

**ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ  
ІМЕНІ ІВАНА БОБЕРСЬКОГО**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Вченою радою Львівського державного  
університету фізичної культури  
ім. Івана Боберського  
протокол № \_\_\_\_ від \_\_\_\_ \_\_\_\_\_ 2025

Ректор \_\_\_\_\_ **Ярослав СВИЩ**

**ПОЛОЖЕННЯ  
ПРО ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЮ СЕКСУАЛЬНИМ  
ДОМАГАННЯМ, НАСИЛЬСТВУ ТА ДИСКРИМІНАЦІЇ  
У ЛЬВІВСЬКОМУ ДЕРЖАВНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ  
ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ імені ІВАНА БОБЕРСЬКОГО**

## ПРЕАМБУЛА

Львівський державний університет фізичної культури імені Івана Боберського (*надалі — Університет*) визнає, що сексуальні домагання, насильство та дискримінація порушують права людини, принижують людську гідність, перешкоджають створенню інклюзивного освітнього середовища та завдають шкоди фізичному, психічному і соціальному благополуччю постраждалих осіб.

Університет визнає важливість дотримання загально визнаних принципів поваги до людської гідності, прав і свобод людини, відповідно до Конституції, Загальної декларації прав людини, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульської конвенції), законодавства України, зокрема законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про запобігання та протидію домашньому насильству», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Кримінального кодексу України, Кодексу України про адміністративні правопорушення та інших нормативно-правових актів.

Університет зобов'язується забезпечувати навчання та роботу, що є вільними від дискримінації, сексуальних домагань, залякувань, експлуатації та будь-яких форм насильства.

Це Положення розроблено з метою встановлення процедур запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації, формування безпечного освітнього середовища з дотриманням норм етичної поведінки та забезпечення реалізації права на навчання та працю у гідних і безпечних умовах.

## РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

### Стаття 1. Визначення термінів

1.1. У цьому Положенні терміни вживаються в такому значенні:

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

**Пряма дискримінація** — ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або

групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

**Непряма дискримінація** — ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

**Насильство за ознакою статі** — діяння, спрямовані проти осіб через їхню стать, або поширені в суспільстві звичаї чи традиції, або діяння, що стосуються переважно осіб певної статі чи зачіпають їх непропорційно, які завдають або можуть завдати фізичної, сексуальної, психологічної або економічної шкоди чи страждань, включаючи погрози таких дій, у публічному або приватному житті.

**Сексуальне домагання** — дії сексуального характеру, виражені в будь-якій формі (словесній (погрози, залякування, непристойні зауваження), фізичній (доторкання, поплескування), за допомогою засобів електронних комунікацій тощо), які принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

Небажані сексуальні дотики, прохання про сексуальні послуги та інші візуальні, словесні чи фізичні вчинки сексуального характеру є сексуальними домаганнями, якщо:

- явно пропонується, що подання або відмова від поведінки буде фактором для прийняття академічних чи трудових рішень;
- поведінка має на меті чи є наслідком необґрунтованого втручання у навчальну чи робочу діяльність людини або створення умов залякування чи ворожості щодо навчання або роботи.

**Сексуальне насильство** — вчинення будь-яких умисних дій сексуального характеру, спрямованих на іншу особу без її згоди, або в контексті нерівних чи примусових відносин.

**Згода** — добровільне волевиявлення особи, яке явно виражає її бажання здійснити певну сексуальну дію з конкретною особою.

**Психологічне насильство** — форма насильства, що включає словесні образи, погрози, у тому числі щодо третіх осіб, приниження, переслідування (сталкінг), залякування, інші діяння, спрямовані на обмеження волевиявлення особи, контроль у репродуктивній сфері, якщо такі дії або бездіяльність викликали у постраждалої особи побоювання за свою безпеку чи безпеку третіх осіб, спричинили емоційну невпевненість, нездатність захистити себе або завдали шкоди психічному здоров'ю особи.

Сталкінг передбачає повторювані спроби спостереження за людиною, слідування за нею, надмірне здійснення телефонних дзвінків, листування

(зокрема, через електронні комунікації), що змушує людину побоюватися за власну безпеку чи безпеку інших людей або зазнавати значних емоційних негараздів.

**Булінг (цькування)** — діяння (дії або бездіяльність) учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи та (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 (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

Формами психологічного та економічного тиску, зокрема, є:

- створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);
- безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);
- нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту;
- нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;
- безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);
- необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу тощо.

Вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому чинним законодавством, колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням).

**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.

**Примус** — пряма чи непряма загроза силою, насильством, небезпекою, труднощами чи відплатою, яких достатньо для того, щоб змусити розумну особу звичайної чутливості робити чи підкорятись тому, чого він чи вона не зробили б і не піддалися.

При вирішенні питання про те, чи було вчинено вчинення примусу, всі обставини, включаючи вік постраждалої сторони та його або її відношення до відповідальної сторони, є вагомими чинниками.

Погроза означає загрозу, заяву чи вчинок, що свідчать про намір когось травмувати (фізично, психічно тощо).

**Постраждала особа** — особа, яка зазнала сексуальних домагань, насильства чи дискримінації.

**Кривдник** — особа, яка вчинила сексуальне домагання, насильство чи дискримінацію.

**Скарга** — письмове чи усне звернення постраждалої особи або іншої особи, яка стала свідком або має обґрунтовані підстави вважати, що було вчинено сексуальне домагання, насильство або дискримінацію.

## **Стаття 2.** Сфера дії Положення

2.1. Дія цього Положення поширюється на всіх учасників освітнього процесу, працівників та відвідувачів Університету.

2.2. Дія цього Положення охоплює поведінку (будь-які дії та/або бездіяльність), що має місце:

- на території Університету та в будь-яких приміщеннях, що належать та/або використовуються Університетом;
- під час заходів, що проводяться Університетом або за участі представників Університету;
- у мережі Інтернет, у тому числі на веб-сторінках, сторінках у соціальних мережах, що адмініструються Університетом або його представниками;
- під час навчання (зокрема, з використанням електронних комунікацій), тренувальних та змагальних процесів, проходження практики, проведення досліджень тощо за межами території Університету, якщо Університет відповідає за забезпечення безпеки учасників освітнього процесу;
- під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці в Університеті тощо.

2.3. Застосування цього Положення не виключає можливість застосування норм чинного законодавства щодо захисту постраждалою особою її прав та законних інтересів.

### **Стаття 3. Основні принципи та підходи**

3.1. При реалізації цього Положення Університет керується такими принципами:

- принцип нетерпимості до сексуальних домагань, насильства та дискримінації;
- принцип обов'язкового реагування на випадки сексуальних домагань, насильства та дискримінації;
- принцип первинності інтересів постраждалої особи;
- принцип підтримки постраждалих осіб та забезпечення їх конфіденційності;
- принцип справедливого та неупередженого розгляду скарг;
- принцип невідворотності відповідальності за сексуальні домагання, насильство та дискримінацію;
- принцип прозорості та підзвітності;
- принцип участі всіх заінтересованих сторін;
- принцип інтеграції проблематики сексуальних домагань, насильства та дискримінації в освітні програми, навчання персоналу та інші політики Університету.

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

3.3. Антидискримінаційна політика, політика протидії сексуальним домаганням та запобігання насильству Університету підтверджується Статутом.

**Стаття 4. Правова основа запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації**

4.1. Правову основу запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації становлять:

1) Конституція, норми якої гарантують рівність прав та свобод громадян та захист людської гідності;

2) міжнародно-правові акти, зокрема, Загальна декларація прав людини, Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція) та інші міжнародні договори, ратифіковані Україною;

3) Кримінальний кодекс України (далі — *КК України*), нормами якого встановлено кримінальну відповідальність за такі кримінальні проступки та злочини як-от: «Згвалтування» (стаття 152 КК України); «Сексуальне насильство» (стаття 153 КК України), «Примушування до вступу в статевий зв'язок» (стаття 154 КК України), «Розбещення неповнолітніх» (стаття 156 КК України), «Порушення рівноправності громадян залежно від їх расової, національної належності, релігійних переконань, інвалідності та за іншими

ознаками» (стаття 161 КК України), «Зловживання владою чи службовим становищем» (стаття 364 КК України);

3) Кодексом України про адміністративні правопорушення (*надалі — КупАП*), насамперед: стаття 173<sup>2</sup> КупАП «Вчинення домашнього насильства, насильства за ознакою статі, невиконання термінового заборонного припису або неповідомлення про місце свого тимчасового перебування», стаття 173<sup>4</sup> КупАП «Булінг (цькування) учасника освітнього процесу», стаття 173<sup>5</sup> КупАП «Мобінг (цькування) працівника», стаття 173<sup>6</sup> КупАП «Вчинення насильства за ознакою статі», стаття 173<sup>7</sup> КупАП «Сексуальні домагання», стаття 184<sup>3</sup> КупАП «Невиконання посадовими особами обов'язків щодо запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі»;

4) закони України: «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про запобігання та протидію домашньому насильству», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»;

5) інші нормативно-правові акти, що регулюють питання запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

## **РОЗДІЛ 2. ЗАПОБІГАННЯ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ, НАСИЛЬСТВУ ТА ДИСКРИМІНАЦІЇ**

### **Стаття 5. Просвітницькі заходи**

5.1. Університет забезпечує проведення регулярних просвітницьких заходів щодо запобігання сексуальним домаганням, насильству, а також дискримінації, зокрема:

- інформаційні кампанії щодо неприпустимості сексуальних домагань, насильства та дискримінації;
- тренінги для працівників та здобувачів освіти з питань запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації;
- включення відповідної тематики в навчальні програми та заходи з підвищення кваліфікації працівників;
- розробка, видання та розповсюдження методичних матеріалів щодо запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

5.2. Університет забезпечує проведення обов'язкових інструктажів для всіх учасників освітнього процесу щодо запобігання сексуальним домаганням, насильству та дискримінації:

для здобувачів освіти — під час вступної кампанії та на початку кожного навчального року;

для працівників — під час прийняття на роботу та щорічно.

5.3. Університет забезпечує поширення інформації про механізми подання скарг щодо сексуальних домагань, насильства та дискримінації, зокрема, шляхом:

- розміщення інформації на офіційному вебсайті Університету;
- розміщення інформаційних матеріалів на інформаційних стендах у приміщеннях Університету;
- включення відповідної інформації до інформаційних матеріалів для здобувачів освіти;
- розміщення контактних даних особи, відповідальної за запобігання та протидію сексуальним домаганням, насильству та дискримінації та інших органів, до яких можна звернутися у випадку сексуальних домагань, насильства та дискримінації.

## **Стаття 6. Моніторинг та оцінка ризиків**

6.1. Університет проводить регулярний моніторинг ситуації щодо сексуальних домагань, насильства та дискримінації, зокрема, шляхом:

- періодичних анонімних опитувань серед здобувачів освіти та працівників Університету;
- аналізу скарг та звернень з цих питань;
- оцінки результативності заходів, що здійснюються для запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

6.2. За результатами моніторингу Університет здійснює оцінку ризиків виникнення випадків сексуальних домагань, насильства та дискримінації та вживає заходів для їх мінімізації.

6.3. Університет забезпечує щорічне звітування перед Вченою радою Університету про стан виконання цього Положення та результати моніторингу.

## **Стаття 7. Етичні норми та стандарти поведінки**

7.1. Університет декларує, що неприпустимими є будь-які прояви сексуальних домагань, насильства та дискримінації, зокрема, але не виключно:

- небажані висловлювання сексуального характеру, сексуальні коментарі, натяки або жарти;
- непрошена фізична увага або контакт, включаючи небажані дотики, обійми, поцілунки, блокування нормального руху або непрошене фізичне втручання;
- наполегливі та небажані запрошення на побачення, пропозиції інтимного характеру;
- демонстрація порнографічних або сексуально відвертих зображень;
- вимоги сексуальних послуг в обмін на позитивні оцінки, підвищення по службі, прийняття на роботу, надання рекомендацій тощо;
- примус до сексуальних стосунків під погрозою негативних наслідків;
- переслідування, залякування або погрози щодо особи, яка відмовила у задоволенні сексуальних домагань або повідомила про факти таких домагань;



- принизливі коментарі або ставлення до особи через її стать, сексуальну орієнтацію, гендерну ідентичність, расу, національність, релігію, вік, інвалідність або інші ознаки;
- фізичне насильство або погрози фізичного насильства;
- психологічне насильство, у тому числі приниження, залякування, цькування;
- інші дії, які принижують гідність особи та створюють вороже, принизливе або образливе середовище.

Будь-які з вказаних форм поведінки, але не виключно, заборонені.

7.2. Стандарти етичної поведінки для працівників та здобувачів освіти Університету визначаються в Етичному кодексі учасників освітнього процесу та інших локальних нормативних актах.

7.3. Кожен учасник освітнього процесу та працівник Університету зобов'язаний:

- ставитися до інших осіб з повагою до їхньої гідності;
- не допускати сексуальних домагань, насильства та дискримінації, утримуватися від поведінки, яка може бути сприйнята як сексуальне домагання, насильство або дискримінація;
- повідомляти про випадки сексуальних домагань, насильства та дискримінації, свідком яких вони стали;
- підтримувати у цілому атмосферу доброзичливості, дружби, взаємодопомоги та взаємної відповідальності;
- дотримуватися норм взаємоповаги й рівноправної співпраці, тактовності й коректності, ввічливості та толерантності.

### **РОЗДІЛ 3. ПРОЦЕДУРИ РЕАГУВАННЯ НА ВИПАДКИ СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ, НАСИЛЬСТВА ТА ДИСКРИМІНАЦІЇ**

**Стаття 8.** Органи та особи, відповідальні за запобігання та протидію сексуальним домаганням, насильству та дискримінації

8.1. Органами, відповідальними за запобігання та протидію сексуальним домаганням, насильству та дискримінації в Університеті, є:

- Комісія з питань етики (*надалі — Комісія*);
- Особа, відповідальна за запобігання та протидію сексуальним домаганням, насильству та дискримінації (*далі — Відповідальна особа*);
- Психологічна служба Університету.

8.2. З метою забезпечення незалежності, об'єктивності та прозорості всіх процедур, Університету може залучати представників громадських організацій, експертів або інших фахівців для участі у розробці політик, проведенні просвітницьких заходів та наданні консультацій з питань запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

**Стаття 9.** Комісія з питань етики

9.1. Комісія — це постійно діючий колегіальний орган, який створюється наказом ректора Університету для розгляду скарг щодо сексуальних домагань, насильства та дискримінації, а також відповідає за поширення інформації щодо запобігання, попередження, боротьбу з сексуальними домаганнями, насильством та дискримінацією в Університеті.

Порядок формування та діяльності Комісії, її повноваження визначаються цим Кодексом та Положенням про комісію з питань етики, що затверджується ректором Університету.

У своїй діяльності Комісія керується чинним законодавством, цим Положенням, Положенням про комісію з питань етики, а також іншими локальними нормативними актами Університету.

9.2. Склад Комісії формується та затверджується ректором Університету.

До роботи Комісії за необхідності можуть бути залучені без права участі в голосуванні фахівці (представники громадських організацій, експерти тощо), які не є членами Комісії для участі у розробці політик з запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації, надання консультацій та допомоги у вирішенні питань, які належать до сфери відання Комісії.

Залучені фахівці мають право готувати експертні висновки, брати участь в обговоренні відповідних питань.

9.3. Організаційною формою роботи Комісії є засідання, яке скликається у разі необхідності вирішити питання, що входить до повноважень Комісії.

Засідання Комісії вважається правомочним, якщо у ньому бере участь не менше половини від загального затвердженого складу Комісії.

Комісія приймає рішення більшістю голосів її членів, що присутні на засіданні, яке оформлюється протоколом.

9.4. Комісія у своїй діяльності повинна дотримуватися принципу поваги до приватного життя, захисту персональних даних та презумпції невинуватості.

9.5. Комісія забезпечує у взаємодії з Відповідальною особою інформаційну та консультативну підтримку керівників структурних підрозділів Університету щодо запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству і дискримінації.

**Стаття 10.** Особа, відповідальна за запобігання та протидію сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

10.1. Відповідальна особа призначається наказом ректора Університету із числа працівників, які мають належну кваліфікацію та досвід.

10.1.1. Відповідальна особа:

- приймає та реєструє скарги щодо сексуальних домагань, насильства та дискримінації;
- надає консультації щодо процедури подання та розгляду скарг;

- здійснює первинний аналіз скарг та готує матеріали для розгляду Комісією, зокрема, витребує для цього необхідні документи;
- звертається за консультацією та/або інформацією до працівників Університету, що незацікавлені у результатах розгляду скарги;
- здійснює координацію роботи з питань запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації;
- веде облік випадків сексуальних домагань, насильства та дискримінації;
- забезпечує проведення просвітницьких заходів та інформаційних кампаній;
- взаємодіє з іншими установами та організаціями з питань запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

## **Стаття 11.** Психологічна служба Університету.

11.1. Психологічна служба Університету забезпечує надання психологічної підтримки та консультацій постраждалим особам та взаємодіє з Комісією та Відповідальною особою.

11.1.1. Психологічна служба у своїй діяльності керується цим Положенням та Положенням про психологічну службу Львівського державного університету фізичної культури імені Івана Боберського.

## **Стаття 12.** Подання скарги.

12.1. Будь-яка особа, яка вважає, що стосовно неї або іншої особи було вчинено сексуальне домагання, насильство чи дискримінацію, має право подати скаргу.

Скарга подається в письмовій формі Відповідальній особі особисто або через електронну пошту. У разі, якщо скарга подається особою усно, Відповідальна особа складає відповідний протокол, що підписується заявником.

Скарга може бути надіслана на електронну поштову скриньку декана, відділу кадрів або Скриньки довіри. Перелічені підрозділи невідкладно (протягом робочого дня) передають отримані скарги до Відповідальної особи.

12.1.1. Не виключається право особи, визначеної у пункті 12.1. статті 12 цього Положення, звернутися до:

- правоохоронних органів;
- деканату або адміністрації Університету;
- куратора академічної групи (для здобувачів вищої освіти).

12.1.2. Працівники Університету та здобувачі вищої освіти зобов'язані повідомити Відповідальну особу про факти, що свідчать про імовірне вчинення сексуальних домагань, насильства чи дискримінації.

12.2. Скарга може бути подана протягом 60 днів з дня ймовірного вчинення діяння або з дня, коли повинно було стати відомо про його вчинення.

Пропущений строк може бути поновлений Відповідальною особою, якщо вона визнає причини його пропуску поважними.

Відмова у прийнятті та реєстрації скарги з інших причин не допускається.

### 12.3. Скарга повинна містити:

- прізвище, ім'я, по батькові (за наявності) заявника, його контактні дані;
- інформацію про особу, щодо якої подається скарга (за наявності такої інформації);
- опис обставин інциденту, зокрема час, місце, свідків (за наявності);
- за наявності — докази, що підтверджують факт вчинення сексуального домагання, насильства чи дискримінації;
- інформацію про те, чи звертався заявник до правоохоронних органів або інших установ;
- опис бажаного результату розгляду скарги;
- дату подання скарги та підпис заявника.

### 12.4. Особа, яка подає скаргу, має право:

- подати скаргу анонімно, за умови наявності достатніх підстав вважати, що було вчинено сексуальне домагання, насильство чи дискримінацію;
- подати скаргу через довірену особу;
- отримати консультацію щодо процедури подання та розгляду скарги;
- отримати психологічну, правову та іншу підтримку.

12.5. Університет забезпечує конфіденційність процесу подання та розгляду скарг. Інформація про факт подання скарги та її зміст надається лише особам, які безпосередньо залучені до процесу розгляду скарги, та у випадках, передбачених законодавством та/або коли розкриття обставин Університетом необхідне для захисту безпеки інших.

12.6. У разі якщо скарга стосується Відповідальної особи або члена Комісії, така особа не бере участі у розгляді скарги.

12.7. У разі якщо скарга стосується ректора Університету, вона подається до уповноваженого органу управління, засновника Університету або до правоохоронних органів відповідно до чинного законодавства.

## **Стаття 13. Розгляд скарги Комісією**

13.1. Відповідальна особа протягом трьох робочих днів з дня отримання скарги передає її разом з іншими матеріалами до Комісії та повідомляє про це ректора Університету.

13.2. Комісія розглядає скаргу у строк не більше 30 календарних днів з дня її отримання. У разі необхідності цей строк може бути продовжений, але не більше ніж на 15 календарних днів, про що повідомляється заявник.

### 13.3. Комісія під час розгляду скарги:

- вивчає матеріали справи;
- заслуховує пояснення заявника, особи, щодо якої подано скаргу, свідків та інших осіб, які мають відношення до справи;
- за потреби запитує додаткові документи та матеріали;
- консультується з експертами у відповідній галузі;

- вживає інших заходів, необхідних для об'єктивного розгляду справи.

13.4. Засідання Комісії вважається правомочним, якщо у ньому бере участь не менше половини від загального затвердженого складу Комісії.

13.5. Засідання Комісії проводяться конфіденційно. Інформація, отримана в ході розгляду скарги, не розголошується членами Комісії, крім випадків, передбачених законодавством.

У разі якщо скарга стосується малолітньої або неповнолітньої особи, Комісія обов'язково забезпечує участь у розгляді цієї скарги її батьків або інших законних представників.

13.6. Комісія приймає рішення більшістю голосів її членів, що присутні на засіданні.

У разі рівного розподілу голосів голос голови Комісії є вирішальним.

13.7. За результатами розгляду скарги Комісія приймає одне з таких рішень:

- встановити факт вчинення сексуального домагання, насильства чи дискримінації та рекомендувати ректору Університету застосувати до кривдника відповідні заходи впливу;
- відхилити скаргу у зв'язку з непідтвердженням факту вчинення сексуального домагання, насильства чи дискримінації;
- припинити розгляд скарги у зв'язку з відмовою заявника від скарги або з інших підстав, передбачених цим Положенням.

13.8. Рішення Комісії оформлюється протоколом, який підписується головою та секретарем Комісії. Рішення повинно містити:

- дату та місце прийняття рішення, склад Комісії;
- короткий зміст скарги;
- пояснення заявника, особи, щодо якої подано скаргу, та інших осіб;
- обставини, встановлені під час розгляду скарги;
- висновки Комісії;
- рекомендації щодо заходів впливу (у разі встановлення факту порушення);
- строки та порядок оскарження рішення.

13.9. Комісія зобов'язана припинити розгляд скарги у випадках, якщо:

- 1) настала смерть особи, щодо якої було подано скаргу;
- 2) по тому самому факту, який зазначено у скарзі, наявне чинне рішення Комісії, оформлене протоколом згідно з цим Положенням.

13.10. Рішення Комісії та матеріали справи передаються ректору Університету для прийняття рішення щодо застосування заходів впливу.

13.11. У разі встановлення ознак кримінального правопорушення або адміністративного проступку Комісія інформує ректора Університету, який зобов'язаний повідомити про це правоохоронні органи.

У таких випадках Комісія зобов'язана сприяти правоохоронним органам у здійсненні ними своїх повноважень.

13.12. Копія рішення Комісії надається заявнику та особі, щодо якої подано скаргу, протягом трьох робочих днів з дня його прийняття.

13.13. Рішення Комісії може бути оскаржене до ректора Університету протягом десяти робочих днів з дня отримання копії рішення.

Ректор Університету розглядає скаргу на рішення Комісії протягом п'ятнадцяти робочих днів та приймає рішення про задоволення скарги або про відмову в задоволенні скарги.

#### **Стаття 14.** Тимчасові заходи захисту

14.1. З моменту отримання скарги і до прийняття рішення Комісією ректор Університету за рекомендацією Комісії може вжити тимчасових заходів захисту, зокрема:

- обмеження контактів між заявником та особою, щодо якої подано скаргу;
- надання відпустки чи можливості дистанційної роботи/навчання заявнику або особі, щодо якої подано скаргу;
- зміна керівника кваліфікаційної роботи, наукового керівника тощо;
- тимчасове відсторонення особи, щодо якої подано скаргу, від виконання посадових обов'язків у встановленому законодавством порядку;
- інші заходи, необхідні для забезпечення безпеки та захисту заявника.

14.2. Тимчасові заходи захисту застосовуються за згодою заявника та з урахуванням презумпції невинуватості особи, щодо якої подано скаргу.

14.3. Тимчасові заходи захисту не є дисциплінарним стягненням і не можуть застосовуватися як покарання до вирішення питання по суті.

14.4. У разі відхилення скарги Комісією тимчасові заходи захисту скасовуються.

#### **Стаття 15.** Заходи впливу та відповідальність

15.1. У разі підтвердження факту вчинення сексуального домагання, насильства чи дискримінації до кривдника можуть бути застосовані такі заходи:

- письмове попередження;
- догана;
- сувора догана;
- обов'язкове проходження спеціального тренінгу/курсу з питань запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації;
- позбавлення права на участь у конкурсах на отримання фінансування, премій, стипендій тощо;
- позбавлення права брати участь у роботі визначених законом органів або займати визначені законом посади;

- рекомендація щодо виключення зі складу вченої ради, спеціалізованої вченої ради, науково-методичної ради, інших дорадчих органів;
- звільнення з посади (для працівників);
- відрахування з Університету (для здобувачів освіти).

15.2. При визначенні заходів впливу враховуються:

- характер і тяжкість порушення;
- повторність чи систематичність порушення;
- ступінь провини;
- наявність обтяжуючих або пом'якшуючих обставин;
- наслідки порушення для постраждалої особи;
- попередня поведінка кривдника та його ставлення до вчиненого.

Особа, яка допустила вчинення сексуального домагання, дискримінації чи насильства у стані алкогольного, наркотичного чи іншого сп'яніння або під впливом лікарських препаратів, що знижують увагу та швидкість реакції, підлягає відповідальності згідно з цим Положенням та чинним законодавством.

15.3. Застосування заходів впливу не виключає притягнення кривдника до адміністративної, цивільно-правової або кримінальної відповідальності у порядку, визначеному чинним законодавством.

15.4. Ректор Університету забезпечує поінформованість осіб, які працюють або навчаються в Університеті, про юридичну відповідальність за сексуальні домагання, насильство та дискримінацію згідно з чинним законодавством, зокрема:

- про кримінальну відповідальність відповідно до статей 121-126, 152-156, 161 та 364 КК України;
- про адміністративну відповідальність згідно зі статтями 173<sup>4</sup>, 173<sup>5</sup>, 173<sup>6</sup>, 173<sup>7</sup> та 184<sup>3</sup> КупАП тощо.

15.5. У випадку, якщо скарга була подана з порушенням вимог цього Положення або без достатніх підстав, або з метою дискредитації особи, щодо якої подано скаргу, або з інших недобросовісних мотивів, до заявника можуть бути застосовані заходи відповідальності згідно з цим Положенням.

**Стаття 16.** Права та обов'язки учасників процедури розгляду скарг

16.1. Заявник має право:

- отримувати інформацію про стан розгляду скарги;
- надавати додаткові пояснення та докази;
- бути присутнім на засіданнях Комісії, де розглядається його справа;
- користуватися правовою, психологічною та іншою допомогою;
- відкликати скаргу;
- оскаржувати рішення Комісії та/або ректора Університету в установленому порядку.

16.2. Особа, щодо якої подано скаргу, має право:

- бути поінформованою про зміст скарги;
- надавати пояснення та докази на свій захист;
- бути присутньою на засіданнях Комісії, де розглядається скарга;
- користуватися правовою, психологічною та іншою допомогою;
- оскаржувати рішення Комісії та/або ректора Університету в установленому порядку.

16.3. Заявник та особа, щодо якої подано скаргу, зобов'язані:

- дотримуватися принципів етичної поведінки;
- надавати правдиві пояснення та достовірні докази;
- не перешкоджати роботі Комісії та інших осіб, залучених до розгляду скарги, дотримуватися конфіденційності процесу розгляду скарги.

16.4. Університет забезпечує захист від переслідування, погроз та інших негативних наслідків для осіб, які повідомили про факти сексуальних домагань, насильства чи дискримінації або беруть участь у процедурі розгляду скарг.

16.5. Особа, щодо якої подано скаргу, вважається невинуватою у вчиненні сексуального домагання, насильства чи дискримінації до моменту прийняття рішення Комісією про встановлення факту вчинення такого порушення.

## **РОЗДІЛ 4. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДТРИМКИ ПОСТРАЖДАЛИХ ОСІБ**

### **Стаття 17. Підтримка постраждалих осіб**

17.1. Університет забезпечує надання комплексної підтримки постраждалим особам, зокрема:

- психологічну підтримку та консультації;
- юридичну допомогу;
- академічну підтримку (надання академічної відпустки, перенесення термінів складання іспитів тощо);
- інформування про зовнішні ресурси підтримки (медичні, юридичні, соціальні, психологічні служби).

17.2. Університет забезпечує конфіденційність інформації про постраждалих осіб та вжитих щодо них заходів підтримки.

17.3. Університет може створювати спеціальні кризові центри або пункти довіри для надання первинної підтримки постраждалим особам.

17.4. Університет забезпечує навчання працівників психологічної служби та інших осіб, які надають підтримку постраждалим особам, з питань протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

### **Стаття 18. Система перенаправлення**

18.1. Університет розробляє систему перенаправлення постраждалих осіб до відповідних внутрішніх та зовнішніх служб підтримки.

18.2. Система перенаправлення включає актуальну інформацію про:

- контактні дані та години роботи психологічної служби Університету;



- контактні дані та години роботи юридичної клініки Університету (за наявності);
- контактні дані медичних закладів, які надають допомогу постраждалим від насильства;
- контактні дані правоохоронних органів;
- контактні дані державних і недержавних організацій, які надають допомогу постраждалим від насильства;
- гарячі лінії з питань запобігання та протидії насильству.

18.3. Інформація про систему перенаправлення розміщується на вебсайті Університету, інформаційних стендах та в інших доступних місцях.

18.4. Університет забезпечує регулярне оновлення інформації про систему перенаправлення.

## **РОЗДІЛ 5. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛОЖЕННЯ**

### **Стаття 19. Фінансове та матеріально-технічне забезпечення**

19.1. Університет забезпечує фінансування заходів з реалізації цього Положення, зокрема:

- проведення просвітницьких заходів;
- навчання працівників та здобувачів освіти;
- розробку та поширення інформаційних матеріалів;
- функціонування системи підтримки постраждалих осіб;
- інші заходи, передбачені цим Положенням.

19.2. Університет забезпечує Відповідальну особу, Комісію та Психологічну службу необхідними приміщеннями, обладнанням, матеріалами, технічними засобами для ефективного виконання ними своїх функцій.

19.3. Університет щорічно передбачає у своєму бюджеті кошти, необхідні для реалізації заходів, передбачених цим Положенням.

### **Стаття 20. Інформаційне забезпечення**

20.1. Університет забезпечує доступність інформації про політику та процедури запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації для всіх учасників освітнього процесу та працівників Університету.

20.2. Інформація про політику та процедури запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації розміщується:

- на офіційному вебсайті Університету;
- на інформаційних стендах у приміщеннях Університету;
- в інформаційних матеріалах для здобувачів освіти, а також працівників Університету;
- в інших місцях та способами, які забезпечують доступність такої інформації.

20.3. Інформація повинна включати:

- текст цього Положення;
- контактні дані Відповідальної особи та Психологічної служби;
- інформацію про процедуру подання та розгляду скарг;
- інформацію про доступні ресурси підтримки;
- інші матеріали, які сприяють запобіганню та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

## **Стаття 21.** Навчання та підвищення кваліфікації

21.1. Університет забезпечує регулярне навчання та підвищення кваліфікації працівників з питань запобіганню та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

21.2. Навчання проводиться для таких категорій працівників:

- керівництво Університету;
- члени Комісії з питань етики, Відповідальна особа, працівники Психологічної служби;
- науково-педагогічні та педагогічні працівники;
- інші працівники.

21.3. Навчання повинно включати інформацію про:

- законодавство у сфері запобіганню та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації;
- розпізнавання ознак сексуальних домагань, насильства та дискримінації;
- процедури реагування на випадки сексуальних домагань, насильства та дискримінації;
- особливості підтримки постраждалих осіб;
- інші питання, пов'язані із запобіганню та протидією сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

## **Стаття 22.** Щорічний звіт

22.1. Університет забезпечує щорічне звітування про стан реалізації цього Положення перед Вченою радою Університету.

22.2. Щорічний звіт готує Відповідальна особа та подає його ректору Університету для розгляду на засіданні вченої ради.

22.3. Звіт повинен містити інформацію про:

- проведені просвітницькі заходи;
- результати моніторингу;
- кількість отриманих скарг та результати їх розгляду (з дотриманням конфіденційності) та вжиті заходи підтримки постраждалих осіб;
- результати оцінки ефективності реалізації Положення;
- рекомендації щодо удосконалення політики та процедур запобіганню та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

22.4. Звіт не повинен містити інформації, яка дозволяє ідентифікувати особу заявника або особу, щодо якої подано скаргу, крім випадків, передбачених законодавством.

22.5. Ключові результати звіту публікуються на офіційному вебсайті Університету з дотриманням вимог конфіденційності.

### **Стаття 23.** Перегляд та оновлення Положення

23.1. Університет забезпечує регулярний перегляд та оновлення цього Положення з метою підвищення його ефективності та відповідності змінам у законодавстві.

23.2. Перегляд Положення здійснюється не рідше одного разу на три роки або у разі змін у законодавстві.

23.3. Пропозиції щодо внесення змін до Положення можуть подавати:

- керівництво Університету;
- члени Комісії з питань етики;
- Відповідальна особа;
- науково-педагогічні та педагогічні працівники;
- здобувачі освіти;
- інші працівники Університету.

23.4. Зміни до Положення затверджуються Вченою радою Університету та вводяться в дію наказом ректора Університету.

Усі зміни та доповнення до цього Положення вносяться шляхом викладення його у новій редакції. Після затвердження нової редакції Положення, попереднє втрачає чинність.

## **РОЗДІЛ 6. ВИМОГИ ДО ЗМІСТУ ДРУКОВАНИХ МАТЕРІАЛІВ ТА ПУБЛІЧНИХ ВИСЛОВЛЮВАНЬ**

### **Стаття 24.** Правила поширення інформації.

24.1. У власних онлайн і друкованих матеріалах Університету, 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;
- в аналітичних матеріалах (у випадку доречності) допускається можливість презентувати дані, беручи до уваги тендерну та недискримінаційну компоненти аналізу (наприклад, презентувати дані, дезагреговані за статтю).