

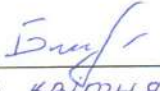


|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| <p>ЗАТВЕРДЖЕНО<br/>рішенням Вченої ради<br/>Харківського національного<br/>педагогічного університету<br/>імені Г.С. Сковороди<br/>від <u>25 КВІТНЯ</u> 2024 року<br/>протокол № <u>5</u></p> |  | <p>Шифр<br/>документа<br/><br/><u>БС-131</u><br/><u>04-05/04.24</u></p> | <p>Система управління якістю<br/>ХНПУ імені Г.С. Сковороди</p> <p><b>ПОЛОЖЕННЯ ПРО<br/>ЗАПОБІГАННЯ ТА<br/>ПРОТИДІЮ<br/>ДИСКРИМІНАЦІЇ<br/>СЕКСУАЛЬНИМ<br/>ДОМАГАННЯМ</b></p> | <p>УВЕДЕНО В ДІЮ<br/>наказом ректора<br/>від <u>29 КВІТНЯ</u> 2024 року<br/>№ <u>87-09</u><br/><b>НАЦІОНАЛЬНИЙ<br/>ПЕДАГОГІЧНИЙ<br/>УНІВЕРСИТЕТ<br/>ІМЕНІ Г.С.СКОВОРОДИ</b><br/>№ 02121<br/>Юрій БОЙЧУК</p>  |
|---|---|---|---|---|

## ПОЛОЖЕННЯ ПРО ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЮ ДИСКРИМІНАЦІЇ І СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ

ПОГОДЖЕНО

Проректор з наукової, інноваційної  
і міжнародної діяльності  
Світлана БЕРЕЖНА

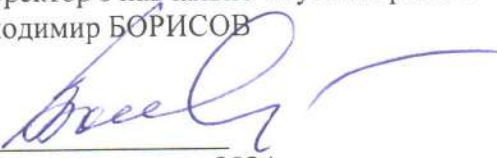
  
« 5 » КВІТНЯ 2024 року

РОЗРОБНИК

Зав. кафедри теорії і методики викладання  
суспільно-правових дисциплін  
Олександр ОЛІЙНИК

  
« 4 » КВІТНЯ 2024 року

Проректор з навчально-наукової роботи  
Володимир БОРИСОВ

  
« 8 » КВІТНЯ 2024 року

Начальник юридичного відділу  
Олена ТАРАСЕНКО

  
« 11 » КВІТНЯ 2024 року

**РОЗРОБНИКИ:**

завідувач кафедри теорії і методики викладання суспільно-правових дисциплін  
Олександр ОЛІЙНИК

**ЗАТВЕРДЖЕНО** рішенням Вченої ради Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди від 2 квітня 2024 року протокол № 5

**УВЕДЕНО В ДІЮ** наказом ректора від 2 квітня 2024 року № 87-ог

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Положення про запобігання та протидію дискримінації і сексуальним домаганням (далі – Положення) розроблено відповідно до Конституції України, Кодексу законів про працю, законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Статуту Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди (далі – Університет), Стратегії розвитку Університету, Етичного кодексу Університету, Правил внутрішнього розпорядку, Положення про комісію з розгляду випадків булінгу (цькування) та мобінгу.
2. Положення розроблено з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод усіх співробітників і здобувачів освіти, підтримання в Університеті середовища, вільного від дискримінації, сексуальних домагань, принижень честі та гідності особи.
3. Університет 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 Університету, не відповідає місії та цінностям Університету.
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.
5. Основні поняття:
  - Дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх 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. 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, окрім випадків, коли їх реалізація чи застосування 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;

- Утиск – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за 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, припущеними, або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери;
- Сексуальні домагання – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування;
- 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) – діяння учасників трудових відносин, які полягають у психологічному, фізичному, економічному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно здобувачів освіти та співробітників Університету з метою приниження їх людської гідності за певними ознаками, створення стосовно них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та примушування учасника трудових відносин до зміни місця роботи або здобувача освіти до зміни місця навчання.

6. Механізм реагування на випадки булінгу та мобінгу в Університеті визначаються «Положенням про механізм реагування на випадки булінгу (цькування)» та «Положенням про комісію з розгляду випадків булінгу (цькування) та мобінгу».

Інші поняття вживаються у значенні, визначеному законодавством України.

7. Не вважаються дискримінацією дії, які не обмежують права та свободи інших осіб і не створюють перешкод для їх реалізації, а також не надають необґрунтованих переваг особам та/або групам осіб за їх певними ознаками, стосовно яких застосовуються позитивні дії, а саме:

- спеціальний захист з боку держави окремих категорій осіб, які потребують такого захисту;
- здійснення заходів, спрямованих на збереження ідентичності окремих груп осіб, якщо такі заходи є необхідними;
- надання пільг та компенсацій окремим категоріям осіб у випадках, передбачених законом;
- встановлення державних соціальних гарантій окремим категоріям громадян;
- особливі вимоги, передбачені законом, щодо реалізації окремих прав осіб.

## **2. ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ І**

## СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ У ХНПУ ІМЕНІ Г.С. СКОВОРОДИ

**Політика запобігання та протидії дискримінації і сексуальним домаганням у ХНПУ імені Г.С. Сковороди** (далі – Політика) є надзвичайно важливою для створення безпечного та відкритого освітнього середовища для всіх здобувачів вищої освіти, викладачів і співробітників.

**Мета:** Університет зобов'язується створити освітнє середовище, в якому всі здобувачі вищої освіти, викладачі, співробітники та гості відчують себе безпечними та захищеними від будь-яких форм дискримінації та сексуальних домагань.

1. Університет рішуче виступає проти та засуджує будь-які прояви дискримінації і сексуальних домагань під час трудової діяльності та освітнього процесу, зобов'язується здійснювати їх профілактику та боротися з виявленими явищами.
2. Університет надає підтримку жертвам сексуального насильства, сексуальних домагань та дискримінації шляхом забезпечення конфіденційності, доступу до психологічної та правової підтримки.
3. Політика ґрунтується на наступних принципах:
  - поваги до честі, гідності, свободи та законних інтересів кожної людини;
  - забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб;
  - профілактики дискримінації за всіма ознаками та сексуальних домагань;
  - забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків;
  - здійснення професійної діяльності на засадах гендерної рівності;
  - захисту прав учасників освітнього процесу від дій та інформації, спрямованих на дискримінацію за статевою ознакою, та забезпечення конфіденційності при розгляді таких випадків;
  - систематичності моніторингу щодо проявів дискримінації та сексуальних домагань, гласності його результатів і відповідного реагування щодо недотримання гендерної рівності, виявлення випадків дискримінації і

сексуальних домагань.

4. З метою запобігання дискримінації та сексуальним домаганням в Університеті заборонені:
  - будь-які прояви дискримінації, сексуальні домагання;
  - утиски;
  - мова ненависті (висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо особи та/або групи осіб за їх певними ознаками);
  - дії та висловлювання сексуального характеру.
5. В Університеті заохочуються та підтримуються:
  - заходи, проєкти та ініціативи щодо профілактики дискримінації за різними ознаками та сексуальних домагань серед усіх учасників освітнього процесу;
  - гендерна освіта та гендерне виховання, соціальна профілактика дискримінації та сексуальних домагань;
  - популяризація антидискримінаційних стандартів поведінки та ідеї про недопустимість сексуальних домагань під час освітньої, виховної та інших видів діяльності, у газеті «Учитель» на офіційному сайті та офіційних сторінках у соціальних мережах Університету, на сайтах та сторінках у соціальних мережах структурних підрозділів ХНПУ імені Г.С. Сковороди.
6. Університет має чіткі процедури реагування на випадки дискримінації та сексуальних домагань, включаючи швидке реагування, розслідування та накладення відповідних санкцій на винних осіб.

**Відповідальність:** Усі члени університетської спільноти, включаючи здобувачів вищої освіти, викладачів, співробітників, адміністрації, зобов'язані дотримуватися цієї політики та активно сприяти створенню безпечного та поважного середовища для всіх.

**Перегляд та оновлення:** Для забезпечення ефективності ця Політика регулярно переглядається та оновлюється з урахуванням найкращих практик та законодавчих змін.

### **3. ПРОФІЛАКТИКА ТА БОРОТЬБА З ДИСКРИМІНАЦІЄЮ І**

## СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ

1. Адміністрація, керівники структурних підрозділів, інші посадові особи Університету зобов'язані запобігати дискримінації та сексуальних домагань шляхом проведення інформаційних кампаній, виховних заходів, бесід тощо, які спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та здобувачів освіти з проблем захисту від дискримінації та сексуальних домагань.
2. Здобувачі вищої освіти та працівники Університету повинні дотримуватися Політики у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах.
3. Постійно діючим органом з питань запобігання та протидії дискримінації і сексуальним домаганням в Університеті є Комісія з запобігання та протидії дискримінації і сексуальним домаганням (далі - Комісія).
4. Комісія відповідає за поширення інформації про Політику серед здобувачів вищої освіти та працівників Університету, надає інформаційну та консультативну підтримку керівництву структурних підрозділів щодо попередження дискримінації та сексуальних домагань, отримує і розглядає скарги щодо порушення Політики.
5. Комісія у своїй діяльності керується засадами поваги до приватного життя, прав людини та захисту персональних даних.

Склад Комісії затверджується наказом ректора на три роки.

Голова Комісії призначається наказом ректора ХНПУ імені Г.С. Сковороди з числа науково-педагогічних працівників на 3 роки.

### **Голова Комісії:**

- організовує роботу Комісії;
- приймає рішення щодо проведення засідань Комісії;
- визначає дату і місце проведення засідань Комісії;
- пропонує порядок денний засідань Комісії;
- веде засідання Комісії;



- здійснює інші повноваження відповідно до законодавства та організаційно-розпорядчих документів Університету.
6. Повідомлення про факти дискримінації, сексуальних домагань та інших проявів неетичної поведінки здійснюється шляхом подання заяви (скарги) на електронну поштову скриньку Комісії: [none.discrimination@gmail.com](mailto:none.discrimination@gmail.com) або звернення з відповідним листом (заявою, скаргою) на ім'я ректора Університету (вул. Алчевських, 29, м. Харків, 61002).

**Заява (скарга) повинна містити:** прізвище, ім'я, по-батькові особи, яка подає заяву (скаргу), дату, місце, час, інформацію про особу, яка вчинила дискримінаційні діяння та/або дії сексуального характеру, інформацію про осіб, які є свідками дискримінаційних діянь та/або дій сексуального характеру, інші дані, які особа вважає важливими для вирішення ситуації.

7. Заява (скарга) повинна бути складена добросовісно, тобто особа, яка заявляє (скаржиться) про ймовірну неналежну поведінку, повинна обґрунтовано припускати, що така поведінка мала місце. Умисне подання неправдивого повідомлення може бути визнано неналежною поведінкою скаржника, за яку можуть бути застосовані дисциплінарні заходи.
8. Заявникам (скаржникам) рекомендується повідомляти про випадки неналежної поведінки в найкоротші терміни після того, як трапився інцидент. Оперативне повідомлення є критично важливим для об'єктивного з'ясування всіх обставин й може значно сприяти спроможності Університету реагувати на відповідні заяви (скарги).
9. Комісія має право відмовити в розгляді анонімного повідомлення, якщо анонімність впливає на можливість об'єктивного розгляду такої заяви (скарги).
10. Заява (скарга) розглядається у термін не більше одного місяця від дня її надходження до Комісії. Днем надходження заяви (скарги) до Комісії є день подачі заяви (скарги) Голові комісії або одному із її членів. Якщо в місячний термін вирішити порушені у заяві (скарзі) питання неможливо, голова Комісії встановлює необхідний термін для їх розгляду, про що повідомляється особі,

яка подала заяву (скаргу). При цьому загальний термін розгляду заяви (скарги) не може перевищувати сорока п'яти днів.

Комісія, після отримання заяви (скарги), негайно інформує керівництво Університету.

**Розгляд заяви передбачає наступну послідовність дій:**

- протягом 7 робочих днів від дня надходження заяви (скарги) до Комісії проводиться засідання Комісії, на якому вирішується, чи заява (скарга) дійсно стосується дискримінації, сексуальних домагань і чи її розгляд належить до компетенції Комісії та проводиться зустріч зі скаржником/цею. Відмова скаржника/ці від зустрічі з комісією унеможливує подальший розгляд заяви (скарги). На засідання Комісії запрошується також особа, стосовно якої подано заяву (скаргу). У випадку належного повідомлення її відсутність не є перешкодою для розгляду питання Комісією.
- упродовж 15 робочих днів від дня надходження заяви (скарги) Комісія має надати можливість особі, стосовно якої подано заяву (скаргу), ознайомитися з матеріалами, дати відповідні пояснення, докази тощо.
- комісія вивчає заяву (скаргу), проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, особою, на дії якої було подано заяву (скаргу), свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. 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 надає консультації обом сторонам, організовує їх зустріч, пропонує способи вирішення конфлікту, які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень керівництва Університету/структурного підрозділу та які не суперечать положенням чинного законодавства;
- у разі досягнення спільного рішення, воно оформлюється в письмовій формі та підписується скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою. Рішення Комісії оформляють протоколом, який підписує голова та секретар

Комісії. Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися в Комісії протягом п'яти років.

- якщо заява (скарга) щодо сексуальних домагань стосується неповнолітньої особи, Комісія обов'язково проводить зустрічі з батьками (законними представниками) неповнолітньої особи;
  - рішення Комісії щодо ситуації, описаної в заяві (скарзі), готується в межах встановленого терміну та подається невідкладно керівництву Університету, скаржнику/скаржниці, відповідачу/відповідачці.
11. Рішення Комісії приймається шляхом голосування та вважається прийнятим, якщо за нього проголосувало понад половини присутніх на засіданні членів Комісії.
12. На підставі рішення Комісії керівництво Університету приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені законодавством, зокрема: скасування стимулюючих виплат, застосування дисциплінарних стягнень, тощо.

### **3. ДОТРИМАННЯ ПОЛІТИКИ ТА МОНІТОРИНГ З ПРОФІЛАКТИКИ І ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ**

**Наприкінці календарного року Комісія звітує про:**

- аналіз моніторингового дослідження *щодо попередження випадків насильства та сексуальних домагань* для здобувачів вищої освіти та працівників Університету (анкета № 26, яка розташована на офіційному сайті Університету у розділі МОНІТОРИНГ – ОСВІТНЄ СЕРЕДОВИЩЕ);
- проведення Комісією інформаційних заходів щодо запобігання дискримінації та сексуальним домаганням;
- кількість заяв (скарг) щодо дискримінації та сексуальних домагань: загалом та за структурними підрозділами;
- план дій з урахуванням результатів моніторингу та аналізу заяв (скарг) на наступний рік.

#### **4. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

1. Положення про запобігання та протидію дискримінації і сексуальним домаганням затверджується Вченою радою Університету і вводиться в дію наказом ректора.
2. Зміни до Положення про запобігання та протидію дискримінації і сексуальним домаганням вносяться відповідно до встановленого в Університеті порядку (шляхом оновлення положення).