

МІНІСТЕРСТВО ОБОРОНИ УКРАЇНИ
ВІЙСЬКОВИЙ ІНСТИТУТ КИЇВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО
УНІВЕРСИТЕТУ ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

ЗАТВЕРДЖУЮ

Начальник Військового інституту
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка
полковник

Олексій СІРОШТАН

“25” липня 2026 року

КОНЦЕПЦІЯ
ПІДТРИМКИ ПОЛІТИКИ РІВНОСТІ, РІЗНОМАНІТНОСТІ ТА
ІНКЛЮЗИВНОСТІ У ВІЙСЬКОВОМУ ІНСТИТУТІ КИЇВСЬКОГО
НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

УХВАЛЕНО Вченою радою Військового
інституту Київського національного
університету імені Тараса Шевченка
(протокол від “16” липня 2026 року № 17)

Голова Вченої ради Військового інституту
Київського національного університету імені
Тараса Шевченка

полковник

Максим БІЛАН

Введено в дію наказом начальника
Військового інституту Київського
національного університету імені Тараса
Шевченка
від “25” липня 2026 року № 363/нод

К и ї в
2 0 2 6

ЗМІСТ

1 ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	3
1.1 Основні визначення.....	3
1.2 Нормативне підґрунтя.....	3
2 ВИЗНАЧЕННЯ.....	4
3 ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ.....	4
3.1 Завдання Військового інституту щодо гендерної інтеграції.....	4
4 НУЛЬОВА ТОЛЕРАНТНІСТЬ ДО ДИСКРИМІНАЦІЇ.....	5
4.1 Завдання Військового інституту щодо нульової толерантності до дискримінації.....	5
5 ІНКЛЮЗИВНІСТЬ ТА БЕЗБАР'ЄРНІСТЬ.....	6
6 РІВНІ МОЖЛИВОСТІ.....	6
7 ПОРЯДОК ЗАСТОСУВАННЯ КОНЦЕПЦІЇ ПІДТРИМКИ ПОЛІТИКИ РІВНОСТІ, РІЗНОМАНІТНОСТІ ТА ІНКЛЮЗИВНОСТІ.....	7
7.1 Порядок реагування на випадки дискримінації, булінгу, гендерно-обумовленого насильства та сексуальних домагань.....	7
7.2 Порядок звернення та розгляду рапортів про випадки дискримінації, булінгу, гендерно-обумовленого насильства та сексуальних домагань.....	7
8. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ.....	8

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Основні визначення

Концепція підтримки політики рівності, різноманітності та інклюзивності (далі – Концепція) Військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка (далі – Військовий інститут) спрямована на створення безпечного, безбар'єрного середовища та забезпечення рівних можливостей для всіх учасників освітнього процесу, включаючи військовослужбовців – жінок та чоловіків, згідно з принципами гендерної рівності в Збройних Силах України.

Основні напрями політики Концепції:

гендерна рівність: впровадження принципів рівності жінок і чоловіків у Збройних Силах України, підтримка участі жінок у військових та технічних програмах, розробка спеціалізованих навчальних курсів;

нульова толерантність до дискримінації: забезпечення середовища, вільного від стереотипів, упереджень, переслідувань, сексуальних домагань чи віктимізації;

інклюзивність та безбар'єрність: забезпечення доступності навчальних матеріалів, інфраструктури та ресурсів для осіб з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб та представників меншин;

рівні можливості: гарантування рівних прав у навчальній, науковій та професійній діяльності незалежно від статі, віку, раси, етнічного походження чи релігійних переконань. Слід відзначити, що у Військовому інституті 45% курсантів – жінки.

1.2. Нормативне підґрунтя

Ця Концепція розроблена відповідно до вимог Декларації ООН “Про права людини”, Конвенції ООН “Про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти”, Законів України “Про освіту”, “Про вищу освіту”, Статутів Збройних Сил України, Статуту Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Етичного кодексу університетської спільноти Київського національного університету імені Тараса Шевченка, наказу Головнокомандувача Збройних Сил України № 23 від 12.01.2026 “Про затвердження Інструкції із забезпечення якості військової освіти у Збройних Силах України”, концепції розвитку інклюзивної освіти “Університет рівних можливостей” Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Стратегії розвитку Військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка та інших нормативно-правових актів.

Під час розроблення Концепції враховувалися принципи Кодексу честі військовослужбовця НАТО та рекомендації Європейського простору вищої освіти.

2. ВИЗНАЧЕННЯ

Рівність: забезпечення для кожної людини рівного доступу до можливостей, ресурсів і переваг, чесного та поважного ставлення без дискримінації чи упередженості;

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 відчують свою цінність, повагу та підтримку, їх внески визнаються та цінуються, сприяючи почуттю причетності та активній участі;

дискримінація: менш сприятливе ставлення до особи через певну характеристику або встановлення умов чи вимог, які непропорційно впливають на осіб із певними особливими характеристиками;

переслідування: небажана поведінка, пов'язана із певною характеристикою, метою чи наслідком якої є порушення гідності особи або створення залякуючого, ворожого, принизливого чи образливого середовища;

віктимізація: несприятливе ставлення до особи через те, що вона подала скаргу, підтримала чиюсь скаргу;

булінг: систематичне приниження, агресія чи психологічний тиск, часто індивідуального характеру.

3. ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ

3.1. Завдання Військового інституту щодо гендерної інтеграції

Підсилення інституційної спроможності для гендерної інтеграції:

розробка та введення в дію цієї Концепції;

врахування гендерної специфіки в плануванні на всіх рівнях (в загальних цілях, по розділах, напрямках, видах діяльності);

забезпечення ефективної роботи системи недискримінації особового складу за ознаками статі та рівної участі у всіх сферах діяльності.

Освіта та підготовка з формування гендерної компетентності:

розробка та інтеграція в освітній процес та систему підвищення кваліфікації особового складу Військового інституту інтерактивних курсів з питань гендерної рівності та основ гендерної політики;

сприяння інтеграції в освітній процес вимог стандартів НАТО щодо забезпечення принципу гендерної рівності;

врахування гендерних питань в освітніх програмах для підготовки здобувачів вищої освіти;

забезпечення врахування в освітньому процесі Методичних рекомендацій

з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України на виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека”.

Покращення умов роботи та проходження служби для жінок та чоловіків:
забезпечення особового складу безпечними службовими приміщеннями;
забезпечення військовослужбовців (чоловіків та жінок) формою одягу відповідно до антропометричних даних.

Інформування громадськості щодо гендерної інтеграції:

інформування особового складу та громадськості про результати гендерної інтеграції Військового інституту на офіційній сторінці;

прийняття участі в проєктах, конференціях, семінарах, інтерв'ю присвячених інтеграції принципу гендерної рівності як в Україні, так і за кордоном.

4. НУЛЬОВА ТОЛЕРАНТНІСТЬ ДО ДИСКРИМІНАЦІЇ

4.1. Завдання Військового інституту щодо нульової толерантності до дискримінації:

забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, недопущення будь-яких проявів дискримінації, в тому числі за ознакою статі, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, сексуальним домаганням, правопорушенням проти статевої свободи та статевої недоторканості;

додержання норм законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання і протидія дискримінації та сексуальним домаганням;

прояв інститутською спільнотою поваги до командирів, начальників і один до одного, підтримання високого рівня ввічливості і додержання військового етикету, поведіння з гідністю й честю, прояв поваги до честі і гідності кожної людини;

не допущення у спільноті Військового інституту негідних дій, виражених вербально або невербально (слова, жести, рухи тіла, тощо), в тому числі пов'язаних із дискримінацією за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, а також запобігання вчиненню насильства за ознакою статі, сексуальних домагань, правопорушень проти статевої свободи та статевої недоторканості.

У кожному випадку, пов'язаному з дискримінацією за ознакою статі, сексуальним домаганням, насильством за ознакою статі, правопорушенням проти статевої свободи та статевої недоторканості з метою виявлення причин та умов, що сприяли його вчиненню, службове розслідування призначається начальником Військового інституту самостійно або за поданням представника відповідального підрозділу з питань забезпечення рівних прав та можливостей

жінок і чоловіків або позаштатного радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

5. ІНКЛЮЗИВНІСТЬ ТА БЕЗБАР'ЄРНІСТЬ

Формування стратегії та координація заходів:

координація виконання завдань Національної стратегії безбар'єрності в системі Міноборони, з акцентом на гідні та інклюзивні умови служби, лікування та реабілітацію військовослужбовців.

Інфраструктурна та цифрова доступність:

забезпечення відповідності інфраструктури та цифрових сервісів Військового інституту стандартам доступності.

Розробка стандартів та навчання:

розробка, організація та впровадження навчальних заходів (програм) з доступності (інклюзивності) для спільноти Військового інституту (відповідно до стандартів ООН, ЄС та НАТО).

Міжнародне партнерство:

залучення міжнародної технічної допомоги та співпраця з профільними національним та міжнародними інституціями, представниками громадянського суспільства з метою реалізації проєктів у сфері безбар'єрності.

6. РІВНІ МОЖЛИВОСТІ

Реалізація концепції рівних можливостей у Військовому інституті включають до себе наступні компоненти:

реалізація прав і свобод людини, заснованих на демократичних цінностях; забезпечення гендерної рівності;

доступ до навчання: підготовка фахівців за бакалаврськими та магістерськими програмами для ЗС України, Міністерства оборони та інших сил оборони;

гендерна рівність: навчання та професійний розвиток у військовій сфері відкриті для всіх громадян, незалежно від статі;

інтелектуальне середовище: нарощування спроможностей, що ґрунтуються на знаннях, уміннях та цінностях, а також впровадження концептуальних засад лідерства;

рівний доступ до спеціалізацій: забезпечується вибір серед широкого спектру спеціальностей, включаючи нові – “Рух опору” та “Зв'язки з громадськістю у ЗС України”;

прозорий вступ: кожна вступна кампанія базується на єдиних правилах та вимогах, розміщених у відкритому доступі.

7. ПОРЯДОК ЗАСТОСУВАННЯ КОНЦЕПЦІЇ ПІДТРИМКИ ПОЛІТИКИ РІВНОСТІ, РІЗНОМАНІТНОСТІ ТА ІНКЛЮЗИВНОСТІ

7.1. Порядок реагування на випадки дискримінації, булінгу, гендерно-обумовленого насильства та сексуальних домагань

Випадки дискримінації, булінгу, гендерно-обумовленого насильства та сексуальних домагань розглядають начальники факультетів (кафедр), адміністрація Військового інституту, Комісія з етики та управління конфліктами. Діяльність вищезазначених структур ґрунтується на засадах поваги до приватного життя та захисту персональних даних членів інститутської спільноти.

Комісія з етики та управління конфліктами (в межах повноважень), відділ психологічної підтримки персоналу надають інформаційну та консультативну підтримку керівникам структурних підрозділів Військового інституту та/або сторонам конфлікту, організовують лекції, тренінги, інші просвітницькі заходи щодо захисту прав членів інститутської спільноти.

Комісія з етики та управління конфліктами (в межах повноважень), відділ психологічної підтримки персоналу можуть співпрацювати з іншими структурними підрозділами Військового інституту а також з Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини, освітнім та/або військовим омбудсменом або іншими органами державної влади.

7.2. Порядок звернення та розгляду рапортів про випадки дискримінації, булінгу, гендерно-обумовленого насильства та сексуальних домагань

Сторони конфлікту повинні намагатися припинити його шляхом переговорів. Якщо особа, яка здійснює відповідні протиправні дії, добровільно не припиняє їх та/або заявник не бажає проводити переговори з відповідачем, він/вона може звернутися до начальника факультету (кафедри) або іншого структурного підрозділу із рапортом. У разі неможливості такого подання, рапорт подається на ім'я начальника Військового інституту.

Військовослужбовець, який повідомив про можливі факти, пов'язані з дискримінацією за ознакою статі, сексуальним домаганням, насильством за ознакою статі, правопорушеннями проти статевої свободи та статевої недоторканості, вчинених щодо нього або інших осіб, не може бути звільнений зі служби чи змушений до звільнення, притягнутий до дисциплінарної відповідальності у зв'язку з таким повідомленням або підданий іншим негативним заходам впливу або загрозі таких заходів впливу.

Начальник Військового інституту може доручити розглянути конфліктну ситуацію Комісії з етики та управління конфліктами. Строк розгляду рапорту становить 30 днів з моменту його подання та при наявності об'єктивних причин може бути продовжений не більше ніж на 30 днів, про що Комісія з етики та

управління конфліктами повідомляє сторони конфлікту та начальника Військового інституту.

З метою розгляду рапорту Комісія з етики та управління конфліктами проводить зустрічі із заявником, відповідачем, свідками та іншими особами, які можуть надати об'єктивну інформацію по справі. Члени Комісії з етики та управління конфліктами зобов'язані дотримуватися конфіденційності щодо обставин справи та сторін конфліктної ситуації.

Анонімні звернення Комісією з етики та управління конфліктами не розглядаються.

Висновки Комісії з етики та управління конфліктами мають рекомендаційний характер і беруться до уваги начальником Військового інституту при вирішенні конфліктної ситуації та прийнятті остаточного рішення.

8. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Концепція підтримки політики рівності, різноманітності та інклюзивності Військового інституту затверджується наказом начальника Військового інституту та ухвалюється Вченою радою Військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Зміни та доповнення до Концепції розробляються та вносяться у встановленому порядку відповідно до змін у законодавстві України у сфері освіти та військової служби, оновлених директив та стандартів НАТО (зокрема Директиви 075-007), а також внутрішніх потреб Військового інституту, виявлених у результаті моніторингу, аналізу та оцінки ефективності його застосування.

У випадку визнання будь-якого пункту цієї Концепції недійсним або таким, що суперечить чинному законодавству, це не впливає на чинність інших її пунктів, які залишаються обов'язковими для виконання.

Контроль за виконанням цієї Концепції покладається на заступника начальника Військового інституту з психологічної підтримки персоналу – начальника відділу.

Начальник науково-методичного відділу забезпечення якості освітньої діяльності та вищої освіти
полковник

Світлана АНДРЕЙ