

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УМАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Схвалено Вченою радою УНУ
(протокол № 1 від 11.09.2026)

ЗАТВЕРДЖУЮ

В. о. ректора УНУ



Олена ЯРОШИНСЬКА

Введено в дію наказом ректора

від 11.09.2026 року № 01-16/203/од

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ПРОТИДІЮ
СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА ДИСКРИМІНАЦІЇ
В УМАНСЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ**

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про попередження та протидію сексуальним домаганням та дискримінації в Уманському національному університеті (далі – Положення) визначає основні засади організації роботи щодо попередження та протидії сексуальним домаганням, дискримінації, утискам, переслідуванню та іншим формам неприйнятної поведінки в Уманському національному університеті (далі – Університет), встановлює права та обов'язки учасників освітнього процесу, механізми запобігання таким проявам.

1.2. Положення розроблено відповідно до 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», «Про запобігання та протидію домашньому насильству», «Про захист персональних даних», міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, зокрема Загальної декларації прав людини, Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульською конвенцією), інших нормативно-правових актів України, Статуту Університету, Кодексу академічної доброчесності, Етичному кодексу Університету та інших локальних нормативних актів.

1.3. Дія цього Положення поширюється на всіх учасників освітнього процесу та інших осіб, які перебувають або здійснюють діяльність в Університеті, зокрема: здобувачів вищої освіти всіх рівнів та форм навчання, науково-педагогічних, педагогічних та інших працівників Університету, осіб, які виконують роботи або надають послуги на підставі цивільно-правових договорів, вступників, слухачів курсів, відвідувачів, партнерів, представників організацій та інших осіб під час перебування на території Університету або участі в заходах, організованих Університетом.

1.4. Положення застосовується під час здійснення освітньої, наукової, інноваційної, виховної, організаційної, міжнародної, культурної, спортивної та

іншої діяльності Університету, а також під час проведення заходів незалежно від місця їх проведення, якщо вони організовані або проводяться за участю Університету.

1.5. Це Положення є спеціальним локальним нормативним актом у сфері запобігання та протидії сексуальним домаганням і дискримінації та застосовується у взаємозв'язку з Політика різноманітності, рівності та інклюзії (DEI) як рамковим документом Університету у сфері різноманітності, рівності, інклюзії, недискримінації та безбар'єрності, з Політика гендерної рівності як спеціальним документом у сфері гендерної рівності, а також з Етичним кодексом, Положенням про запобігання та протидію булінгу та мобінгу та Порядок подання та розгляду скарг щодо сексуальної експлуатації, насильства та домагань (SEAH).

1.6. Університет дотримується принципу нульової толерантності до будь-яких проявів сексуальних домагань, дискримінації, утисків, переслідування, насильства, приниження людської гідності та інших форм неприйнятної поведінки незалежно від статі, гендерної ідентичності, віку, інвалідності, раси, кольору шкіри, етнічного чи соціального походження, громадянства, мови, сімейного або майнового стану, місця проживання, релігійних чи інших переконань, політичних поглядів, сексуальної орієнтації або будь-яких інших ознак, передбачених законодавством України.

1.7. Університет забезпечує рівний доступ до освіти, праці, професійного розвитку, участі в управлінні Університетом, користування його ресурсами та отримання послуг без будь-яких проявів дискримінації чи сексуальних домагань.

1.8. Університет гарантує кожній особі право:

- на повагу до честі, гідності та особистої недоторканності;
- на безпечні умови навчання, праці та перебування в Університеті;
- на захист від будь-яких форм дискримінації та сексуальних домагань;
- на подання скарги про випадки порушення цього Положення;
- на справедливий, неупереджений, своєчасний і конфіденційний розгляд повідомлення;

- на отримання психологічної, консультативної, інформаційної та іншої допомоги відповідно до компетенції Університету;
- на захист від будь-яких форм переслідування або негативних наслідків у зв'язку з добросовісним повідомленням про можливі порушення.

1.9. Дія цього Положення охоплює поведінку (будь-які дії та/або бездіяльність), що має місце:

- на території Університету та в будь-яких приміщеннях, що належать та/або використовуються Університетом;
- під час заходів, що проводяться Університетом або за участі представників Університету;
- у мережі Інтернет, у тому числі на веб-сторінках, сторінках у соціальних мережах, що адмініструються Університетом або його представниками;
- під час навчання (зокрема, з використанням електронних комунікацій), тренувальних та змагальних процесів, проходження практики, проведення досліджень тощо за межами території Університету, якщо Університет відповідає за забезпечення безпеки учасників освітнього процесу;
- під час працевлаштування, трудових відносин в Університеті;
- у студентських гуртожитках та інших місцях проживання, що перебувають у віданні Університету.

1.10. Реалізація цього Положення ґрунтується на принципах законності, рівності, поваги до прав і свобод людини, недискримінації, конфіденційності, неупередженості, об'єктивності, презумпції добросовісності сторін, оперативності реагування, забезпечення права бути вислуханим і невідворотності реагування на встановлені факти порушень.

2. МЕТА, ЗАВДАННЯ ТА ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛОЖЕННЯ

2.1. Метою цього Положення є забезпечення в Університеті безпечного, інклюзивного, рівноправного та недискримінаційного освітнього середовища,

вільного від сексуальних домагань і будь-яких форм дискримінації, створення умов для реалізації принципу рівності прав і можливостей, поваги до честі, гідності, прав і свобод людини, а також формування культури взаємної поваги, академічної доброчесності та нетерпимості до будь-яких проявів дискримінаційної поведінки.

2.2. Основними завданнями цього Положення є:

2.2.1. Забезпечення реалізації державної політики у сфері забезпечення рівних прав і можливостей, недискримінації та запобігання сексуальним домаганням в Університеті.

2.2.2. Створення безпечного, інклюзивного та психологічно комфортного освітнього і робочого середовища, заснованого на принципах взаємної поваги, рівності та недискримінації.

2.2.3. Запобігання проявам сексуальних домагань, дискримінації, утисків та інших форм поведінки, що порушують права, свободи, честь і гідність людини.

2.2.4. Формування культури нетерпимості до будь-яких проявів дискримінації та сексуальних домагань серед учасників освітнього процесу.

2.2.5. Здійснення інформаційно-просвітницької діяльності щодо забезпечення рівних прав і можливостей, запобігання дискримінації та сексуальним домаганням.

2.2.6. Визначення організаційних засад діяльності Університету щодо попередження та протидії сексуальним домаганням і дискримінації.

2.2.7. Забезпечення належного реагування на випадки порушення вимог цього Положення відповідно до законодавства України та локальних нормативних актів Університету.

2.2.8. Сприяння підвищенню рівня обізнаності працівників, здобувачів вищої освіти та інших учасників освітнього процесу щодо їхніх прав, обов'язків і механізмів захисту від дискримінації та сексуальних домагань.

3. ФОРМИ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ

3.1. Університет визнає неприпустимими будь-які прояви дискримінації, сексуальних домагань, утисків, переслідування та інших форм поведінки, що порушують права, свободи, честь і гідність людини або створюють небезпечне, принизливе чи вороже освітнє або робоче середовище.

3.2. 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 або можуть бути дійсними чи припущеними, 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, а способи її досягнення є належними та необхідними.

3.3. До форм дискримінації, які забороняються в Університеті, належать:

3.3.1. Пряма дискримінація – ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за 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, а способи її досягнення є належними та необхідними. Прикладами прямої дискримінації можуть бути відмова у прийнятті на роботу, навчання чи участі в конкурсах з дискримінаційних підстав; необґрунтоване обмеження доступу до освітніх, наукових або адміністративних можливостей; встановлення різних умов праці або навчання без законних підстав.

3.3.2. 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 певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами, крім випадків, коли їх реалізація або застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, а способи її досягнення є належними та необхідними.

3.3.3. Утиск – 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 може проявлятися у формі образливих висловлювань, принизливих жартів, глузування, поширення стереотипів, приниження честі та гідності, психологічного тиску, систематичного ігнорування або ізоляції особи.

3.3.4. Підбурювання до дискримінації – будь-які заклики, вказівки, накази, рекомендації чи інші дії, спрямовані на спонукання інших осіб до дискримінаційної поведінки.

3.3.5. Пособництво дискримінації – умисне сприяння здійсненню дискримінаційних дій шляхом організації, підтримки, приховування або невжиття необхідних заходів реагування у випадках, коли така особа зобов'язана діяти відповідно до своїх посадових обов'язків.

3.4. Сексуальними домаганнями – це будь-які небажані дії сексуального характеру, виражені фізично, вербально або невербально, що принижують гідність особи, створюють залякувальне, вороже, принизливе чи образливе середовище або впливають на прийняття рішень щодо навчання, праці чи професійної діяльності.

3.5. Сексуальні домагання можуть проявлятися, зокрема, у вигляді:

3.5.1. Вербальної поведінки – непристойних пропозицій сексуального характеру, небажаних компліментів інтимного змісту, сексуально забарвлених жартів, натяків або коментарів, запитань щодо особистого чи інтимного життя, повторних запрошень на побачення після отриманої відмови.

3.5.2. Невербальної поведінки – демонстрації матеріалів сексуального змісту, надсилання повідомлень, фотографій, відео чи зображень сексуального характеру без згоди отримувача, непристойних жестів, нав'язливого розглядання або оцінювання зовнішності людини сексуального характеру.

3.5.3. Фізичної поведінки – небажаних дотиків, обіймів, поцілунків без згоди, блокування руху людини, умисного порушення особистого простору, будь-яких інших фізичних контактів сексуального характеру без добровільної

згоди особи.

3.6. Сексуальний шантаж – це є вимагання дій сексуального характеру або створення умов, за яких рішення щодо навчання, оцінювання, працевлаштування, кар'єрного просування, участі у проєктах, конкурсах, стажуваннях, наданні пільг чи інших можливостей ставляться у залежність від надання сексуальних послуг або прийняття небажаної поведінки сексуального характеру.

3.7. Переслідування (сталкінг) – це систематичні небажані дії щодо особи, які викликають у неї страх, психологічний дискомфорт або відчуття небезпеки. До таких дій можуть належати: нав'язливе стеження, багаторазові небажані дзвінки чи повідомлення, очікування біля місця роботи, навчання або проживання, інші повторювані дії, спрямовані на психологічний тиск.

3.8. Кібердомогання – будь-які форми дискримінації, сексуальних домагань або психологічного переслідування, що здійснюються із використанням електронних комунікацій. До них належать образливі повідомлення, поширення неправдивої або принизливої інформації, розміщення фото- чи відеоматеріалів без згоди особи, переслідування через соціальні мережі, месенджери або електронну пошту, створення фальшивих акаунтів для приниження чи дискредитації особи, погрози або шантаж із використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

3.9. До інших проявів неприйнятної поведінки, що суперечать цьому Положенню, належать сексистські висловлювання або жарти, використання образливих або принизливих прізвиськ, мова ворожнечі, булінг (цькування) або мобінг, приниження честі та гідності особи, створення атмосфери страху, ізоляції чи психологічного тиску, поширення стереотипів або упереджень щодо осіб чи груп осіб, будь-які інші дії чи бездіяльність, що порушують принципи рівності, поваги до людської гідності та безпечного освітнього середовища.

3.10. Наведений у цьому розділі перелік форм дискримінації, сексуальних домагань та інших проявів неприйнятної поведінки не є вичерпним. Будь-які дії або бездіяльність, що порушують принципи рівності,

недискримінації, поваги до людської гідності та безпечного освітнього середовища, можуть бути предметом розгляду відповідно до цього Положення та законодавства України.

4. ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ

4.1. Кожен учасник освітнього процесу та працівник Університету має право на:

4.1.1. Повагу до честі, гідності, прав і свобод людини.

4.1.2. Навчання, працю та перебування в освітньому середовищі, вільному від сексуальних домагань, дискримінації, утисків та інших проявів неприйнятної поведінки.

4.1.3. Рівне ставлення незалежно від статі, віку, раси, кольору шкіри, етнічного чи соціального походження, громадянства, мови, релігійних або інших переконань, інвалідності, сімейного чи майнового стану, місця проживання, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності або інших ознак, визначених законодавством України.

4.1.4. Повагу до приватності та захист персональних даних відповідно до законодавства України.

4.1.5. Отримання інформації щодо політики Університету у сфері попередження та протидії сексуальним домаганням та дискримінації.

4.1.6. Участь в інформаційно-просвітницьких, навчальних та інших заходах, спрямованих на формування безпечного, інклюзивного та недискримінаційного освітнього середовища.

4.1.7. Подання скарги до Університету щодо випадків сексуальних домагань та дискримінації відповідно до локальних нормативних актів Університету.

4.1.8. Захист своїх прав та законних інтересів способами, передбаченими законодавством України та локальними нормативними актами Університету.

4.2. Учасники освітнього процесу Університету зобов'язані:

4.2.1. Дотримуватися вимог цього Положення та інших локальних нормативних актів Університету.

4.2.2. Поважати честь, гідність, права, свободи та законні інтереси інших.

4.2.3. Утримуватися від будь-яких проявів сексуальних домагань, дискримінації, утисків, образливої або іншої поведінки, що порушує права та гідність людини.

4.2.4. Сприяти формуванню атмосфери взаємної поваги, рівності та недискримінації.

4.2.5. Сприяти створенню безпечного, доброзичливого, інклюзивного та недискримінаційного освітнього середовища.

4.2.6. Дотримуватися принципів взаємної поваги, академічної етики, доброчесності, етичної та професійної поведінки.

4.2.7. Не допускати використання службового, посадового чи іншого становища з метою вчинення сексуальних домагань, дискримінації або інших неправомірних дій.

4.2.8. Не вчиняти дій, спрямованих на переслідування, залякування або інший негативний вплив на осіб, які повідомили про можливі випадки сексуальних домагань чи дискримінації або сприяли їх розгляду.

4.2.9. Невідкладно реагувати на відомі їм випадки можливого порушення вимог цього Положення у межах компетенції та відповідно до локальних нормативних актів Університету.

4.3. Керівники структурних підрозділів в межах своїх повноважень зобов'язані:

4.3.1. Забезпечувати дотримання вимог цього Положення у відповідних структурних підрозділах.

4.3.2. Сприяти проведенню інформаційно-просвітницьких заходів, спрямованих на попередження сексуальних домагань і дискримінації.

4.3.3. Особистим прикладом дотримуватися принципів рівності, поваги до людської гідності та недопущення будь-яких проявів дискримінації і сексуальних домагань.

5. ЗАХОДИ ЩОДО ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ПРОТИДІЇ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА ДИСКРИМІНАЦІЇ

5.1. Університет здійснює комплекс організаційних, інформаційно-просвітницьких, освітніх, психологічних та інших заходів, спрямованих на запобігання дискримінації, сексуальним домаганням, утискам та іншим формам неприйнятної поведінки, формування культури взаємної поваги, рівності та відповідального ставлення до прав людини.

5.2. Університет забезпечує реалізацію політики нульової толерантності до будь-яких проявів сексуальних домагань та дискримінації.

5.3. Університет створює умови для забезпечення рівних прав, можливостей та поваги до честі та гідності всіх учасників освітнього процесу.

5.4. Університети забезпечує проведення інформаційно-просвітницьких, навчальних та профілактичних заходів, спрямованих на підвищення рівня обізнаності всіх учасників освітнього процесу з питань рівності, прав людини, гендерної рівності, недискримінації, попередження насильства та сексуальних домагань.

5.5. Університет розміщує на офіційному вебсайті та інформаційних ресурсах Університету матеріали щодо механізмів захисту прав, порядку подання скарг, контактів відповідальних осіб та служб підтримки, локальні нормативні акти, що регулюють питання попередження та протидії сексуальним домаганням та дискримінації.

5.6. Університет поширює інформаційні матеріали, рекомендації та пам'ятки щодо попередження дискримінації та сексуальних домагань

5.7. Університет сприяє формуванню культури взаємної поваги, відповідальної поведінки, гендерної рівності та недискримінації.

5.8. Університет сприяє підвищенню рівня професійної компетентності працівників Університету щодо створення безпечного освітнього середовища, запобігання дискримінації та сексуальним домаганням, конфліктам інтересів і дотримання етичних норм.

5.9. Університет забезпечує ознайомлення здобувачів вищої освіти з

політикою Університету щодо забезпечення рівності та безпечного освітнього середовища, включення відповідної тематики до програм адаптації першокурсників, новопризначених працівників та інших категорій учасників освітнього процесу.

5.10. Університет у разі необхідності взаємодіє з державними органами, органами місцевого самоврядування, громадськими об'єднаннями та іншими установами з питань забезпечення рівних прав і можливостей, попередження та протидії дискримінації і сексуальним домаганням відповідно до законодавства України.

5.11. Університет забезпечує функціонування механізмів реагування на випадки сексуальних домагань та дискримінації відповідно до законодавства України та локальних нормативних актів Університету.

5.12. Університет вживає інших заходів, спрямованих на створення безпечного, інклюзивного та недискримінаційного освітнього середовища.

5.13. Університет створює умови для безпечного подання скарг про випадки сексуальних домагань та дискримінації, вчинені добросовісно, та не допускає будь-яких форм переслідування чи негативних наслідків для осіб, які повідомили про такі випадки або сприяли їх розгляду.

5.14. З метою реалізації політики запобігання дискримінації та сексуальним домаганням Університет визначає уповноважених осіб або структурні підрозділи, відповідальні за реалізацію цього Положення, забезпечує функціонування зрозумілого та доступного механізму подання скарг.

5.15. Університет забезпечує можливість отримання психологічної допомоги особам, які постраждали від дискримінації або сексуальних домагань.

6. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ РЕАГУВАННЯ НА ВИПАДКИ СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ ТА ДИСКРИМІНАЦІЇ

6.1. Університет забезпечує своєчасне, об'єктивне, неупереджене та конфіденційне реагування на повідомлення про випадки сексуальних домагань та дискримінації відповідно до законодавства України та локальних

нормативних актів Університету.

6.2. Суб'єктами реагування на випадки сексуальних домагань та дискримінації в Університеті є ректор, Уповноважена особа з питань гендерної рівності, забезпечення рівних прав і можливостей, запобігання та протидії сексуальним домаганням і дискримінації (далі – Уповноважена особа), Комісія з етики Університету (далі – Комісія), психологічна служба, юридичний відділ, керівники структурних підрозділів, органи студентського самоврядування – у межах визначених повноважень, інші структурні підрозділи та посадові особи відповідно до їх компетенції.

6.3. Ректор Університету:

- забезпечує реалізацію державної політики щодо недискримінації та рівності прав і можливостей;
- створює умови для функціонування ефективної системи реагування;
- визначає Уповноважену особу та забезпечує діяльність єдиної Комісії відповідно до Положення про Комісію з етики Уманського національного університету;
- приймає рішення щодо застосування заходів реагування в межах своїх повноважень;
- забезпечує виконання рішень, прийнятих за результатами розгляду повідомлень;
- здійснює контроль за виконанням цього Положення.

6.4. Уповноважена особа:

- приймає скарги про випадки порушення рівних прав і можливостей, сексуальних домагань і дискримінації;
- надає заявникам інформацію щодо порядку розгляду звернення та можливих способів захисту;
- здійснює первинну оцінку скарги не пізніше трьох робочих днів з дня її отримання, якщо інший строк не встановлений законодавством;
- координує взаємодію структурних підрозділів під час розгляду скарги;
- після завершення первинної оцінки забезпечує передачу матеріалів Комісії;

- забезпечує дотримання конфіденційності;
- здійснює моніторинг виконання прийнятих рішень;
- готує узагальнену інформацію про результати реалізації цього

Положення без розголошення персональних даних.

6.5. Комісія:

– здійснює колегіальний, неупереджений, об'єктивний та всебічний розгляд матеріалів щодо дискримінації, сексуальних домагань та пов'язаних порушень у межах цього Положення;

– досліджує обставини справи, заслуховує учасників та свідків з дотриманням вимог безпеки й конфіденційності;

– аналізує документи, електронні та інші матеріали, що мають значення для справи;

– за необхідності залучає фахівців без права вирішального голосу;

– готує письмовий висновок та рекомендації ректору щодо заходів реагування;

– здійснює інші повноваження, визначені Положенням про Комісію з етики та цим Положенням;

– не застосовує дисциплінарні стягнення, якщо такі повноваження не належать їй законом.

6.6. Член Комісії, який має реальний або потенційний конфлікт інтересів щодо конкретного звернення, зобов'язаний заявити самовідвід і не бере участі в його розгляді.

6.7. Психологічна служба:

– надає психологічну підтримку особам, які постраждали від дискримінації чи сексуальних домагань;

– проводить кризове психологічне консультування за зверненням особи;

– сприяє відновленню психологічного благополуччя учасників освітнього процесу;

– бере участь у проведенні профілактичних та просвітницьких заходів;

– за письмовою згодою особи може взаємодіяти з іншими структурними

підрозділами Університету для забезпечення належної підтримки.

6.8. Юридичний відділ:

- надає правові консультації в межах компетенції;
- забезпечує правовий супровід процедур розгляду повідомлень;
- бере участь у підготовці проєктів рішень та локальних нормативних актів;
- за необхідності надає роз'яснення щодо застосування законодавства України.

6.9. Керівники структурних підрозділів:

- сприяють створенню безпечного освітнього та робочого середовища;
- невідкладно інформують Уповноважену особу про відомі їм випадки можливих порушень за наявності згоди постраждалої особи;
- забезпечують виконання рішень, прийнятих за результатами розгляду повідомлень;
- не допускають будь-яких форм тиску чи переслідування учасників розгляду.

6.10. Кожен учасник освітнього процесу та працівник Університету має право подати скаргу про відомі йому факти сексуальних домагань або дискримінації чи обґрунтовані підозри щодо їх вчинення.

6.11. Подання, реєстрація, розгляд скарг, права та обов'язки учасників відповідної процедури, строки розгляду, порядок прийняття рішень та інші процедурні питання визначаються Порядком подання та розгляду скарг щодо сексуальної експлуатації, насильства та домагань (SEAH) в Уманському національному університеті.

6.12. Скарги, матеріали перевірки, висновки Комісії, рішення та інші документи оформлюються і зберігаються відповідно до вимог законодавства України, правил діловодства Університету та законодавства про захист персональних даних. Доступ до таких матеріалів мають лише особи, уповноважені на їх розгляд і опрацювання відповідно до своїх посадових обов'язків.

6.13. Особи, права яких порушено, мають право звернутися за захистом до правоохоронних органів, суду, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та інших компетентних органів незалежно від використання механізмів реагування, передбачених локальними нормативними актами Університету.

6.14. Якщо звернення одночасно містить ознаки дискримінації, сексуальних домагань, булінгу, мобінгу, сексуальної експлуатації, сексуального насильства чи інших порушень, заявник не зобов'язаний подавати окремі звернення. Відповідна Уповноважена особа проводить єдину первинну оцінку, визначає основний порядок розгляду та забезпечує передачу матеріалів відповідній Уповноваженій особі або Комісії. Повторне подання не вимагається.

7. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

7.1. Особи, винні у вчиненні дискримінації, сексуальних домагань, утисків або інших порушень вимог цього Положення, несуть відповідальність відповідно до законодавства України, Статуту Уманського національного університету, Правил внутрішнього розпорядку, Етичного кодексу та інших локальних нормативних актів Університету.

7.2. Внутрішній розгляд скарги та застосування заходів реагування в Університеті не обмежують права постраждалої особи звернутися до правоохоронних органів, суду або інших компетентних органів державної влади.

7.3. Порушеннями вимог цього Положення, зокрема, є:

- вчинення дискримінації, сексуальних домагань, утисків або інших форм неприйнятної поведінки;
- підбурювання до дискримінації або сприяння їй вчиненню;
- невиконання законних рішень чи вимог, прийнятих за результатами розгляду скарги;
- умисне перешкоджання поданню або розгляду скарги;
- розголошення конфіденційної інформації чи персональних даних з порушенням вимог законодавства та цього Положення;
- будь-які форми переслідування, тиску або помсти щодо заявника,

постраждалої особи, свідків чи інших учасників процедури;

- приховування відомих фактів порушень посадовими особами, якщо вони були зобов'язані реагувати відповідно до своїх повноважень;
- подання завідомо неправдивої скарги.

7.4. Залежно від характеру та тяжкості порушення, наслідків його вчинення, повторності, наявності пом'якшуючих або обтяжуючих обставин до винної особи можуть бути застосовані такі заходи:

- усне застереження або офіційне попередження;
- письмове зауваження;
- обов'язкове проходження навчання або тренінгу з питань етики, рівності, недискримінації та запобігання сексуальним домаганням;
- позбавлення права представляти Університет у виборних органах, комісіях, робочих групах або офіційних заходах (у випадках, передбачених локальними нормативними актами);
- застосування заходів дисциплінарного впливу відповідно до законодавства України;
- інші заходи, передбачені законодавством та локальними нормативними актами Університету.

7.5. Працівники Університету, які порушили вимоги цього Положення, можуть бути притягнуті до дисциплінарної відповідальності відповідно до Кодексу законів про працю України та інших нормативно-правових актів.

7.6. Вид дисциплінарного стягнення визначається роботодавцем з урахуванням характеру порушення, ступеня вини, наслідків вчинених дій та інших обставин, що мають значення для прийняття рішення.

7.7. До здобувачів вищої освіти, які порушили вимоги цього Положення, можуть бути застосовані заходи впливу, передбачені законодавством України, Статутом Університету, Правилами внутрішнього розпорядку для здобувачів вищої освіти та іншими локальними нормативними актами.

7.8. Висновок та рекомендації Комісії, а також дії або бездіяльність посадових осіб у межах процедури можуть бути оскаржені мотивованою заявою

ректору протягом десяти робочих днів з дня отримання інформації про результати розгляду. Ректор розглядає заяву протягом десяти робочих днів та за наявності підстав може доручити повторний розгляд Комісії або визначити інший склад Комісії. Право на звернення до суду, правоохоронних органів та інших компетентних органів не обмежується.

7.9. Керівники структурних підрозділів несуть відповідальність у межах своїх повноважень за невжиття заходів реагування на відомі їм факти можливих порушень, створення умов, що сприяють дискримінації або сексуальним домаганням, неналежне виконання вимог цього Положення, порушення принципів конфіденційності, об'єктивності чи неупередженості під час розгляду скарг.

7.10. Особи, яким у зв'язку з виконанням службових або посадових обов'язків стала відома інформація про обставини справи чи персональні дані її учасників, зобов'язані забезпечити їх конфіденційність. Порушення вимог щодо захисту персональних даних і конфіденційної інформації тягне за собою відповідальність відповідно до законодавства України.

7.11. Будь-які форми переслідування, залякування, психологічного тиску, дискримінації або інших негативних наслідків щодо особи, яка добросовісно повідомила про можливе порушення, надала пояснення чи брала участь у розгляді скарги, є неприпустимими та розглядаються як окреме порушення цього Положення.

7.12. Подання завідомо неправдивого скарги з метою дискредитації іншої особи або заподіяння їй шкоди є порушенням цього Положення та може бути підставою для застосування заходів відповідальності відповідно до законодавства України.

7.13. Сам факт непідтвердження скарги за результатами його розгляду не є підставою вважати його завідомо неправдивим.

7.14. Якщо у діях особи містяться ознаки адміністративного, цивільного чи кримінального правопорушення, питання про її відповідальність вирішується компетентними державними органами відповідно до законодавства України.

7.15. Університет у межах своїх повноважень сприяє компетентним органам у розгляді таких випадків та забезпечує виконання їх законних рішень.

7.16. Особи, які своїми протиправними діями завдали матеріальної або моральної шкоди іншим особам, несуть відповідальність у порядку та межах, визначених законодавством України.

7.17. Притягнення особи до відповідальності здійснюється виключно після всебічного, повного, об'єктивного та неупередженого розгляду всіх обставин справи із забезпеченням права кожної сторони надати пояснення, докази та скористатися іншими процесуальними правами, передбаченими законодавством України та цим Положенням.

8. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

8.1. Це Положення набирає чинності з дня введення його в дію наказом ректора Університету після схвалення Вченою радою Університету.

8.2. Зміни та доповнення до цього Положення розробляються, погоджуються та затверджуються в порядку, встановленому Інструкцією з розробки та оформлення проєктів положень Уманського національного університету.

8.3. Контроль за виконанням цього Положення здійснює ректор Університету, а безпосередню координацію заходів щодо попередження та протидії сексуальним домаганням і дискримінації забезпечують визначені наказом ректора структурні підрозділи та відповідальні особи відповідно до їх повноважень.

8.4. З набранням чинності цим Положенням втрачає чинність Положення про попередження та протидію сексуальним домаганням та дискримінації в Уманському національному університеті садівництва, схвалене протоколом Вченої ради Університету № 2 від 03.10.2019 року та затверджене ректором 03.10.2019.

Розробники:

доцент кафедри психології



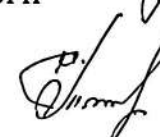
Ірина ЯКИМЧУК

старший викладач кафедри психології



Мар'яна ГОРЕНКО

помічник ректора



Тетяна КРАВЧЕНКО

Погоджено:

Голова Первинної профспілкової організації
Уманського національного університету



Маргарита ПАРУБОК

Голова Профспілки працівників,
студентів, аспірантів та докторантів
Уманського національного університету



Леся КАРНАУХ

Голова ради студентського самоврядування
Уманського національного університету



Вікторія ГУРСЬКА