

**ПРОЄКТ ПОЛОЖЕННЯ**  
про запобігання та протидію сексуальним домаганням, насильству та  
дискримінації в Харківському національному університеті Повітряних Сил  
імені Івана Кожедуба

ВІДКРИТА ІНФОРМАЦІЯ  
ЗМІСТ

1.	Загальні положення .....	3
2.	Основні визначення, принципи та підходи .....	4
3.	Запобігання сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.....	5
4.	Процедури реагування на випадки сексуальних домагань, насильства та дискримінації .....	7
5.	Прикінцеві положення .....	9

## ВІДКРИТА ІНФОРМАЦІЯ

**1. Загальні положення**

1.1 Це Положення про запобігання та протидію сексуальним домаганням, насильству та дискримінації в Харківському національному університеті Повітряних Сил імені Івана Кожедуба (далі – Положення) встановлює принципи нульової толерантності до булінгу, сексуальних домагань та будь-яких форм дискримінації в Харківському національному університеті Повітряних Сил імені Івана Кожедуба (далі – Університет).

1.2 Це Положення розроблене відповідно до Конституції України, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека”, законів України “Про освіту”, “Про вищу освіту”, “Про запобігання та протидії домашньому насильству”, “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, “Про засади запобігання дискримінації в Україні”, “Про внесення змін до Дисциплінарного статуту Збройних Сил України, Статуту внутрішньої служби Збройних Сил України щодо вдосконалення механізмів забезпечення військової дисципліни, запобігання і протидії проявам дискримінації та сексуальним домаганням”.

1.3 Метою Положення є встановлення процедур запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації в Університеті, формування безпечного освітнього середовища з дотриманням норм етичної поведінки та забезпечення реалізації права на навчання та працю у гідних і безпечних умовах.

1.4 Дія Положення поширюється на весь особовий склад Університету.

1.5 Дія цього Положення поширюється на поведінку, що має місце:  
на території Університету, у військових містечках, навчальних, службових та інших приміщеннях, що належать або використовуються Університетом;  
у мережі Інтернет, зокрема на офіційних вебресурсах та сторінках у соціальних мережах, що адмініструються Університетом чи його представниками;  
у ході навчальних занять, практики, стажування, військових навчань чи досліджень, що проводяться під керівництвом або під відповідальністю Університету, незалежно від місця їх проведення;  
в інших місцях, коли поведінка учасників освітнього процесу може завдати шкоди честі, гідності, психологічному стану чи безпеці інших учасників освітнього процесу.

ВІДКРИТА ІНФОРМАЦІЯ

(Обмежено в розповсюдженні – лише для Збройних Сил України)

## ВІДКРИТА ІНФОРМАЦІЯ

**2. Основні визначення, принципи та підходи**

2.1 У цьому Положенні терміни вживаються у такому значенні:

дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб за 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, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, установленій Законом України “Про засади запобігання дискримінації в Україні”, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об’єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними й необхідними;

наси́льство за ознакою статі – діяння, спрямовані проти осіб через їхню стать, або поширені в суспільстві звичаї чи традиції (стереотипні уявлення про соціальні функції (становище, обов’язки тощо) жінок і чоловіків), або діяння, що стосуються переважно осіб певної статі чи зачіпають їх непропорційно, які завдають фізичної, сексуальної, психологічної або економічної шкоди чи страждань, включаючи погрози таких дій, у публічному або приватному житті;

сексуальне домагання – дії сексуального характеру, виражені в будь-якій формі (словесній, фізичній, за допомогою засобів електронних комунікацій тощо), які принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування;

сексуальне насильство – вчинення будь-яких умисних дій сексуального характеру, спрямованих на іншу особу без її згоди, або в контексті нерівних чи примусових відносин;

згода – добровільне волевиявлення особи, яке явно виражає її бажання здійснити певну сексуальну дію з конкретною особою;

психологічне насильство – форма насильства, що включає словесні образи, погрози, у тому числі щодо третіх осіб, приниження, переслідування, залякування, інші діяння, спрямовані на обмеження волевиявлення особи, контроль у репродуктивній сфері, якщо такі дії або бездіяльність викликали у постраждалої особи побоювання за свою безпеку чи безпеку третіх осіб, спричинили емоційну невпевненість, нездатність захистити себе або завдали шкоди психічному здоров’ю особи;

булінг (цькування) – діяння (дії або бездіяльність) учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи та (або) такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок

**ВІДКРИТА ІНФОРМАЦІЯ**

чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого;

утиск – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери;

постраждала особа – особа, яка зазнала сексуальних домагань, насильства чи дискримінації;

кривдник – особа, яка вчинила сексуальне домагання, насильство чи дискримінацію;

скарга – письмове чи усне звернення постраждалої особи або іншої особи, яка стала свідком або має обґрунтовані підстави вважати, що було вчинено сексуальне домагання, насильство або дискримінацію.

2.2 При реалізації цього Положення Університет керується такими принципами:

нетерпимості до будь-яких проявів сексуальних домагань, насильства та дискримінації;

обов'язковості реагування на кожний зафіксований випадок сексуальних домагань, насильства чи дискримінації;

пріоритетності захисту прав та інтересів постраждалої особи;

забезпечення підтримки та конфіденційності щодо постраждалих осіб;

справедливого, об'єктивного та неупередженого розгляду скарг;

невідворотності притягнення до відповідальності за сексуальні домагання, насильство чи дискримінацію;

прозорості процедур і підзвітності відповідальних осіб;

залучення всіх заінтересованих сторін до реалізації цього Положення;

інтеграції питань запобігання сексуальним домаганням, насильству та дискримінації в освітні програми, систему підготовки та навчання персоналу, а також у внутрішні політики Університету.

**3. Запобігання сексуальним домаганням, насильству та дискримінації**

3.1 Університет зобов'язаний регулярно проводити просвітницькі заходи з питань запобігання сексуальним домаганням, насильству та дискримінації, зокрема:

проведення інформаційних кампаній щодо неприпустимості таких проявів;

організацію тренінгів для військовослужбовців, працівників і здобувачів освіти;

**ВІДКРИТА ІНФОРМАЦІЯ**

(Обмежено в розповсюдженні – лише для Збройних Сил України)

## ВІДКРИТА ІНФОРМАЦІЯ

включення відповідної тематики до освітніх програм та заходів із підвищення кваліфікації персоналу;  
розробку, видання та поширення методичних матеріалів.

3.2 Університет забезпечує поширення інформації про механізми подання скарг, зокрема шляхом:

- розміщення відомостей на офіційному вебсайті;
- розміщення інформаційних матеріалів у приміщеннях;
- оприлюднення контактних даних відповідальних осіб.

3.3 Університет проводить регулярний моніторинг ситуації щодо сексуальних домагань, насильства та дискримінації шляхом:

- періодичних анонімних опитувань серед здобувачів освіти і працівників;
- аналізу скарг і звернень;
- оцінки ефективності заходів із протидії.

3.4 Неприпустимими є будь-які прояви сексуальних домагань, насильства чи дискримінації, зокрема:

- небажані висловлювання чи жарти сексуального характеру;
- непрошені дотики, обійми, поцілунки чи інше фізичне втручання;
- наполегливі та небажані запрошення на побачення;
- демонстрація відвертих зображень чи матеріалів;
- вимагання сексуальних послуг в обмін на оцінки, підвищення чи рекомендації;
- примус до інтимних стосунків під загрозою покарання;
- переслідування чи залякування;
- принизливі висловлювання щодо статі, орієнтації, віку, національності, релігії чи інших ознак;
- будь-яке фізичне або психологічне насильство.

3.5. Кожен учасник освітнього процесу зобов'язаний:

- ставитися до інших з повагою;
- не допускати сексуальних домагань, насильства та дискримінації;
- утримуватися від поведінки, яка може бути сприйнята як домагання чи насильство;
- повідомляти про відомі випадки порушень.

## ВІДКРИТА ІНФОРМАЦІЯ

(Обмежено в розповсюдженні – лише для Збройних Сил України)

## ВІДКРИТА ІНФОРМАЦІЯ

**4. Процедури реагування на випадки сексуальних домагань, насильства та дискримінації**

4.1 В Університеті відповідальним за організацію запобігання і протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації є відділ психологічної підтримки персоналу (ВППП). ВППП здійснює моніторинг прийому і реєстрації звернень, проводить первинну оцінку ризиків і безпеки, надає психологічний супровід, координує подальші дії відповідно до законодавства та внутрішніх актів.

4.2 Для розслідування кожного окремого випадку начальник Університету видає разовий наказ про створення комісії з розслідування (далі – Комісія) із визначенням складу, завдань і строків роботи. Формування Комісії здійснюється з дотриманням вимог керівних документів Збройних Сил України, принципів неупередженості, відсутності конфлікту інтересів і гендерної рівності.

4.3 ВППП забезпечує методичний супровід Комісії, організовує просвітництво, а також взаємодію з компетентними органами у межах повноважень.

4.4 Скаргу може подати будь-який учасник освітнього процесу або свідок. Скарга подається на ім'я начальника Університету письмово (у т. ч. електронно) або усно. Конфіденційність гарантується.

4.5 У скарзі рекомендовано зазначати: дані заявника (за наявності), опис подій (час, місце, учасники), можливі докази, відомості про попередні звернення та очікуваний результат. Анонімні повідомлення приймаються до розгляду, якщо містять достатньо даних для перевірки.

4.6 Усі звернення невідкладно реєструються встановленим порядком і доповідаються начальнику Університету для ухвалення рішення про службову перевірку та/або службове розслідування.

4.7 За рішенням начальника Університету ВППП організовує службову перевірку для з'ясування наявності підстав і обставин (попередній збір відомостей).

4.8 Якщо встановлено ознаки дисциплінарного проступку / правопорушення, начальник Університету призначає службове розслідування письмовим наказом: зазначає підставу, мету, особу, стосовно якої проводиться

ВІДКРИТА ІНФОРМАЦІЯ

(Обмежено в розповсюдженні – лише для Збройних Сил України)

## ВІДКРИТА ІНФОРМАЦІЯ

розслідування, строк, а також визначає посадову особу або склад Комісії. Днем початку вважається дата наказу.

4.9 За потреби на час розслідування може бути ухвалене рішення про усунення військовослужбовця від виконання обов'язків (без ознак покарання) – у межах Дисциплінарного статуту.

4.10 Комісія діє в межах наказу про призначення розслідування, забезпечує всебічність, повноту, своєчасність і конфіденційність.

4.11 Комісія має право витребувати документи, отримувати пояснення, проводити опитування, огляди місця подій, залучати експертів; учасники зобов'язані надавати необхідні відомості.

4.12 Строки: розслідування завершується протягом одного місяця з можливим продовженням ще до одного місяця; загальний строк не більше двох місяців (час відпустки/лікування не зараховується).

4.13 За поданням Комісії або за потреби начальником Університету можуть прийматися тимчасові заходи захисту (обмеження контактів, зміна місця виконання обов'язків/керівника практики, інші безпекові дії), щоб запобігти тиску на заявника й свідків.

4.14 За результатами складається Акт службового розслідування (вступна, описова, резолютивна частини), який містить установлені факти, оцінку доказів, пропозиції щодо заходів впливу й усунення причин. Акт підписується усіма особами, що проводили розслідування (окрема думка – допускається).

4.15 Начальник Університету розглядає акт і, якщо вина доведена, приймає рішення про дисциплінарну відповідальність у строки, визначені Дисциплінарним статутом, із доведенням наказу до військовослужбовця під підпис.

4.16 Якщо виявлено ознаки кримінального чи адміністративного правопорушення, керівництво забезпечує невідкладне інформування компетентних правоохоронних органів і взаємодію з ними.

4.17 Особа, щодо якої проводиться розслідування, має право: знати підстави розслідування; надавати/відмовитися від пояснень; подавати докази і клопотання; отримувати копії окремих документів за дозволом; ознайомитися з

## ВІДКРИТА ІНФОРМАЦІЯ

(Обмежено в розповсюдженні – лише для Збройних Сил України)

**ВІДКРИТА ІНФОРМАЦІЯ**

актом у частині, що її стосується; оскаржити рішення у встановленому законом порядку.

4.18 Заявник має право на інформацію про хід розгляду, на психологічну, правову та іншу допомогу, на захист від тиску і повторної травматизації.

4.19 Усі учасники зобов'язані дотримуватися етичних норм, не перешкоджати роботі Комісії та зберігати конфіденційність.

**5. Прикінцеві положення**

5.1 Положення затверджується Вченою радою Університету і набуває чинності з моменту його введення в дію наказом начальника Університету.

5.2 Пропозиції щодо внесення змін та доповнень до затвердженого Положення мають право вносити всі учасники освітнього та наукового процесу Університету.

5.3 Зміни та доповнення до Положення здійснюються та погоджуються у такому самому порядку, як і затвердження Положення.