, помста або інші негативні наслідки у зв'язку з поданням скарги, повідомленням про порушення або участю в процедурі їх розгляду;
- порушення конфіденційності, розголошення персональних даних або інформації про обставини скарги без законних підстав;
- зловживання владою, службовим становищем, академічною, трудовою, адміністративною чи іншою залежністю;
- інші дії, бездіяльність, висловлювання або практики, що мають ознаки дискримінації, булінгу (цькування), мобінгу, сексуальних домагань, гендерно зумовленого насильства, утиску, переслідування чи іншого порушення людської гідності.

5.3 Перелік форм неприпустимої поведінки, визначений у цьому розділі, не є вичерпним. Інші дії, бездіяльність, висловлювання або практики, що мають ознаки дискримінації, булінгу (цькування), мобінгу, сексуальних домагань, гендерно зумовленого насильства, утиску, переслідування чи іншого порушення людської гідності, також можуть розглядатися як порушення цієї Політики.

5.4 Неприпустима поведінка може проявлятися як під час безпосередньої взаємодії, так і в дистанційному форматі, зокрема через електронну пошту, месенджери, соціальні мережі, системи дистанційного навчання, відеоконференції, онлайн-платформи та інші електронні комунікації.

5.5 Об'єктивно обґрунтовані управлінські, освітні, кадрові або дисциплінарні рішення, прийняті в межах повноважень, відповідно до законодавства України та внутрішніх нормативних документів Університету, не вважаються дискримінацією чи іншою неприпустимою поведінкою, якщо вони мають правомірну мету, є належними, необхідними та не спрямовані на приниження гідності чи обмеження прав особи за певними ознаками.

6 ОРГАНІЗАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ПРОЦЕДУРИ РОЗГЛЯДУ СКАРГ

6.1 Організаційне забезпечення реалізації цієї Політики здійснюється адміністрацією Університету, керівниками структурних підрозділів, комісією з питань етики та академічної доброчесності, соціально-психологічною службою, Центром гендерної освіти, Службою доступності до можливостей навчання

«ХНУРЕ без обмежень», юридичним відділом, органами студентського самоврядування та іншими структурними підрозділами в межах їх повноважень.

6.2 Розгляд скарг щодо можливих випадків дискримінації, булінгу (цькування), мобінгу, сексуальних домагань, гендерно зумовленого насильства та інших порушень цієї Політики здійснює комісія з питань етики та академічної доброчесності Університету (далі – Комісія).

6.3 Для розгляду скарг, передбачених цією Політикою, Комісія діє відповідно до чинного законодавства України, цієї Політики, Положення про Комісію та інших внутрішніх нормативних актів Університету.

6.4 У частині розгляду скарг щодо дискримінації, булінгу (цькування), мобінгу, сексуальних домагань, гендерно зумовленого насильства та інших форм неприпустимої поведінки Комісія забезпечує своєчасний, неупереджений, конфіденційний і об'єктивний розгляд звернень, підготовку висновків та пропозицій щодо заходів реагування.

6.5 За потреби для попереднього опрацювання скарг, збору інформації, комунікації із заявником або заявницею, підготовки матеріалів до засідання та забезпечення постраждало-орієнтованого підходу Комісія може залучати до роботи будь-кого, на кого поширюється дія Політики.

6.6 Якщо скарга стосується члена Комісії або існує реальний чи потенційний конфлікт інтересів, така особа не бере участі в розгляді відповідної скарги, обговоренні, голосуванні та підготовці висновку.

6.7 За результатами розгляду можуть вживатися:

- застосування дисциплінарних заходів (догана, попередження або інші заходи, передбачені внутрішніми правилами внутрішнього розпорядку Університету та законодавством про працю);

- застосування заходів реагування (корекційні заходи: обов'язкове навчання; скерування особи, щодо якої подано скаргу, на проходження тренінгів із питань гендерної рівності, етики чи запобігання дискримінації);

- публічне або особисте вибачення;

- перенаправлення до правоохоронних органів. Якщо під час розгляду скарги Комісія виявляє ознаки кримінального правопорушення, вона зобов'язана (незалежно від бажання заявника) повідомити про це правоохоронні органи в межах процедури «обов'язкового повідомлення»;

- відмова у задоволенні скарги. Якщо в результаті розгляду факти порушення не знайшли свого підтвердження, Комісія виносить рішення про відмову у задоволенні скарги. У цьому випадку заявнику надається вмотивована відповідь із поясненнями, чому скаргу не було задоволено;

- рекомендації щодо усунення системних проблем. Комісія може рекомендувати керівництву провести загальні навчання для колективу, змінити внутрішні регламенти або впровадити додаткові механізми контролю.

7 ПРАВА ТА ГАРАНТІЇ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ

7.1 Кожна особа, на яку поширюється дія цієї Політики, має право на навчання, працю, участь в освітній, науковій, організаційній, культурній, спортивній, громадській та іншій діяльності Університету в середовищі,

вільному від дискримінації, булінгу (цькування), мобінгу, сексуальних домагань, гендерно зумовленого насильства, утиску, переслідування та інших форм неприпустимої поведінки.

7.2 Університет гарантує повагу до людської гідності, недоторканність особистого і професійного авторитету, захист від принизливого поводження, створення ворожої, залякувальної, образливої або принизливої атмосфери.

7.3 Заявник або заявниця, постраждала особа, свідки та інші особи, які повідомляють про можливе порушення цієї Політики або беруть участь у процедурі розгляду скарги, мають право на:

- поважне, коректне та недискримінаційне ставлення;
- безпечне подання скарги або повідомлення;
- отримання інформації про порядок розгляду скарги;
- конфіденційність інформації та захист персональних даних;
- захист від тиску, переслідування, помсти чи інших негативних наслідків;
- отримання інформаційної, консультативної, психологічної або іншої підтримки в межах повноважень і ресурсів Університету;
- звернення до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, правоохоронних органів, суду або інших уповноважених органів відповідно до чинного законодавства України.

7.4 Постраждала особа має право на постраждало-орієнтований і травма інформований підхід під час комунікації, розгляду скарги та прийняття рішень, а також на недопущення повторної віктимізації, ретравматизації, тиску або приниження.

7.5 Особа, щодо якої подано скаргу, має право на:

- неупереджений та об'єктивний розгляд скарги;
- отримання інформації про зміст скарги в обсязі, необхідному для реалізації права на захист, з урахуванням вимог конфіденційності та захисту персональних даних;
- надання пояснень, заперечень, документів, матеріалів та інших відомостей щодо обставин, викладених у скарзі;
- участь у засіданні Комісії у випадках, визначених цією Політикою;
- ознайомлення з матеріалами розгляду в межах, що не порушують прав інших осіб і вимог законодавства України;
- подання клопотань щодо долучення додаткових матеріалів або отримання пояснень від осіб, яким можуть бути відомі обставини справи;
- отримання інформації про результати розгляду скарги;
- подання заперечення або оскарження рішення в порядку, визначеному цією Політикою та чинним законодавством України.

7.6 Свідки та інші особи, яким можуть бути відомі обставини можливого порушення цієї Політики, мають право на конфіденційність, захист від тиску, переслідування чи інших негативних наслідків у зв'язку з наданням інформації або участю в процедурі розгляду.

7.7 Будь-які форми переслідування, помсти, тиску, погроз, залякування, погіршення умов навчання чи праці, зниження оцінок, створення перешкод у професійній, освітній, науковій, громадській або іншій діяльності у зв'язку з поданням скарги, повідомленням про порушення або участю в процедурі їх

розгляду є неприпустимими та розглядаються як окреме порушення цієї Політики.

7.8 Інформація про заявника або заявницю, постраждалу особу, особу, щодо якої подано скаргу, свідків, зміст скарги, матеріали та результати її розгляду обробляється з дотриманням вимог закону України «Про захист персональних даних» і не підлягає розголошенню без законних підстав.

7.9 Учасники процедури розгляду скарги мають право на справедливий, своєчасний, об'єктивний і неупереджений розгляд із дотриманням принципів конфіденційності, відсутності конфлікту інтересів, поваги до людської гідності та балансу прав усіх сторін.

7.10 Подання скарги в межах Університету не обмежує права особи на звернення до інших уповноважених органів, установ або організацій відповідно до законодавства України.

8 ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ТА КУЛЬТУРА БЕЗПЕКИ

8.1 Особи, винні у порушенні Політики, несуть відповідальність відповідно до чинного законодавства України та внутрішніх нормативних актів Університету.

8.2 Університет зобов'язується проводити регулярні навчання щодо попередження насильства та сприяти формуванню гендерно чутливого середовища.

9 ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

9.1 Ця Політика затверджується Вченою радою ХНУРЕ та вводиться в дію наказом ХНУРЕ.

9.2 Зміни та доповнення до Політики вносяться в установленому в Університеті порядку.

Проректор з НПР

Начальник юридичного відділу



Лариса КАРПОВА

Анна АЙЛАЗЯН

ЛИСТ ПОГОДЖЕННЯ

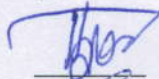
проєкту Політики запобігання та протидії дискримінації,
цькуванню, сексуальним домаганням та гендерно зумовленому
наси́льству у Харківському національному університеті радіоелектроніки
(робоча група утворена розпорядженням ХНУРЕ від 19.05.2026 № 33Р)

Голова робочої групи, проректор з
науково-педагогічної роботи



Лариса КАРПОВА

Начальник служби доступності до
можливостей навчання «ХНУРЕ без
обмежень»



Тетяна БЛІНОВА

Керівник соціально-психологічної служби



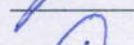
Наталя ДАШЕНКОВА

Начальник навчально-методичного
відділу



Нікіта ЗДОРИК

Керівник гендерного центру



Тетяна КОРОБКІНА

Декан факультету ІРТМ



Денис ГОРЕЛОВ

Заступник голови ППО працівників
ХНУРЕ



Сергій СЕЛЕВКО

Начальник відділу ліцензування,
акредитації та внутрішньої системи
забезпечення якості освіти



Ганна ТУГАЙ

Голова ППОС ХНУРЕ



Максим ШОСТАК

Голова Студентського сенату ХНУРЕ



Кіра ШУБАН

Помічник ректора з адміністративної
роботи



Марія СУЛЕЙМАНОВА