



# МІЖНАРОДНИЙ ЄВРОПЕЙСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ

---



## ПОЛОЖЕННЯ ПРО ЗАПОБІГАННЯ, ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ ВИПАДКІВ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ У МІЖНАРОДНОМУ ЄВРОПЕЙСЬКОМУ УНІВЕРСИТЕТІ

Затверджено Вченою радою  
Міжнародного Європейського  
Університету  
«23» липня 2020 року (протокол №7)

Голова Вченої ради Міжнародного  
Європейського Університету  
Сergій КУРІЛО  
«24» липня 2020 року

Набуває чинності за наказом  
від 24 липня 2020 року №35-ОД

Київ 2020

<i>Положення про запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальним домаганням</i>	<b>ПОЛОЖЕННЯ</b>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>
<p><u>Розроблено:</u></p> <p>Юрист</p> <p><u>Погоджено:</u></p> <p>Проректор з науково-педагогічної роботи та міжнародних зв'язків</p>	<p> Максим ПШОВ</p> <p> Алла НАВОЛОКІНА</p>
	2

<i>Положення про запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальним домаганням</i>	<b>ПОЛОЖЕННЯ</b>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

### **ЗМІСТ**

<i>Назва розділу</i>	<i>Стр.</i>
1. Загальні положення	4
2. Ключові поняття	5
3. Комісія із запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями	7
4. Алгоритм протидії примусу та сексуальним домаганням	8
5. Порядок розгляду скарги	9
6. Прикінцеві положення	10

<i>Положення про запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальним домаганням</i>	<b>ПОЛОЖЕННЯ</b>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

## **1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

1.1. Положення про запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями у Міжнародному Європейському Університеті (далі – Положення) були розроблені з метою знайти дієвий механізм, який допоможе врегулювати конфліктні ситуації, пов'язаних із сексуальними домаганнями.

1.2. Положення розроблено відповідно до Конституції України, законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Конвенції про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти, Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Рекомендацій про виховання в дусі міжнародного взаєморозуміння, співробітництва і миру та виховання в дусі поваги до прав людини і основних свобод (ЮНЕСКО), Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року.

1.3. Міжнародному Європейському Університеті (далі – Університет) забезпечує безпосередньо навчання та роботу студентів . Вся діяльність Університету є вільною від дискримінації, сексуальних домагань, залякувань чи експлуатації. Повідомлення про сексуальні домагання, якщо такі з'являються, розглядаються оперативно та їм приділяється належна увага. Конкретні дії представників Університету залежать від характеру скарг та складаються з :

- 1) втручання;
- 2) посередництво;
- 3) внутрішнє розслідування;
- 4) ініціювання скарг та дисциплінарних процесів.

1.4. Уповноважені особи Університету дотримуються політики конфіденційності щодо осіб, які повідомляють або яких звинувачують у сексуальних домаганнях (за виключенням ситуацій, коли законодавство вимагає розголошення інформації та/або коли розкриття обставин Університетом необхідне для захисту безпеки інших).

1.5. Принципи Університету повністю підтримують свободу прояву поглядів, однак, сексуальні домагання не є ані законодавчо захищеним вираженням потреб, ані належним здійсненням академічної свободи людини.

1.6. Університет створює простір рівних можливостей, вільний від сексизму та сексуальних домагань. Всі права, привілеї, програми та види діяльності, що надаються студентам або співробітникам Університету, розповсюджуються на всіх без винятку за умови належної кваліфікації. Політика протидії сексуальним домаганням Університету підтверджується Статутом.

<i>Положення про запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальним домаганням</i>	<b>ПОЛОЖЕННЯ</b>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

1.7. Весь колектив Університету без виключення зобов'язаний:

- 1) підтримувати в навчальних групах і Університеті в цілому атмосферу доброзичливості, дружби, взаємодопомоги та взаємної відповідальності
- 2) поважати права й гідність особистості;
- 3) у стосунках між студентами та викладачами дотримуватися норм взаємоповаги й рівноправної співпраці, тактовності й коректності, ввічливості й толерантності.

1.8. Застосування цього Положення не виключає можливість використання та застосування норм чинного законодавства щодо захисту особою її прав.

## **2. КЛЮЧОВІ ПОНЯТТЯ**

2.1. *Сексуальне / гендерне домагання* – це одна з форм дискримінаційного домагання. Це може бути викликано, наприклад, образливими жестами або коментарями, запитаннями про сексуальне життя людини або розповіддю жартів із сексуальним підтекстом. *Сексуальні домагання* – це також будь-які небажані словесні або фізичні загравання, відверті сексуально зневажливі висловлювання або дискримінаційні зауваження, зроблені кимось на робочому місці, які є образливими або небажаними для одержувача, які викликають у одержувача дискомфорт або приниження, або які заважають продуктивності роботи. *Сексуальні домагання* – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування. Небажані сексуальні дотики, прохання про сексуальні послуги та інші візуальні, словесні чи фізичні вчинки сексуального характеру є сексуальними домаганнями, коли: - явно пропонується, що подання або відмова від поведінки буде фактором для прийняття академічних чи трудових рішень; - поведінка має на меті чи є наслідком необґрунтованого втручання у навчальну чи робочу діяльність людини або створення умов залякування чи ворожості щодо навчання або роботи.

2.2. *Сексуальні проступки:*

- 1) небажане торкання або поцілунок інтимної частини тіла (безпосередньо або через одяг);
- 2) записування, фотографування, передавання, перегляд чи розповсюдження інтимних чи сексуальних зображень та/або відеозаписів без відома та згоди усіх зацікавлених сторін;
- 3) сексуальне насильство – це дії сексуального характеру, які здійснені шляхом використання сили, насильства, примусу чи погрози або сприяння недієздатності або свідомому використанню недієздатної особи.

Дія вчиняється силою, якщо людина принижує волю іншої особи за допомогою фізичної сили або викликає емоційний страх щодо тілесного ушкодження.

Положення про запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальним домаганням	ПОЛОЖЕННЯ
Міжнародний європейський університет	Система управління якістю ISO 9001:2015

Насильство означає застосування фізичної сили для заподіяння шкоди чи каліцтва;

2.3. *Примус* – пряма чи непряма загроза силою, насильством, небезпекою, труднощами чи відплатою, яких достатньо для того, щоб змусити розумну особу звичайної чутливості робити чи підкоряється тому, чого він чи вона не зробили б і не піддалися. При вирішенні питання про те, чи було вчинено вчинення примусу, всі обставини, включаючи вік постраждалої сторони та його або її відношення до відповідальної сторони, є вагомими чинниками. Погроза означає загрозу, заяву чи вчинок, що свідчать про намір когось травмувати.

2.4. *Переслідування (сталкінг)* – це повторювані спроби спостереження за людиною, слідування за нею та/або цькування конкретної людини, яке змушує людину побоюватися за власну безпеку чи безпеку інших людей або зазнавати значних емоційних негараздів.

2.5. Сексуальний / гендерний *утиск* включає в себе утиск за ознакою статі, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності і статусу трансгендерів і відбувається, коли з працівником звертаються «менш шанобливо», ніж з іншими працівниками через його / її стать, піддаючи його/її небажаному словесному або фізичному прояву сексуального характеру. Як правило, сексуальний / гендерний *утиск* описується як «вороже середовище» або «quid pro quo». Сексуальний / гендерний *утиск*, який створює «вороже середовище», складається з слів, знаків, жартів, розіграшів, залякування або фізичної поведінки, які мають сексуальну природу або які спрямовані на людину через його / її стать / ідентифікацію.

2.6. Сексуальне / гендерне домагання *Quid pro quo* – це ще одна форма сексуального / гендерного домагання, яка виникає, коли особа, наділена владою, пред'являє сексуальні вимоги або запрошує сексуальні послуги в обмін на привілеї на роботі, постійну роботу або в якості основи для будь-якого іншого робочого рішення. Особа, що розглядається в такій ситуації, – це особа, яка може змінити або вплинути на умови, або привілеї працівника, тому що він / вона може вплинути на такі процеси, як найм, звільнення, просування по службі, дисциплінарні санкції, планування, навчання, оцінка або прийняття рішення про відшкодування шкоди цим працівником.

2.7. *Відплата / помста* – це будь-який несприятливий вплив проти людини (заявника або працівника), тому що він або вона звинуватили в дискримінації або домаганні (включаючи сексуальне / гендерне домагання) і звернулися зі скаргою до Заборони, або ж брали участь в розслідуванні дискримінації при наймі на роботу (наприклад, внутрішнє розслідування або судовий процес), в тому числі в якості свідка. Відплата також включає несприятливі дії вжиті проти будь-кого, хто пов'язаний з людиною, яку дискримінують, наприклад, членів родини.

Приклади помсти включають в себе звільнення, пониження в посаді,

<i>Положення про запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальним домаганням</i>	<b>ПОЛОЖЕННЯ</b>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

відмова в просуванні по службі або будь-які інші несприятливі дії, які не дозволяють працівнику протистояти дискримінації.

2.8. Консенсусні або відносини за взаємною згодою не є сексуальними домаганнями згідно із законом та цими положеннями. Проте, якщо романтичні стосунки виникли між людьми, які знаходяться в одній лінії менеджменту (ситуація: керівник / підлеглий), тобто коли одна людина має більші повноваження ніж інша, це часто призводить до претензій про домагання, коли стосунки закінчуються; або сприймається як фаворитизм (привілейоване становище), поки вони тривають. Такі відносини не сприяють ефективному робочому процесу.

2.9. Університет запобігає використанню помсти. Водночас навмисне складання неправдивої заяви або надання неправдивої інформації може бути підставою для дисциплінарних заходів.

2.10. Застосування норм цього Положення не виключає можливість застосування норм чинного законодавства щодо захисту особою її прав.

### **3. КОМІСІЯ ІЗ ЗАПОБІГАННЯ, ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ ВИПАДКІВ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ**

3.1. Комісія із запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями (далі – Комісія) відповідає за поширення інформації щодо попередження, запобігання, боротьби із сексуальними домаганнями в Університеті, а також врегулювання випадків, пов'язаних з ними.

3.2. Склад Комісії затверджуються наказом ректора Університету. До нього входять представники профспілкового комітету, студентського самоврядування, деканатів, ректорату, юрист, психолог та інші особи.

3.3. Комісія зобов'язана:

- 1) проводити навчання трудового колективу та осіб, які навчаються, щодо попередження сексуальних домагань;
- 2) надавати інформаційну та консультативну підтримку співробітникам та особам, які навчаються в Університеті щодо запобігання, попередження сексуальних домагань ;
- 3) отримувати та розглядати скарги щодо порушення цього Положення;
- 4) надавати пропозиції щодо внесення змін до цього Положення та інших положень та процедур щодо запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями та дискримінацією.
- 5) у роботі дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних співробітників та осіб, які навчаються в Університеті.

3.4. Голова та члени Комісії:

- 1) забезпечують проведення інформаційної кампанії в Університеті та за його

<i>Положення про запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальним домаганням</i>	<b>ПОЛОЖЕННЯ</b>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

межами, зокрема майстер-класів, тренінгів та інших форм навчання з питань прав людини та попередження сексуальних домагань;

2) організують участь працівників та здобувачів вищої освіти, що навчаються в Університеті, у спільних проектах навчання з питань попередження дискримінації або сексуальних домагань в Україні та за кордоном;

3) у разі необхідності вживають негайних заходів, необхідних для забезпечення безпеки скаржника;

4) при проведенні розслідування, кожна сторона матиме однакові можливості в рамках процесу, включаючи: письмове повідомлення про занепокоєння, можливість відповісти та назвати можливих свідків та докази. Дослідження забороненої дискримінації або сексуальної поведінки проводяться з дотриманням принципів своєчасності та справедливості.

3.5. Комісія Університету здійснює медіацію щодо випадків сексуальних домагань, яка включає:

1) уточнення подробиць обставин справи;

2) пропозиції щодо спроб вирішення ситуації та досягнення згоди у випадку інцидентів, що не потребують адміністративного втручання чи втручання судочинства. Медіація може бути здійснена протягом календарного місяця та повинна завершитися письмовим рішенням щодо інциденту. На підставі згоди сторін та/або рішення Комісії може надаватися пропозиції ректору Університету щодо прийняття дисциплінарних заходів (звільнення, винесення догани або відрахування).

3.6. Комісія подає щорічний звіт ректору, який повинен містити:

- проведені Комісією навчання щодо попередження сексуальних домагань;
- проведені структурними підрозділами тренінги, навчання щодо попередження сексуальних домагань;
- кількість скарг та їх зміст; - аналіз питань, що були порушені у скаргах, поданих до Комісії;
- матеріали стосовно прийнятих рішень щодо інцидентів.

#### **4. АЛГОРИТМ ПРОТИДІЇ ПРИМУСУ ТА СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ**

4.1. Випадки сексуальних домагань в Університеті є неприйнятними та повинні бути розглянуті і має бути прийняте відповідне рішення по кожному з них.

4.2. Особа, яка зазнає утиск та сексуальні домагання, перебуваючи у безпосередній небезпеці або спостерігаючи її стосовно інших осіб може:

- зателефонувати за номером 112;
- звернутися до деканату або адміністрації Університету;
- звернутися до куратора академічної групи (для здобувачів вищої освіти);

<p><i>Положення про запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальним домаганням</i></p>	<p><b>ПОЛОЖЕННЯ</b></p>
<p><i>Міжнародний європейський університет</i></p>	<p><i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i></p>

- подати звернення на офіційну електронну поштову адресу Університету;
- звернутися безпосередньо до голови або членів Комісії.

4.3. Співробітники та здобувачі вищої освіти зобов'язані повідомити про випадки забороненої сексуальної поведінки Комісію у разі, коли їм про це стало відомо. При поданні повідомлення слід надати наступну інформацію:

- 1) ім'я людини, яка, можливо, відчула на собі заборонену сексуальну поведінку;
- 2) ім'я ймовірної відповідальної сторони (якщо відомо);
- 3) дата інциденту;
- 4) дата повідомлення;
- 5) кому було складено повідомлення;
- 6) місце інциденту;
- 7) час інциденту.

4.4. Повідомлення про будь-яку подію з ознаками забороненої сексуальної поведінки, надходять до голови Комісії.

## **5. ПОРЯДОК РОЗГЛЯДУ СКАРГИ**

5.1 Скарга подається до Комісії у письмовій формі (в електронному або паперовому вигляді) і повинна містити опис порушеного права особи, зазначення моменту (часу), коли відбулося порушення, факти і можливі докази, що підтверджують скаргу.

5.2. Скарга може бути подана протягом 30 днів із дня вчинення діяння або з дня, коли повинно було стати відомо про його вчинення. Скарга може бути надіслана на електронну поштову скриньку декана/відділу кадрів, або Скриньки довіри. Перелічені підрозділи невідкладно (протягом робочого дня) передають отримані скарги до голови Комісії. У разі, якщо скарга щодо вчинення сексуальних домагань стосується неповнолітньої особи, Комісія обов'язково проводить зустрічі з її батьками (законними представниками).

5.3. Після отримання скарги та проведених консультацій зі скаржником, скаржник може обрати наступні способи вирішення ситуації щодо сексуального домагання:

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

5.3.1. *Неформальна процедура* Комісія отримує в письмовій формі від скаржника уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із сексуальним домаганням. Протягом 10 робочих днів Комісія зустрічається з особою, на дії якої було подано скаргу, та ознайомлює її зі змістом скарги. Протягом тридцяти днів Комісія проводить зустрічі зі скаржником, відповідачем, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 60 днів, з прийняттям відповідного рішення. У разі необхідності

<i>Положення про запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальним домаганням</i>	<b>ПОЛОЖЕННЯ</b>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до осіб, незацікавлених у ситуації, що розглядається. 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 керівництва Університету). У разі досягнення спільного рішення, воно оформлюється в письмовій формі та підписується обома сторонами. Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися в Комісії протягом п'яти років.

**5.3.2. Формальна процедура** Формальний шлях реагування на сексуальні домагання здійснюється в разі:

- 1) якщо скаржником обрано формальну процедуру;
- 2) відмови відповідача 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.

Комісія в межах формальної процедури після отримання скарги обов'язково інформує ректора Університету. Протягом 10 робочих днів проводиться засідання Комісії, на якому вирішується, чи скарга дійсно стосується сексуальних домагань і чи належить їй розгляд до компетенції Комісії або інших уповноважених органів. Протягом тридцяти днів від дня отримання скарги Комісія проводить зустрічі зі скаржником, відповідачем, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 60 днів, з прийняттям відповідного рішення. При необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників або здобувачів вищої освіти, незацікавлених у ситуації, що розглядається. Рішення Комісії щодо ситуації, описаній у скарзі, готується в межах встановлених термінів та подається невідкладно ректору Університету, скаржнику та відповідачу. На підставі рішення Комісії ректор Університету приймає відповідні рішення, передбачені законодавством, зокрема винесення догани, скасування доплат до зарплати працівника або звільнення працівника, відрахування здобувача вищої освіти тощо.

## **6. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

6.1. Всі зміни та доповнення до цього Положення вносяться шляхом викладення його в новій редакції.

6.2. Після затвердження нової редакції Положення, попереднє втрачає чинність.