



НАКАЗ

м. Київ

«01» липня 2025 року

№ 106

**Про введення в дію Положення про
запобігання сексизму у
Відкритому міжнародному університеті
розвитку людини «Україна»**

З метою запобігання та боротьби з проявами сексизму в Університеті та на виконання рішення Вченої ради Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна» (Протокол №4 від 01.07.2025 року)

НАКАЗУЮ:

1. Ввести в дію з моменту підписання наказу Положення про запобігання сексизму у Відкритому міжнародному університеті розвитку людини «Україна», що додається.
2. Керівникам структурних підрозділів довести зміст Положення до відома співробітників, викладачів і здобувачів вищої та фахової передвищої освіти.
3. Центру розвитку корпоративного порталу та просування в Інтернет-просторі викласти нову редакцію Положення на офіційному сайті Університету.
4. Контроль за виконанням даного наказу покласти на проректора з освітньої діяльності Коляду О. П.

Т.в.о. президента

Олександра ОЛЬШАНСЬКА



ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ
«ВІДКРИТИЙ МІЖНАРОДНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
РОЗВИТКУ ЛЮДИНИ «УКРАЇНА»

ЗАТВЕРДЖЕНО
Рішенням Вченої ради
Відкритого міжнародного
університету розвитку людини
«Україна»
від 01 липня 2025 року
Протокол № 4

ПОЛОЖЕННЯ
про запобігання сексизму у Відкритому
міжнародному університеті розвитку людини
«Україна»

Положення вводиться в дію наказом
№ 106 від 01.07.2025 року

Т.в.о. президента

Олександра ОЛЫШАНСЬКА



1. Загальні положення

1.1. Сексизм – це будь-які дії, жест, візуальний прояв, вимовлені або написані слова, практика або поведінка, в основі яких лежить ідея про те, що людина або група людей гірші через свою стать, та які проявляються в публічній або приватній сферах, у мережі або поза нею і скеровані на (або спричиняють):

- порушення власної гідності або прав людини чи групи людей;
- фізичну, сексуальну, психологічну або соціально-економічну шкоду або страждання особи чи групи осіб; створення загрозливого, ворожого, принизливого або образливого середовища;
- перешкоджання незалежності або повноцінному здійсненню прав людини з боку особи чи групи осіб;
- підтримку та посилення гендерних стереотипів.

1.2. Вимога вирішувати проблеми сексизму, сексистських норм і поведінки, сексистської мови випливає з низки міжнародних та регіональних документів. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (CETS №210, Стамбульська конвенція) і Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (КЛДЖ) визнають взаємозалежність між гендерними стереотипами, гендерною нерівністю, сексизмом і насильством стосовно жінок та дівчат. Таким чином, акти «щоденного» сексизму у формі явно несуттєвої чи дрібної сексистської поведінки, коментарів і жартів перебувають на одному з кінців цієї залежності. Такі дії часто принизливі та сприяють формуванню соціального клімату, в якому жінок зневажають, їхню самооцінку занижують, а діяльність і можливості вибору обмежують, зокрема, на роботі, в приватній, громадській сфері та в онлайн просторі.

1.3. Сексизм і сексистську поведінку доводиться спостерігати в усіх сферах життєдіяльності людини, зокрема, в кіберпросторі (Інтернеті та соціальних мережах). Трьома рівнями увічнення та переживання сексизму є: індивідуальний, інституційний (наприклад, у родинному, робочому чи освітньому середовищі) і структурний (наприклад, через соціальні гендерні нерівності, соціальні норми або поведінку). Інтернет забезпечив новий вимір для висловлення та передавання сексизму, особливо сексистської мови ворожнечі, широкій аудиторії, попри те, що витоки сексизму полягають не в технології, а в постійній гендерній нерівності, які лежать своїм корінням у гендерних стереотипах та посилюють їх.

1.4. Гендерні стереотипи – це соціально обумовлені уявлення про «відповідні» ролі жінок і чоловіків, які визначаються культурними упередженнями, звичаями, традиціями, а в багатьох випадках – тлумаченнями релігійних переконань і практик та мають негативний вплив на розподіл ресурсів між жінками та чоловіками. Жінки, які кидають виклик чи відходять від тих ролей, що пов'язані з уявленнями про «належне» місце таких жінок у суспільстві, можуть зіштовхнутися із сексизмом і жінконенависництвом, а чоловіки, які кидають виклик панівному сприйняттю маскулінності, так само часто відчують на собі прояви сексизму.

1.5. Сексистська поведінка, сексистська мова ворожнечі можуть перерости в образи та погрози чи підбурювати до них, зокрема, до насильства або сексуального насильства, зґвалтування чи потенційно смертоносних дій. Інші

наслідки можуть стосуватися втрати ресурсів, самокаліцтва або самогубства.

1.6. Наслідком сексизму та сексистської поведінки є фізична, сексуальна, психологічна чи соціально-економічна шкода, які по-різному впливають на різні верстви населення. Жінки та дівчата непропорційно страждають від такої поведінки.

1.7. Сексизм і сексистська поведінка є перешкодою для розширення прав та можливостей і покращення становища жінок та дівчат; викорінення сексизму та сексистської поведінки принесе користь усім: жінкам, дівчатам, чоловікам і хлопцям.

1.8. Жінки та чоловіки можуть зіштовхуватися з різноманітними та перекресними формами сексизму на основі низки інших чинників, зокрема, етнічного походження, статусу члена меншини чи корінного жителя, віку, релігії, статусу біженця або мігранта, інвалідності, сімейного стану, соціального походження, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації чи сексуальності.

1.9. Жінки на владних посадах, зокрема, громадські діячі, також постають як окремі об'єкти проявів сексизму, оскільки їх сприймають як таких, що відійшли від соціальних гендерних норм, які виключають жінок із публічного простору або повноважень.

1.10. Інтерсексуальні і транссексуальні особи також зіштовхуються з додатковими та/або більшими проблемами, пов'язаними із сексизмом. Деякі обставини можуть підвищувати серйозність або вплив сексистської поведінки чи здатні впливати на спроможність жертви реагувати. Такі обтяжуючі обставини існують там, де сексистські дії відбуваються в рамках ієрархічних або відносин залежності, зокрема в освіті. Сексизм особливо шкідливий, коли його автор має владу, повноваження або вплив. Іншою обтяжуючою обставиною є широта охоплення або потенційного охоплення сексистськими висловами або діями, у тому числі через засоби передавання, використання соціальних мереж чи провідних засобів масової інформації. Відтак викорінення сексизму є частиною позитивного зобов'язання закладу освіти гарантувати права людини, гендерну рівність та запобігати насильству стосовно жінок і дівчат відповідно до міжнародного законодавства у сфері прав людини та Стамбульської конвенції для її держав-учасниць.

2. Запобігання та боротьба з проявами сексизму в Університеті

З метою запобігання та боротьби з проявами сексизму в Університеті (далі – Університет) проводиться робота в таких напрямках:

2.1. Використання наявних інструментів для запобігання сексистській поведінці та захисту від неї, для переслідування й покарання кривдників та, у разі потреби, надання підтримки жертвам сексизму.

2.2. Забезпечення швидкої реакції з боку адміністративних осіб, дорадчих органів, органів студентського самоврядування, що мають вплив на громадську думку, яка передбачатиме засудження сексизму та сексистської поведінки і позитивно підсилюватиме цінності гендерної рівності.

2.3. Викорінення сексизму та проявів сексуальних домагань на робочому місці, сексистської мови ворожнечі.

2.4. Проведення ефективних просвітницьких заходів із висвітлення зв'язку між сексизмом та насильством.

2.5. Рекламування та впровадження регулярних просвітницьких ініціатив під час виховних заходів через різноманітні форми ЗМІ, зокрема, через сайт Університету, боротьби з сексизмом шляхом підвищення рівня обізнаності й розуміння про різні форми сексизму, у тому числі про таке явище, як «менсплейнінг», тобто самоствердження за рахунок жінки, про те, як запобігти цим явищам і реагувати на них, про шкоду, якої вони завдають окремим людям та суспільству, у тому числі дівчатам і хлопцям.

2.6. Забезпечення реалізації адаптованої постійної освіти та підготовки всіх працівників Університету з питань гендерної рівності, значення гендерних стереотипів, способів розпізнавання та подолання сексизму, упереджень і забобонів, а також способів боротьби зі стереотипами.

2.7. Забезпечення оцінки підручників, посібників, методичних розробок, навчальних матеріалів, які використовуватимуть здобувачі освіти, на тему сексистської мови, ілюстрацій і гендерних стереотипів, а також перегляду їх у контексті активного просування гендерної рівності.

2.8. Сприяння впровадженню концепції гендерної рівності, а також розвитку критичного мислення для боротьби із сексизмом у вмісті, мові навчально-методичної літератури та документації, що створюється та використовується в Університеті.

2.9. Використання практичних порад щодо мови та спілкування, які не будуть сексистськими, не міститимуть гендерних стереотипів і які можна використовувати в практиці щоденного спілкування, документах та навчально-методичних розробках Університету.

2.10. Повідомлення комісії з питань етики та академічної доброчесності про прояви сексистської мови ворожнечі та поведінки для відповідного реагування.

2.11. Заохочення проактивних процедур виявлення сексистської мови ворожнечі та повідомлення про неї в усіх ЗМІ Університету, в тому числі на сайті Університету.

2.12. Використання в освітньому процесі програмного забезпечення, освітньої літератури, що розкривають сутність сексистської поведінки, для проведення просвітницької роботи з метою безпечного і критичного використання цифрових ЗМІ та належної поведінки в онлайн мережах, запобігання небажаному обміну сексистськими матеріалами в Інтернеті. Підвищення обізнаності учасників освітнього процесу про сексистське неналежне використання соціальних мереж, погрози в онлайн середовищі та ситуації, з якими стикається молодь (наприклад, шантаж, вимагання грошей чи небажана публікація інтимних фотографій), надання практичної допомоги щодо запобігання таким ситуаціям і реагування на них.

2.13. Запобігання сексизму на робочому місці, що проявляється в сексистських коментарях і поведінці, які спрямовані на працівника (групу працівників) чи здобувача освіти (групу здобувачів освіти). Сексизм на робочому місці включає, серед іншого, принизливі коментарі, об'єктивізацію, сексистський гумор і жарти, надто фамільярні зауваження, примус людей мовчати чи ігнорування їх, безпідставні коментарі про вбрання чи зовнішність, сексистську

мову тіла, відсутність поваги до статі здобувача освіти чи колеги по роботі.

2.14. Прояв нетерпимості до сексистських припущень на основі традиційних гендерних ролей, переконань, відповідно до яких жінки як матері чи майбутні матері є менш надійними колегами та працівниками, ворожості до матерів, які не залишаються вдома, оскільки їх можуть позбавляти важливих можливостей для розвитку їхньої кар'єри та, як наслідок, професійного життя, до сексистських зауважень про чоловіків, які беруть на себе обов'язки з піклування за дітьми чи батьками тощо.

2.15. Сприяння посиленню та впровадженню внутрішніх дисциплінарних заходів боротьби із сексизмом через інструменти морального та фінансового покарання осіб, які допускають прояви сексизму.

2.16. Механізм подання скарг на сексистську поведінку учасників освітнього процесу діє відповідно до [Положення про політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій у Відкритому міжнародному університеті розвитку людини «Україна»](#) для встановлення наявності фактів сексистської поведінки з боку учасників освітнього процесу та вжиття відповідних заходів покарання за сексуальні домагання.

2.17. Проведення роботи з викорінення у діяльності Університету проявів сексизму, що проявляється в багатьох формах, наприклад, терпимості до сексистських зображень та їхньої банальності, до мови та висловів; нетерпимості до невідповідної певній статі поведінки; відсутності реакції на несвідомі упередження у працівників та здобувачів освіти.

2.18. Організація заходів, які стосуються питань гендерної рівності та шляхів запобігання сексизму, гендерним стереотипам і несвідомим гендерним упередженням та боротьбі з ними.

2.19. Сприяння нульовій терпимості до сексизму і сексистської мови ворожнечі на культурних і спортивних заходах.

2.20. Впровадження заходів щодо запобігання сексизму та сексистської поведінки в Університеті, а також гарантування нульової терпимості до таких явищ, у тому числі до гендерних стереотипів, булінгу, кібербулінгу, сексистських образ і гендерно зумовленого насильства. Підтримка ініціатив громадських організацій, органів студентського самоврядування, спрямованих на боротьбу із сексизмом в Університеті.