

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

УМАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ САДІВНИЦТВА

Схвалено Вченою радою  
Уманського НУС  
(протокол № 2 від « 3 » 10

ЗАТВЕРДЖУЮ  
Ректор Уманського НУС  
О.О. Непочатенко  
« 7 » жовтня 2019 р.



ПОЛОЖЕННЯ

ПРО ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ПРОТИДІЮ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ  
ТА ДИСКРИМІНАЦІЇ В УМАНСЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ  
УНІВЕРСИТЕТІ САДІВНИЦТВА

У своїй діяльності Уманський національний університет садівництва дотримується законодавства України в сфері забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації, зокрема, Конституції України (1996), Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005), Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2013) та керується цим Положенням про попередження та протидію сексуальним домаганням та дискримінації в Уманському національному університеті садівництва (далі – Положення).

## I. Загальні положення

1.1. Уманський національний університет садівництва (далі УНУС) засуджує гендерне насильство, у тому числі, сексуальні домагання та дискримінацію на робочому місці та в освітньому процесі, і зобов'язується протидіяти їх проявам.

1.2. З метою попередження сексуальних домагань в УНУС заборонені:

1.2.1. Дискримінаційні висловлювання (які містять образливі, принижуючі твердження щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо);

1.2.2. 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);

1.2.3. Мова ненависті (висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи груп) на підставі статі.

1.3. Це Положення застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, навчального процесу в УНУС тощо.

1.4. Відповідно до цього Положення **сексуальними домаганнями вважаються** 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. **Дискримінація** – 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.

1.5. За поширення інформації про попередження і боротьбу із сексуальними домаганнями та дискримінацією в УНУС відповідає Комітет з попередження і боротьби із сексуальними домаганнями та дискримінацією в УНУС (далі - Комітет), який проводить навчання трудового колективу та студентства щодо попередження сексуальних домагань та дискримінації, надає інформаційну та консультативну підтримку керівництву структурних підрозділів щодо попередження сексуальних домагань та дискримінації, отримує і розглядає відповідні скарги..

1.5.1. Комітет є постійно діючим комітетом при ректорові УНУС. Комітет зобов'язаний у своїй роботі дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних.

1.5.2. Комітет складається з п'яти осіб (юрисконсульта, голови профспілки Університету, психолога, представника адміністрації УНУС, голови ради студентського самоврядування).

1.5.3. Склад Комітету затверджується керівництвом університету. Склад Комітету може періодично переглядатися.

1.5.4. Комітет має право подавати пропозиції щодо вдосконалення даного положення та інших внутрішніх положень та процедур щодо попередження і боротьби із сексуальними домаганнями та дискримінацією.

1.6. В УНУС передбачено два шляхи реагування на випадки вчинення сексуальних домагань – формальний та неформальний. У разі можливості, сторони, залучені до даного випадку, заохочуються вирішувати ситуацію, що склалась, неформальним шляхом.

1.7. Застосування даного Положення не виключає можливість застосування норм чинного законодавства щодо захисту особою її прав.

## **II. Подання та розгляд скарги щодо сексуальних домагань та дискримінації**

2.1. Якщо працівник/студент або працівниця/студентка УНУС вважають, що щодо них в університеті було вчинено сексуальне домагання або дискримінацію, він або вона можуть подати скаргу. Також задля дотримання власних прав особа, яка вважає, що щодо неї мають місце сексуальні домагання та/або дискримінація, заохочується безпосередньо та невідкладно повідомити особу, яка вчиняє відповідні дії, про необхідність їх негайного припинення.

2.2. Скарга подається до Комітету у письмовій формі (в електронному або паперовому вигляді) і повинна містити опис порушення права особи, зазначення 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.

2.3. Скарга може бути надіслана на електронну поштову скриньку юрисконсульта або Голови Ради студентського самоврядування. У зазначених підрозділах, а також офісі психолога-консультанта повинні знаходитись скриньки для подання письмових скарг.

2.4. Зазначені підрозділи невідкладно (протягом робочого дня) передають отримані скарги в Комітет.

2.5. Після отримання скарги Комітетом та проведених консультацій зі скаржником/скаржницею з представниками Комітету, скаржник/скаржниця може обрати наступні способи вирішення ситуації щодо сексуального домагання:

- 1) неформальна процедура;
- 2) формальна процедура;
- 3) відмова від необхідності реагування.

## 2.6. Неформальна процедура

2.6.1. Комітет (представник комітету) отримує в письмовій формі від скаржника/скаржниці уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із сексуальним домаганням та/або дискримінацією, зокрема дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки тощо.

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

2.6.3. Протягом тридцяти днів Комітет проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію.

2.6.4. Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 60 днів, з прийняттям відповідного рішення комітету.

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

2.6.6. Комітет вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з сексуальними домаганнями та/або дискримінацією (які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень керівництва університету/структурного підрозділу).

2.6.7. У разі досягнення спільного рішення, воно оформляється в письмовій формі та підписується скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою.

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

## 2.7. Формальна процедура

Формальний шлях реагування на сексуальні домагання здійснюється в разі:

- 1) якщо скаржником/скаржницею обрано формальну процедуру;
- 2) відмови відповідача/відповідачки від неформальної процедури;
- 3) якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення;
- 4) якщо сексуальні домагання здійснювалися щодо неповнолітньої особи;
- 5) якщо скарга була подана безпідставно.

2.8. Комітет в межах формальної процедури після отримання скарги обов'язково інформує керівництво університету. Протягом 10 робочих днів проводиться засідання Комітету на якому вирішується чи скарга дійсно стосується сексуальних домагань та/або дискримінації і чи її розгляд належить до компетенції Комітету.

2.9. Протягом тридцяти днів Комітет від дня отримання скарги проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію.

2.10. Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 60 днів, з прийняттям відповідного рішення комітету.

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

2.12. Висновок Комітету щодо відповідності скарги та рішення комітету щодо ситуації описаної в скарзі готується в межах встановлених строків та подається невідкладно керівництву університету, скаржнику/скаржниці, відповідачу/відповідачці.

2.13. На підставі рішення Комітету керівництво університету приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені законодавством, зокрема скасування доплат до зарплати зі спецфонду працівника/працівниці, винесення догани або звільнення працівника/працівниці, відрахування студента/студентки тощо.

2.14. У разі, якщо скарга щодо вчинення сексуальних домагань та/або дискримінації стосується неповнолітньої особи, Комітет обов'язково проводить зустрічі з батьками (законними представниками) неповнолітньої особи.

2.15. Комітетом може бути ухвалене рішення про відмову від необхідності реагування на скаргу, в такому випадку скаржнику/скаржниці протягом 10 робочих днів надається письмове пояснення про відмову. Примірник такого рішення має зберігатися в Комітеті протягом п'яти років.

### **III. Моніторинг дотримання положення про попередження і боротьбу із сексуальними домаганнями та дискримінацією**

У кінці календарного року Комітет готує і оприлюднює для спільноти УНУС щорічний звіт який містить, зокрема, наступні дані:

- 1) проведені Комітетом навчання щодо попередження сексуальних домагань;
- 2) проведені структурними підрозділами тренінги, навчання щодо попередження сексуальних домагань та дискримінації;
- 3) кількість скарг щодо сексуальних домагань та дискримінації: загалом та по структурних підрозділах;
- 4) аналіз питань, що були порушені у скаргах, поданих до Комітету.