

УПРАВЛІННЯ ОСВІТИ І НАУКИ
ВОЛИНСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ
КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ
«ЛУЦЬКИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ ІНСТИТУТ»
ВОЛИНСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою

Комунального закладу вищої освіти

«Луцький педагогічний інститут»

Волинської обласної ради

«30» чудне 2025 р., протокол № 4

Ректор

Петро БОЙЧУК

ЗАТВЕРДЖЕНО

Педагогічною радою

Луцького педагогічного фахового коледжу

«30» чудне 2025 р., протокол № 4

В. о. директора

Оксана ФЕДОРЧУК

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПРОТИДІЮ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ, НАСИЛЬСТВУ,
ДИСКРИМІНАЦІЇ У КОМУНАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ «ЛУЦЬКИЙ
ПЕДАГОГІЧНИЙ ІНСТИТУТ» ВОЛИНСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ

Дата введення: «31» чудне 2025 р.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про протидію сексуальним домаганням, насильству, дискримінації у Комунальному закладі вищої освіти «Луцький педагогічний інститут» Волинської обласної ради (далі – Положення) розроблено з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод усіх співробітників і здобувачів освіти, підтримання в Комунальному закладі вищої освіти «Луцький педагогічний інститут» Волинської обласної ради (далі – Інститут) та Луцькому педагогічному фаховому коледжі Комунального закладу вищої освіти «Луцький педагогічний інститут» Волинської обласної ради (далі – Фаховий коледж) середовища, вільного від дискримінації, сексуальних домагань, принижень честі та гідності особи.

1.2. Інститут виступає категорично проти дискримінації і сексуальних домагань, приниження честі та гідності людини у будь-якій формі, оскільки така поведінка суперечить законодавству України, Статуту та Стратегії розвитку Інституту, не відповідає місії та цінностям Інституту.

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

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

2) міжнародні 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: «Зґвалтування» (стаття 152 КК України); «Насильницьке задоволення статевої пристрасті неприродним способом» (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);

4) Кодексом України про адміністративні правопорушення (надалі – КУпАП), насамперед: стаття 173² КУпАП «Вчинення домашнього насильства», стаття 173⁴ КУпАП «Булінг (цькування) учасника освітнього процесу», стаття 173⁵ КУпАП «Мобінг (цькування) працівника», стаття 173⁶ КУпАП «Вчинення насильства за ознакою статі», стаття 173⁷ КУпАП «Сексуальне домагання»;

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

6) Методичні рекомендації щодо впровадження політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності у закладах вищої освіти України, затверджені наказом МОН України від 23.09.2025 № 1275 та інші нормативно-правові акти, що регулюють питання запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

1.4. Положення поширюється на всіх співробітників і здобувачів освіти та стосується поведінки під час освітнього процесу та/або виконання посадових обов'язків, а також поведінки, що пов'язана з освітнім процесом або виконанням посадових обов'язків.

1.5. Основні терміни та поняття:

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 учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого.

Дискримінаційні висловлювання – висловлювання, що містять образливі, принизливі твердження щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо;

Дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їхніми ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації, 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 та свободами в будь-якій формі, встановленій законодавством України, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

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. Дискримінація за ознакою статі у соціально-трудових відносинах проявляється через: нерівний доступ до професійного навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки, у тому числі отримання досвіду практичної роботи; нерівний доступ до оплачуваної праці та різних професій (занять), включаючи критерії відбору, умови найму та кар'єрного зростання; необґрунтовану чи безпідставну нерівність в оплаті праці; неоднакові умови праці та організацію робочого часу; нерівний доступ до отримання компенсацій та допомоги. Будь-яке розрізнення, недопущення або будь-яка перевага стосовно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається.

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

Мобінг (цькування) – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавців, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника або працівниці, його або її ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним/нею трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника або працівниці напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його або її недооцінювати свою професійну придатність

Мова ворожнечі – висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи групи;

Непряма дискримінація – це ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їхніми 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.

Переслідування (сталкінг) – це повторювані спроби спостереження за людиною, слідування за нею та/або цькування конкретної людини, яке змушує її побоюватися за власну безпеку чи безпеку інших людей або зазнавати значних емоційних негараздів.

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.

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.

Пряма дискримінація – це ситуація, за якої особою та/або групою осіб за їхніми 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.

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.

Сексизм – це будь-який акт, жест, візуальний прояв, вимовлені або написані слова, дія чи поведінка, які базуються на думці про те, що людина або група осіб є гіршими від інших через свою стать. Сексизм на робочому місці проявляється через спрямовані на працівника або групу працівників принизливі сексистські коментарі, сексуальну об'єктивізацію, сексистські жарти, надто відверті зауваження, мовчання, ігнорування, знецінювальні коментарі про одяг, зовнішній вигляд, сексистські рухи, відсутність поваги.

Сексуальні домагання – 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.

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;

2. ЗАПОБІГАННЯ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ, НАСИЛЬСТВУ ТА ДИСКРИМІНАЦІЇ

2.1. Просвітницькі заходи

2.1.1. Інститут 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 освітньо-професійні програми та заходи з підвищення кваліфікації працівників;
- розробка, видання та розповсюдження методичних матеріалів щодо запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

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

- розміщення інформації на офіційному вебсайті Інституту;
- розміщення інформаційних матеріалів на інформаційних стендах у приміщеннях Інституту;
- 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.

3. МОНІТОРИНГ ТА ОЦІНКА РИЗИКІВ

3.1. Інститут проводить моніторинг ситуації щодо сексуальних домагань, насильства та дискримінації, зокрема шляхом:

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

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

4. ЕТИЧНІ НОРМИ ТА СТАНДАРТИ ПОВЕДІНКИ

4.1. Інститут 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, зокрема 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 зі вказаних форм поведінки, але не виключно, заборонені.

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

4.3. Кожен / кожна учасник / учасниця освітнього процесу та працівник / працівниця Інституту 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.

5. ПРОЦЕДУРИ РЕАГУВАННЯ НА ВИПАДКИ СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ, НАСИЛЬСТВА ТА ДИСКРИМІНАЦІЇ

5.1. Органами, відповідальними за запобігання та протидію сексуальним домаганням, насильству та дискримінації в Інституті, є:

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

5.2. З метою забезпечення незалежності, об'єктивності та прозорості всіх процедур Інститут може залучати представників / працівниць громадських організацій, експертів / експерток або інших фахівців / фахівчинь для участі в розробці політик, проведенні просвітницьких заходів та наданні консультацій з питань запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

5.3. Комісія з питань етики

5.3.1. Комісія – це постійно діючий колегіальний орган, який створюється наказом ректора Інституту для розгляду скарг щодо сексуальних домагань, насильства та дискримінації, а також відповідає за поширення інформації щодо запобігання, попередження, боротьби із сексуальними домаганнями, насильством та дискримінацією в Інституті.

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

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

5.3.2. Склад Комісії формується та затверджується ректором Інституту.

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

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

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

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

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

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

5.3.5. Комісія забезпечує у взаємодії з Відповідальною особою інформаційну та консультативну підтримку керівників / керівниць структурних підрозділів Інституту / Фахового коледжу щодо запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству і дискримінації.

5.4. Особа, відповідальна за запобігання та протидію сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

5.4.1. Відповідальна особа призначається наказом ректора Інституту із числа працівниць / працівників, які мають належну кваліфікацію.

5.4.2. 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 по консультацію та/або інформацію до працівників / працівниць Інституту, що не зацікавлені 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.

5.5. Психологічна служба.

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

5.5.2. Психологічна служба у своїй діяльності керується цим Положенням та Положенням про психологічну службу.

5.6. 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 / завідувача(-ки) відділення або відділу кадрів чи Скриньку довіри. Перелічені підрозділи невідкладно (упродовж робочого дня) передають отримані скарги до Відповідальної особи.

5.6.1. Не виключається право особи звернутися до:

- правоохоронних органів;
- деканату або адміністрації Інституту / дирекції Фахового коледжу;
- куратора академічної групи.

5.6.2. Працівники / працівниці Інституту та здобувачі освіти зобов'язані повідомити Відповідальну особу про факти, що свідчать про імовірне вчинення сексуальних домагань, насильства чи дискримінації.

5.6.3. 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.

5.6.4. Скарга повинна містити:

- прізвище, ім'я, по батькові (за наявності) заявника / заявниці, його / її 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/-лася заявник / заявниця до правоохоронних органів або інших установ;
- опис бажаного результату розгляду скарги;
- дату подання скарги та підпис заявника / заявниці.

5.6.5. Особа, яка подає скаргу, має право:

- подати скаргу особисто або через довірену особу;
- отримати консультацію щодо процедури подання та розгляду скарги;
- отримати психологічну, правову та іншу підтримку.

5.7. Інститут 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 Інституту необхідне для захисту безпеки інших.

5.8. У разі якщо скарга стосується Відповідальної особи або члена / членкині Комісії, така особа не бере участі в розгляді скарги.

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

5.10. Відповідальна особа протягом трьох робочих днів з дня отримання скарги передає її разом з іншими матеріалами до Комісії та повідомляє про це ректора Інституту / директора Фахового коледжу.

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

5.12. Комісія під час розгляду скарги:

- вивчає матеріали справи;
- заслуховує пояснення заявника / заявниці, особи, щодо якої подано скаргу, свідків та інших осіб, які мають стосунок до справи;
- за потреби запитує додаткові документи та матеріали;
- консультується з експертами у відповідній галузі;
- вживає інших заходів, необхідних для об'єктивного розгляду справи.

5.13. Засідання Комісії вважається правочинним, якщо в ньому бере участь не менше половини від загального затвердженого складу Комісії.

5.14. 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.

5.15. Комісія ухвалює рішення більшістю голосів її членів / членкинь, що присутні на засіданні.

У разі рівного розподілу голосів голос голови Комісії є вирішальним.

5.16. За результатами розгляду скарги Комісія ухвалює одне з таких рішень:

- встановити факт вчинення сексуального домагання, насильства чи дискримінації та рекомендувати ректору Інституту застосувати до кривдника / кривдниці 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 / заявниці від скарги або з інших підстав, передбачених цим Положенням.

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

- дату та місце ухвалення рішення, склад Комісії;
- короткий зміст скарги;
- пояснення заявника / заявниці, 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.

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

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

5.19. Рішення Комісії та матеріали справи передаються ректору Інституту для ухвалення рішення щодо застосування заходів впливу.

5.20. У разі встановлення ознак кримінального правопорушення або адміністративного проступку Комісія інформує ректора Інституту, який / яка зобов'язаний/-а повідомити про це правоохоронні органи. У таких випадках Комісія зобов'язана сприяти правоохоронним органам у здійсненні ними своїх повноважень.

5.21. Копія рішення Комісії надається заявнику / заявниці та особі, щодо якої подано скаргу, протягом трьох робочих днів з дня його ухвалення.

5.22. Рішення Комісії може бути оскаржене до ректора Інституту впродовж десяти робочих днів з дня отримання копії рішення.

Ректор Інституту розглядає скаргу на рішення Комісії впродовж п'ятнадцяти робочих днів та ухвалює рішення про задоволення скарги або про відмову в задоволенні скарги.

5.23. З моменту отримання скарги і до прийняття рішення Комісією ректор Інституту 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 / заявниці або особі, щодо якої подано скаргу;
- зміна керівника курсової роботи, наукового/-ї керівника / керівниці тощо;
- тимчасове відсторонення особи, щодо якої подано скаргу, від виконання посадових обов'язків у встановленому законодавством порядку;
- інші заходи, необхідні для забезпечення та захисту заявника / заявниці.

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

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

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

5.27. У разі підтвердження факту вчинення сексуального домагання, насильства чи дискримінації до кривдника / кривдниці 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 / педагогічної ради, науково-методичної ради / методичної ради, інших дорадчих органів;
 - звільнення з посади (для працівників);
 - відрахування з Інституту (для здобувачів освіти).
- 5.28. 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 / кривдниці та його / її 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.

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

5.30. Ректор Інституту забезпечує поінформованість осіб, які працюють або навчаються в Інституті, про юридичну відповідальність за сексуальні домагання, насильство та дискримінацію згідно з чинним законодавством.

5.31. 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 / заявниці можуть бути застосовані заходи відповідальності згідно з цим Положенням.

5.32. Заявник / заявниця має право:

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

5.33. 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 Інституту в установленому порядку.

5.34. Заявник / заявниця 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.

5.35. Інститут 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.

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

6. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДТРИМКИ ПОСТРАЖДАЛИХ ОСІБ

6.1. Інститут забезпечує надання комплексної підтримки постраждалим особам, зокрема:

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

6.2. Інститут забезпечує конфіденційність інформації про постраждалих осіб та вжитих щодо них заходів підтримки.

6.3. Інститут може створювати спеціальні кризові центри або пункти довіри для надання первинної підтримки постраждалим особам.

6.4. Інститут забезпечує навчання працівників / працівниць психологічної служби та інших осіб, які надають підтримку постраждалим особам, з питань протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

6.5. Інститут розробляє систему перенаправлення постраждалих осіб до відповідних внутрішніх та зовнішніх служб підтримки.

6.6. Система перенаправлення включає актуальну інформацію про:

- контактні дані та години роботи психологічної служби Інституту;
- 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.

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

6.8. Інститут забезпечує регулярне оновлення інформації про систему перенаправлення.

7. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛОЖЕННЯ

7.1. Інститут забезпечує доступність інформації про політику та процедури запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації для всіх учасників / учасниць освітнього процесу та працівників / працівниць Інституту.

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

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

7.3. 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 запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

7.4. Інститут забезпечує регулярне навчання та підвищення кваліфікації працівників / працівниць з питань запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

7.5. Навчання проводиться для таких категорій працівників / працівниць:

- керівництво Інституту / Фахового коледжу;
- члени Комісії з питань етики, Відповідальна особа, працівники / працівниці Психологічної служби;

- науково-педагогічні та педагогічні працівники / працівниці;

- інші працівники / працівниці.

7.6. Навчання повинно включати інформацію про:

- законодавство у сфері запобігання 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 запобіганням та протидією сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

7.7. Інститут, за потреби, забезпечує звітування про стан реалізації цього Положення перед Вченою радою Інституту / Педагогічною радою Фахового коледжу.

7.8. Звіт готує Відповідальна особа та подає його ректору Інституту / директору Фахового коледжу для розгляду на засіданні Вченої ради / Педагогічної ради.

7.9. 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 вдосконалення політики та процедур запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

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

8. ПЕРЕГЛЯД ТА ОНОВЛЕННЯ ПОЛОЖЕННЯ

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

8.2. Перегляд Положення здійснюється у разі змін у законодавстві.

8.3. Пропозиції щодо внесення змін до Положення можуть подавати:

- керівництво Інституту / Фахового коледжу;

- члени Комісії з питань етики;

- Відповідальна особа;

- науково-педагогічні та педагогічні працівники / працівниці;

- здобувачі освіти;

- інші працівники Інституту.

8.4. Зміни до Положення затверджуються Вченою радою Інституту / Педагогічною радою Фахового коледжу та вводяться в дію наказом ректора Інституту.

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

9. ВИМОГИ ДО ЗМІСТУ ДРУКОВАНИХ МАТЕРІАЛІВ ТА ПУБЛІЧНИХ ВИСЛОВЛЮВАНЬ

9.1. У власних онлайн- і друкованих матеріалах Інституту, а також публічних висловлюваннях працівників / працівниць Інституту:

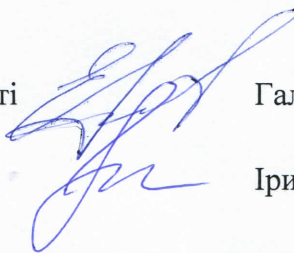
– забороняється вживання дискримінаційної лексики, дискримінаційних висловлювань та мови ненависті (стосовно осіб чи групи осіб на основі статі);

– 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 гендерний та недискримінаційний компоненти аналізу (наприклад, презентувати дані, дезагреговані за статтю).

РОЗРОБЛЕНО:

Уповноважена особа з питань забезпечення
рівних прав та можливостей жінок і чоловіків,
запобігання та протидії насильства за ознакою статі



Галина ЄРКО

Начальник навчально-методичного відділу



Ірина КОВАЛЬЧУК

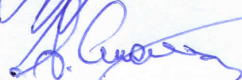
ПОГОДЖЕНО:

Проректор з навчальної роботи



Наталія БОРБИЧ

Провідний юрисконсульт



Артем СМОЛЮК

Голова студентської ради



Сергій ДЖУРАК