

Звіт

про громадське обговорення проєкту Методичних рекомендацій щодо впровадження політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності у закладах вищої освіти України

1. Найменування органу виконавчої влади, який проводив обговорення: Міністерство освіти і науки України.

2. Зміст питання або назва проєкту акта, що виносилися на обговорення:

Проєкт Методичних рекомендацій щодо впровадження політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності у закладах вищої освіти України. Методичні рекомендації розроблені з метою формування у закладах вищої освіти України середовища вільного від сексуальних домагань та будь-яких форм дискримінації, безпечного, інклюзивного освітнього середовища, заснованого на повазі до людської гідності та взаємній повазі. Крім того, проєкт Методичних рекомендацій має на меті впроваджувати механізми запобігання, виявлення, реагування та підтримки постраждалих, реалізації прав людини та цінності рівності. Це сприятиме належному реагуванню на порушення відповідності стандартам захисту прав людини та зміцненню довіри до механізмів захисту в освітньому середовищі.

Громадське обговорення проводилося у формі електронних консультацій. Матеріали до проєкту Методичних рекомендацій було розміщено в розділі «Громадське обговорення» офіційного веб сайту Міністерства освіти і науки України (<https://surl.li/ciskwi>) з 25.07.2025. Зауваження та пропозиції до зазначеного проєкту Методичних рекомендацій приймалися у довільній формі до 8 серпня 2025 року на електронну адресу: viktoriiia.satsiuk@mon.gov.ua.

3. Інформація про осіб, які взяли участь в обговоренні:

У ході обговорення проєкту Методичних рекомендацій було отримано зауваження та пропозиції від: Урядової уповноваженої з питань гендерної політики (Катерина Левченко), Освітнього омбудсмена (Надія Лещик), професорки кафедри міжнародного та європейського права Хмельницького університету управління та права імені Леоніда Юзькова (Олена Черняк), комітету протидії дискримінації, сексуальним домаганням і булінгу в Національному університеті «Києво-Могилянська академія» (Сергій Квіт), Ініціативної групи з питань забезпечення реалізації гендерної політики в Тернопільському національному технічному університеті імені Івана Пулюя, доцентки кафедри кримінально-правових дисциплін Львівського державного університету внутрішніх справ (Світлана Романцева), адвокатки Ольги Поєдинок, голови Асоціації жінок-юристок України «ЮрФем» Христини Кіт.

4. Інформація щодо пропозицій, що надійшли до Міністерства освіти і науки України за результатами обговорення проєкту Методичних рекомендацій:

За результатами громадського обговорення проєкту Методичних рекомендацій надійшло більше 30 пропозицій, які стосувалися вилучення, уточнення та/або доповнення деяких позицій проєкту документа. Детальний аналіз цих пропозицій та рішення щодо їх врахування представлені у таблиці, яка додається.

Звіт про громадське обговорення Методичних рекомендацій щодо впровадження політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності у закладах вищої освіти України

№	Автор пропозиції	Пункт Методичних рекомендацій	Існуюче формулювання	Запропоноване формулювання / Зміст пропозиції	Рішення щодо врахування	Обґрунтування рішення
1.	Урядовий уповноважений з питань гендерної політики (Катерина ЛЕВЧЕНКО), Львівський державний університет внутрішніх справ (Світлана РОМАНЦОВА), Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Ольга Поєдинок, Христина Кіт	8.4. (абзац перший)	"в закладі вищої освіти створюється спеціальний дорадчий орган з реалізації Положення та розгляду скарг про його порушення - Комісія з врегулювання конфліктів (далі – Комісія)"	Змінити назву Комісії на "Комісія з питань протидії дискримінації, сексуальним домаганням та захисту рівності" або аналогічну, що відображає справжню природу порушень.	Враховано	Термін "конфлікт" передбачає симетричність сторін, що є хибним у випадках насильства та утисків. Зміна назви на "Комісія з розгляду скарг щодо дискримінації, сексуальних домагань та підтримки рівності" краще відображає її спеціалізацію, запобігає знеціненню постраждалих та відповідає міжнародним практикам.
2.	Урядовий уповноважений з питань	8.4. (абзац шостий) та 9.5. (абзац одинадцятий)	"керівники структурних підрозділів...	Виключити положення про "конструктивне	Враховано	Використання термінів "співпраця" та "компроміс" є

	гендерної політики (Катерина ЛЕВЧЕНКО), Національний університет "Киево-Могилянська академія" (Сергій КВІТ), Львівський державний університет внутрішніх справ (Світлана РОМАНЦОВА), Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Ольга Поєдинок, Христина Кіт		зобов'язані своєчасно виявляти конфліктні ситуації та вживати негайних заходів для запобігання їх ескалації... а також конструктивно вирішувати конфлікти за допомогою стратегій співпраці та компромісу..." та "Ця процедура може включати неформальне врегулювання на рівні підрозділу або академічної групи, якщо сторони готові до конструктивного діалогу та компромісу"	вирішення конфліктів за допомогою стратегій співпраці та компромісу" на рівні структурних підрозділів та неформального врегулювання, оскільки дискримінація та домагання не є конфліктами, а порушеннями прав людини. Запропоновано замінити на "своєчасно реагувати на порушення Політики/Положення та вживати необхідних заходів для запобігання їх протидії та повторення в майбутньому".		неприйнятним для випадків насильства та дискримінації, оскільки створює враження рівності сторін та ризик тиску на постраждалих, а також конфлікту інтересів. Це суперечить принципу нульової толерантності.
3.	Урядовий уповноважений	9.3. (абзац тринадцятий)	"Для розгляду конкретних скарг	Виключити положення про	Враховано	Створення "Робочої Комісії" дійсно може

	з питань гендерної політики (Катерина ЛЕВЧЕНКО), Христина Кіт		Голова Комісії може формувати Робочу Комісію у складі не менше 5 членів, включаючи представників юридичної служби та психолога."	формування "Робочої Комісії", оскільки це ускладнює структуру, дублює функції та обмежує мандат. Натомість, пропонується додати представників юридичної служби та психолога до постійного складу Комісії.		ускладнити та бюрократизувати процес. Пропозиція щодо включення представників юридичної служби та психолога до постійного складу Комісії є доцільною для забезпечення фаховості та ефективності розгляду скарг.
4.	Національний університет "Киево-Могилянська академія" (Сергій КВІТ)	Новий абзац до 8.4.	Відсутній	"Рекомендується, щоб заклади вищої освіти мали можливість враховувати активну участь працівників/ць та здобувачів/ок освіти в роботі відповідної Комісії під час формування індивідуального (робочого) навантаження працівників/ць, визначення критеріїв оцінювання в межах внутрішньої системи забезпечення якості	Враховано	Це сприятиме офіційному визнанню та заохоченню важливої громадської роботи членів Комісії, підвищить мотивацію та ефективність її діяльності.

				освіти, а також при розрахунку рейтингу здобувачів/ок освіти, зокрема для призначення академічної стипендії."		
5.	Національний університет "Києво-Могилянська академія" (Сергій КВІТ)	9.5. (абзац шостий)	"...рекомендує керівнику/ці закладу вищої освіти чи уповноваженій особі повідомити правоохоронні органи з обов'язковим попереднім інформуванням заявника/ці, постраждалої особи про таку необхідність"	Змінити "рекомендує" на "інформує про необхідність".	Враховано	Відповідає чинному законодавству України щодо обов'язку інформування відповідних інституцій про можливі порушення.
6.	Національний університет "Києво-Могилянська академія" (Сергій КВІТ)	9.4. (Права заявника/ці)	Відсутній пункт про конфіденційність	Додати: "дотримання конфіденційності щодо отриманої інформації, перебігу всього процесу розгляду справи, а також після нього".	Враховано	Дотримання конфіденційності є критично важливим для забезпечення безпеки та довіри постраждалих осіб, запобігання ретравматизації.

7.	Національний університет "Києво-Могилянська академія" (Сергій КВІТ)	8.3.	"Учасники/ці освітнього процесу мають поважати гідність інших осіб;"	Доповнити: "дотримуватись поваги до приватного життя та дотримуватись засад конфіденційності".	Враховано	Посилює важливість поваги до приватного життя та конфіденційності як частини етичних та правових норм.
8.	Національний університет "Києво-Могилянська академія" (Сергій КВІТ)	4.	"поваги до людської гідності та прав кожної особи"	Додати "приватного життя".	Враховано	Додає важливий аспект захисту прав людини.
9.	Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова (Олена ЧЕРНЯК)	5.1. Суб'єктна сфера застосування Положення	Розширений перелік суб'єктів	"Учасники/учасниці освітнього процесу"	Не враховано	Проект Методичних рекомендацій має на меті розширити сферу застосування на якомога більше осіб, які можуть бути залучені до діяльності закладу вищої освіти, а не обмежуватись лише учасниками освітнього процесу, визначеними ЗУ «Про вищу освіту». Це дозволяє краще захистити всіх, хто перебуває в

						освітньому середовищі.
10.	Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова (Олена ЧЕРНЯК)	5.2. Відносини, на які поширюється дія Положення	"у межах освітнього середовища закладу вищої освіти"	Замінити на "освітнього процесу"	Не враховано	Термін "освітнє середовище" є ширшим і охоплює не лише навчальний процес, а й виховний, науковий та інші аспекти взаємодії, що є важливим для всебічної протидії дискримінації та домаганням.
11.	Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова (Олена ЧЕРНЯК), Ольга Поєдинок, Христина Кіт	Використання терміну "конфліктна ситуація" в тексті	Постійне використання терміну "конфліктна ситуація"	"Порушення Політики/Положення"	Враховано	Як зазначено в пропозиції, порушення Політики (дискримінація, сексуальні домагання) не є конфліктом, а є порушенням прав людини. Зміна термінології дозволить уникнути віктимізації постраждалих та відповідати міжнародним стандартам.

12.	Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова (Олена ЧЕРНЯК), Ольга Поєдинок, Христина Кіт	8.4.	«керівники структурних підрозділів, декани факультетів, директори навчально-наукових інститутів та куратори академічних груп зобов'язані своєчасно виявляти конфліктні ситуації та вживати негайних заходів для запобігання їх ескалації в межах свого підрозділу, а також конструктивно вирішувати конфлікти за допомогою стратегій співпраці та компромісу, мінімізуючи	керівники структурних підрозділів, декани факультетів, директори навчально-наукових інститутів та куратори академічних груп зобов'язані своєчасно реагувати на порушення Політики/Положення та вживати необхідних заходів для запобігання їх протидії та повторення в майбутньому за допомогою стратегій співпраці та компромісу, мінімізуючи негативні наслідки.	Враховано	Обов'язкове залучення керівників будь-якого структурного підрозділу ЗВО до врегулювання порушення Політики/Положення може тягнути за собою настання конфлікту інтересів. В тому числі, коли мова йтиме про те, що особою, яка потерпіла від такого порушення, чи особою, яка вчинила таке порушення, буде безпосередньо керівник підрозділу. Крім того, покладення такого обов'язку може тягнути за собою подвійний розгляд скарги, або ж залучення потерпілої особи без подання відповідної скарги, що може тягнути
-----	---	------	---	---	-----------	--

			негативні емоції. У разі неможливості самостійного врегулювання, вони повинні негайно передати питання вищим посадовим особам або відповідним підрозділам закладу вищої освіти»			наслідком порушення прав потерпілої особи, її ретравматизацію та/або залякування. У зв'язку із цим, доцільно залучати керівників структурних підрозділів не на рівні вирішення скарги, а на рівні роботи з усунення ймовірних ідентичних порушень в майбутньому і потенційній роботі з особою, яка вчинила таке порушення.
13.	Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова (Олена ЧЕРНЯК)	9.1.	"раз на рік звітує про досягнення цілей Положення, дотримання його положень перед керівником/цею закладу вищої освіти чи іншою уповноваженою особою/органом"	"раз на рік звітує про досягнення цілей Положення, дотримання його положень перед вченою радою закладу вищої освіти"	Враховано	Це забезпечить більшу прозорість, уникнення конфлікту інтересів та адміністративного впливу, оскільки вчена рада є вищим колегіальним органом, який

						зазвичай обирає склад Комісії.
14.	Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова (Олена ЧЕРНЯК)	9.1.	"приймає та розглядає скарги про порушення Положення, рекомендує керівнику/ці закладу вищої освіти чи уповноваженій особі прийняти відповідне рішення для притягнення особи до відповідальності за його порушення"	"приймає та розглядає скарги про порушення Положення, встановлює факт порушення Політики/Положення"	Враховано	Дорадчий орган, яким є Комісія, не може приймати рішення щодо притягнення до відповідальності. Її функція – встановлення факту порушення, а рішення про вид відповідальності має приймати керівник ЗВО.
15.	Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова (Олена ЧЕРНЯК)	9.3. Склад Комісії	Перелік обов'язкових членів	Перелік обов'язкових членів: органи студентського самоврядування; науково-педагогічні та наукові працівники Університету (з представником профспілкової організації); інші працівники (з	Враховано частково	Пропозиція узгоджує перелік членів Комісії з усталеною термінологією Закону України «Про вищу освіту» та статутними документами ЗВО, що сприятиме єдиному тлумаченню та впровадженню.

				представником профспілкової організації); представник, відповідальний за протидію дискримінації.		
16.	Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова (Олена ЧЕРНЯК)	9.3. Склад Комісії	"Склад комісії повинен бути гендерно збалансованим. Усі члени/кині Комісії володіють рівним правом голосу."	Додати варіанти наслідків незбалансованого складу або випадки допустимої незбалансованості.	Не враховано	Хоча пропозиція має на меті підвищити якість роботи, створення штучних механізмів для забезпечення гендерного балансу може призвести до негативних наслідків. Краще залишити це на розсуд ЗВО, зосередившись на рекомендаційному характері норми.
17.	Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова (Олена ЧЕРНЯК)	9.3. Склад Комісії	"Серед представників/ць Комісії члени/кині Комісії обирають Голову Комісії."	Додати обрання Заступника(ці) Голови Комісії, Секретаря Комісії.	Враховано	Дозволить забезпечити ефективність роботи Комісії з точки зору організації процесу та заміщення Голови Комісії у разі його відсутності.

18.	Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова (Олена ЧЕРНЯК)	9.4. Оскарження ймовірних порушень Положення	Права заявника/ці та особи, щодо якої подано скаргу	Доповнити перелік прав правом на участь у засіданні Комісії з представником(цею) (адвокатом(кою)).	Враховано	Забезпечить реалізацію конституційного права на правову допомогу та захист прав усіх учасників процесу.
19.	Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова (Олена ЧЕРНЯК)	9.4. Оскарження ймовірних порушень Положення	"оскаржувати дії Комісії до керівника/ці закладу вищої освіти, а у випадку відсутнього або неналежного реагування – до освітнього омбудсмена."	Замінити на: "У разі незгоди з рішенням Комісії заявник(ця) та/або особа, щодо якої подано скаргу, може подати спростування керівнику ЗВО протягом 10 днів з моменту його прийняття. Подання скарги до Комісії, винесене рішення Комісії чи наказ керівника ЗВО щодо порушення Політики/Положення не позбавляє заявника(цю), особи, щодо якої подано скаргу, права на звернення до інших уповноважених	Враховано	Обмеження права на оскарження лише до освітнього омбудсмена обмежує конституційне право на захист. Пропозиція розширює можливості захисту прав.

				органів щодо захисту його(її) прав."		
20.	Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова (Олена ЧЕРНЯК)	9.3. (абзац тринадцятий)	"Для розгляду конкретних скарг Голова Комісії може формувати Робочу Комісію у складі не менше 5 членів, включаючи представників юридичної служби та психолога."	"Для розгляду конкретної скарги Голова Комісії визначає доповідача з розгляду скарги. Доповідач під час засідання Комісії представляє результати попередньої перевірки та проект рішення, відповідає на запитання інших членів Комісії."	Враховано	Створення тимчасових робочих комісій може бути неефективним. Призначення доповідача з попередньою перевіркою та проектом рішення є більш раціональним підходом для ефективності розгляду скарг.
21.	Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова (Олена ЧЕРНЯК), Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя	9.4. (абзац сьомий)	"Скарга повинна бути подана протягом 30 календарних днів з моменту виявлення конфліктної ситуації"	"Подання скарги не обмежується строком давності. До розгляду приймаються скарги щодо порушень, що мали місце після введення в дію цих Практик/Положення."	Враховано	Обмеження строку подання скарги 30 днями є недоцільним, оскільки порушення особистих немайнових прав не обмежуються позовною давністю згідно зі ст. 268 ЦК України, а також з урахуванням психологічного стану постраждалих.

22.	Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова (Олена ЧЕРНЯК)	9.5. Розгляд скарг	Відсутність деталізації процедури засідання	Важливо доповнити норми цього підрозділу нормами щодо процедури проведення засідання, що стосуватимуться головуючого на засіданні, визначення кворуму, участі у засіданні інших учасників.	Враховано Частково	Деталізація процедури засідання забезпечить якість та результативність розгляду скарг, зробить процес більш прозорим та обґрунтованим.
23.	Освітній омбудсмен	1. Загальні положення	"Рекомендації надаються у формі опису змісту внутрішнього положення закладу вищої освіти України з питань протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності (далі - Положення)."	Доповнити назву: "протидії дискримінації, насильству, зокрема гендерно зумовленому, сексуальним домаганням та підтримки рівності".	Враховано	Уточнення термінології розширює сферу дії Положення та посилює його відповідність сучасним викликам у сфері захисту прав людини.
24.	Освітній омбудсмен	2. Мета Положення	"Положення має на меті формування вільного від			Стилістичне поліпшення тексту, що не змінює суті,

			<p>сексуальних домагань та будь-яких форм дискримінації безпечного, інклюзивного, заснованого на людській гідності та взаємній повазі середовища у закладах вищої освіти України"</p> <p>"Положення має впроваджувати механізми запобігання, виявлення, реагування та підтримки постраждалих, реалізації прав людини, цінності рівності"</p>	<p>Переформулювати для кращої стилістики та чіткості, зберегти сутність.</p> <p>Положення має впроваджувати механізми реалізації прав людини, цінності рівності, механізми запобігання порушенням, пов'язаним із насильством, зокрема гендерно зумовленим, сексуальними домаганнями та іншими формами дискримінації, виявлення, і реагування на такі порушення та підтримки</p>	Враховано	але робить його більш читабельним.
--	--	--	--	---	-----------	------------------------------------

				постраждалих, реалізації прав людини, цінності рівності"		
25.	Освітній омбудсмен	3. Нормативна основа Положення	Перелік нормативно-правових актів	Додати: "Закон України ""Про захист персональних даних"" від 01.06.2010 № 2297-VI; Закон України ""Про звернення громадян"" від 02.10.1996 № 393/96-ВР;".	Враховано	Включення цих законів є доцільним, оскільки вони безпосередньо стосуються питань конфіденційності та процедури розгляду звернень, що є важливим для діяльності Комісії.
26.	Освітній омбудсмен	4. Ключові принципи Положення	"поваги до людської гідності та прав кожної особи;"	"поваги до людської гідності та прав кожної людини;"	Враховано	Стилістичне поліпшення, заміна "особи" на "людини" у цьому контексті є більш природною.
27.	Освітній омбудсмен	5.2. Відносини, на які поширюється дія Положення	"Складниками цього середовища є інформаційно-просвітницька, профілактична робота та дієве формування навичок безконфліктного існування,	Замінити "безконфліктного існування" на "безконфліктного спілкування". Доповнити "проявам насильства та дискримінації".	Враховано	Уточнення термінології робить формулювання більш точним та охоплюючим.

			ненасильницької поведінки та протидії запобіганню проявам насильства."			
28.	Освітній омбудсмен	5.2. Відносини, на які поширюється дія Положення	"включно з електронними комунікаціями, зокрема публічними соціальними мережами учасників учасниць освітнього процесу."	Замінити на "публічними соціальними мережами суб'єктів, визначених пунктом 5.1 Положення".	Враховано	Розширює сферу застосування на всіх суб'єктів, а не лише на учасників освітнього процесу, що відповідає загальному підходу документа.
29.	Освітній омбудсмен	6. Рекомендований перелік термінів, що можуть використовуватися у Положенні	Терміни	Перенести визначення "булінг (цькування)" у початок розділу 6, перед "віктимблеймінг".	Враховано	Логічне розміщення термінів за алфавітним порядком або за значущістю сприятиме зручності користування документом.
30.	Освітній омбудсмен	7. Можливі неприйнятні форми поведінки	"принизливі коментарі або ставлення до особи через її стать, сексуальну	Доповнити "зовнішній вигляд, політичні погляди, соціальне походження,	Враховано	Розширює перелік ознак, за якими може відбуватися дискримінація, роблячи Положення

			орієнтацію, гендерну ідентичність, расу, національність, релігію, вік, інвалідність або інші ознаки;"	матеріальне становище, місце проживання".		більш всеосяжним та інклюзивним.
31.	Освітній омбудсмен	8.2.	"забезпечення правових взаємовідносин та гідне ставлення до всіх учасників/ць освітнього процесу;"	Доповнити "та інших суб'єктів, визначених пунктом 5.1 Положення;"	Враховано	Узгоджується з пропозицією 27 щодо розширення сфери застосування.
32.	Освітній омбудсмен	8.3.	"за можливості повідомляти про випадки дискримінаційної поведінки та сексуальних домагань, свідками яких вони стали, а також, коли це можливо, протидіяти цьому;"	Доповнити "насильства, зокрема гендерно зумовленого".	Враховано	Уточнення термінології робить формулювання більш точним та охоплюючим.
33.	Освітній омбудсмен	8.4.	"спеціальний дорадчий орган з	"Комісія з розгляду скарг щодо	Враховано	Повторює пропозицію 1,

			реалізації Положення та розгляду скарг про його порушення - Комісія з врегулювання конфліктів (далі – Комісія);"	дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності (далі - Комісія)".		посилюючи необхідність зміни назви.
34.	Освітній омбудсмен	9.1. Для досягнення цілей Положення Комісія:	"	Доповнити "насильству, зокрема гендерно зумовленому".	Враховано	Уточнення термінології робить формулювання більш точним та охоплюючим.
35.	Освітній омбудсмен	9.3. Склад Комісії	Перелік обов'язкових членів	Додати "представник юридичної служби; психолог;"	Враховано	Як і в пропозиції 3, включення фахівців до постійного складу Комісії є важливим для забезпечення її ефективності та належного розгляду скарг.
36.	Освітній омбудсмен	9.3. Склад Комісії	"До складу Комісії можуть входити зовнішні незалежні фахівці та фахівчині, представники/ці громадського сектору, що	Доповнити "представники/ці державного та громадського сектору, що працюють у сфері гендерної рівності та протидії дискримінації,	Враховано	Розширює коло можливих зовнішніх експертів та підкреслює роль освітнього омбудсмена, що посилить

			працюють у сфері гендерної рівності та протидії дискримінації, сексуальним домаганням."	насилъству, зокрема гендерно зумовленому, сексуальним домаганням, освітній омбудсмен за згодою у разі отримання звернення."		незалежність та експертність Комісії.
37.	Освітній омбудсмен	9.4. Оскарження ймовірних порушень Положення	"Якщо особа вважає, що постраждала від дискримінації, сексуального домагання чи іншої поведінки, що є порушенням цього Положення..."	Доповнити "або стала свідком дискримінації, насилъства, зокрема гендерно зумовленого,".	Враховано	Дозволяє розширити можливості для подання скарг не лише для постраждалих, а й для свідків, що сприятиме активнішому виявленню та реагуванню на порушення.
38.	Освітній омбудсмен	9.4. Оскарження ймовірних порушень Положення	"Скарга повинна містити: власне ім'я заявника/ці;"	"власне прізвище та ім'я заявника/ці;" та "Письмова скарга повинна бути підписана заявником."	Враховано	Уточнення щодо прізвища та імені, а також підпису є важливими для офіційного характеру скарги та її верифікації.
39.	Освітній омбудсмен	9.5. Розгляд скарг	"Заявник/ця та особа, щодо якої подано скаргу, інші учасники/ці	Доповнити "дотримуватися конфіденційності процедури."	Враховано	Це посилює вимогу дотримання конфіденційності, яка є ключовим

			процесу розгляду скарги зобов'язані під час процесу розгляду скарги та прийняття рішення неухильно дотримуватись норм законодавства України, не перешкоджати роботі Комісії та надавати лише правдиві матеріали, які підтверджують чи спростовують ймовірне порушення, й свідчення."			принципом Положення.
40.	Освітній омбудсмен	9.5. Розгляд скарг	"Якщо заявник/ця та особа, щодо якої подано скаргу, не досягають описаних вище результатів, Комісія фіксує це в протоколі і може	Замінити "може розпочати" на "має розпочати".	Враховано	Зміна формулювання з "може" на "має" підкреслює обов'язковість внутрішнього розслідування у разі недосягнення результатів адаптивного

			розпочати процедуру внутрішнього розслідування, якщо це відповідає інтересам заявника/ці, постраждалої особи та є важливим для досягнення справедливого рішення."			реагування, що підвищить ефективність захисту прав постраждалих.
41.	Освітній омбудсмен	9.5. Розгляд скарг	"за необхідності, у випадку ймовірного адміністративного чи кримінального правопорушення, рекомендує керівнику/ці закладу вищої освіти чи уповноваженій особі повідомити правоохоронні органи з обов'язковим попереднім	Замінити "рекомендує" на "зобов'язує" та "повідомити" на "інформує про необхідність".	Враховано частково	Зміна "рекомендує" на "зобов'язує" посилює відповідальність закладу, а "інформує про необхідність" відповідає законодавству.

			інформуванням заявника/ці, постраждалої особи про таку необхідність;"			
42.	Освітній омбудсмен	9.6. Особливості процедур реагування на порушення Положення щодо неповнолітніх осіб	"Комісія, з урахуванням найкращих інтересів дитини, невідкладно інформує керівника/цю закладу вищої освіти, який/яка, в свою чергу, інформує її законних представників/ць про надходження скарги, початок відповідних процедур та їхні права та обов'язки."	Доповнити про "насильство, зокрема гендерно зумовлене".	Враховано	Уточнення термінології робить формулювання більш точним та охоплюючим.
43.	Освітній омбудсмен	9.7. Конфлікт інтересів	"Положення повинно переглядатись регулярно, щонайменше один раз на три роки,	Замінити "навчального процесу" на "освітнього процесу".	Враховано	Узгоджується з термінологією, що використовується в інших частинах документа та в Законі

			зокрема за умови змін у законодавстві, що впливають на зміст цього Положення. Заклад вищої освіти забезпечує інформування про зміст Положення, у тому числі через вебсайт закладу вищої освіти, візуальні матеріали, посібники та інформаційні кампанії, під час навчального процесу, тренінгових заходів тощо."			України "Про вищу освіту".
44.	Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя	Заходи захисту заявника/ці та свідків	Відсутній детальний опис	Положення має містити чіткі гарантії безпеки, конфіденційності та недопущення переслідування.	Враховано	Це є критично важливим для створення безпечного середовища та заохочення осіб звертатися по допомогу.

						Забезпечення гарантій безпеки та конфіденційності є основою довіри до системи.
45.	Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя	Навантаження на Комісію	Відсутній розгляд надмірного навантаження	Звернути увагу на надмірне навантаження для Комісії та заохочувати ЗВО до створення гендерних осередків, відновлення мережі центрів гендерної освіти (ЦГО) та забезпечення їхньої координації з МОН.	Враховано частково	Пропозиція щодо врахування навантаження на Комісію є слушною. Заохочення до створення гендерних осередків та координації з МОН – це ширші стратегічні питання, які виходять за рамки Методичних рекомендацій, але є важливими для подальшої роботи.
46.	Ольга Поєдинок	7. (Можливі неприйнятні форми поведінки)	"відмова у прийнятті на роботу жінок через потенційну потребу у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами або відмова чоловікам	"відмова у прийнятті на роботу жінок через потенційну потребу у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, відмова їм у такій відпустці, відмова чоловікам і жінкам у відпустці по догляду за дітьми або	Враховано	Розширення формулювання робить його більш повним та включає всі аспекти дискримінації, пов'язані з відпустками по догляду за дітьми та вагітністю/пологами.

			у відпустці по догляду за дітьми."	в прийнятті їх на роботу через потенційну потребу в такій відпустці".		
47.	Христина Кіт	2. Мета Положення	Відсутня пряма пропозиція	Необхідно створити спеціально уповноважений орган та призначити уповноважену особу, яка на постійній основі відповідатиме за впровадження політики, що не володіє владними чи управлінськими повноваженнями.	Враховано частково	Важливість призначення уповноваженої особи та створення окремого органу врахована в загальних принципах Положення та в зміні назви Комісії (пропозиція 1). Проте деталізація щодо "не володіє владними чи управлінськими повноваженнями" може бути предметом окремих внутрішніх актів ЗВО.