

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ПВНЗ «Міжнародний економіко-гуманітарний університет імені  
академіка Степана Дем'янчука»

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Протокол № 8 від 28.03.2019 р.

Голова Вченої ради

Проф. Дем'янчук А.С.




## ПОЛОЖЕННЯ

«Про політику попередження і боротьби із сексуальними  
домаганнями у ПВНЗ «Міжнародний економіко-гуманітарний університет  
імені академіка Степана Дем'янчука»

Розглянуто на засіданні

Навчально-методичної комісії

Голова комісії

 проф. Мединська Н.М.

Протокол № 9 від 20.03.2019 р.

РІВНЕ 2019

У своїй діяльності ПВНЗ «Міжнародний економіко-гуманітарний університет імені академіка Степана Дем'янчука» (далі – Університет) дотримується законодавства України в сфері забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації, зокрема, Конституції України, Законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та керується цим Положенням про політику попередження і боротьби із сексуальними домаганнями у ПВНЗ „Міжнародний економіко-гуманітарний університет імені академіка Степана Дем'янчука” (далі – Політика).

## **1. Загальні положення**

1.1. Університет засуджує гендерне насильство, у тому числі, сексуальні домагання на робочому місці та в освітньому процесі, зобов'язується сприяти протидії цьому явищу.

З метою попередження сексуальних домагань в Університеті заборонені:

- дискримінаційні висловлювання, що містять образливі, принижуючі твердження щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо;

- утиски (небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їхньої людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери);

- мова ненависті (висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи груп на підставі статі).

1.2. Політика попередження і боротьби із сексуальними домаганнями застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, освітнього процесу Університету тощо.

1.3. Сексуальними домаганнями вважаються дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні/небажані пропозиції та/або зауваження, жарти, повідомлення та листи, демонстрація зображень тощо) або фізично (небажані доторкання та поплескування тощо), що принижують чи

ображають особу, яка перебуває у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

1.4. Університет зобов'язується дотримуватися норм Політики під час трудових відносин та освітнього процесу.

1.5. Адміністрація Університету, керівники структурних підрозділів Університету зобов'язані проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі заходи, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та студентства щодо попередження сексуальних домагань.

1.6. Для реалізації норм та положень Політики в Університеті діє постійна діюча комісія з попередження і боротьби із сексуальними домаганнями.

1.7. Комісія з попередження і боротьби із сексуальними домаганнями (далі - Комісія) проводить роз'яснювальну роботу серед трудового колективу та студентства Університету щодо попередження сексуальних домагань, надає інформаційну та консультативну підтримку керівництву структурних підрозділів щодо попередження сексуальних домагань, отримує і розглядає скарги щодо порушення норм та положень цієї Політики.

1.8. Комісія зобов'язана у своїй діяльності дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних співробітників та студентів.

1.9. Комісія складається з представників студентського самоврядування та представників трудового колективу університету, її склад затверджується ректором Університету раз на три роки.

1.10. Комісія має право подавати пропозиції щодо вдосконалення даної Політики та інших внутрішніх положень та процедур Університету щодо попередження і боротьби із сексуальними домаганнями.

1.11. В Університеті передбачено два шляхи реагування на випадки вчинення сексуальних домагань – формальний та неформальний. У разі можливості, сторони, залучені до даного випадку, заохочуються вирішувати ситуацію, що склалась, неформальним шляхом.

1.12. Застосування норм та положень даної Політики не виключає можливість застосування норм чинного законодавства України щодо захисту особою її прав.

## **2. Подання скарги щодо сексуальних домагань**

2.1. Якщо працівник/студент або працівниця/студентка вважають, що щодо них в Університеті було порушено норми даної Політики, він або вона можуть подати скаргу.

2.2. Скарга подається до Комісії в електронному або паперовому вигляді і повинна містити опис порушення права особи, зазначення моменту (часу), коли відбулося порушення, факти і можливі докази, що підтверджують скаргу. Скарга може бути подана протягом 30 днів із дня вчинення діяння або з дня, коли повинно було стати відомо про його вчинення.

2.3. Скарга може бути надіслана на електронну поштову скриньку ректора або голови Ради студентів Університету. Письмові скарги подаються через канцелярію Університету.

Зазначені підрозділи невідкладно (протягом робочого дня) передають отримані скарги протягом робочого дня на розгляд Комісії.

## **3. Розгляд скарги щодо сексуальних домагань**

3.1. Попередні консультації зі скаржником/скаржницею.

Після отримання Комісією скарги та проведених нею консультації зі всіма сторонами конфлікту, скаржник/скаржниця може обрати наступні способи вирішення питання щодо сексуального домагання:

- неформальна процедура;
- формальна процедура;
- відмова від необхідності реагування.

3.2. Неформальна процедура.

Комісія (представник комісії) отримує в письмовій формі від скаржника/скаржниці уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із сексуальним домаганням, зокрема дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки тощо.

Протягом 15 робочих днів Комісія проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Максимальний термін розгляду скарги складає 60 робочих днів.

У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників Університету, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається.

Комісія вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам конфлікту, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з сексуальними домаганнями, які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень адміністрацією Університету.

У разі досягнення спільного рішення, воно оформляється у письмовій формі та підписується скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою. Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися протягом п'яти років.

### 3.3. Формальна процедура.

Формальний шлях реагування на сексуальні домагання здійснюється в разі:

- якщо скаржником/скаржницею обрано формальну процедуру;
- відмови відповідача/відповідачки від неформальної процедури;
- якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення;
- якщо сексуальні домагання здійснювалися щодо неповнолітньої особи;
- якщо скарга була подана безпідставно.

Комісія в межах формальної процедури, після отримання скарги обов'язково інформує про це керівництво Університету.

Протягом 5 робочих днів проводиться засідання Комісії на якому вирішується чи скарга дійсно стосується сексуальних домагань і чи її розгляд належить до компетенції Комісії.

Протягом 15 робочих днів Комісія від дня отримання скарги проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Максимальний термін розгляду скарги складає 60 робочих днів.

У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників Університету, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається.

Висновок Комісії щодо відповідності скарги та рішення щодо ситуації описаної в скарзі готується в межах встановлених строків та подається невідкладно ректору Університету, скаржнику/скаржниці, відповідачу/відповідачці.

На підставі рішення Комісії ректор Університету приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені чинним законодавством і внутрішніми нормативними актами, договорами, контрактами.

У разі, якщо скарга щодо вчинення сексуальних домагань стосується неповнолітньої особи, Комісія обов'язково проводить зустрічі з батьками (законними представниками) неповнолітньої особи.

3.4. Особа, яка подала скаргу щодо сексуального домагання має право відмовитися від неї на будь-якій стадії розгляду скарги.

#### **4. Моніторинг дотримання норм та положень**

4.1. У кінці календарного року Комісія готує і оприлюднює для спільноти Університету щорічний звіт, який містить, зокрема, наступні дані:

- проведені заходи щодо попередження сексуальних домагань;
- проведені структурними підрозділами Університету тренінгів, навчання щодо попередження сексуальних домагань;
- кількість скарг щодо сексуальних домагань (загалом та у структурних підрозділах);
- аналіз питань, що були порушені у скаргах.

#### **5. Вимоги до змісту друкованих матеріалів і публічних висловлювань**

5.1. Задля поширення Політики у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників Університету:

- забороняється вживання дискримінаційної лексики, дискримінаційних висловлювань та мови ненависті (стосовно осіб чи групи осіб на основі статі);
- заохочується (у випадку доречності) наголошення на важливості принципів гендерної рівності та недискримінації;
- у аналітичних матеріалах (у випадку доречності) допускається можливість презентувати дані, беручи до уваги гендерні та недискримінаційні компоненти

аналізу (наприклад, презентувати статистичні дані тощо).

5.2. Загалом в основних напрямках діяльності та в аналітичних матеріалах основних проєктів, Університет зобов'язується дотримуватися норм та положень цієї Політики.

5.3. Студентські організації та структурні підрозділи Університету повинні дотримуватися у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах засад гендерної недискримінації.

5.4. Адміністрація Університету має право, в разі порушення вищезазначених положень щодо засад гендерної дискримінації, вживати адміністративні заходи.