

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

УХВАЛЕНО:

Рішення вченої ради
ХНЕУ ім. С. Кузнеця
(протокол № 5 від 24.04.2024 р.)

ПОГОДЖЕНО:

Молодіжною організацією
ХНЕУ ім. С. Кузнеця
(протокол № 2 від 23.04.2024 р.)

ВВЕДЕНО В ДІЮ:

Наказом ректора ХНЕУ ім. С. Кузнеця
від 24.04.2024 р. № 104

Володимир ПІНОМАРЕНКО



ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ПОЛІТИКУ ЗАПОБІГАННЯ, ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА
БОРОТЬБИ З СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ І
ДИСКРИМІНАЦІЄЮ
В ХАРКІВСЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ ЕКОНОМІЧНОМУ
УНІВЕРСИТЕТІ ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ
(нова редакція)

Харків
2024

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (далі - Університет) дотримується законодавства України і норм міжнародного права у сфері забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації, зокрема, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, 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. Положенням «Про політику запобігання, попередження та боротьбу з сексуальними домаганнями та дискримінацією в Університеті (далі - Положення) розроблено з метою запровадження дієвого механізму врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних із дискримінацією та сексуальними домаганнями. Це Положення застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, освітнього процесу в Університеті тощо.

1.2. У даному Положенні терміни використовуються в таких значеннях:

1.2.1. Заява (скарга) - це непідтверджене повідомлення про випадок, що ґрунтується на твердженні особи про те, що стосовно неї була порушена політика рівності.

1.2.2. Заявник (скаржник) - особа, яка заявляє, що її/його дискримінували чи утискали, чи до нього/неї застосовували сексуальне насилля. В одній скарзі може бути більше одного заявника.

1.2.3. Відповідач — це особа, яка ймовірно є відповідальною за сексуальне насилля, дискримінацію чи утиск. В одному випадку може бути більше одного відповідача.

1.2.4. 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.

1.2.5. 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.

1.2.6. 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, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (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.

1.2.7. Пряма дискримінація - це ситуація, за якої 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.

1.2.8. 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.

1.2.9. 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.

1.2.10. 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. Порушення вимог даного Положення створюють підстави для проведення службової перевірки, розслідування та притягнення винних осіб до передбаченої законодавством відповідальності.

1.4. Університет поважає свободу прояву поглядів та засуджує дискримінацію і гендерне насильство, у тому числі, сексуальні домагання,

заякунання чи експлуатацію на робочому місці та в освітньому процесі, та зобов'язується сприяти протидії цим явищам.

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

1.6. З метою попередження дискримінації і сексуальних домагань в Університеті заборонені:

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

утиски, тобто 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, тобто висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи груп на підставі статі.

1.7. Водночас Університет запобігає проявам помсти. Навмисне подання неправдивої скарги або надання неправдивої інформації може бути підставою для вжиття заходів з боку керівництва Університету відповідно до законодавства.

2. ПОДАННЯ СКАРГИ ЩОДО СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ ТА ДИСКРИМІНАЦІЇ

2.1. В Університеті 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.

2.2. Якщо працівник/аспірант/студент або працівниця/аспірантка/студент вважають, що стосовно них в Університеті було застосовано дискримінаційні дії (прямі або непрямі), булінг, утиск або переслідування, він або вона можуть подати скаргу. Водночас така особа задля дотримання власних прав має безпосередньо та невідкладно повідомити особу, яка вчиняє відповідні дії, про необхідність їх негайного припинення.

2.3. Скарга подається до Комісії з запобігання, попередження та боротьби із сексуальними домаганнями та дискримінацією (далі – Комісія) у письмовій

формі (в електронному або паперовому вигляді) і 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. Скаргу може бути направлено письмово (скринька з питань попередження та боротьби із сексуальними домаганнями та дискримінацією знаходиться в лекційному корпусі на першому поверсі, біля спортивної зали), електронною поштою на e-mail: anticonflict@hneu.net.

2.5. Посадові особи, які отримують такі звернення, повинні дотримуватися 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 Університетом необхідні для забезпечення безпеки інших осіб).

3. ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КОМІСІЇ З ЗАПОБІГАННЯ, ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА БОРОТЬБИ ІЗ СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ ТА ДИСКРИМІНАЦІЄЮ

3.1. Для розгляду заяви створюється Комісія, яка є робочим органом Університету. До складу Комісії входить: проректор відповідно до розподілу функціональних обов'язків, делеговані представники факультету, до якого належить заявник, практичний психолог, уповноважений представник первинної профспілкової організації студентів, аспірантів і докторантів, представник молодіжної організації та інші представники структурних підрозділів (кафедр, відділів, центрів) (за необхідністю), юрисконсульт I категорії (за необхідністю).

Склад Комісії затверджується наказом ректором Університету на час вирішення ситуації.

3.2. Після отримання та реєстрації заяви (скарги) протягом трьох робочих днів члени Комісії знайомляться з наданими фактами та матеріалами та вивчають ситуацію. Не пізніше, ніж два робочих дні Комісією призначається час робочої зустрічі, на яку запрошуються заявник та відповідач, надаються консультації обом сторонам, пропонуються способи вирішення.

3.3. 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.

3.4. 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.

3.5. Комісія може здійснювати свої повноваження за умови, якщо кількість її членів складатиме не менше ніж 60% її складу.

3.6. Комісія відповідає за поширення інформації про Політику запобігання, попередження та боротьби з сексуальними домаганнями і дискримінацією в Університеті, організовує навчання (проведення майстер-класів, он-лайн курсів, тренінгів та інших форм навчання з прав людини та попередження дискримінації та сексуальних домагань) трудового колективу, аспірантів та студентства щодо попередження дискримінації та сексуальних домагань, надає інформаційну та консультативну підтримку керівництву структурних підрозділів щодо попередження дискримінації та сексуальних домагань, отримує і розглядає скарги щодо порушення Положення в Університеті.

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

3.8. Комісія має право ініціювати питання про вдосконалення даного Положення та інших внутрішніх нормативних документів щодо запобігання, попередження і боротьби із сексуальними домаганнями і дискримінацією.

4. РОЗГЛЯД СКАРГИ ЩОДО СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ

4.1. Повідомлення про сексуальні домагання чи дискримінацію розглядається Комісією 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.

4.2. 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.

4.3. Неформальна процедура.

4.3.1. 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. Протягом 10 робочих днів Комісія зустрічається з особою, на дії якої було подано скаргу, та ознайомлює її зі змістом скарги.

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

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

4.3.4. Комісія вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з сексуальними домаганнями (які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень адміністрації Університету/ керівництва структурного підрозділу). 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.

4.4. Формальна процедура.

4.4.1. 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.

4.4.2. Комісія в межах формальної процедури після отримання скарги обов'язково інформує адміністрацію Університету. Протягом 10 робочих днів проводиться засідання Комісії, на якому вирішується чи скарга стосується сексуальних домагань чи дискримінації і чи її розгляд належить до компетенції Комісії.

4.4.3. 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.

4.4.4. 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.

4.4.5. Висновок Комісії щодо розгляду скарги готується в межах

встановлених строків та подається невідкладно адміністрації Університету, скаржнику/скаржниці, відповідачу/відповідачці.

4.4.6. На підставі рішення Комісії адміністрація Університету приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені законодавством. У разі, якщо скарга щодо вчинення сексуальних домагань стосується неповнолітньої особи, Комісія обов'язково проводить зустрічі з батьками (законними представниками) неповнолітньої особи.

ПОГОДЖЕНО:

Проректор з науково-педагогічної
роботи і стратегічного розвитку

Максим СЕРПУХОВ

Юрисконсульт I категорії

Яніна ЧУПРИНА

Голова Молодіжної організації
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Олеся МАРЧЕНКОВСЬКА