

ЗАТВЕРДЖЕНО
*Рішенням методичної ради
Сумського національного
аграрного університету,
протокол
від _____ 2020 р. № _____
Введено в дію наказом ректора
№ _____ від _____ 2020 року*

**Положення
про попередження та протидію
сексуальним домаганням та
дискримінації у
Сумському національного
аграрного університету**

Положення про організацію самостійної роботи студентів та контроль за нею
/ Уклад.: В. М. Жмайлов, Зінченко С.В. Куліковська Л.М., Суми: СНАУ, 2020. 46 с.

У Положенні про попередження та протидію сексуальним домаганням та дискримінації у Сумському національному аграрному університеті розглянуті порядок подання та розгляд скарги щодо сексуальних домагань та дискримінації в Сумському НАУ, моніторинг дотримання положення про попередження і боротьбу із сексуальними домаганнями та дискримінацією, порядок створення Комісії з попередження і боротьби із сексуальними домаганнями та дискримінацією в СНАУ, 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.

Укладачі:

Жмайлов В.М. – проректор з науково-педагогічної та навчальної роботи, к.е.н., професор;

Зінченко С.В. – в.о. завідувача відділу з організації виховної роботи зі студентами;

Куліковська Л.М. – методист вищої категорії навчального відділу;

У своїй діяльності Сумський національний аграрний університет 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» (2012) та керується цим Положенням про попередження та протидію сексуальним домаганням та дискримінації в Сумському національному аграрному університеті (далі – Положення).

I. Загальні положення

1.1. Сумський національний аграрний університет (далі СНАУ) 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 СНАУ 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 СНАУ 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. СНАУ зобов'язується дотримуватися норм про попередження і боротьбу із сексуальними домаганнями та дискримінацією під час трудових відносин та освітнього процесу.

1.6. Адміністрація університету, керівники структурних підрозділів СНАУ зобов'язані проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та студентства щодо попередження сексуальних домагань.

1.7. Для реалізації норм та положень в у СНАУ діє постійна діюча комісія з попередження і боротьби із сексуальними домаганнями.

1.8. За поширення інформації про попередження і боротьбу із сексуальними домаганнями та дискримінацією в СНАУ відповідає Комісія з попередження і боротьби із сексуальними домаганнями та дискримінацією в СНАУ (далі – Комісія), яка проводить роз'яснювальну роботу серед 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.

1.9. Щорічно на початку навчального року СНАУ поширює оголошення про «Заходи щодо запобігання дискримінації».

1.10. Комісія є постійно діючим комітетом при ректорові СНАУ. Комісія зобов'язана у своїй роботі дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних співробітників та студентів.

1.11. Комісія складається з п'яти осіб (юрисконсульта, голови профспілки Університету, психолога, представника адміністрації СНАУ, голови ради студентського самоврядування).

1.12. Склад Комісії затверджується ректором університету раз на три роки.

1.13. Комісія має право подавати пропозиції щодо вдосконалення даного Положення та інших внутрішніх положень та процедур щодо попередження і боротьби із сексуальними домаганнями та дискримінацією.

1.14. В СНАУ 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.

1.15. Застосування даних норм та 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 СНАУ 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 Комісії 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 у психологічній службі СНАУ повинні знаходитись скриньки для подання письмових скарг.

2.4. Зазначені підрозділи невідкладно (протягом робочого дня) передають отримані скарги на розгляд Комісії.

2.5. Після отримання Комісією скарги та проведених консультацій зі скаржником/скаржницею з представниками Комісії, 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. Комісія (представник комісії) 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 Комісія зустрічається з особою, на дії якої було подано скаргу, та ознайомлює її зі змістом скарги.

2.6.3. Протягом тридцяти днів Комісія 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 комісії.

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

2.6.6. Комісія 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 Комісії протягом п'яти років.

2.7. Формальна процедура

2.7.1. 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.

2.7.2. Комісія в межах формальної процедури після отримання скарги обов'язково інформує керівництво університету. Протягом 10 робочих днів проводиться засідання Комісії на якому вирішується чи скарга дійсно

стосується сексуальних домагань та/або дискримінації і чи її розгляд належить до компетенції Комітету.

2.7.3. Протягом тридцяти 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 60 днів, з прийняттям відповідного рішення комітету.

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

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

2.13. На підставі рішення Комісії керівництво університету приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені чинним 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, Комісія обов'язково проводить зустрічі з батьками (законними представниками) неповнолітньої особи.

2.15. Комісією 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 Комісії протягом п'яти років.

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

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

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

РОЗРОБНИКИ:

Проректор з науково-педагогічної та навчальної роботи

_____ В.М. Жмайлов

В.о. завідувача відділу з організації виховної роботи зі студентами

_____ С.В. Зінченко

Методист навчального відділу

_____ Л.М. Куліковська

ПОГОДЖЕНО:

Начальник юридичного відділу

_____ Д.С. Галицька

**Заходи СНАУ щодо інформування про попередження та протидію
сексуальним домаганням та дискримінації**

Назва заходу, час і місце проведення	Мета/завдання	Аудиторія: кількість відвіданих людей

Скарги щодо сексуальних домагань

Місяць, рік	Кількість поданих скарг	Назва структурного підрозділу СНАУ	Коротка тематика скарги	Прийняті рішення по скарзі