

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

**УХВАЛЕНО:**

рішення вченої ради Харківського  
національного економічного університету  
імені Семена Кузнеця  
від 02.06.2020 р. протокол № 1

**ВВЕДЕНО В ДІЮ:**

Наказом ректора Харківського національного  
економічного університету імені Семена  
Кузнеця  
від 10.06.2020 р. № 98



Володимир ПОНОМАРЕНКО

**ГОТОВАНО:**

Молодіжною організацією Харківського  
національного економічного університету  
імені Семена Кузнеця  
від 02.06.2020 р. протокол №

Науковим товариством студентів, аспірантів,  
докторантів і молодих вчених Харківського  
національного економічного університету  
імені Семена Кузнеця  
від 02.06.2020 р. протокол № 1

-s)

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

Харків  
2020

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (далі - Університет) дотримується законодавства України і норм міжнародного права у сфері забезпечення тендерної 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», Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 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 непідтвержене 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 тендерне насильство, у тому числі, сексуальні домагання, залякування 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 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 срупи 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. ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КОМІСІЇ З ЗАПОБІГАННЯ, ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА БОРОТЬБИ ІЗ СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ ТА ДИСКРИМІНАЦІЄЮ

2.1. Для реалізації Положення в Університеті діє постійно діюча Комісія з запобігання, попередження та боротьби із сексуальними домаганнями та дискримінацією (далі - Комісія).

2.2. Комісія наділяється правом надавати пропозиції ректору Університету щодо розв'язання ситуації, яка стала предметом розгляду Комісії.

2.3. До складу Комісії входять науково-педагогічні працівники від кожного факультету, які працюють на постійній основі та виборні представники від Конференції студентів Університету та Наукового товариства студентів, аспірантів, докторантів та молодих вчених. Комісія Університету

складається з 11 членів і затверджується наказом ректора Університету у наступний спосіб:

Конференція трудового колективу Університету до складу Комісії обирає 1 представника/цю адміністрації Університету, 1 декан/шу, 3 викладачів/чок, практичного психолога, 1 представника/цю первинної профспілкової організації працівників Університету, які працюють в Університеті на постійній основі

Конференція студентів Університету обирає до складу Комісії не менше двох членів з числа студентів денної форми навчання Університету;

Наукове товариство студентів, аспірантів, докторантів обирає одного члена.

Комісія Університету утворюються строком на три роки, які обчислюються від дня наступного за днем видання наказу ректора про затвердження складу комісії.

2.4. За необхідності Комісія може залучати інших осіб, які володіють спеціальними знаннями щодо предмету розгляду і можуть підтвердити або спростувати наявність порушення з правом дорадчого голосу.

2.5. На першому засіданні Комісії визначається дата першого засідання Комісії (протягом 10 робочих днів з моменту створення) та обирається голова Комісії, заступник голови та секретар.

2.6. Голова Комісії обирається з числа членів комісії терміном на 1 рік.

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

2.8. Повноваження членів Комісії можуть бути припинені:

2.8.1. У зв'язку із припиненням трудових відносин із Університетом - з моменту, коли відповідні обставини мали місце.

2.8.2. У зв'язку з відрахуванням, завершенням навчання, переведення на заочну форму навчання або до іншого закладу вищої освіти, академічною відпусткою здобувача вищої освіти Університету - з моменту, коли відповідні обставини мали місце.

2.8.3. За власним бажанням - з моменту, коли рішенням Конференції трудового колективу Університету, Конференції студентів Університету та Наукового товариства студентів, аспірантів, докторантів буде призначено нового члена.

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

2.10. 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.

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

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

### 3. ПОДАННЯ СКАРГИ ЩОДО СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ ТА ДИСКРИМІНАЦІЇ

3.1. 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

3.3. Якщо працівник/аспірант/студент або працівниця/аспірантка/студентка 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.

3.4. Скарга подається до Комісії 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.

3.5. Скаргу може бути направлено до поштової скриньки (скриньки довіри) в Університеті або надіслано на електронну адресу.

3.6. 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) та невідкладно (протягом робочого дня) передати отриману скаргу до Комісії.

## 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 20 днів Комісія 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 30 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 20 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 30 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 відповідності 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.



## 5. МОНІТОРИНГ ДОТРИМАННЯ ПОЛІТИКИ ЗАПОБІГАННЯ, ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА БОРОТЬБУ З СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ ТА ДИСКРИМІНАЦІЄЮ

5.1. Комісія подає щорічний звіт ректору/вченій раді Університету, який повинен містити: перелік проведених Комісією навчань щодо запобігання, попередження та боротьби з сексуальними домаганнями і дискримінацією в Університеті; проведені структурними підрозділами тренінги, навчання щодо запобігання, попередження та боротьби з сексуальними домаганнями і дискримінацією; кількість поданих скарг та їх зміст; аналіз питань, що були порушені у скаргах, поданих до Комісії; матеріали стосовно прийнятих рішень щодо інцидентів.

ПОГОДЖЕНО:

Заступник керівника  
(проректор з науково-  
педагогічної роботи)



Олександр ЗИМА

Голова профкому



Геннадій ХОЛОДНИЙ

Юрисконсульт I категорії



Яніна ЧУПРИНА

Голова Молодіжної організації  
ХНЕУ ім. С. Кузнеця



Наталія ОГІЄНКО

Голова Наукового товариства студентів,  
аспірантів, докторантів  
і молодих вчених  
ХНЕУ ім. С. Кузнеця



Ганна ВІНОГРАДОВА