**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Наказ Державного університету
«Житомирська політехніка»

30 липня 2024 р. № 418/од

# ПОЛІТИКА
# рівності, різноманітності та інклюзії Державного університету «Житомирська політехніка»

[X] Контрольний примірник

[ ] Врахований примірник

Погоджено Вченою радою
Державного університету
«Житомирська політехніка»
15 липня 2024 р., протокол № 8

Житомир
2024

# РОЗВИВАЄМО ЛІДЕРІВ. СТВОРЮЄМО ІННОВАЦІЇ. ЗМІНЮЄМО СВІТ НА КРАЩЕ

Державний університет «Житомирська політехніка» (далі – Університет) − це людиноцентрований університет, осередок сучасних знань, освіти, технологій та інноваційних рішень, що розвиває лідерів змін, об'єднаних спільними цінностями та культурними сенсами.

В Університеті освітній процес спрямований на інтелектуальний, соціокультурний та особистісний розвиток здобувачів освіти, формування їхніх лідерських якостей і здатності створювати інновації у глобальному світі.

Одним із основних завдань Університету є формування особистості шляхом патріотичного, правового, екологічного виховання, утвердження в учасників освітнього процесу моральних цінностей, соціальної активності, громадянської позиції і відповідальності, здорового способу життя, уміння вільно мислити та самоорганізовуватися в сучасних умовах.

Спираючись на Конституцію України та керуючись законодавством України у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації, забезпечення рівного доступу до освіти й інших суспільно важливих послуг, Університет визнає неприпустимість дискримінації за ознаками статі, віку, стану здоров'я, інвалідності та будь-якими іншими ознаками, що визначені законодавством України.

Університет прагне створити інклюзивне, безпечне та сприятливе середовище, у якому поважають гідність кожної людини, визнають цінність різноманітності та забезпечують рівні можливості для всіх учасників освітнього процесу й працівників. Ці принципи поширюються також на взаємодію з третіми особами, які залучаються до виконання робіт або надання послуг для Університету (зокрема на умовах аутсорсингу).

Принципи рівності, прийняття різноманіття та інклюзії є ключовими у роботі Університету.

Університет визнає право людини бути вільною від дискримінації та нерівного поводження, яке закріплено у міжнародних документах, як-от: ICERD, ICCPR, ICESCR, CEDAW, CAT, CRC, CRPD, та в законодавстві України.

Принцип рівності, прийняття різноманіття та інклюзії поширюються на всі аспекти роботи Університету – від внутрішніх комунікацій до програмної діяльності.

Університет утверджує рівність та у своїй діяльності докладає зусиль до недопущення та запобігає дискримінації за віком, статтю, сексуальною орієнтацією, гендерною ідентичністю, гендерним самовираженням, расою, кольором шкіри, етнічним або національним походженням, мовою, релігійними чи іншими переконаннями, членством у професійних спілках або його відсутністю, вагітністю, сімейним станом, наявністю сімейних обов'язків, інвалідністю, станом здоров'я, а також за іншими ознаками, які можуть бути підставою для дискримінації відповідно до законодавства України.

В Університеті забороняється будь-яка примусова праця, тобто праця, на яку особа не дала добровільно своєї згоди і яку вимагають від неї під загрозою покарання чи примусу. Університет також не допускає використання дитячої праці та суворо дотримується вимог законодавства України щодо мінімального віку працевлаштування, умов праці та захисту прав неповнолітніх.

## МЕТА ТА ПРИНЦИПИ

Метою цієї Політики є забезпечення рівності можливостей, утвердження принципів рівності, різноманітності та інклюзії, запобігання й протидія дискримінації, переслідуванню та мобінгу щодо всіх учасників освітнього процесу і працівників Університету. Політика спрямована на формування безпечного, доступного,

інклюзивного та сприятливого освітнього й професійного середовища, у якому поважають гідність кожної людини та забезпечують рівні можливості для навчання, праці, наукової діяльності, професійного й особистісного розвитку незалежно від індивідуальних особливостей, життєвих обставин чи соціального походження.

Дія цієї Політики охоплює основні аспекти діяльності Університету, зокрема вступ і навчання здобувачів освіти, добір і працевлаштування працівників, викладання, наукову та дослідницьку діяльність, надання підтримки здобувачам освіти, професійну взаємодію та повсякденне університетське життя.

Основними принципами цієї Політики є:

1) рівність прав і свобод усіх осіб та рівність можливостей для їх реалізації;

2) рівність усіх перед законом і заборона дискримінації;

3) повага до людської гідності, прав і свобод кожної людини;

4) визнання та повага до різноманітності, індивідуальних особливостей і потреб людини;

5) інклюзивність і доступність освітнього, професійного та фізичного середовища Університету;

6) запобігання дискримінації, переслідуванню, мобінгу та іншим формам приниження людської гідності;

7) забезпечення рівного й справедливого ставлення до учасників освітнього процесу та працівників Університету;

8) недопущення примусової праці та експлуатації дитячої праці з порушенням вимог законодавства України;

9) відповідальність за дотримання принципів рівності, різноманітності та інклюзії й реагування на випадки їх порушення.

## СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ

Ця Політика поширюється на всіх учасників університетської спільноти, зокрема здобувачів освіти, науково-педагогічних, педагогічних та інших працівників Університету, а також на підрядників, відвідувачів та інших осіб у межах їхньої взаємодії з Університетом і участі в його діяльності.

Положення цієї Політики застосовуються з дотриманням принципів рівності, поваги до людської гідності, різноманітності та інклюзії незалежно від раси, кольору шкіри, етнічного чи національного походження, громадянства, мови, релігійних або інших переконань, статі, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, гендерного самовираження, віку, інвалідності, стану здоров'я, сімейного стану, наявності сімейних обов'язків або інших ознак, за якими забороняється дискримінація відповідно до законодавства України.

## ТЕРМІНИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТЬ

**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, 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.

**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.

**Підбурювання до дискримінації** – вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками.

**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.

**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.

**Різноманітність** – сприйняття та цінування відмінностей людей у характеристиках, минулому, досвіді та перспективах, включаючи, але не обмежуючись перерахованим, расу, етнічну приналежність, національність, релігію, стать, сексуальну орієнтацію, інвалідність, вік, соціально-економічний статус та культурне походження.

**Інклюзія** – створення середовища, де всі люди відчувають свою цінність, повагу та підтримку, їх внески визнаються та цінуються, сприяючи почуттю причетності та активній участі.

**Мобінг** – це систематичне, тривале умисне цькування, психологічний або економічний тиск на працівника з боку колег чи керівництва, спрямоване на приниження його гідності та звільнення.

**Аутсорсинг** – передача компанією певних непрофільних бізнес-процесів або завдань стороннім спеціалізованим виконавцям на умовах договору (підряду).

**Примусова праця** – вимога виконання роботи під загрозою будь-якого покарання та відсутність добровільної згоди особи на таку діяльність.

## ХАРАКТЕРИСТИКИ ОСІБ, ЩОДО ЗАХИСТУ ПРАВ ЯКИХ СПРЯМОВУЄТЬСЯ ПОЛІТИКА

Університет у своїй діяльності забезпечує рівність можливостей, запобігає дискримінації та сприяє рівному доступу до працевлаштування, професійного розвитку, освіти й послуг незалежно від таких ознак, зокрема:

– віку;
– статі;
– сексуальної орієнтації;
– гендерної ідентичності та гендерного самовираження;
– раси, кольору шкіри, етнічного чи національного походження;
– релігійних або інших переконань;
– членства у професійних спілках або його відсутності;
– вагітності, сімейного стану або наявності сімейних обов’язків;
– інвалідності;
– стану здоров’я;
– інших ознак, за якими забороняється дискримінація відповідно до законодавства України.

Університет також прагне забезпечувати рівне ставлення до працівників у випадках залучення третіх осіб до виконання робіт або надання послуг, у межах повноважень Університету та відповідно до законодавства України.

# ПОЛІТИКА ЩОДО МАТЕРИНСТВА ТА БАТЬКІВСТВА

Університет визнає важливість материнства й батьківства та сприяє створенню умов для поєднання сімейних обов'язків із навчанням і професійною діяльністю здобувачів освіти, а також працівників Університету шляхом:

- забезпечення недискримінації за ознакою вагітності, материнства чи батьківства;
- надання можливості гнучкого / індивідуального графіку навчання та роботи;
- забезпечення доступу до дистанційних чи гнучких форм навчання та роботи;
- збереження місця навчання / роботи під час відпустки по догляду за дитиною;
- надання доступу до інфраструктури підтримки (дитячий простір, кімната для годування);
- забезпечення психологічного супроводу через Центр психологічної стійкості та інклюзивних практик «MindSpase»;
- надання інформаційної та консультаційної підтримки через Центр гендерної освіти;
- реалізації програм менторської підтримки для матерів і батьків, які повертаються до навчання / роботи;
- наявності політики щодо батьківства, яка підтримує участь жінок, забезпечуючи залучення батьків, які не виношували дітей, до виконання обов'язків із догляду за дітьми.

Реалізація Політики забезпечується шляхом координації діяльності Центру гендерної освіти, психологічної служби, кураторів академічних груп та відділу кадрів, а також проведення регулярного моніторингу ефективності впроваджених заходів і надання підтримки учасникам освітнього процесу та працівникам Університету.

## ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Керівництво Університету несе відповідальність за встановлення стратегічного напрямку, сприяння інклюзивній культурі та забезпечення інтеграції принципів цієї Політики в усі аспекти діяльності Університету.

Відповідальність полягає у забезпеченні наявності та виконанні цієї Політики, контролю за її дотриманням і періодичному перегляді.

Для втілення, моніторингу та перегляду цієї Політики Університет може запрошувати до співпраці сторонніх осіб – консультантів з гендерних питань, інклюзії та недискримінації.

Усі співробітники Університету мають:

- усвідомлювати свою відповідальність за дотримання принципів рівності, недискримінації та інклюзії;
- прийняти та впроваджувати політику та процедури рівності, недискримінації та інклюзії, що базуються на зазначених вище принципах та необхідних кроках для її впровадження, в межах законодавства України;
- забезпечити та здійснювати моніторинг того, що співробітники Університету знають про цю політику та дотримуються її;
- забезпечити відповідне якісне навчання та розвиток з питань рівності, недискримінації та інклюзії;
- переконатись, що повідомлення про всі порушення цієї Політики були отримані, зареєстровані, розглянуті, а інформація про них зберігається надійно з обмеженим доступом.

## СКАРГИ ТА ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО ПОРУШЕННЯ

В Університеті діють процедури подання та розгляду скарг, що пов’язані з дискримінацією, переслідуванням або мобінгом.

Особам, які вважають, що вони зазнали або стали свідками будь-якої форми дискримінації, переслідувань або мобінгу, рекомендується

негайно повідомити про інцидент через відповідні канали або встановлену процедуру подання скарг.

Усі скарги та звернення підлягають оперативному, неупередженому, конфіденційному розгляду, розслідуванню та вирішенню з урахуванням прав усіх залучених сторін.

Відповідальний Ірина ЛЕГАН

**ВІЗИ:**

Перший проректор Оксана ОЛІЙНИК
12.07.2024

Начальник відділу моніторингу
та забезпечення якості Ігор СВІТЛИШИН
12.07.2024

Провідний юрисконсульт Максим ОСТАПЧУК
12.07.2024

# АРКУШ ПОШИРЕННЯ ДОКУМЕНТА

| № прим. | Куди передано (підрозділ) | Дата видачі | Прізвище та власне ім'я отримувача | Підпис отримувача | Примітки |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

# АРКУШ ОЗНАЙОМЛЕННЯ З ДОКУМЕНТОМ

| № з/п | Прізвище та власне ім’я | Підпис ознайомленої особи | Дата ознайомлення | Примітки |
|---|---|---|---|---|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

# АРКУШ ОБЛІКУ ЗМІН

| № зміни | № листа/сторінки (пункту) | | | | Підпис особи, яка внесла зміну | Дата внесення зміни | Дата введення зміни |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | зміненого | заміненого | нового | анульованого | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |

# АРКУШ РЕЄСТРАЦІЇ РЕВІЗІЙ

| № з/п | Прізвище та власне ім’я | Дата ревізії | Підпис | Висновок щодо адекватності |
|---|---|---|---|---|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |