

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ
АГРАРНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**



ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішення Вченої ради ХДАЕУ
протокол від 29.12.2025 року № 8

Введено в дію:

Наказ від 29.12.2025 № 61/ОД

ПОЛОЖЕННЯ

про запобігання та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними
домаганнями та дискримінацією

1. Загальні положення

1.1. Положення про запобігання та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями та дискримінацією (далі – Положення) розроблено з метою визначення дієвого механізму врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних із дискримінацією, сексуальними домаганнями та булінгом.

1.2. Положення розроблено відповідно до Конституції України, Загальної декларації прав людини; Конвенції Ради Європи про захист дітей від сексуальної експлуатації та сексуального насильства (Ланцаротська конвенція); Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція); Цілей сталого розвитку ООН 2030; Пекінської Декларації і Платформи дій; Кодексу законів про працю України; Кодексу України про адміністративні правопорушення; Кримінального кодексу України; Закону України «Про освіту»; Закону України «Про вищу освіту», Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»; Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»; Закону України «Про захист персональних даних»; Закону України «Про звернення громадян»; Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 року № 1163-р «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації»; Розпорядження Кабінету Міністрів України від 25 березня 2025 року № 260-«Про затвердження операційного плану заходів на 2025-2027 роки з реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року»; Національного плану дій з виконання реалізації Ради Безпеки ООН 1325 від 28 жовтня 2020 року № 1544-р «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року, схвалений розпорядженням Кабінету Міністрів України; Наказу Міністерства соціальної політики від 07 лютого 2020 року № 86 «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів»; Постанови Кабінету Міністрів України від 04 червня 2025 року № 658 «Про затвердження Типової програми унеможливлення насильства та жорсткого поводження з дітьми»; Постанови Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2018 року № 658 «Про затвердження Порядку взаємодії суб'єктів щодо здійснюють заходи у сфері запобігання і протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статті»; Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо

жінок(CEDAW); Рекомендацій CM/Rec(2019) 1 «Запобігання та боротьба із сексизмом», прийнята Комітетом Міністрів Ради Європи 27 березня 2019 року; Рекомендацій CM/Rec(2019) 16 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо боротьби з мовою ворожнечі.

1.3 Херсонський державний аграрно-економічний університет (далі – Університет) забезпечує навчання та роботу, що є вільними від дискримінації, сексуальних домагань, залякувань, булінгу чи експлуатації.

Повідомлення про випадки, пов'язані із сексуальними домаганнями та дискримінацією розглядаються оперативно. Конкретні дії залежать від характеру та тяжкості повідомлених дій та включають:

- 1) втручання,
- 2) посередництво,
- 3) внутрішнє розслідування,
- 4) ініціювання скарг та дисциплінарних процесів.

1.4. Уповноважені особи Університету дотримуються конфіденційності щодо осіб, які повідомляють або яких звинувачують у дискримінації, булінгу або сексуальних домаганнях (за виключенням ситуацій, коли законодавство вимагає розголошення інформації та/або коли розкриття обставин Університетом необхідне для захисту безпеки інших).

1.5. Принципи Університету повністю підтримують свободу прояву поглядів та переконань, однак, дискримінація, булінг та сексуальні домагання не є ані законодавчо захищеним вираженням потреб, ані належним здійсненням академічної свободи.

1.6. Університет створює простір рівних можливостей, вільний від дискримінації будь-якого національного, релігійного, расового чи етнічного походження, або за віковою та гендерною ознакою, стану здоров'я, сексуальної орієнтації, або сімейного стану.

Всі права, привілеї, програми та види діяльності, що надаються здобувачам освіти або співробітникам університету, розповсюджуються на всіх без винятку.

Антидискримінаційна політика та політика протидії сексуальним домаганням Університету підтверджується Статутом.

1.7. Колектив Університету зобов'язаний:

1) поважати права й гідність особистості. У стосунках між студентами та викладачами дотримуватися норм взаємоповаги й рівноправної співпраці, тактовності й коректності, ввічливості й толерантності;

2) не допускати вияву національної, релігійної, расової та гендерної нетерпимості;

3) підтримувати в навчальних групах і Університеті в цілому атмосферу доброзичливості, дружби, взаємодопомоги та взаємної відповідальності.

1.8. Застосування даного Положення не виключає можливість застосування норм чинного законодавства щодо захисту особою її прав.

1.9. Університет запобігає використанню помсти. Поряд з цим навмисне складання неправдивої заяви або надання неправдивої інформації може бути підставою для дисциплінарних заходів.

1.10. Ключові визначення

Булінг (цькування) – діяння учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному або сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи або такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого.

Мобінг (цькування) – систематичні (повторювальні) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників, спрямовані на приниження честі, гідності, ділової репутації працівника, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення його трудових прав та обов'язків; проявляється у психологічному та/або економічному тиску, у тому числі з використанням електронних комунікацій, що створює напружену, ворожу або образливу атмосферу, яка може призвести до недооцінки працівником своєї професійної придатності.

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 (далі - певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій Законом, крім випадків, коли таке обмеження 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.

Дискримінація за ознакою статі – ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або

припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Позитивні дії – спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях жінок і чоловіків щодо реалізації права і свобод, встановлених Конституцією і законами України;

Сексуальні домагання – дії сексуального характеру (що не посягають на статеvu свободу чи статеvu недоторканість особи), виражені вербально, невербально, у тому числі з використанням електронних комунікацій, або фізично (слова, жести, рухи тіла, доторкування, поплескування або інші аналогічні дії), які ображають чи принижують гідність особи та можуть супроводжуватися створенням щодо неї залякування, ворожого або образливого, принизливого середовища (ситуації).

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

Сексизм – будь-які 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, 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.

Гендерно зумовлене насильство – насильство, спрямоване проти особи через її стать, або насильство, що зачіпає непропорційно жінок (відповідно до Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству, статті 3).

Безбар'єрність – принцип створення середовища, у якому кожна людина має рівний доступ до можливостей незалежно від віку, статті, стану здоров'я чи інших ознак; вона передбачає усунення фізичних, інформаційних, соціальних перешкод.

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

Гендерно чутливе, недискримінаційне мовлення – реалізація гендерної рівності у письмовій і усній мові, котра досягається, коли жінки і чоловіки, а також особи, які не вписуються в бінарну гендерну систему, стають видимими у мові (оприявнюються) як особи рівної цінності, гідності, добротності та поваги; зокрема, йдеться про вживання фемінітивів - слів жіночого роду, що позначають назви професій, посади, соціальні стани, види діяльностей на позначення жінок.

Віктимблеймінг (звинувачення постраждалих осіб) – перенесення вини за те, що трапилось, зокрема, за вчинене правопорушення, з кривдника на постраждалу особу.

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

Гендерно чутливий підхід – врахування специфічних соціальних, культурних, економічних, політичних та інших характеристик умов життя та потреб жінок і чоловіків.

Дискримінаційні висловлювання – вербальні або невербальні вислови, зокрема, в електронних комунікаціях, що принижують гідність особи або групи осіб за ознакою статті, раси, віку, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності чи іншими ознаками, що можуть спричинити упереджене ставлення або створити атмосферу ворожості.

Електронні комунікації – обмін інформацією (текстовими повідомленнями, фото-, відео-, аудіофайлами тощо), який здійснюється за допомогою електронних засобів зв'язку, таких як електронна пошта, меседжери, соціальні мережі, мобільні додатки, онлайн-платформи, відеозв'язок тощо, зокрема ті, що використовуються в процесі та з метою здійснення освітньо-наукової діяльності.

Заявник/ця – особа, яка подала скаргу про порушення забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Конфіденційність – нерозголошення будь-якої інформації будь-якій стороні без інформованої згоди відповідної особи; виняток щодо конфіденційності становлять нормативно встановленні 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.

Кривдник/ця – особа, яка вчинила порушення.

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

Особа, щодо якої подано скаргу – особа, дії чи поведінка якої стали предметом скарги.

Постраждало-орієнтовний підхід – комплексний підхід, що передбачає визнання, повагу та захист прав і гідності осіб, які зазнали будь-яких форм дискримінації, сексуальних домагань, інших порушень, що не відповідають Положенню, шляхом створення чутливих, безпечних, недискримінаційних процедур реагування, забезпечення підтримки та запобігання повторній віктимізації і травматизації з урахуванням потреб та вразливостей постраждалих осіб і розумінні гендерної зумовленості насильства.

Постраждала особа – особа, яка зазнала дискримінації, сексуальних домагань, чи (та) інших порушень.

Ретравматизація (повторна травматизація) – процес повторного переживання травматичного досвіду або подібного емоційного стресу, що ускладнює відновлення.

Рівність – принцип, що гарантує рівні права, можливості і ставлення до всіх осіб незалежно від їхніх ознак.

Свідок – особа, якій відомо або може бути відомо про вчинення сексуального домагання чи (та) дискримінація щодо іншої особи (осіб), або яка була очевидцем/ицею ситуації.

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 надання допомоги, комунікації чи прийняття рішень.

2. Засади реалізації

Реалізація політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в Університеті є невід'ємною складовою сучасної демократичної, освітньої системи. Така політика спрямована на створення безпечного, інклюзивного безбар'єрного середовища, де кожен/кожна учасник/учасниця освітнього процесу може вільно реалізовувати свої права та потенціал незалежно від статі, раси, етнічного походження, мови, віку, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, інвалідності, релігійних переконань чи інших захищених ознак. Забезпечення принципів рівності, недискримінації та поваги до людської гідності сприяє підвищенню якості освіти, академічної доброчесності та соціальної згуртованості в університетському середовищі.

2.1. Університет формує недискримінаційне, толерантне середовище:

1) повага до людської гідності є невід'ємною частиною відносин, співпраці з партнерами/ками, підрядниками/цями та іншими уповноваженими суб'єкт(к)ами;

2) всі учасники і учасниці освітнього процесу розуміють цінності недискримінації та рівності, а також повинні дотримуватись їх у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та матеріалах, зокрема, керуючись засадами гендерно чутливого, недискримінаційного мовлення;

3) присутня нульова толерантність до проявів дискримінації, сексуальних домагань чи гендерно зумовленого насильства;

4) кожна особа має рівний доступ до можливостей розвитку та реалізації власного потенціалу.

2.2. Університет гарантує правовий та інституційний захист:

1) забезпечення правових взаємовідносин та гідне ставлення до всіх учасників/ць освітнього процесу;

2) сприяння обізнаності всіх учасників/ць освітнього процесу щодо стереотипів та упереджень, які лежать в основі нерівності, дискримінації та сексуальних домагань шляхом освіти та просвіти;

3) доступність необхідної інформації та ресурсів з отримання допомоги, публікації на офіційному веб-сайті закладу вищої освіти, візуальні матеріали, посібники та інформаційні кампанії. Інформація представлена у доступних форматах, що відповідають принципам безбар'єрності;

4) прозорі процедури захисту від дискримінації та сексуальних домагань з дотриманням справедливості та гендерно чутливого підходу;

5) дотримання конфіденційності та об'єктивності, незаангажованості та справедливості процесу розгляду скарг;

б) унеможливлення будь-яких негативних наслідків для заявників/ць, постраждалих осіб, свідків (зокрема, створення ворожої атмосфери та цькування (мобінгу, булінгу), звільнення працівників/ць з роботи, перешкоджання у складанні іспитів чи інших контрольних заходів здобувачем/кою вищої освіти, переслідування, помста, залякування з боку особи, щодо якої подано скаргу тощо);

7) запровадження у разі необхідності позитивних дій як засобів досягнення цілей.

2.3. Учасникам/учасницям освітнього процесу рекомендовано:

1) поважати гідність інших осіб, дотримуватись поваги до приватного життя та дотримуватись засад конфіденційності;

2) бути обізнаними зі змістом Положенням Університету «Про запобігання та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями та дискримінацією» та дотримуватися у своїй діяльності;

3) утримуватись від поведінки, яка може бути сприйнята як дискримінація та (або) сексуальне домагання, насильство, у тому числі гендерно зумовлене;

4) за можливості повідомляти про випадки дискримінаційної поведінки, насильства, зокрема гендерно зумовленого, та сексуальних домагань, свідками яких вони стали, а також, коли це можливо, протидіяти цьому;

5) у разі призначення на керівні, викладацькі посади, участі в студентському самоврядуванні бути прикладом дотримання етичних та правових норм та стандартів поведінки;

б) проактивно підтримувати заходи з просування рівності та недискримінації, протидії сексуальним домаганням.

3. Організація внутрішніх процедур

Ефективне впровадження політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в Університеті є чітко визначені внутрішні процедури, що забезпечують належне реагування на можливі порушення та створюють умови для запобігання таким випадкам. Організація внутрішніх процедур спрямована на забезпечення прозорості, доступності та неупередженості процесів розгляду звернень, надання допомоги постраждалим, а також притягнення до відповідальності осіб, що вчинили порушення. Наявність чітких механізмів внутрішнього регулювання сприяє

формуванню довіри до інституції та активному залученню спільноти до формування та дотримання стандартів недискримінаційної поведінки.

В Положенні Університету «Про запобігання та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями та дискримінацією» міститься:

- 1) порядок подання скарг (у тому числі в режимі онлайн);
- 2) захист конфіденційності;
- 3) порядок створення і функціонування незалежних комісій з розгляду скарг;
- 4) гарантії для постраждалих (унеможливлення настання негативних наслідків, зокрема переслідування чи покарання за подану скаргу);
- 5) чіткі строки розгляду скарг;
- 6) алгоритм взаємодії з правоохоронними органами, судами, профільними громадськими організаціями в сфері забезпечення гендерної рівності, недискримінації та протидії гендерно зумовленому насильству.

4. Можливі неприйнятні форми поведінки

Задля створення безпечного, не дискримінаційного, інклюзивного середовища в Університеті забезпечується особлива увага запобіганню і реагуванню на неприпустимі форми поведінки. Неприйнятна поведінка може проявлятися у різних формах – як у відкритій, так і в завуальованій. Вона може відбуватися як у фізичному, так і в онлайн-середовищі, охоплюючи вербальні та невербальні діяння, що можуть впливати на гідність, фізичний, психологічний стан і рівність можливостей усіх учасників/ць освітнього процесу. Наслідки таких дій у будь-якому випадку є шкідливими для особи та/або колективу. Визначення та ідентифікація неприйнятної поведінки є першим кроком до її попередження та подолання.

Розуміння того, які саме дії чи висловлювання є недопустимими, дозволяє своєчасно реагувати та будувати культуру поваги, рівності та взаємної підтримки в академічному середовищі.

4.1. Фізичні та вербальні домагання:

- 1) небажана фізична увага або контакт, включаючи нав'язливе вторгнення в особистий простір або непрошене фізичне втручання;
- 2) пропозиції інтимного характеру або небажані висловлювання, коментарі та натяки сексуального характеру;
- 3) демонстрація порнографічних або сексуально відвертих зображень.

4.2. Дискримінаційні висловлювання та ставлення:

1) принизливі коментарі або ставлення до особи через її стать, сексуальну орієнтацію, тендерну ідентичність, расу, національність, релігію, вік, інвалідність, зовнішній вигляд, політичні погляди, соціальне походження, матеріальне становище, місце проживання або інші ознаки.

4.3. Використання мови ворожнечі:

1) публічна комунікація неспроможності жінок або чоловіків до певних сфер діяльності через стереотипні уявлення.

4.4. Дискримінація в освітньому та професійному процесі:

1) упереджене ставлення до учасників освітнього процесу на підставі їхньої статі та/або інших захищених ознак;

2) розподіл завдань або ролей у груповій роботі за стереотипними уявленнями про жінок та чоловіків;

3) нехтування та зневага до пропозицій і думок, висловлених жінками, через переконання, що вони не можуть бути експертками у відповідній темі (утиск);

4) ігнорування кар'єрного просування жінок у порівнянні з чоловіками;

5) 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 в прийнятті їх на роботу через потенційну потребу в такій відпустці.

Не вважаються порушеннями усні або письмові висловлювання, мовні формулювання, а також візуальні матеріали (презентації, слайди, інфографіки, відео, зображення, приклади текстів із публічного простору, рекламні матеріали тощо), які містять приклади дискримінаційних, зневажливих чи принизливих формулювань, якщо вони використовуються виключно з навчальною, аналітичною або дослідницькою метою, зокрема, для ілюстрації неприйнятної поведінки, демонстрації її шкідливості і розвитку критичного мислення.

5. Комісія із запобігання, попередження та врегулювання конфліктних ситуацій

5.1. Комісія із запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями і дискримінацією (далі – Комісія) відповідає за поширення інформації щодо запобігання, попередження, боротьби із сексуальними домаганнями та дискримінацією в Університеті, а також врегулювання випадків, пов'язаних з ними.

5.2. Робота Комісії:

1) члени/кині Комісії проходять спеціальне періодичне навчання чи підвищення кваліфікації з питань протидії насильству, зокрема гендерно зумовленому, сексуальним домаганням і дискримінації та забезпечення рівності і безпечного недискримінаційного освітнього середовища;

2) працівники/ці Університету проходять періодичне навчання чи підвищення кваліфікації з питань протидії насильству, зокрема гендерно зумовленому, сексуальним домаганням та дискримінації в освітньому процесі;

3) посадові особи Університету в межах своєї компетенції здійснюють оцінку гендерного впливу на рівність при ухваленні положень, рішень і процедур, тобто визначають прямий або опосередкований вплив (позитивний, негативний або нейтральний), а також короткострокові і довгострокові наслідки таких положень, рішень і процедур Університету на становище жінок і чоловіків, дівчат і хлопців з метою своєчасного виявлення та усунення диспропорцій і запобігання та протидії гендерній нерівності;

4) посадові особи Університету в межах своєї компетенції підтримують та заохочують заходи з імплементації цього Положення та усувають бар'єри у їх реалізації, зокрема: недостатню поінформованість співробітників/працівників/ць, культуру замовчування або толерування порушень, відсутність ефективних процедур реагування, конфлікт інтересів при розгляді скарг, наявність стереотипів та упереджень у колективі, нестачу навчання та розвитку відповідних компетенцій, страх перед репресіями або стигматизацією, обмеженість ресурсів або не визначення відповідальних осіб тощо.

5) керівники/ці структурних підрозділів, декан(к)и факультетів, директор(к)и навчально-наукових інститутів та куратори академічних груп зобов'язані своєчасно реагувати на порушення забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та вживати необхідних заходів для запобігання їх протидії та повторення в майбутньому. У разі неможливості самостійного врегулювання, вони повинні негайно передати питання вищим посадовим особам або відповідним підрозділам Університету.

5.3. Комісія обирається терміном на 3 роки з можливістю оновлення складу.

5.4. До складу Комісії обов'язково входять особи з числа:

- органів студентського самоврядування;
- науково-педагогічних та наукових працівників/ць Університету, з яких принаймні один/одна є представником/цею первинної профспілкової організації працівників Університету (за наявності);

- інших працівників/ць, з яких принаймні один є представником первинної профспілкової організації працівників Університету (за наявності);
- представників/ць Університету, які відповідальні за протидію дискримінації, насильству, зокрема гендерно зумовленому, та сексуальним домаганням, а також підтримку рівності, або які є гендерними експерт(к)ами чи займаються дослідженнями у цій сфері (за наявності);
- представників/ць Університету, відповідальних за роботу із здобувачами вищої освіти;
- представників/ць від адміністрації Університету;
- делегатів/ок від студентського самоврядування Університету (наприклад, керівник/ця відділу у справах студентства, уповноважений/а з прав студентів/ок тощо);
- представників/ць профспілкових організацій (за наявності);
- представників/ць юридичної служби;
- психологів/инь.

5.4. Склад Комісії повинен бути гендерно збалансованим. Усі члени/кині Комісії володіють рівним правом голосу.

5.5. Кількість членів/кинь Комісії не є обмеженою, але при цьому Комісія повинна зберігати баланс між представництвом здобувачів вищої освіти та викладацького складу, адміністрації Університету.

5.6. Комісія вважається правомочною для проведення засідань та прийняття рішень, якщо присутніми на відповідному засіданні є $\frac{2}{3}$ її складу.

5.7. До складу Комісії можуть входити зовнішні незалежні фахівці та фахівчині, представники/ці державного та громадського сектору, що працюють у сфері гендерної рівності та протидії дискримінації, насильству, зокрема гендерно зумовленому, сексуальним домаганням, освітній омбудсмен за згодою у разі отримання звернення. Такі зовнішні незалежні фахівці/чині можуть входити до складу Комісії як на постійній основі, так і залучатися за потреби за ініціативи та рішення Комісії.

5.8. Серед представників/ць Комісії члени/кині Комісії обирають Голову Комісії, Заступника(цю) Голови Комісії, Секретаря Комісії. Голова Комісії представляє Комісію у взаємодії з іншими органами Університету, підписує прийняті Комісією документи та є контактною особою Комісії. Голос Голови Комісії є вирішальним у випадку досягнення однакової кількості голосів за і проти.

5.9. Комісія проводить свою роботу у форматі засідань (у очному та/або дистанційному форматі). Кожне засідання Комісії оформляється Протоколом, що підписується Головою і секретарем/кою Комісії. Секретар/ка Комісії

призначається на її першому засіданні з числа членів/кинь Комісії простою більшістю голосів. Секретар/ка відповідає за ведення протоколів засідань та облік документації Комісії.

5.10. Для розгляду конкретної скарги Голова Комісії визначає доповідача/ку з розгляду скарги. Доповідач/ка під час засідання Комісії представляє результати попередньої перевірки та проєкт рішення, відповідає на запитання інших членів Комісії.

5.11. Якщо у будь-якого члена/кині Комісії виникає конфлікт інтересів щодо поданої скарги, такий член/киня рішенням Комісії відстороняється від її розгляду.

Якщо таке відсторонення впливає на правомочність Комісії, тоді Комісія може обрати тимчасового члена/киню з числа тих осіб, кого представляв/ла відсторонений/а член/киня Комісії.

Якщо у керівника/ці Університету чи іншої особи, уповноваженої на прийняття рішення за результатами розгляду скарги, виникає конфлікт інтересів, в тому числі якщо подана скарга стосується цієї особи, така особа відсторонюється від прийняття рішення згідно з передбаченого законодавством України та внутрішніми документами Університету процедурою, і рішення за результатами розгляду скарги ухвалюється заступником/цею керівника/ці Університету чи іншою уповноваженою на ухвалення такого рішення особою.

5.12. Комісія зобов'язана:

- поширювати інформацію про Положення Університету «Про запобігання та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями та дискримінацією»;

- проводити навчання учасників і учасниць освітнього процесу щодо попередження дискримінації, насильства, зокрема гендерно зумовленого, сексуальних домагань і забезпечення рівності;

- надавати інформаційну та консультативну підтримку учасникам і учасницям освітнього процесу щодо попередження дискримінації, насильства, зокрема гендерно зумовленого, сексуальних домагань;

- отримувати та розглядати скарги щодо порушення цього Положення;

- надавати пропозиції щодо внесення змін до цього Положення та інших положень та процедур щодо запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями та дискримінацією.

- у роботі дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних співробітників/співробітниць та осіб, які навчаються в Університеті;

- приймати та затверджувати попередньо створений план заходів на рік, спрямованих на інформування щодо протидії дискримінації, насильства, зокрема гендерно зумовленого, та здійснювати контроль за виконанням;
- приймати та розглядати скарги про факти дискримінації, насильства, зокрема гендерно зумовленого, сексуальних домагань;
- проводити опитування в межах Університету щодо стану дотримання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ефективності механізмів захисту від порушень тощо;
- запитувати інформацію у керівників/ць факультетів, інших структурних підрозділів та осіб, уповноважених здійснювати освітньо-просвітницькі заходи, про стан виконання запланованих заходів, виявлені перешкоди та пропозиції для покращення роботи.

6. Алгоритм протидії дискримінації, примусу та сексуальним домаганням

6.1. Випадки дискримінації в Університеті є неприйнятними та повинні бути розголошені і вирішені оперативно.

6.2. Особа, яка зазнає дискримінацію, утиск, сексуальні домагання, перебуваючи у безпосередній небезпеці або спостерігаючи її стосовно інших осіб, може, окрім звернення до органів Національної Поліції:

- звернутись до деканату або адміністрації Університету;
- скористатись скринькою довіри, розміщеною в фойє головного корпусу Університету;
- скористатись електронною скринькою довіри, розміщеною на офіційному веб-сайті Університету.

6.3. Співробітники/співробітниці та здобувачі/здобувачки вищої освіти зобов'язані повідомити про випадки забороненої дискримінації та сексуальної поведінки Комісію у разі, коли їм це стало відомо.

При поданні повідомлення слід надати таку інформацію:

- 1) власне прізвище та ім'я заявника/ці, людини, яка, можливо, відчула заборонену дискримінацію або сексуальну поведінку;
- 2) дата та час складання скарги;
- 3) виклад обставин ситуації, що містить в собі порушення;
- 4) інформацію про особу, щодо якої подається скарга;
- 5) матеріали, які підтверджують ймовірне порушення (якщо такі наявні);
- 6) інформацію про свідків (якщо такі наявні).

6.4. Повідомлення про будь-яку подію з ознаками дискримінації та забороненої сексуальної поведінки, надходять до голови Комісії.

6.5. Письмова скарга повинна бути підписана заявником/цею.

6.6. Скарги до Комісії подаються не анонімно, проте Комісія має гарантувати додержання конфіденційності та врахування інтересів заявника/ці, постраждалої особи під час розгляду скарги.

6.7. У випадку подання анонімною скарги Комісія не розпочинає процедуру розгляду, проте вносить відомості про отримання скарги у відповідний журнал обліку звернень і може враховувати відповідні відомості при формуванні планів профілактичної роботи із залученням відповідних осіб та/чи органів Університету, яких стосується така скарга.

6.8. Особа може звернутися до члена/кині Комісії, щоб проконсультуватися щодо подання скарги, або ж отримати допомогу в поданні скарги.

6.9. Подання скарги не обмежується строком давності.

6.10. Предметом звернення до Комісії можуть бути також матеріали, що використовуються в межах освітнього процесу та ймовірно містять дискримінаційні елементи. Скарга до Комісії може бути підставою для вирішення питання про їх подальше використання, адаптацію та/або редагування відповідно до ключових принципів та цінностей, передбачених цим Положенням.

6.11. Права заявника/ці під час процедури розгляду скарги:

1) подати скаргу про вчинення дискримінації, у тому числі за ознакою статі/гендеру, сексуального домагання, іншої поведінки, що суперечить забезпеченню рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, в зручний спосіб;

2) подати будь-які доступні матеріали, які підтверджують ймовірне порушення;

3) залучати свідків, що можуть підтвердити вчинення порушення; отримати роз'яснення від Комісії щодо процедури розгляду скарги та наслідки прийняття Комісією відповідних рішень;

4) брати участь у засіданнях Комісії очно чи дистанційно (дистанційна участь дозволяє уникнути небажаних контактів із кривдником чи повторної травматизації), якщо є потреба у з'ясуванні додаткової інформації про скаргу або в інших процесах, що передбачають розгляд скарги, з обов'язковим дотриманням конфіденційності процедури;

5) дотримання конфіденційності щодо відповідної інформації, перебігу всього процесу розгляду справи, а також після нього;

- 6) отримувати відомості про те, на якому етапі перебуває розгляд скарги;
- 7) надавати додаткову інформацію на запит Комісії у процесі розгляду скарги;
- 8) обирати процедуру вирішення порушення (форму реагування на скаргу).

6.12. Права особи, щодо якої подано скаргу, має наступні права:

- 1) подавати свої пояснення щодо ситуації, яка описана у скарзі, без розголошення відомостей стосовно заявника/ці;
- 2) подати будь-які доступні матеріали, які стосуються ймовірного порушення, разом із поясненнями, що спростовують вчинення порушення;
- 3) залучати свідків, що можуть спростувати вчинення порушення;
- 4) отримати роз'яснення від Комісії щодо процедури розгляду скарги та наслідки прийняття Комісією відповідних рішень;
- 5) брати участь у засіданнях Комісії, якщо є потреба у з'ясуванні додаткової інформації про скаргу, або в інших процесах, що передбачають розгляд скарги, знати про те, на якому етапі перебуває розгляд скарги.

У разі незгоди з рішенням Комісії заявник/ця та/або особа, щодо якої подано скаргу, може подати спростування керівнику Університету протягом 10 днів з моменту його прийняття. Подання скарги до Комісії, винесене рішення Комісії чи наказ керівника Університету щодо порушення забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків не позбавляє заявника/цю, особи, щодо якої подано скаргу, права на звернення до інших уповноважених органів щодо захисту його/її прав.

У випадку надходження скарги щодо матеріалів, що використовуються в межах освітнього процесу, які заявник/ця вважають ймовірним порушенням забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків і які не стосуються оскарження поведінки іншої особи, Комісія розглядає таку скаргу з урахуванням обсягу прав заявника/ці, зазначених вище.

7. Порядок розгляду скарги

7.1. Загальні принципи та обов'язки учасників процесу розгляду скарги:

- 1) Заявник/ця та особа, щодо якої подано скаргу, інші учасники/ці процесу розгляду скарги під час процесу розгляду скарги та прийняття рішення мають неухильно дотримуватись норм законодавства України, не перешкоджати роботі Комісії та надавати лише правдиві матеріали, які підтверджують чи спростовують ймовірне порушення, й свідчення, дотримуватися конфіденційності процедури.

2) Члени/кині Комісії, інші учасники/ці процесу розгляду скарги при отриманні скарги мають дотримуватися презумпції довіри до скарги, бути неупередженими та об'єктивними, не вдаватися до поведінки та використання фраз, що можуть містити віктимблеймінг або призвести до повторної травматизації постраждалої особи.

3) Кожна скарга, яку отримує Комісія, реєструється у журналі та зберігається у належному місці, як і всі інші документи, матеріали, що стосуються скарги.

7.2. Неформальна процедура

Комісія отримує в письмовій формі від скаржника уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із сексуальним домаганням чи дискримінацією. Протягом 10 робочих днів Комісія зустрічається з особою, на дії якої було подано скаргу, та ознайомлює її зі змістом скарги.

Протягом тридцяти днів Комісія проводить зустрічі зі скаржником, кривдником, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 60 днів, з прийняттям відповідного рішення Комісії.

У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до осіб, незацікавлених у ситуації, що розглядається.

Комісія вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з сексуальними домаганнями або проявами дискримінації (які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень керівництва Університету).

У разі досягнення спільного рішення, воно оформлюється в письмовій формі та підписується обома сторонами. Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися в Комісії протягом п'яти років.

7.3. Формальна процедура

Реєстрація та зберігання інформації щодо скарги відбувається з дотриманням конфіденційності. Доступ до цієї інформації мають лише члени/кині Комісії.

Якщо члени/кині Комісії чи будь-яка інша особа, що має доступ до інформації про скаргу, порушить її конфіденційність, така особа має бути негайно відсторонена від процесу розгляду цієї скарги, а її участь у Комісії чи в розгляді інших скарг має бути переглянута.

Формальний шлях реагування на сексуальні домагання або прояви дискримінації здійснюється в разі:

- якщо скаржником обрано формальну процедуру;

- відмови кривдника від неформальної процедури;
- якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення;
- якщо скаржником є неповнолітня особа або її законний представник;
- якщо скарга була подана безпідставно.

Комісія в межах формальної процедури після отримання скарги обов'язково інформує керівництво Університету. Протягом 10 робочих днів проводиться засідання Комісії, на якому вирішується чи скарга дійсно стосується сексуальних домагань або проявів дискримінації і чи належить їй розгляд до компетенції Комісії або інших уповноважених органів. Протягом тридцяти днів від дня отримання скарги Комісія проводить зустрічі зі скаржником, кривдником, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Строк розгляду скарги може бути продовжено не більше ніж на 45 днів, з прийняттям відповідного рішення Комісії.

При необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників або студентів, незацікавлених у ситуації, що розглядається.

Рішення Комісії щодо ситуації, описаній у скарзі, готується в межах встановлених строків та подається невідкладно ректору Університету, скаржнику, кривднику.

На підставі рішення Комісії ректор Університету приймає відповідні рішення, передбачені законодавством, зокрема скасування доплат до зарплати працівника, винесення догани або звільнення працівника, відрахування студента тощо.

7.4. Форми реагування на скарги

Залежно від обставин справи та волевиявлення заявника/ці, реагування Університету на скарги стосовно іншої особи/осіб щодо дискримінації, насильства, зокрема гендерно зумовленого, сексуальних домагань чи інших порушень, може здійснюватися шляхом:

- адаптивного реагування, що передбачає внутрішнє вивчення і врегулювання ситуації за спрощеною процедурою, із фокусом на безпеку, підтримку та зміну умов для постраждалої особи;
- внутрішнього розслідування, що є формалізованою перевіркою фактів з метою ухвалення рішень щодо відповідальності, у тому числі дисциплінарної, та/або інформування компетентних уповноважених органів.

Обидві форми мають ґрунтуватися на принципах травма-інформованого та постраждало-орієнтованого підходів, з дотриманням конфіденційності та прав постраждалої особи та інших учасників відповідних процедур. Якщо

заявник/ця обирає інституційну процедуру адаптивного реагування, Комісія фіксує це рішення заявника/ці, проводить засідання, на якому заявник/ця та особа, щодо якої подано скаргу, є присутніми, і фіксує результати такого засідання у протоколі.

7.5. Прийняття рішень та інформування

За результатами цієї процедури:

- особа, щодо якої подано скаргу, може вибачитися за вчинене.

Комісія може направити особу, щодо якої подано скаргу, на проходження відповідного навчання для унеможливлення виникнення таких ситуацій в майбутньому.

Якщо заявник/ця та особа, щодо якої подано скаргу, не досягають описаних вище результатів, Комісія фіксує це в протоколі і має розпочати процедуру внутрішнього розслідування.

Внутрішнє розслідування має проводитись згідно з нормами трудового законодавства України, а також інших нормативно-правових актів, в тому числі внутрішніх актів Університету, що регулюють це питання.

Під час внутрішнього розслідування Комісія:

- отримує та розглядає матеріали, які підтверджують ймовірне порушення від заявника/ці та особи, щодо якої подано скаргу;
- заслуховує пояснення від заявника/ці та особи, щодо якої подана скарга;
- заслуховує свідчення свідків описаної в скарзі ситуації;
- за потреби залучає фахівців/чинь з права, соціальних працівників/ць, гендерних експертів/ок для досягнення цілей внутрішнього розслідування;
- ухвалює рішення про виявлення або відсутність порушення та рекомендовані заходи дисциплінарного характеру;
- за необхідності, у випадку ймовірного адміністративного чи кримінального правопорушення, інформує керівника/цю Університету чи уповноважену особу про необхідність повідомити правоохоронні органи з обов'язковим попереднім інформуванням заявника/ці, постраждалої особи про таку необхідність;
- може звернутися з рекомендацією відсторонити особу, щодо якої подано скаргу, від виконання обов'язків на посаді або навчання на період внутрішнього розслідування, щоб забезпечити досягнення справедливого рішення, або в інший спосіб обмежити контакти між заявником/цею, постраждалою особою та особою, щодо якої подано скаргу.

За результатами проведення внутрішнього розслідування, якщо виявлено порушення, Комісія:

- фіксує прийняте рішення у протоколі;
- з урахуванням інтересів заявника/ці, постраждалої особи рекомендує керівнику/ці Університету застосування відповідного дисциплінарного стягнення, пропорційного вчиненому правопорушенню;
- проводить роз'яснювальну роботу з особою, щодо якої подана скарга, для уникнення таких ситуацій в майбутньому;
- рекомендує направити особу, щодо якої подана скарга, на підвищення кваліфікації чи проходження відповідного навчання для уникнення таких ситуацій в майбутньому.

Якщо Комісія не виявила порушення, таке рішення фіксується у протоколі внутрішнього розслідування та реєструється згідно процедур і доводиться до відома учасників/ць процесу. Якщо заявник/ця на будь-якому етапі розгляду скарги бажає її відкликати, Комісія має зафіксувати таке бажання заявника/ці та з'ясувати причини такого рішення, повідомити заявника/цю про наслідки прийнятого рішення.

У випадку розгляду скарги щодо матеріалів, що використовуються в межах освітнього процесу, які заявник/ця вважають ймовірним порушенням і які не стосуються оскарження поведінки іншої особи, Комісія:

- отримує та досліджує матеріали щодо ймовірного порушення від заявника/ці;
- у разі потреби залучає профільних фахівців/чинь для з'ясування наявності або відсутності порушення;
- ухвалює рішення про виявлення або відсутність порушення;
- у випадку виявлення порушення рекомендує керівнику/ці Університету вирішити питання щодо обмеження їх подальшого використання, адаптації та/або реагування.

7.6. Особливості розгляду скарг щодо ймовірних порушень, вчинених відносно неповнолітніх осіб

У випадку, якщо заявник/ця чи особа, щодо якої подано скаргу, є неповнолітньою, у процедурах розгляду скарги та її вирішення від їхнього імені беруть участь законні представники/ці.

У разі, якщо у скарзі йдеться про можливі випадки насильства або жорстокого поводження з неповнолітньою особою, Комісія невідкладно передає таку скаргу керівнику/ці Університету.

Керівник/ця Університету, розглянувши скарги про випадки насильства або жорстокого поводження з неповнолітньою особою, протягом однієї доби з моменту надходження такої скарги та у разі виявлення ознак насильства або жорстокого поводження, невідкладно повідомляє про це батьків, інших

законних представників неповнолітньої особи, а також письмово повідомляє уповноважений підрозділ органу Національної поліції України та службу у справах дітей.

У разі, якщо у скарзі йдеться про інші види насильства, зокрема гендерно зумовленого, Комісія, з урахуванням найкращих інтересів дитини, невідкладно інформує керівника/цю Університету, який/яка, в свою чергу, інформує її законних представників/ць про надходження скарги, початок відповідних процедур та їхні права та обов'язки.

7.7. Інші форми підтримки та перенаправлення скарг

Комісія може рекомендувати звернутися до установ, підприємств, організацій, що надають медичну, психологічну, юридичну чи іншу допомогу, якщо в особи, яка звернулась із скаргою, є потреба в такій допомозі.

Комісії рекомендовано мати актуальну базу контактів суб'єктів, що можуть надавати відповідну допомогу.

За потреби заявника/ці чи особи, щодо якої подано скаргу, Комісія може залучати до процесу психологічну службу Університету.

Якщо постраждала особа не бажає подавати скаргу відповідно до описаних процедур, але потребує медичної, психологічної, юридичної чи іншої допомоги, член/киня Комісії зобов'язані направити постраждалу особу до відповідного суб'єкта надання допомоги.

Якщо особа звернулась із скаргою на порушення, яке не стосується сфери застосування відповідних внутрішніх положень (політик) Університету, розроблених згідно цих Методичних рекомендацій, Комісія має направити таку скаргу до уповноваженої особи/органу, які здійснюють розгляд скарг про такі порушення.

8. Прикінцеві положення

8.1. Положення набирає чинності з моменту його затвердження рішенням Вченої ради університету та введенням в дію наказом ректора.

8.2. Всі зміни та доповнення до даного положення вносяться шляхом викладення його в новій редакції.