

Міністерство освіти і науки України

Центральноукраїнський національний технічний університет

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про запобігання, попередження та боротьбу**  
**з сексуальними домаганнями та дискримінацією**  
**в Центральноукраїнському національному**  
**технічному університеті**

Затверджено рішенням  
Вченої ради ЦНТУ  
протокол № 11 від 29.08.2024 р.  
Голова Вченої ради ЦНТУ  
В. Кропивний

Введено в дію наказом ректора  
ЦНТУ № 12-08 від 03.09.2024 р.



## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Центральноукраїнський національний технічний університет (далі – ЦНТУ) дотримується законодавства України і норм міжнародного права у сфері забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації, зокрема, Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенції про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти, Конституції України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та інших нормативно-правових актів. Положення про запобігання, попередження та боротьбу з сексуальними домаганнями та дискримінацією в Центральноукраїнському національному технічному університеті (далі – Положення) розроблено з метою запровадження дієвого механізму врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних із дискримінацією та сексуальними домаганнями.

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

1.3. У даному Положенні терміни використовуються в таких значеннях:

1.3.1. **Сексуальне домагання** – це дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні/небажані пропозиції та/або зауваження, жарти, повідомлення та листи, демонстрація зображень тощо) або фізично (небажані доторкання та поплескування тощо), що принижують чи ображають особу, яка перебуває у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

1.3.2. **Заява (скарга)** – непідтвержене повідомлення про випадок, що ґрунтується на твердженні особи про те, що стосовно неї була порушена політика рівності.

1.3.3. **Заявник (скаржник)** – особа, яка заявляє, що її/його дискримінували чи утискали, чи до нього/неї застосовували сексуальне насилля.

1.3.4. **Відповідач** – це особа, яка ймовірно є відповідальною за сексуальне насилля, дискримінацію чи утиск. В окремих випадках може бути більше одного відповідача.

1.3.5. **Утиск** – це 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. Утиск на робочому

місці/місці навчання не включає в себе: оцінку продуктивності/ефективності роботи/навчання; відповідну манеру віддавати накази та/чи розпорядження; незгоду чи непорозуміння; відповідну дисципліну на робочому місці/місці навчання тощо.

1.3.6. **Булінг (цькування)** – дія або бездіяльність учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого.

1.3.7. **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.

1.3.8. **Дискримінація** – це 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 (далі – певні ознаки) зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

1.3.9. **Пряма дискримінація** – це ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поведуться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поведження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

1.3.10. **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 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.

1.4. Адміністрація ЦНТУ та керівництво структурних підрозділів зобов'язані проводити внутрішню інформаційну та просвітницьку політику, спрямовану на підвищення рівня обізнаності науково-педагогічних та наукових працівників та здобувачів вищої освіти щодо попередження дискримінації та сексуальних домагань.

1.5. З метою попередження сексуальних домагань та дискримінації в ЦНТУ заборонені:

– дискримінаційні висловлювання (які містять образливі, принижуючі твердження щодо осіб за гендерною ознакою, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо);

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

– мова ненависті (висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи груп) за гендерною ознакою.

## 2. ПРОЦЕДУРА ПОДАННЯ СКАРГИ ЩОДО СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ ЧИ ДИСКРИМІНАЦІЇ

2.1. Якщо працівник/здобувач вищої освіти або працівниця/здобувачка вищої освіти ЦНТУ вважають, що щодо них в університеті було вчинено сексуальне домагання чи дискримінацію, він або вона можуть подати скаргу. Водночас задля дотримання власних прав особі, яка вважає, що щодо неї мають місце сексуальні домагання, рекомендується безпосередньо та невідкладно повідомити особу, яка вчиняє відповідні дії, про необхідність їх негайного припинення.

2.2. Скаргу може бути направлено у паперовій формі до скриньки довіри, яка знаходиться в навчальному корпусі на першому поверсі біля приймальної комісії, в електронній формі на скриньку довіри, посилання на яку знаходиться внизу на головній сторінці вебсайту ЦНТУ.

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

2.4. В ЦНТУ передбачено два шляхи реагування на випадки вчинення сексуальних домагань та дискримінаційні прояви – формальний та неформальний. За можливості, сторони, залучені до такого випадку, заохочуються вирішувати ситуацію, що склалась, неформальним шляхом. Застосування даного Положення не виключає можливість застосування норм чинного законодавства щодо захисту особою її прав.

2.5. Посадові особи, які отримують скарги, повинні дотримуватися суворої конфіденційності щодо осіб, які повідомляють або яких звинувачують у сексуальних домаганнях чи дискримінації (за виключенням

ситуації, коли законодавство вимагає розголошення ситуації та/або коли розкриття обставин необхідні для забезпечення безпеки інших осіб).

### 3. ПОРЯДОК РОБОТИ КОМІСІЇ ІЗ ЗАПОБІГАННЯ, ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА БОРОТЬБИ ІЗ СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ ТА ДИСКРИМІНАЦІЄЮ

3.1. Для розгляду заяви створюється Комісія, яка є робочим органом ЦНТУ. До складу Комісії входять: проректор з науково-педагогічної роботи, керівник Центру виховної роботи, делеговані представники факультету, до якого належить заявник, психолог, представник студентського самоврядування, первинної профспілкової організації студентів ЦНТУ, юрисконсульт, а також інші представники структурних підрозділів (кафедр, відділів, центрів) (за необхідності). Склад Комісії, в тому числі її голова, заступник голови та секретар затверджується наказом ректора ЦНТУ на час вирішення конфліктної ситуації.

3.2. У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до інших осіб, які володіють спеціальними знаннями щодо предмету розгляду і можуть підтвердити або спростувати наявність порушення з правом дорадчого голосу.

3.3. Голова Комісії веде засідання, підписує протоколи, рішення тощо. За відсутності Голови його обов'язки виконує заступник. Повноваження відносно ведення протоколу засідання, технічної підготовки матеріалів до розгляду їх на засіданні тощо здійснює секретар.

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

3.5. Повідомлення про сексуальні домагання чи дискримінацію розглядаються оперативно, із дотриманням принципів своєчасності та справедливості. Конкретні дії Комісії залежать від характеру та тяжкості повідомлених дій та включають: втручання; медіацію; внутрішнє розслідування; ініціювання скарг та дисциплінарних процесів. При проведенні розслідування кожна сторона має однакові можливості в рамках процесу, включаючи: можливість відповісти на звинувачення та назвати можливих свідків та надати докази.

3.6. Формою роботи Комісії є засідання. Дату, час і місце проведення засідання Комісії визначає її голова. Засідання Комісії є правомочним у разі участі в ньому не менш як 60% від її складу. Секретар Комісії не пізніше, ніж за один робочий день до засідання Комісії, повідомляє членів Комісії, заявника та інших зацікавлених осіб про порядок денний запланованого засідання, дату, час і місце його проведення, а також надає/надсилає

членам Комісії та зазначеним особам необхідні матеріали в електронному або паперовому вигляді.

3.7. Рішення з питань, що розглядаються на засіданні Комісії, приймаються шляхом відкритого голосування більшістю голосів від затвердженого складу Комісії. У разі рівного розподілу голосів голос голови Комісії є вирішальним. Під час проведення засідання Комісії секретар комісії веде протокол засідання Комісії.

3.8. Особи, залучені до участі в засіданні Комісії, зобов'язані дотримуватись принципів діяльності Комісії, зокрема не розголошувати стороннім особам відомості, що стали їм відомі у зв'язку з участю у роботі Комісії, і не використовувати їх у своїх інтересах або інтересах третіх осіб.

3.9. Особи, залучені до участі у засіданні, під час засідання Комісії мають право:

- ознайомлюватися з матеріалами, поданими на розгляд Комісії;
- ставити питання по суті розгляду;
- подавати пропозиції, висловлювати власну думку з питань, що розглядаються.

3.10. Голова Комісії доводить до відома учасників освітнього процесу рішення Комісії згідно з протоколом засідання та здійснює контроль за їхнім виконанням.

3.11. Строк розгляду Комісії заяви про випадок дискримінації та сексуального домагання в ЦНТУ та виконання нею своїх завдань не має перевищувати тридцяти робочих днів із дня отримання заяви ректором ЦНТУ.

3.12. Незалежно від рішення Комісії, керівництво ЦНТУ забезпечує виконання заходів для надання інформаційних, соціальних та психологічних послуг особам, які постраждали від дискримінації чи сексуального домагання, стали його свідками або його вчинили.

#### 4. ПОРЯДОК РОЗГЛЯДУ СКАРГИ ЩОДО СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ

4.1. Після отримання скарги Комісією та проведених консультації зі скаржником/скаржницею з представниками Комісії, скаржник/скаржниця може обрати наступні способи вирішення ситуації щодо сексуального домагання чи дискримінації:

- застосування неформальної процедури;
- застосування формальної процедури;
- відмова від необхідності реагування.

4.2. Неформальна процедура.

4.2.1. Комісія (представник Комісії) отримує в письмовій формі від скаржника/скаржниці уточнюючу та додаткову інформацію (дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки тощо), що пов'язана із сексуальним домаганням чи дискримінацією. У термін до 10 робочих днів з моменту подання скарги Комісія зустрічається з особою, на дії якої було подано скаргу, та ознайомлює її зі змістом скарги.

4.2.2. У термін до 20 робочих днів з моменту подання скарги Комісія проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Строк розгляду скарги може складати не більше 30 робочих днів з моменту подання скарги.

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

4.2.4. Комісія вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з сексуальними домаганнями (які не передбачають ухвалення адміністративних чи дисциплінарних). У разі досягнення спільного рішення, воно оформляється в письмовій формі та підписується скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою. Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися в Комісії протягом п'яти років.

#### 4.3. Формальна процедура.

4.3.1. Формальний шлях реагування на сексуальні домагання здійснюється в разі: якщо скаржником/скаржницею обрано формальну процедуру; відмови відповідача/відповідачки від неформальної процедури; якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення; якщо сексуальні домагання здійснювалися щодо неповнолітньої особи; якщо скарга була подана безпідставно.

4.3.2. Комісія в межах формальної процедури після отримання скарги обов'язково інформує адміністрацію ЦНТУ. У термін до 20 робочих днів з моменту отримання скарги проводиться засідання Комісії, на якому вирішується, чи стосується скарга сексуальних домагань або дискримінації і чи її розгляд належить до компетенції Комісії.

4.3.3. Протягом 10 робочих днів Комісія від дня отримання скарги проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 10 робочих днів, з прийняттям відповідного рішення Комісією.

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

4.3.5. Висновок Комісії щодо розгляду скарги готується у термін до 30 днів від подання заяви. На підставі рішення Комісії адміністрація ЦНТУ приймає відповідні рішення згідно чинного законодавства України. У разі, якщо скарга щодо вчинення сексуальних домагань стосується неповнолітньої особи, Комісія обов'язково проводить зустрічі з батьками (законними представниками) неповнолітньої особи