

**Відокремлений структурний підрозділ
закладу вищої освіти «Відкритий міжнародний університет розвитку людини
«Україна»
Центральноукраїнський фаховий коледж**



ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор Центральноукраїнського фахового
коледжу

Ірина ТКАЧЕНКО

«12» вересня 2025 року

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ПРОТИДІЮ СЕКСУАЛЬНИМ
ДОМАГАННЯМ І ДИСКРИМІНАЦІЇ**

Розглянуто і схвалено
Педагогічною радою
Протокол № 1
від «12» вересня 2025 р.

Кропивницький
2025 р.

У своїй діяльності Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна» Центральноукраїнський фаховий коледж (далі – Коледж) дотримується законодавства України в сфері забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації, зокрема Конституції України, Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та керується цим Положенням про попередження та протидію сексуальним домаганням і дискримінації у Відкритому міжнародному університеті розвитку людини «Україна» Центральноукраїнський фаховий коледж (далі – Положення).

I. Загальні положення

1.1. Коледж засуджує гендерне насильство, в 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 Коледжі 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 Коледжі 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 попередження і боротьбу із сексуальними домаганнями та дискримінацією в Коледжі відповідає Комісія з попередження і боротьби із сексуальними домаганнями та дискримінацією в Коледжі (далі – Комісія), яка 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. Комісія є постійно діючим органом. Комісія зобов'язана у своїй роботі дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних.

1.5.2. Комісія складається із представника студентського самоврядування, представників трудового колективу.

1.5.3. Склад Комісії затверджується директором Коледжу. Склад Комісії може періодично переглядатися.

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

1.6. В Коледжі 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(ця) / здобувач(ка) вищої освіти Коледжу вважають, що стосовно нього(неї) в Коледжі було вчинено сексуальне домагання або дискримінацію, він або вона можуть подати скаргу. Також задля дотримання власних прав особа, яка вважає, що стосовно 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 в 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 дня, коли стало відомо про його вчинення.

2.3. Скарга може бути надіслана на електронну поштову скриньку Комісії або голову студентського самоврядування.

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

2.5. Після отримання скарги та проведених консультацій зі скаржником(цею) із представниками Комісії скаржник(ця) може обрати такі 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(ці) уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані з 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 30 робочих днів Комісія проводить зустрічі зі скаржником(цею), відповідачем(чкою), свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію.

2.6.4. Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 60 днів із прийняттям відповідного рішення Комісії.

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

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

2.6.7. У разі досягнення спільного рішення воно оформлюється в письмовій формі та підписується скаржником(цею), відповідачем(чкою).

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

2.7. Формальна процедура.

Формальний шлях реагування на сексуальні домагання здійснюється в разі:

- 1) якщо скаржником(цею) обрано формальну процедуру;
- 2) відмови відповідача(чки) 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. Комісія в межах формальної процедури після отримання скарги обов'язково інформує керівництво Коледжу. 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 Комісії.

2.9. Протягом 30 робочих днів Комісія від дня отримання скарги проводить зустрічі зі скаржником(цею), відповідачем(чкою), свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію.

2.10. Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 60 днів із прийняттям відповідного рішення Комісії.

2.11. У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників Коледжу, які є незацікавленими особами в 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 директору Коледжу, скаржнику(ці), відповідачу(ці).

2.13. На підставі рішення Комісії директор Коледжу приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені законодавством. Винесення догани або звільнення працівника(ці), відрахування студента(ки) 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. Комісія може ухвалити рішення про відмову від необхідності реагування на скаргу, в такому випадку скаржнику(ці) протягом 10 робочих днів надається письмове пояснення про відмову. Примірник такого рішення має зберігатися в Комісії протягом п'яти років.

ІІІ. МОНІТОРИНГ ДОТРИМАННЯ ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПОПЕРЕДЖЕННЯ І БОРОТЬБУ ІЗ СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ ТА ДИСКРИМІНАЦІЄЮ

Наприкінці календарного року Комісія готує та оприлюднює для спільноти Коледжу щорічний звіт, який містить, зокрема, такі дані:

- 1) проведені Комісією 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 Комісії.

VІ. ВИМОГИ ДО ЗМІСТУ ДРУКОВАНИХ МАТЕРІАЛІВ І ПУБЛІЧНИХ ВИСЛОВЛЮВАНЬ

Задля поширення Політики попередження і боротьби із сексуальними домаганнями в Коледжі у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників Коледжу:

- забороняється вживання дискримінаційної лексики, дискримінаційних висловлювань та мови ненависті (стосовно осіб чи групи осіб на основі статі);
- заохочується (у випадку доречності) наголошення на важливості принципів гендерної рівності та недискримінації;
- в аналітичних матеріалах (у випадку доречності) допускається можливість презентувати дані, беручи до уваги гендерну та недискримінаційну компоненти аналізу.

Загалом в основних напрямках діяльності та в аналітичних матеріалах основних проєктів Коледж зобов'язується дотримуватися Політики попередження і боротьби із сексуальними домаганнями в Коледжі.

Студентські організації та структурні підрозділи Коледжу повинні дотримуватися у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах засад гендерної недискримінації. У разі необхідності з метою попередження гендерної дискримінації Комісія надає консультативну підтримку студентським організаціям та структурним підрозділам Коледжу. Директор Коледжу має право в разі порушення вищезазначених положень щодо засад гендерної дискримінації вживати адміністративних заходів.