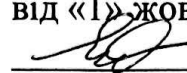


**МІНІСТЕРСТВО КУЛЬТУРИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКА ДЕРЖАВНА АКАДЕМІЯ ДЕКОРАТИВНО-ПРИКЛАДНОГО
МИСТЕЦТВА І ДИЗАЙНУ ІМЕНІ МИХАЙЛА БОЙЧУКА
(КДАДПМД ім. М. БОЙЧУКА)**

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ ректора КДАДПМД ім. М. Бойчука
від «1» жовтня 2026 р. №164-од

 Олена ОСАДЧА

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПОЛІТИКУ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ
Й СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА ПІДТРИМКИ РІВНОСТІ
В КИЇВСЬКІЙ ДЕРЖАВНІЙ АКАДЕМІЇ ДЕКОРАТИВНО-
ПРИКЛАДНОГО МИСТЕЦТВА І ДИЗАЙНУ
ІМЕНІ МИХАЙЛА БОЙЧУКА**

УХВАЛЕНО

Вченою радою КДАДПМД ім. М. Бойчука
від «22» вересня 2026 р.

протокол 02/26-27

 Олена ОСАДЧА

Положення вводиться в дію з 1 грудня 2026 р.
(наказ від «1» жовтня 2026 р. № 164-од)

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про політику протидії дискримінації й сексуальним домаганням та підтримки рівності в Київській державній академії декоративно-прикладного мистецтва і дизайну імені Михайла Бойчука (далі – Положення) розроблене з метою встановлення процедур запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації, забезпечення рівних можливостей учасників освітнього процесу щодо реалізації прав і свобод усіх працівників і здобувачів освіти, підтримання в Київській державній академії декоративно-прикладного мистецтва і дизайну імені Михайла Бойчука (далі – Академія) освітнього середовища, вільного від дискримінації, булінгу, мобінгу, принижень честі й гідності особи.

1.2. Положення створене з урахуванням «Кодексу корпоративної культури» Академії та спрямоване на забезпечення етичної поведінки та поширюється на всіх осіб, які навчаються або перебувають з Академією в трудових чи інших договірних відносинах, зокрема, здобувачів освіти, працівників Академії, осіб, які працюють за договором, тощо. Цим Положенням схвалюється внутрішньоакадемічна політика протидії дискримінації й сексуальним домаганням та підтримки рівності (далі – Політика).

1.3. Академія визнає важливість дотримання загальновизнаних принципів поваги до людської гідності, прав і свобод людини, відповідно до Конституції України, Загальної декларації прав людини, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), Конвенції Ради Європи про захист дітей від сексуальної експлуатації та сексуального насильства (Ланцаротська конвенція), Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція), Цілей сталого розвитку ООН 2030, Пекінської Декларації та Платформи дій, Кодексу законів про працю 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», «Про звернення громадян», Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 року № 1163-р «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022–2024 роки з її реалізації», Розпорядження Кабінету Міністрів України від 25 березня 2025 року № 260 «Про затвердження операційного плану заходів на 2025–2027 роки з реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності в сфері освіти до 2030 року», Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 від 28 жовтня 2020 року № 1544-р «Жінки, мир, безпека» па період до 2025 року, схваленого Розпорядженням Кабінету Міністрів України, Наказу Міністерства соціальної політики від 07 лютого 2020 року № 86 «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розробки нормативно-правових актів», Постанови Кабінету Міністрів України від 04 червня 2025 року № 658 «Про затвердження Типової програми унеможливлення насильства та жорстокого поводження з дітьми», Постанови Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2018 року № 658 «Про затвердження Порядку взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи в сфері запобігання та протидії домашньому насильству й насильству за ознакою статі», Рекомендація CM/Rec (2019) і «Запобігання та

боротьба із сексизмом», прийнятим Комітетом Міністрів Ради Європи 27 березня 2019 року, Рекомендація СМ/Рес (2022) 16 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо боротьби з мовою ворожнечі.

1.4. Правову основу запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації, зокрема становлять:

- Кримінальний кодекс України (далі – КК України), нормами якого встановлена кримінальна відповідальність за такі кримінальні проступки та злочини, як-от: «Зґвалтування» (стаття 152 КК України), «Сексуальне насильство» (стаття 153 КК України), «Примушування до вступу в статевий зв'язок» (стаття 154 КК України), «Розбещення неповнолітніх» (стаття 156 КК України), «Порушення рівноправності громадян залежно від їхньої расової, національної належності, релігійних переконань, інвалідності та за іншими ознаками» (стаття 161 КК України), «Зловживання владою чи службовим становищем» (стаття 364 КК України);

- Кодекс України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП), насамперед: стаття 173 КУпАП «Вчинення домашнього насильства, насильства за ознакою статі, невиконання термінового заборонного припису або неповідомлення про місце свого тимчасового перебування», стаття 173 КУпАП «Булінг (цькування) учасника освітнього процесу», стаття 173 КУпАП «Мобінг (цькування) працівника», стаття 173 КУпАП «Вчинення насильства за ознакою статі», стаття 173 КУпАП «Сексуальні домагання», стаття 184 КУпАП «Невиконання посадовими особами обов'язків щодо запобігання та протидії домашньому насильству й насильству за ознакою статі».

1.5. У цьому Положенні терміни вжито в таких значеннях:

Безбар'єрність – принцип створення середовища, в якому кожна людина має рівний доступ до можливостей незалежно від віку, статі, стану здоров'я чи інших ознак; вона передбачає усунення фізичних, інформаційних, соціальних перешкод.

Булінг (цькування) – діяння учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному або сексуальному насильстві, в тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи або такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого.

Віктімблеймінг (звинувачування постраждалих осіб) – перенесення вини за те, що трапилося (зокрема, за вчинене правопорушення), з кривдника на постраждалу особу.

Гендер – соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки, які суспільство вважає належними для жінок/чоловіків.

Гендерна рівність – стан, який стосується рівних прав, відповідальності та можливостей жінок і чоловіків, а також передбачає, що враховуються інтереси, потреби та пріоритети й жінок, і чоловіків.

Гендерно зумовлене насильство – насильство, спрямоване проти особи через її стать, або насильство, що зачіпає непропорційно жінок.

Гендерно чутливе, недискримінаційне мовлення – реалізація гендерної рівності в письмовій та усній мові, яка досягається, коли жінки й чоловіки, а також особи, які не вписуються в бінарну гендерну систему, стають видимими у мові (оприявнюються) як особи рівної цінності, гідності, доброчесності та поваги; зокрема, йдеться про вживання фемінітивів – слів жіночого роду на

позначення назв професій, посад, соціальних станів, видів діяльності жінок.

Гендерно чутливий підхід – врахування специфічних соціальних, культурних, економічних, політичних та інших характеристик умов життя й потреб жінок і чоловіків.

Дискримінаційні висловлювання – вербальні або невербальні висловлювання, зокрема, в електронних комунікаціях, що принижують гідність особи або групи осіб за ознакою статі, раси, віку, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності чи за іншими ознаками, що можуть спричинити упереджене ставлення або створити атмосферу ворожості.

Дискримінація – відмінність, виключення, обмеження або перевага, що заперечує чи зменшує рівне здійснення прав; ситуація, за якої особа та/або група осіб за їхніми ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного й соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є й можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами та свободами в будь-якій формі, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними й необхідними.

Дискримінація за ознакою статі – ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є й можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами та свободами або привілеями в будь-якій формі, встановлений Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними й необхідними.

Електронні комунікації – обмін інформацією (текстовими повідомленнями, фото-, відео-, аудіофайлами тощо), який здійснюється за допомогою електронних засобів зв'язку, як-от: електронна пошта, месенджери, соціальні мережі, мобільні додатки, онлайн-платформи, а також засоби відеозв'язку, зокрема ті, що використовуються в процесі та з метою здійснення освітньо-наукової діяльності.

Заявник – особа, яка подала скаргу про порушення забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Кібермобінг (кібербулінг) – мобінг або булінг, який здійснюється в формі умисних образ, погроз і повідомлення іншим даних, що компрометують особу в колективі, за допомогою сучасних засобів мобільної комунікації, як правило, протягом тривалого часу, що здійснюються в кіберпросторі через інформаційно-комунікаційні канали й засоби, в тому числі за допомогою електронної пошти, програм для обміну повідомленнями в соціальних мережах, месенджерах.

Конфіденційність – нерозголошення інформації будь-якій стороні без інформованої згоди відповідної особи; виняток щодо конфіденційності становлять нормативно встановлені вимоги обов'язкового повідомлення.

Конфлікт інтересів – ситуація, за якої особа має особисту зацікавленість у сфері своєї професійної, навчальної чи представницької діяльності, що може вплинути на її здатність діяти неупереджено, об'єктивно й у спосіб, що відповідає принципам рівності, недискримінації та поваги до прав інших осіб.

Кривдник – особа, яка вчинила порушення.

Мобінг (цькування) – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників,

спрямовані на приниження честі, гідності, ділової репутації працівника, в тому числі з метою набуття, зміни або припинення його трудових прав та обов'язків; проявляється в психологічному та/або економічному тиску, в тому числі з використанням електронних комунікацій, що створює напружену, ворожу або образливу атмосферу, яка може призвести до недооцінки працівником своєї професійної придатності.

Мова ворожнечі – прояви, які підбурюють, пропагують, поширюють чи виправдовують насильство, ненависть або дискримінацію щодо особи чи групи осіб через реальні чи приписані / надумані особисті характеристики (статус), як-от: раса, колір шкіри, мова, релігія, національність, національне або етнічне походження, вік, інвалідність, стать, гендерна ідентичність, сексуальна орієнтація.

Обов'язкове повідомлення – встановлена законодавством вимога інформувати уповноважені органи чи особи про ймовірні факти порушень, що становлять загрозу безпеці постраждалої особи та інших осіб, які становлять виняток щодо конфіденційності (зокрема, спрямовані на захист неповнолітніх, або які містять ознаки ймовірного кримінального правопорушення публічного звинувачення).

Особа, щодо якої подано скаргу – особа, дії чи поведінка якої стали предметом скарги.

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

Позитивні дії – спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності в можливостях жінок і чоловіків щодо реалізації прав та свобод, встановлених Конституцією та законами України.

Постраждала особа – особа, яка зазнала дискримінації, сексуальних домагань або інших порушень.

Постраждало-орієнтований підхід – комплексний підхід, що передбачає визнання, повагу та захист прав і гідності осіб, які зазнали будь-яких форм дискримінації, сексуальних домагань, інших порушень, що не відповідають Положенню, через створення чутливих, безпечних, недискримінаційних процедур реагування, забезпечення підтримки й запобігання повторній віктимізації та травматизації з урахуванням потреб і вразливостей постраждалих осіб і розуміння гендерної зумовленості насильства.

Ретравматизація (повторна травматизація) – процес повторного переживання травматичного досвіду або подібного емоційного стресу, що ускладнює відновлення.

Рівність – принцип, що гарантує рівні права, можливості й ставлення до всіх осіб незалежно від їхніх ознак.

Свідок – особа, якій відомо або може бути відомо про вчинення сексуального домагання чи (та) дискримінації щодо іншої особи (осіб), або яка була очевидцем ситуації.

Сексизм – будь-яка дія, жест, візуальний прояв, вимовлені або написані слова, практика або поведінка, в основі яких лежить ідея про те, що людина або група людей гірші через свою стать, та які проявляються в публічній або приватній сферах, у мережі або поза нею й скеровані на (або спричиняють): порушення гідності або прав людини чи групи людей; фізичну, сексуальну,

психологічну або соціально-економічну шкоду або страждання особи чи групи осіб; створення загрозливого, ворожого, принизливого або образливого середовища; перешкоджання незалежності або повноцінному здійсненню прав людини з боку особи чи групи осіб; підтримку та посилення гендерних стереотипів.

Сексуальні домагання – будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної чи фізичної поведінки сексуального характеру, мета або наслідок якої – порушення гідності особи, зокрема через створення загрозливого, ворожого, принизливого або образливого середовища, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні/небажані пропозиції, зауваження, жарти, повідомлення й листи, демонстрація зображень і т. ін. або фізично (небажані доторкання, поплескування тощо)).

Травма-інформований підхід – комплексний підхід, що передбачає розуміння та визнання того, як травма може впливати на поведінку, емоційний стан, навчання й соціальні взаємодії особи, та ґрунтується на принципах поваги до людської гідності постраждалих, створення безпечного середовища, а також недопущення повторної травматизації під час надання допомоги, комунікації чи ухвалення рішень.

Утиск – 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.

Інші поняття, що використовуються в цьому Положенні, вживаються в значеннях, визначених законодавством України.

1.6. У контексті цього Положення до дискримінації (дискримінаційних дій) належать зокрема: булінг, мобінг, кібербулінг, кібермобінг, сексуальні домагання, переслідування, утиск, інші види насильства. Ці види неправомірних дій належать до випадків неетичної поведінки в Академії. Також до випадків неетичної поведінки належить навмисне подання завідомо неправдивої скарги або надання завідомо неправдивої інформації, що підтверджено в установленому порядку.

1.7. У контексті цього Положення не вважаються дискримінацією (дискримінаційними діями), зокрема булінгом, мобінгом, законні вимоги посадових осіб Академії, які видаються ними в межах своїх повноважень до здобувачів освіти чи працівників Академії та які спрямовані на належне виконання цими особами обов'язків відповідно до законодавства України, Статуту, Правил внутрішнього розпорядку Академії, положень договорів з Академією, посадових інструкцій тощо.

1.8. Порушення вимог цього Положення створюють підстави для здійснення службової перевірки, розслідування та притягнення винних осіб до передбаченої законодавством відповідальності. Застосування процедур і заходів, що передбачене цим Положенням, не виключає можливість застосування норм чинного законодавства України щодо захисту особою її прав в інший спосіб.

1.9. Дія цього Положення поширюється на всіх працівників, здобувачів освіти, інших осіб, залучених до діяльності Академії, а також відвідувачів Академії в межах освітнього, наукового, трудового, творчого, спортивного, адміністративного та інформаційного академічного середовища.

1.10. Дія цього Положення охоплює поведінку (будь-які дії та/або бездіяльність), що фіксується:

- на території Академії та в будь-яких приміщеннях, що належать та/або використовуються Академією;
- під час заходів, що проводяться Академією або за участі представників Академії;
- у мережі Інтернет, у тому числі на вебсторінках, сторінках у соціальних мережах, що адмініструються Академією або її представниками;
- під час навчання (зокрема, з використанням електронних комунікацій), проведення заходів різного характеру, проходження практичної підготовки, здійснення досліджень поза межами території Академії, якщо Академія відповідає за гарантування безпеки учасникам освітнього процесу;
- під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці в Академії тощо.

2. ПРАВА ТА ОBOB'ЯЗКИ УЧАСНИКІВ ПРОЦЕСУ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ, СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ, БУЛІНГУ, МОБІНГУ

2.1. Академія гарантує:

- забезпечення правових взаємовідносин і гідне ставлення до всіх учасників освітнього процесу;
- сприяння обізнаності всіх учасників освітнього процесу щодо стереотипів та упереджень, які лежать в основі нерівності, дискримінації та сексуальних домагань, через освіту й просвітництво;
- доступність необхідної інформації та ресурсів із отримання допомоги, публікації на офіційному вебсайті Академії, візуальні матеріали, посібники та інформаційні кампанії (інформація має бути представлена в доступних форматах, що відповідають принципам безбар'єрності);
- прозорі процедури захисту від дискримінації та сексуальних домагань із дотриманням справедливості та гендерно чутливого підходу;
- дотримання конфіденційності та об'єктивності, незаангажованості й справедливості процесу розгляду скарг;
- унеможливлення будь-яких негативних наслідків для заявників, постраждалих осіб, свідків (зокрема, створення ворожої атмосфери, булінгу, мобінгу, звільнення працівників із роботи, перешкоджання в складанні іспитів чи інших контрольних заходів здобувачем освіти, переслідування, помста, залякування з боку особи, щодо якої подано скаргу, тощо);
- запровадження в разі необхідності позитивних дій як засобів досягнення цілей Політики.

2.2. Кожен здобувач освіти, кожен працівник Академії має право:

- на безпечні умови навчання та праці, що є вільними від будь-якої дискримінації;
- на особисту недоторканність;
- на захист честі, гідності, прав, свобод і законних інтересів у способи, що передбачено законодавством України та цим Положенням;
- на недопущення дискримінації;
- на представника або адвоката під час проведення розслідування фактів дискримінації в порядку, передбаченому цим Положенням.

2.3. Всі здобувачі освіти та працівники Академії зобов'язані:

- поважати права й гідність особистості у стосунках між здобувачами

освіти та викладачами (працівниками), між здобувачами освіти, між працівниками, між здобувачами освіти / працівниками та іншими особами, дотримуватися норм взаємоповаги та рівноправної співпраці, тактовності й коректності, ввічливості й толерантності;

- не допускати вияву національної, релігійної, расової чи гендерної нетерпимості, а також будь-яких дискримінаційних дій;

- дотримуватися поваги до приватного життя інших осіб, засад конфіденційності;

- бути обізнаними зі змістом Політики та керуватись її положеннями в своїй діяльності;

- утримуватися від поведінки, що може бути сприйнята як дискримінація та (або) сексуальне домагання, насильство, в тому числі гендерно зумовлене;

- за можливості повідомляти про випадки дискримінаційної поведінки, насильства, зокрема гендерно зумовленого, та сексуальних домагань, свідками яких вони стали, а також протидіяти цьому (за можливості);

- у разі призначення на керівні, викладацькі посади, участі в студентському самоврядуванні бути прикладом дотримання етичних та правових норм і стандартів поведінки;

- проактивно підтримувати заходи з просування рівності й недискримінації, протидії сексуальним домаганням;

- підтримувати в академічних групах, у структурних підрозділах і в Академії загалом атмосферу доброзичливості, дружби, взаємодопомоги та взаємної відповідальності.

2.4. Ректор (за його дорученням проректори та інші посадові особи Академії):

- зорганізовує створення в Академії середовища, вільного від будь-якого виду дискримінації, принижень честі та гідності особи;

- здійснює контроль за недопущенням привілеїв чи обмежень (дискримінації) за ознаками статі, раси, етнічного походження, віку, мови, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, інвалідності, політичних, релігійних або інших переконань, сімейного та майнового стану, місця проживання, інших ознак;

- здійснює контроль за виконанням плану заходів, спрямованих на запобігання та протидію дискримінації, сексуальним домаганням, булінгу (цькуванню) та іншим дискримінаційним діям, зокрема, доручає проведення (не рідше ніж раз на рік) опитування учасників освітнього процесу та працівників щодо ситуації з дискримінацією в Академії;

- розглядає заяви, скарги щодо випадків дискримінації, сексуальних домагань, мобінгу (цькування) від працівників Академії та ухвалює рішення за результатами розгляду таких заяв, скарг, видає рішення про проведення розслідування та за його результатами вживає відповідних заходів реагування;

- розглядає скарги про відмову в реагуванні на випадки дискримінації, сексуальних домагань, булінгу (цькування) за заявами здобувачів освіти, їхніх батьків, законних представників, інших осіб та ухвалює рішення за результатами розгляду таких скарг, а також розглядає заяви про випадки дискримінації, сексуальних домагань, булінгу (цькування), видає рішення про проведення розслідування та за його результатами вживає відповідних заходів реагування.

2.5. Керівники структурних підрозділів, зокрема декани факультетів, завідувачі кафедр разом із іншими працівниками кафедри, працівниками

деканату, а також керівники гуртків повинні:

- забезпечувати створення гармонійного середовища у підпорядкованих структурних підрозділах і бути взірцем найвищих стандартів поведінки;

- забезпечувати систематичне проведення просвітницьких заходів, спрямованих на запобігання проявів дискримінації та інших проявів неетичної поведінки в підпорядкованих структурних підрозділах;

- формувати в здобувачів освіти правосвідомість і правову поведінку, відповідальність за своє життя, самостійність та прагнення до самореалізації;

- забезпечувати здобувачам освіти під час освітнього процесу та в позанавчальний час захист від будь-яких форм дискримінації, зокрема булінгу та інших проявів неетичної поведінки за будь-якою ознакою, що завдають шкоди здоров'ю та психологічному стану;

- інформувати керівництво Академії про факти дискримінації та інших проявів неетичної поведінки стосовно здобувачів освіти, науково-педагогічних і педагогічних працівників та інших осіб, залучених до освітнього процесу, свідком яких вони були особисто або про які отримали достовірну інформацію від інших осіб;

- сприяти в проведенні розслідування комісією фактів дискримінації, зокрема булінгу, мобінгу та інших проявів неетичної поведінки в Академії, виконувати її рішення та рекомендації;

- негайно реагувати на випадки неетичної поведінки в порядку, передбаченому цим Положенням;

- під час вирішення конфліктних ситуацій дотримуватися принципів об'єктивності, справедливості та припустимої конфіденційності.

2.6. Посадові особи Студради Академії, Психологічної служби, а також посадові особи Академії, на яких покладене виконання обов'язків куратора академічної групи разом із представниками органів студентського самоврядування, первинної профспілкової організації повинні:

- створювати безпечне середовище для проживання здобувачів освіти в гуртожитку Академії, для їхнього повсякденного побуту й дозвілля;

- зорганізовувати серед здобувачів освіти систематичне проведення просвітницьких заходів, спрямованих на запобігання проявам дискримінації та інших проявам неетичної поведінки через проведення тематичних заходів: лекцій, бесід, семінарів, круглих столів, тренінгів і т. ін.;

- забезпечувати виконання заходів щодо надання соціальних і психолого-педагогічних послуг здобувачам освіти, які вчинили, стали свідками або постраждали від булінгу чи інших видів неетичної поведінки;

- вести облік випадків булінгу, інших видів неетичної поведінки, а також оформлення відповідної документації;

- формувати навички толерантної і ненасильницької поведінки спілкування та взаємодії учасників освітнього процесу;

- негайно реагувати на випадки неетичної поведінки в порядку, передбаченому цим Положенням;

- у процесі розв'язання конфліктних ситуацій дотримуватися принципів об'єктивності, справедливості та припустимої конфіденційності.

2.7. Здобувачі освіти Академії повинні:

- дотримуватися законодавства України, Статуту, Правил внутрішнього розпорядку, «Кодексу корпоративної культури» Академії та цього Положення;

- поважати гідність, права, свободи й законні інтереси всіх осіб, які

працюють і здобувають освіту в Академії, дотримуватися етичних норм поведінки;

- повідомляти куратора академічної групи, керівництво кафедри, факультету, Академії про факти дискримінації, зокрема булінгу, мобінгу, кібербулінгу та інших проявів неетичної поведінки стосовно здобувачів освіти, науково-педагогічних і педагогічних працівників, інших осіб, залучених до освітнього процесу, свідком яких вони були особисто або про які отримали достовірну інформацію від інших осіб.

2.8. Батьки (законні представники) здобувачів освіти мають право:

- подавати керівництву Академії (факультету, Студради) заяви про випадки булінгу (цькування) стосовно дітей;

- вимагати повного й неупередженого розслідування випадків булінгу (цькування) стосовно дітей.

2.9. Батьки неповнолітніх здобувачів освіти зобов'язані:

- сприяти керівництву Академії (факультету, Студради) в проведенні розслідування щодо випадків булінгу (цькування);

- виконувати рішення й рекомендацій комісії з розгляду випадків булінгу (цькування) в Академії.

2.10. Працівники Академії повинні:

- дотримуватися законодавства України, Статуту, Правил внутрішнього розпорядку, «Кодексу корпоративної культури» Академії та цього Положення;

- поважати гідність, права, свободи й законні інтереси всіх осіб, які працюють і здобувають освіту в Академії, дотримуватися етичних норм поведінки;

- дотримуватися педагогічної етики, захищати здобувачів освіти під час освітнього процесу від будь-яких форм фізичного та психологічного насильства, приниження честі й гідності, дискримінації за будь-якою ознакою;

- наставництвом та особистим прикладом утверджувати повагу до суспільної моралі й суспільних цінностей, зокрема правди, справедливості, гуманізму, толерантності;

- завжди обирати неконфліктний спосіб вирішення робочих питань, не переносити на відносини з колегами свої особисті неприємності й проблеми;

- негайно повідомляти керівнику свого підрозділу, а за необхідності й керівництву Академії про факти дискримінації, зокрема булінгу, мобінгу чи інших проявів неетичної поведінки стосовно здобувачів освіти, інших працівників Академії, свідком яких вони були особисто або про які отримали достовірну інформацію від інших осіб.

3. НЕПРИЙНЯТНІ ФОРМИ ПОВЕДІНКИ

3.1. Неприйнятна поведінка може проявлятися як у відкритій, так і в завуальованій формі. Вона може проявлятися як у фізичному, так і в онлайн-середовищі, охоплюючи вербальні й невербальні дії, що можуть впливати на гідність, фізичний і психологічний стан, рівність можливостей усіх учасників освітнього процесу. Наслідки таких дій у будь-якому разі є шкідливими для особи та/або колективу. Визначення й ідентифікація неприйнятної поведінки є першим кроком до її попередження та подолання.

3.2. Орієнтовний перелік прикладів поведінки, що може розглядатися як прояви дискримінації та сексуальних домагань, а також іншої поведінки, що суперечить принципам і цінностям, визначеним як ключові в Політиці Академії:

3.2.1. Фізичні й вербальні домагання:

- небажана фізична увага або контакт, включаючи нав'язливе вторгнення в

особистий простір або непрохане фізичне втручання;

- пропозиції інтимного характеру або небажані висловлювання, коментарі та натяки сексуального характеру.

3.2.2. Безпосередньо сексуальні домагання:

- неодноразові вимоги або інші форми тиску щодо сексуальних або інших особистих, а не професійних відносин (наприклад, часті запрошення на побачення);

- необґрунтовані, настирливі чи наполегливі запитання про сімейний стан особи або її сексуальні інтереси, історію або орієнтацію;

- непристойні повідомлення, надіслані за допомогою засобів передачі текстових повідомлень, електронною поштою, через відеочати, соціальні мережі або залишені на автовідповідачі чи в голосовій пошті;

- відкрита чи прихована погроза (обіцянка) про те, що прийняття сексуальних загравань буде умовою певної форми заохочення, підвищення професійного статусу, просування по службі або отримання можливостей кар'єрного розвитку;

- зауваження з припущеннями щодо сексуальної активності чи історії особи або зауваження про власну сексуальну активність чи історію;

- демонстрація матеріалів сексуального характеру (включно з порнографічними матеріалами), зокрема плакатів, фотографій жінок / чоловіків, карикатур, графіті, предметів або повідомлень через розміщення їх на дошках оголошень, столах або в місцях загального користування;

- манера поведінки, яка має сексуальний підтекст і спрямована на те, щоб викликати страждання й/або приниження іншої особи або безпосередньо викликає такі страждання й/або приниження;

- застосування небажаних пестливих назв;

- натяки або інші образливі чи принизливі коментарі або жарти про гендерну ідентичність, сексуальну орієнтацію особи.

Зґвалтування, спроба зґвалтування, посягання сексуального характеру чи будь-яка сексуальна дія, скоєна із застосуванням примусу або без згоди, є кримінальними злочинами, кваліфікуються й розглядаються відповідно до чинного законодавства України.

3.2.3. Приклади дискримінації:

- випадки, коли працівника не рекомендують (не розглядають) для підвищення на посаді, іншого просування по службі або ставляться по-іншому в будь-яких інших цілях (наприклад, щодо можливостей кар'єрного розвитку, понаднормової праці, відпустки, робочого часу, преміювання, виключення з числа учасників заходів і т. ін.) на підставі раси, статі, гендерної ідентичності, релігії, громадянства, етнічного походження, сексуальної орієнтації, інвалідності, вагітності, віку, мови, соціального походження або іншого статусу;

- використання принизливих або образливих прізвиськ на підставі раси, статі, гендерної ідентичності, релігії, громадянства, етнічного походження, сексуальної орієнтації, інвалідності, вагітності, віку, мови, соціального походження або іншого статусу особи.

Це також охоплює критику людей за предмети (культові речі), які вони носять із релігійних чи культурних міркувань:

- паплюження конкретних культурних / релігійних свят або глузливі коментарі щодо вірувань особи;

- соціальне відчуження на підставі раси, статі, гендерної ідентичності, релігії, громадянства, етнічного походження, сексуальної орієнтації,

інвалідності, вагітності, віку, мови, соціального походження або іншого статусу особи;

- жарти чи недоречні коментарі й запитання щодо здібностей особи;
- необґрунтовані, настирливі, наполегливі запитання про етнічне чи расове походження особи, включно з її культурою чи релігією.

3.2.4. Дискримінаційні висловлювання та ставлення:

- принизливі коментарі або ставлення до особи через її стать, сексуальну орієнтацію, гендерну ідентичність, расу, національність, релігію, вік, інвалідність, зовнішній вигляд, політичні погляди, соціальне походження, матеріальне становище, місце проживання або інші ознаки.

3.2.5. Використання мови ворожнечі:

- публічна комунікація неспроможності жінок або чоловіків до певних сфер діяльності через стереотипні уявлення.

3.2.6. Дискримінація в освітньому та професійному процесі:

- упереджене ставлення до учасників освітнього процесу на підставі їхньої статі та/або інших ознак;
- розподіл завдань або ролей у груповій роботі за стереотипними уявленнями про жінок і чоловіків;
- нехтування та зневага до пропозицій і думок, висловлених жінками, через переконання, що вони не можуть бути експертами у відповідній темі (утиск);
- ігнорування кар'єрного просування жінок порівняно з чоловіками;
- відмова в прийнятті на роботу жінок через потенційну потребу в відпустці у зв'язку з вагітністю й пологами, відмова їм у такій відпустці, відмова чоловікам і жінкам у відпустці по догляду за дітьми або в прийнятті їх на роботу через потенційну потребу в такій відпустці.

3.2.7. Насильство:

- фізичне насильство або погрози фізичного насильства;
- психологічне насильство, в тому числі приниження, залякування, цькування.

3.2.8. Будь-які з вказаних форм неприйнятної поведінки, але не виключно ці, є забороненими в Академії.

3.3. Не є порушеннями усні або письмові висловлювання, мовні формулювання, а також візуальні матеріали (презентації, слайди, інфографіка, відео, зображення, приклади текстів із публічного простору, рекламні матеріали тощо), які містять приклади дискримінаційних, зневажливих або принизливих формулювань, якщо вони використовуються виключно з навчальною, аналітичною або дослідницькою метою, зокрема, для ілюстрації неприйнятної поведінки, демонстрації її шкідливості та розвитку критичного мислення.

4. ЗАПОБІГАННЯ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ І ДИСКРИМІНАЦІЇ

4.1. Академія забезпечує проведення просвітницьких заходів щодо протидії дискримінації, сексуальним домаганням і підтримки рівності, зокрема:

- інформаційні кампанії щодо неприпустимості сексуальних домагань і дискримінації;
- тренінги для працівників і здобувачів освіти з питань запобігання й протидії сексуальним домаганням і дискримінації;
- включення відповідної тематики в навчальні програми й заходи щодо підвищення кваліфікації працівників;
- розробка, видання й поширення методичних матеріалів щодо

запобігання й протидії сексуальним домаганням і дискримінації;

- налагодження полікультурного діалогу всередині академічної спільноти, проведення цільових заходів і підтримання волонтерських ініціатив, спрямованих на підтримку рівних можливостей і поваги до розмаїття, зокрема тих, у яких беруть участь працівники та здобувачі освіти Академії.

4.2. Академія забезпечує проведення інструктажів для всіх учасників освітнього процесу щодо запобігання сексуальним домаганням і дискримінації, зокрема:

- для здобувачів освіти – під час вступної кампанії та на початку кожного навчального року;

- для працівників – вступного й щорічного.

4.3. Академія забезпечує поширення інформації про механізми подання скарг щодо сексуальних домагань і дискримінації, зокрема через:

- розміщення інформації на офіційному вебсайті Академії;
- розміщення інформаційних матеріалів на інформаційних стендах у приміщеннях Академії;

- включення відповідної інформації до інформаційних матеріалів для здобувачів освіти;

- розміщення контактних даних особи, відповідальної за запобігання та протидію сексуальним домаганням і дискримінації, а також інших органів, до яких можна звернутися в разі сексуальних домагань і дискримінації.

4.4. Академія проводить регулярний моніторинг ситуації щодо сексуальних домагань і дискримінації, зокрема через:

- періодичні анонімні опитування серед здобувачів освіти та працівників Академії;

- аналіз скарг і звернень із відповідних питань;

- оцінювання результативності заходів, що здійснюються для запобігання та протидії сексуальним домаганням і дискримінації.

За результатами моніторингу Академія здійснює оцінку ризиків виникнення випадків сексуальних домагань і дискримінації та вживає заходів для їх мінімізації.

4.5. Академія забезпечує щорічне звітування перед Вченою радою Академії про стан виконання цього Положення й результати моніторингу.

5. ОРГАНИ Й ПОСАДОВІ ОСОБИ, ВІДПОВІДАЛЬНІ ЗА ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЮ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ І ДИСКРИМІНАЦІЇ

5.1. Органами, відповідальними за запобігання та протидію сексуальним домаганням і дискримінації в Академії, є:

5.1.1. Комісія з розгляду скарг щодо дискримінації й сексуальних домагань та підтримки рівності (далі – Комісія) в статусі дорадчого органу Академії. Повноваження та порядок діяльності Комісії викладені в цьому Положенні.

5.1.2. Особа, відповідальна за запобігання та протидію сексуальним домаганням і дискримінації (далі – Відповідальна особа).

Відповідальна особа призначається наказом ректора Академії з числа працівників, що мають належну кваліфікацію та досвід.

Відповідальна особа:

- приймає та реєструє скарги щодо сексуальних домагань і дискримінації;

- надає консультації щодо процедури подання й розгляду скарг;
- здійснює первинний аналіз скарг і готує матеріали для розгляду Комісією, зокрема витребує для цього необхідні документи;
- звертається за консультацією та/або інформацією до працівників Академії, незацікавлених у результатах розгляду скарги;
- здійснює координацію роботи з питань запобігання та протидії сексуальним домаганням і дискримінації;
- веде облік випадків сексуальних домагань і дискримінації;
- забезпечує проведення просвітницьких заходів та інформаційної кампанії;
- взаємодіє з іншими установами й організаціями з питань запобігання та протидії сексуальним домаганням і дискримінації.

5.1.3. Психологічна служба Академії.

Психологічна служба Академії забезпечує надання психологічної підтримки та консультацій постраждалим особам та взаємодіє з Комісією та Відповідальною особою. Психологічна служба Академії в своїй діяльності керується цим Положенням і Положенням про психологічну службу Академії.

5.1.4. Ректор, проректори, декани факультетів, завідувачі кафедр, посадові особи Студради Академії, викладачі та інші посадові особи Академії є відповідальними за запобігання та протидію сексуальним домаганням і дискримінації в Академії в порядку, визначеному цим Положенням, зокрема в межах своєї компетенції вони:

- здійснюють оцінку гендерного впливу на рівність при ухваленні положень, рішень і процедур, тобто визначають прямий або опосередкований вплив (позитивний, негативний або нейтральний), а також короткострокові й довгострокові наслідки таких положень, рішень і процедур Академії на становище жінок і чоловіків, дівчат і хлопців із метою своєчасного виявлення й усунення диспропорцій і запобігання та протидії гендерній нерівності;

- підтримують і заохочують заходи з імплементації Політики та усувають бар'єри в їх реалізації, зокрема: недостатню поінформованість працівників, культуру замовчування або толерування порушень, відсутність ефективних процедур реагування, конфлікт інтересів при розгляді скарг, наявність стереотипів та упереджень у колективі, нестачу навчання й розвитку відповідних компетентностей, страх перед репресіями або стигматизацією, обмеженість ресурсів або не визначення відповідальних осіб тощо;

- зобов'язані своєчасно реагувати на порушення забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та вживати необхідних заходів для запобігання їх протидії та подальшого повторення. В разі неможливості самостійного врегулювання вони мають негайно передати питання вищим посадовим особам або відповідним підрозділам Академії.

5.1.5. З метою забезпечення незалежності, об'єктивності та прозорості всіх процедур Академія може залучати представників громадських організацій, експертів або інших фахівців для участі в розробці чи оновленні Політики, проведенні просвітницьких заходів і наданні консультацій із питань запобігання та протидії сексуальним домаганням і дискримінації.

6. СКЛАД, ПОВНОВАЖЕННЯ ТА ПОРЯДОК ДІЯЛЬНОСТІ КОМІСІЇ З РОЗГЛЯДУ СКАРГ ЩОДО ДИСКРИМІНАЦІЙ Й СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ ТА ПІДТРИМКИ РІВНОСТІ

6.1. Загальна кількість членів Комісії становить не менше 12 осіб. Кількість членів Комісії не є обмеженою, але при цьому Комісія повинна зберігати баланс між представництвом здобувачів освіти, викладацького складу й адміністрації Академії.

До складу Комісії входять особи з числа:

- адміністрації Академії;
- науково-педагогічних і педагогічних працівників Академії;
- інших працівників, із яких принаймні один є представником первинної профспілкової організації працівників Академії;
- Студентської ради Академії;
- аспірантів Академії;
- юридичної служби Академії;
- Психологічної служби Академії.

Зазначені в вищенаведеному переліку категорії представників складу Комісії мають бути представлені не менш як однією особою від кожної категорії.

До складу Комісії також можуть входити зовнішні незалежні фахівці, представники державного й громадського секторів, що працюють у сфері гендерної рівності та протидії дискримінації, насильству, зокрема гендерно зумовленому, сексуальним домаганням, освітній омбудсмен (за згодою) в разі отримання звернення. Такі зовнішні незалежні фахівці можуть входити до складу Комісії як на постійній основі, так і залучатися за потреби з ініціативи й за рішенням Комісії.

Склад Комісії має бути гендерно збалансованим.

Склад Комісії затверджується наказом ректора з урахуванням пропозицій Студентської Ради Академії, первинної профспілкової організації працівників Академії.

Затверджений склад Комісії має повноваження терміном на 3 роки з можливістю оновлення складу.

6.2. Комісія вважається правомочною для проведення засідань та ухвалення рішень, якщо присутніми на засіданні є 2/3 її складу. Рішення ухвалюються відкритим голосуванням (або, за окремим рішенням Комісії, таємним голосуванням) більшістю голосів від присутніх на засіданні. Всі члени Комісії володіють рівним правом голосу.

Якщо в будь-якого члена Комісії виникає конфлікт інтересів щодо поданої скарги, такий член відсторонюється рішенням Комісії від її розгляду. Якщо таке відсторонення впливає на правоможність Комісії, Комісія може обрати тимчасового члена з числа тих осіб, кого представляв відсторонений член Комісії.

Якщо в посадової особи Академії чи в іншої особи, уповноваженої на ухвалення рішення за результатами розгляду скарги, виникає конфлікт інтересів, у тому числі якщо подана скарга стосується цієї особи, така особа відсторонюється від ухвалення рішення згідно з передбаченою законодавством України та внутрішніми документами Академії процедурою врегулювання конфлікту інтересів, і рішення за результатами розгляду скарги ухвалюється заступником цієї посадової особи чи іншою уповноваженою на ухвалення такого рішення особою.

6.3. Серед представників Комісії члени Комісії обирають голову Комісії, заступника голови Комісії. Секретарем Комісії призначається Відповідальна особа. Голова Комісії представляє Комісію у взаємодії з іншими підрозділами й органами Академії, підписує прийняті Комісією документи та є контактною

особою Комісії. Голос голови Комісії є вирішальним у разі досягнення однакової кількості голосів «за» та «проти».

6.4. Комісія проводить свою роботу в форматі засідань (в очному та/або дистанційному форматі). Кожне засідання Комісії оформлюється Протоколом, що підписується головою й секретарем Комісії. Секретар відповідає за ведення протоколів засідань та облік документації Комісії.

6.5. Для розгляду конкретної скарги голова Комісії визначає доповідача з розгляду скарги. Доповідач під час засідання Комісії представляє результати попередньої перевірки та проєкт рішення, відповідає на запитання інших членів Комісії.

6.6. Члени Комісії проходять спеціальне періодичне навчання чи підвищення кваліфікації з питань протидії насильству, зокрема гендерно зумовленому, сексуальним домаганням і дискримінації та забезпечення рівності й безпечного недискримінаційного освітнього середовища.

6.7. Члени Комісії беруть участь в організації для працівників Академії періодичного навчання чи підвищення кваліфікації з питань протидії насильству, зокрема гендерно зумовленому, сексуальним домаганням і дискримінації в освітньому процесі.

6.8. Комісія має виключне право приймати та розглядати скарги про факти дискримінації, насильства, зокрема гендерно зумовленого, сексуальних домагань, і за результатом розгляду скарг направляти відповідні висновки до ректора, правоохоронних органів та інших осіб / органів, які мають повноваження ухвалювати рішення за скаргою.

6.9. З метою ефективної реалізації Політики Комісія має такі функції:

- поширювати інформацію про розроблену Політику з питань протидії дискримінації й сексуальним домаганням та підтримки рівності;

- проводити навчання учасників освітнього процесу щодо попередження дискримінації, насильства, зокрема гендерно зумовленого, сексуальних домагань і забезпечення рівності;

- надавати інформаційну й консультаційну підтримку учасникам освітнього процесу щодо попередження дискримінації, насильства, зокрема гендерно зумовленого, сексуальних домагань;

- приймати та затверджувати попередньо створений річний план заходів, спрямованих на інформування щодо протидії дискримінації, насильства, зокрема гендерно зумовленого, та здійснювати контроль за його виконанням;

- проводити опитування в межах Академії щодо стану дотримання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ефективності механізмів захисту від порушень тощо;

- запитувати інформацію в керівників факультетів, структурних підрозділів та осіб, уповноважених здійснювати освітньо-просвітницькі заходи, про стан виконання запланованих заходів, виявлені перешкоди та пропозиції для покращення роботи;

- висвітлювати й поширювати на офіційному вебсайті Академії, в соціальних мережах інформацію про заходи з протидії дискримінації й сексуальним домаганням та підтримки рівності в Академії.

7. ПОРЯДОК ПОДАННЯ СКАРГ І ЗАХИСТ КОНФІДЕНЦІЙНОСТІ

7.1. Якщо особа вважає, що постраждала або стала свідком дискримінації,

насильства, зокрема гендерно зумовленого, сексуального домагання або іншої поведінки, що є порушенням забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, вона має право звернутися до Комісії. До Комісії можна звернутися через подання скарги в письмовому чи електронному вигляді на імейл Комісії або через спеціально створений канал «Скринька довіри».

7.2. Скарга повинна містити:

- прізвище та ім'я заявника;
- дату й час складання скарги;
- виклад обставин ситуації, що містить порушення;
- інформацію про особу, щодо якої подається скарга;
- матеріали, які підтверджують імовірне порушення (за наявності);
- інформацію про свідків (якщо такі наявні).

Письмова скарга повинна бути підписана заявником. Скарги до Комісії подаються не анонімно, проте Комісія гарантує дотримання конфіденційності та врахування інтересів заявника, постраждалої особи під час розгляду скарги.

Особа може звернутися до члена Комісії, щоби проконсультуватися щодо подання скарги або отримати допомогу в поданні скарги.

Подання скарги не обмежується строком давності.

7.3. У разі подання анонімної скарги Комісія не розпочинає процедуру розгляду, проте вносить відомості про отримання скарги у відповідний журнал обліку звернень і може враховувати відповідні відомості при формуванні планів профілактичної роботи із залученням відповідних осіб та/чи органів Академії, яких стосується така скарга.

Предметом звернення до Комісії можуть бути також матеріали, що використовуються в межах освітнього процесу та, ймовірно, містять дискримінаційні елементи. Скарга до Комісії може бути підставою для вирішення питання про їхнє подальше використання, адаптацію та/або редагування відповідно до ключових принципів та цінностей, передбачених Політикою Академії.

7.4. Заявник має такі права під час процедури розгляду скарги:

- подати в зручний спосіб скаргу про вчинення дискримінації, в тому числі за ознакою статі, сексуального домагання, іншої поведінки, що суперечить забезпеченню рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
 - надати будь-які доступні матеріали, які підтверджують імовірне порушення;
 - залучати свідків, що можуть підтвердити вчинення порушення;
 - отримувати роз'яснення від Комісії щодо процедури розгляду скарги й наслідки ухвалення Комісією відповідних рішень;
 - брати участь у засіданнях Комісії очно чи дистанційно (дистанційна участь дозволяє уникнути небажаних контактів із кривдником чи повторної травматизації), якщо є потреба в з'ясуванні додаткової інформації про скаргу або в інших процесах, що передбачають розгляд скарги, з обов'язковим дотриманням конфіденційності процедури;
 - отримувати відомості про те, на якому етапі перебуває розгляд скарги;
 - надавати додаткову інформацію на запит Комісії в процесі розгляду скарги;
 - обирати процедуру вирішення порушення (форму реагування на скаргу).
- 7.5. Особа, щодо якої подали скаргу, має такі права:
- подати свої пояснення щодо ситуації, описаної в скарзі, без розголошення відомостей стосовно заявника;

- надати будь-які доступні матеріали, які стосуються ймовірного порушення, разом із поясненнями, що спростовують вчинення порушення;
- залучати свідків, що можуть спростувати вчинення порушення;
- отримувати роз'яснення від Комісії щодо процедури розгляду скарги й наслідки ухвалення Комісією відповідних рішень;
- брати участь у засіданнях Комісії, якщо є потреба в з'ясуванні додаткової інформації про скаргу, або в інших процесах, що передбачають розгляд скарги;
- бути інформованою про те, на якому етапі перебуває розгляд скарги.

7.6. У разі незгоди з рішенням Комісії заявник та/або особа, щодо якої подана скарга, може подати спростування керівнику закладу освіти впродовж 10 днів від моменту його ухвалення. Подання скарги до Комісії, рішення Комісії чи наказ ректора Академії щодо порушення забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків не позбавляє заявника, особу, щодо якої подана скарга, права на звернення до інших уповноважених органів щодо захисту його прав.

7.7. У разі надходження скарги щодо матеріалів, що використовуються в межах освітнього процесу, які заявник вважає ймовірним порушенням забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та які не стосуються оскарження поведінки іншої особи, Комісія розглядає таку скаргу з урахуванням обсягу прав заявника, викладений у цьому Положенні.

8. РОЗГЛЯД СКАРГ

8.1. Заявник та особа, щодо якої подана скарга, інші учасники процесу розгляду скарги під час процесу розгляду скарги й ухвалення рішення мають неухильно дотримуватися норм законодавства України, не перешкоджати роботі Комісії та надавати лише правдиві матеріали та свідчення, що підтверджують або спростовують імовірне порушення, а також дотримуватися конфіденційності процедури.

8.2. Члени Комісії, інші учасники процесу розгляду скарги при отриманні скарги мають дотримуватися презумпції довіри до скарги, бути неупередженими та об'єктивними, не вдаватися до поведінки й використання фраз, що можуть передбачати віктимблеймінг або призвести до повторної травматизації постраждалої особи.

8.3. Процедура проведення засідання Комісії, включаючи визначення особи, що головує, кворуму й порядок участі інших осіб, деталізована в цьому Положенні та внутрішніх документах Комісії щодо регламенту проведення засідань, оформлення документації тощо.

8.4. Кожна скарга, яку отримує Комісія, має бути зареєстрована в журналі та зберігатися в належному місці, як і всі інші документи, матеріали, що стосуються скарги. Реєстрація та зберігання інформації щодо скарги відбувається з дотриманням конфіденційності. Доступ до цієї інформації мають лише члени Комісії. Якщо члени Комісії чи будь-яка інша особа, що має доступ до інформації про скаргу, порушить її конфіденційність, така особа має бути негайно відсторонена від процесу розгляду цієї скарги, а її участь у Комісії чи в розгляді інших скарг має бути переглянута.

8.5. Комісія впродовж 10 робочих днів після отримання скарги розпочинає процес її розгляду. Комісія розглядає скаргу, перевіряє її зміст, вчиняє інші дії для виявлення факту порушення, й ухвалює рішення впродовж 30 днів від початку розгляду скарги. Якщо в місячний термін вирішити порушені в скарзі питання неможливо, й є обґрунтована необхідність

продовжити термін розгляду скарги, Комісія встановлює необхідний термін для її розгляду, про що повідомляється особі, яка подала скаргу. При цьому загальний термін розгляду скарги не може перевищувати 45 днів. Під обґрунтованою необхідністю мається на увазі, зокрема, необхідність з'ясувати додаткові обставини, що неможливо було зробити в передбачений раніше термін, або наявність непередбачуваних обставин, що впливають на можливість розглянути скаргу в визначений термін.

8.6. Залежно від обставин справи й волевиявлення заявника реагування Академії на скарги стосовно іншої особи/осіб щодо дискримінації, насильства, зокрема гендерно зумовленого, сексуальних домагань або інших порушень, може здійснюватися через:

- адаптивне реагування, що передбачає внутрішнє вивчення й урегулювання ситуації за спрощеною процедурою, з фокусом на безпеку, підтримку та зміну умов для постраждалої особи;

- внутрішнє розслідування, що є формалізованою перевіркою фактів із метою ухвалення рішень щодо відповідальності, в тому числі дисциплінарної, та/або інформування компетентних уповноважених органів.

Обидві форми мають ґрунтуватися на принципах травма-інформованого та постраждало-орієнтованого підходів, із дотриманням конфіденційності та прав постраждалої особи та інших учасників відповідних процедур.

8.7. Якщо заявник обирає інституційну процедуру адаптивного реагування, Комісія фіксує відповідне рішення заявника, проводить засідання, на якому заявник та особа, щодо якої подана скарга, є присутніми, та фіксує результати засідання в протоколі.

За результатами такої процедури:

- особа, щодо якої подано скаргу, може вибачитися за вчинене;

- Комісія може направити особу, щодо якої подана скарга, на проходження відповідного навчання для унеможливлення виникнення таких ситуацій надалі.

Якщо заявник/ та особа, щодо якої подана скарга, не досягають вищеписаних результатів, Комісія фіксує це в протоколі та має розпочати процедуру внутрішнього розслідування.

8.8. Внутрішнє розслідування має здійснюватися згідно з нормами трудового законодавства України, а також інших нормативно-правових актів, у тому числі внутрішніх актів Академії, що регулюють це питання.

Під час внутрішнього розслідування Комісія:

- отримує та розглядає матеріали, що підтверджують імовірне порушення від заявника й особи, щодо якої подана скарга;

- заслуховує пояснення від заявника й особи, щодо якої подана скарга;

- заслуховує свідчення свідків описаної в скарзі ситуації;

- за потреби залучає фахівців із права, соціальних працівників, гендерних експертів для досягнення цілей внутрішнього розслідування;

- ухвалює рішення про виявлення або відсутність порушення та рекомендовані заходи дисциплінарного характеру;

- за необхідності, в разі ймовірного адміністративного чи кримінального правопорушення, інформує про необхідність ректору Академії чи уповноваженій особі повідомити правоохоронні органи з обов'язковим попереднім інформуванням заявника, постраждалої особи про таку необхідність;

- може звернутися з рекомендацією відсторонити особу, щодо якої подана

скарга, від виконання обов'язків на посаді або навчання на період здійснення внутрішнього розслідування, задля забезпечення досягнення справедливого рішення, або в інший спосіб обмежити контакти між заявником, постраждалою особою й особою, щодо якої подана скарга.

8.9. За результатами здійснення внутрішнього розслідування, якщо виявлено порушення, Комісія:

- фіксує ухвалені рішення в протоколі;
- з урахуванням інтересів заявника, постраждалої особи рекомендує ректору Академії застосування відповідного дисциплінарного стягнення, пропорційного вчиненому правопорушенню;
- проводить роз'яснювальну роботу з особою, щодо якої подана скарга, для уникнення таких ситуацій надалі;
- рекомендує направити особу, щодо якої подана скарга, на проходження відповідного навчання чи підвищення кваліфікації задля уникнення таких ситуацій надалі.

Якщо Комісія не виявила порушення, таке рішення фіксується в протоколі внутрішнього розслідування та реєструється й доводиться до відома учасників процесу.

Якщо заявник на будь-якому етапі розгляду скарги бажає її відкликати, Комісія має зафіксувати таке бажання заявника, з'ясувавши причини такого рішення, та повідомити заявнику про наслідки цього рішення.

8.10. У разі розгляду скарги щодо матеріалів, що використовуються в межах освітнього процесу, які заявник вважає ймовірним порушенням і які не стосуються оскарження поведінки іншої особи, Комісія:

- отримує та досліджує матеріали щодо ймовірного порушення;
- за потреби залучає профільних фахівців задля з'ясування наявності або відсутності порушення;
- ухвалює рішення про виявлення або відсутність порушення;
- у випадку виявлення порушення рекомендує Академії вирішити питання щодо обмеження подальшого використання відповідних матеріалів, адаптації та/або реагування.

8.11. У разі, якщо заявник або особа, щодо якої подана скарга, є неповнолітньою, в процедурах розгляду скарги та її вирішення від їхнього імені беруть участь законні представники.

У разі, якщо в скарзі мовиться про можливі випадки насильства або жорстокого поводження з неповнолітньою особою, Комісія невідкладно передає таку скаргу ректору Академії.

Ректор Академії, розглянувши скарги про випадки насильства або жорстокого поводження з неповнолітньою особою, впродовж однієї доби від моменту надходження такої скарги та в разі виявлення ознак насильства або жорстокого поводження, невідкладно повідомляє про це батькам, іншим законним представникам неповнолітньої особи, а також письмово інформує уповноважений підрозділ органу Національної поліції України та службу в справах дітей.

У разі, якщо в скарзі мовиться про інші види насильства, зокрема гендерно зумовленого, Комісія з урахуванням інтересів дитини невідкладно інформує ректора Академії, який інформує її законних представників про надходження скарги, початок відповідних процедур та їхні права й обов'язки.

8.12. Комісія може рекомендувати звернутися до установ, підприємств,

організацій, що надають медичну, психологічну, юридичну чи іншу допомогу, якщо в особи, яка звернулася зі скаргою, виникає потреба в такій допомозі. Комісія повинна мати актуальну базу контактів суб'єктів, що можуть надавати відповідну допомогу.

За потреби заявника чи особи, щодо якої подана скарга, Комісія може залучати до процесу Психологічну службу Академії.

Якщо постраждала особа не бажає подавати скаргу відповідно до описаних процедур, але потребує медичної, психологічної, юридичної чи іншої допомоги, члени Комісії зобов'язані направити постраждалу особу до відповідного суб'єкта надання допомоги.

Якщо особа звернулася зі скаргою на порушення, що не стосується сфери застосування Політики Академії, Комісія має направити цю скаргу до уповноваженої особи/органу, які здійснюють розгляд скарг про такі порушення.

9. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

9.1. Положення приймається Вченою радою Академії та вводиться в дію наказом ректора Академії.

9.2. Зміни та/або доповнення до цього Положення вносяться в установленому порядку.

9.3. Положення має бути доведене до всіх працівників і здобувачів освіти Академії через оприлюднення на офіційному вебсайті Академії.