

**ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ
ІМЕНІ ІВАНА БОБЕРСЬКОГО**

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою Львівського державного
університету фізичної культури
ім. Івана Боберського
протокол № 8 від 19 лютого 2025



Ректор

Ярослав СВИЩ

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЮ СЕКСУАЛЬНИМ
ДОМАГАННЯМ, НАСИЛЬСТВУ ТА ДИСКРИМІНАЦІЇ
У ЛЬВІВСЬКОМУ ДЕРЖАВНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ
ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ ІМЕНІ ІВАНА БОБЕРСЬКОГО**

Львів — 2025

ПРЕАМБУЛА

Львівський державний університет фізичної культури імені Івана Боберського (*надалі — Університет*) визнає, що сексуальні домагання, насильство та дискримінація порушують права людини, принижують людську гідність, перешкоджають створенню інклюзивного освітнього середовища та завдають шкоди фізичному, психічному і соціальному благополуччю постраждалих осіб.

Університет визнає важливість дотримання загальновизнаних принципів поваги до людської гідності, прав і свобод людини, відповідно до Конституції, Загальної декларації прав людини, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульської конвенції), законодавства України, зокрема законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про запобігання та протидію домашньому насильству», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Кримінального кодексу України, Кодексу України про адміністративні правопорушення та інших нормативно-правових актів.

Університет зобов'язується забезпечувати навчання та роботу, що є вільними від дискримінації, сексуальних домагань, залякувань, експлуатації та будь-яких форм насильства.

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

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Визначення термінів

1.1. У цьому Положенні терміни вживаються в такому значенні:

Дискримінація — ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Формами дискримінації в Університеті визнається пряма та непряма дискримінація.

Пряма дискримінація — ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Непряма дискримінація — ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Насильство за ознакою статі — діяння, спрямовані проти осіб через їхню стать, або поширені в суспільстві звичаї чи традиції, або діяння, що стосуються переважно осіб певної статі чи зачіпають їх непропорційно, які завдають або можуть завдати 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 (погрози, залякування, непристойні зауваження), фізичній (доторкання, поплескування), за допомогою засобів електронних комунікацій тощо), які 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, якщо:

- 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.

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 (сталкінг), 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.

Сталкінг передбачає повторювані спроби спостереження за людиною, слідування за нею, надмірне здійснення телефонних дзвінків, листування (зокрема, через електронні комунікації), що змушує людину побоюватися за власну безпеку чи безпеку інших людей та/або зазнавати значних емоційних потрясінь (негараздів).

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

Мобінг (цькування) - систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

Формами психологічного та економічного тиску, зокрема, є:

- створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);
- безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);
- нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту або нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;
- безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);
- необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу тощо.

Вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в

порядку, встановленому законодавством України, колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням).

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.

Примус — пряма чи непряма загроза силою, насильством, небезпекою, труднощами чи відплатою, яких достатньо для того, щоб змусити розумну особу звичайної чутливості робити чи підкорятись 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 (фізично, психічно тощо).

Постраждала (потерпіла) особа — особа, яка зазнала сексуальних домагань, насильства чи дискримінації.

Кривдник — особа, яка вчинила сексуальне домагання, насильство чи дискримінацію.

Скарга — письмове чи усне звернення постраждалої (потерпілої) особи або іншої особи, яка стала свідком або має обґрунтовані підстави вважати, що було вчинено проступок у формі сексуального домагання, насильства або дискримінації.

Стаття 2. Сфера дії Положення

2.1. Дія цього Положення поширюється на всіх учасників освітнього процесу, працівників та відвідувачів Університету.

2.2. Дія цього Положення охоплює поведінку (будь-які дії та/або бездіяльність), що має місце:

- на території Університету та в будь-яких приміщеннях, що належать та/або використовуються Університетом;
- під час заходів, що проводяться Університетом або за участі представників Університету;
- у мережі Інтернет, у тому числі на веб-сторінках, сторінках у соціальних мережах, що адмініструються Університетом або його представниками;
- під час навчання (зокрема, з використанням електронних комунікацій), тренувальних та змагальних процесів, проходження практики, проведення досліджень тощо за межами території Університету, якщо Університет відповідає за забезпечення безпеки учасників освітнього процесу;
- під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці в Університеті тощо.

2.3. Застосування цього Положення не виключає можливість застосування норм законодавства України стосовно захисту постраждалою (потерпілою) особою її прав та законних інтересів.

Стаття 3. Правова основа та основні принципи запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації

3.1. При реалізації цього Положення Університет керується такими принципами:

- 1) принцип нетерпимості до будь-яких проступків у формі сексуальних домагань, насильства та дискримінації;
- 2) принцип обов'язкового реагування на випадки сексуальних домагань, насильства та дискримінації;
- 3) принцип первинності інтересів постраждалої особи;
- 4) принцип підтримки постраждалих осіб та забезпечення їх конфіденційності;
- 5) принцип справедливого та неупередженого розгляду скарг;
- 6) принцип невідворотності відповідальності за проступки у формі сексуальних домагань, насильства та дискримінації;
- 7) принцип прозорості та підзвітності та участі всіх зацікавлених сторін;
- 9) принцип інтеграції проблематики сексуальних домагань, насильства та дискримінації в освітні програми, навчання персоналу та інші політики Університету.

3.2. Принципи Університету повністю підтримують свободу прояву поглядів, однак сексуальні домагання, насильство та дискримінація не є ані законодавчо захищеним вираженням потреб, ані належним здійсненням учасниками освітнього процесу академічної свободи.

3.3. Антидискримінаційна політика, політика протидії сексуальним домаганням та запобігання насильству Університету підтверджується Статутом.

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

- 1) Конституція, норми якої гарантують рівність прав та свобод громадян та захист людської гідності;
- 2) міжнародно-правові акти, зокрема, Загальна декларація прав людини, Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція) та інші міжнародні договори, ратифіковані Україною;
- 3) Кримінальний кодекс України (далі — *КК України*), нормами якого встановлено кримінальну 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 їх расової, національної належності, релігійних переконань, інвалідності та за іншими ознаками» (стаття 161 КК України), «Зловживання владою чи службовим становищем» (стаття 364 КК України);

3) Кодекс України про адміністративні правопорушення (*надалі — КупАП*), насамперед: стаття 173² КУпАП «Вчинення домашнього насильства, насильства за ознакою статі, невиконання термінового заборонного припису або неповідомлення про місце свого тимчасового перебування», стаття 173⁴ КУпАП «Булінг (цькування) учасника освітнього процесу», стаття 173⁵ КУпАП «Мобінг (цькування) працівника», стаття 173⁶ КУпАП «Вчинення насильства за ознакою статі», стаття 173⁷ КУпАП «Сексуальні домагання», стаття 184³ КУпАП «Невиконання посадовими особами обов'язків щодо запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі»;

4) закони України: «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про запобігання та протидію домашньому насильству», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»;

5) інші нормативно-правові акти (зокрема, локального характеру), що регулюють питання запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

2. ПРОСТУПОК ТА ЙОГО ФОРМИ

Стаття 4. Проступок, несумісний з вимогами цього Положення

4.1. Проступок, несумісний з вимогами цього Положення (*далі — проступок*), — це передбачена цим Положенням суспільно шкідлива дія, яка умисно вчинена суб'єктом проступку (кривдником).

Стаття 5. Форми проступку

5.1. Формами проступку згідно з цим Положенням є сексуальне домагання та/або насильство та/або дискримінація.

Будь-яка з визначених цим Положенням форм проступку є забороненим (неприпустимим) видом поведінки та тягне за собою відповідальність, визначену цим Положенням та законодавством України.

5.2. До проявів сексуальних домагань, насильства та дискримінації в Університеті відносяться, зокрема, але не виключно:

5.2.1. Небажані висловлювання сексуального характеру, сексуальні коментарі, натяки або жарти.

5.2.2. Непрошена фізична увага або контакт, включаючи небажані дотики, обійми, поцілунки, блокування нормального руху або непрошене фізичне втручання.

5.2.3. Наполегливі та небажані запрошення на побачення, пропозиції інтимного характеру.

- 5.2.4. Демонстрація порнографічних або сексуально відвертих зображень.
- 5.2.5. Вимоги сексуальних послуг в обмін на позитивні оцінки, підвищення по службі, прийняття на роботу, надання рекомендацій тощо.
- 5.2.6. Примус до сексуальних стосунків під погрозою негативних наслідків.
- 5.2.7. Переслідування, залякування або погрози щодо особи, яка відмовила у задоволенні сексуальних домагань або повідомила про факти таких домагань.
- 5.2.8. Принизливі коментарі або ставлення до особи через її стать, сексуальну орієнтацію, гендерну ідентичність, расу, національність, релігію, вік, інвалідність або інші ознаки.
- 5.2.9. Фізичне насильство або погрози фізичного насильства, психологічне насильство, у тому числі приниження, залякування, цькування.
- 5.2.10. Булінг, мобінг, а також інші дії, які принижують гідність особи та створюють вороже, принизливе або образливе середовище з урахуванням приписів статті 1 цього Положення.

3. ЗАХОДИ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ, НАСИЛЬСТВУ ТА ДИСКРИМІНАЦІЇ

Стаття 6. Принципи та стандарти етичної поведінки

6.1. Етичний кодекс учасників освітнього процесу та/або інші локальні нормативні акти повинні визначати принципи та стандарти етичної поведінки для працівників та здобувачів вищої освіти Університету, дотримання яких спрямоване на запобігання вчиненню проступків у формах, визначених цим Положенням.

6.2. Кожен учасник освітнього процесу Університету зобов'язаний:

- ставитися до інших осіб з повагою до їхньої гідності;
- не допускати сексуальних домагань, насильства та дискримінації, утримуватися від поведінки, яка може бути сприйнята як сексуальне домагання, насильство або дискримінація;
- повідомляти про випадки сексуальних домагань, насильства та дискримінації, свідком яких вони стали;
- підтримувати у цілому атмосферу доброзичливості, дружби, взаємодопомоги та взаємної відповідальності та дотримуватися норм тактовності й коректності, ввічливості та толерантності.

Стаття 7. Моніторинг та оцінка ризиків

7.1. Університет з залученням відповідних структурних підрозділів та/або працівників Університету здійснює регулярний моніторинг ситуації щодо проступків, зокрема, шляхом проведення:

- 1) періодичних анонімних опитувань серед здобувачів вищої освіти та працівників Університету;
- 2) аналізу скарг та звернень щодо порушення вимог цього Положення;

3) оцінки результативності заходів, що здійснюються для запобігання та протидії проступкам.

7.2. За результатами моніторингу Університет здійснює оцінку ризиків виникнення випадків проступків та вживає заходів для їх мінімізації.

7.3. Ректор Університету забезпечує щорічне звітування перед Вченою радою Університету про стан виконання цього Положення, а також результати проведеного моніторингу.

Стаття 8. Просвітницькі заходи

8.1. Університет забезпечує проведення регулярних просвітницьких заходів щодо запобігання проступкам, зокрема, але не виключно:

1) інформаційні кампанії щодо неприпустимості сексуальних домагань, насильства та дискримінації;

2) тренінги для працівників та здобувачів освіти з питань запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації;

3) включення відповідної тематики в навчальні програми та заходи з підвищення кваліфікації працівників;

4) розробка, видання та розповсюдження методичних матеріалів щодо запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

Вказані заходи проводяться згідно з планом заходів, що затверджується ректором Університету щороку.

8.2. Університет забезпечує проведення обов'язкових інструктажів для всіх учасників освітнього процесу щодо запобігання проступкам для здобувачів освіти — під час вступної кампанії та на початку кожного навчального року, а для працівників — під час прийняття на роботу та щорічно.

8.3. Університет забезпечує поширення інформації про механізми подання скарг щодо проступків, зокрема, шляхом:

1) розміщення інформації на офіційному вебсайті Університету та на інформаційних стендах у приміщеннях Університету;

2) включення відповідної інформації до інформаційних матеріалів для здобувачів вищої освіти;

3) розміщення контактних даних особи, відповідальної за запобігання та протидію сексуальним домаганням, насильству та дискримінації, а також інших органів, до яких можна звернутися у випадку сексуальних домагань, насильства та дискримінації.

РОЗДІЛ 3. ПРОЦЕДУРИ РЕАГУВАННЯ НА ВИПАДКИ СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ, НАСИЛЬСТВА ТА ДИСКРИМІНАЦІЇ

Стаття 9. Органи та особи, відповідальні за запобігання та протидію сексуальним домаганням, насильству та дискримінації

9.1. Відповідальними за запобігання та протидію проступкам у формі сексуальних домагань, насильства та дискримінації в Університеті, є:

- 1) ректор Університету;
- 2) Комісія з питань етики (*надалі — Комісія*);
- 3) Відповідальна особа за запобігання та протидію сексуальним домаганням, насильству та дискримінації (*далі — Відповідальна особа*);
- 4) Психологічна служба Університету;
- 5) особа, відповідальна за виховну роботу та зв'язок з громадськістю.

9.1.1. З метою забезпечення незалежності, об'єктивності та прозорості всіх процедур, Університет може залучати представників громадських організацій, експертів або інших фахівців для участі у розробці політик, проведенні просвітницьких заходів та наданні консультацій з питань запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

9.2. Ректор Університету відповідає за створення умов з метою реалізації цього Положення в Університеті та здійснює повноваження, визначені Статутом Університету та цим Положенням.

Стаття 10. Комісія з питань етики

10.1. Комісія — це постійно діючий колегіальний орган, який створюється наказом ректора Університету для розгляду скарг щодо вчинення проступків у формі сексуальних домагань, насильства та дискримінації, а також відповідає за поширення інформації щодо запобігання, попередження, боротьбу з сексуальними домаганнями, насильством та дискримінацією в Університеті.

Порядок формування та діяльності Комісії, її повноваження визначаються цим Кодексом та Положенням про комісію з питань етики, що затверджується ректором Університету.

У своїй діяльності Комісія керується законодавством України, цим Положенням, Положенням про комісію з питань етики, а також іншими локальними нормативним актами Університету.

10.2. Склад Комісії формується та затверджується ректором Університету.

До роботи Комісії за необхідності можуть бути залучені без права участі в голосуванні фахівці (представники громадських організацій, експерти тощо), які не є членами Комісії, для участі у розробці політик з запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації, надання консультацій та допомоги у вирішенні питань, які належать до сфери відання Комісії.

Залучені фахівці мають право готувати експертні висновки, брати участь в обговоренні відповідних питань.

10.3. Організаційною формою роботи Комісії є засідання, яке скликається у разі необхідності вирішити питання, що входить до повноважень Комісії.

Засідання Комісії вважається правомочним, якщо у ньому бере участь не менше половини від загального затвердженого складу Комісії.

Комісія приймає рішення більшістю голосів її членів, що присутні на засіданні, яке оформлюється протоколом.

10.4. Комісія у своїй діяльності повинна дотримуватися принципу поваги до приватного життя зацікавлених сторін, захисту персональних даних та презумпції невинуватості.

10.5. Комісія забезпечує у взаємодії з Відповідальною особою інформаційну та консультативну підтримку щодо запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству і дискримінації.

Стаття 11. Відповідальна особа за запобігання та протидію сексуальним домаганням, насильству та дискримінації

11.1. Відповідальна особа визначається наказом ректора Університету із числа працівників, які мають належну кваліфікацію та досвід. Відповідальна особа:

1) приймає та реєструє скарги щодо вчинення проступків у формі сексуальних домагань, насильства та дискримінації;

2) надає консультації щодо процедури подання та розгляду скарг;

3) здійснює первинний аналіз скарг та готує матеріали для розгляду Комісією, зокрема, витребує для цього необхідні документи;

4) звертається за консультацією та/або отримує інформацію від працівників Університету, що незацікавлені у результатах розгляду скарги;

5) здійснює координацію роботи з питань запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації;

6) веде облік випадків сексуальних домагань, насильства та дискримінації в Університеті;

7) забезпечує разом з іншими органами та особами, визначеними згідно зі статтею 9 цього Положення, організацію та проведення просвітницьких заходів та інформаційних кампаній;

8) взаємодіє з іншими установами та організаціями з питань запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

Стаття 12. Психологічна служба Університету.

12.1. Психологічна служба Університету забезпечує надання психологічної підтримки та консультацій постраждалим (потерпілим) особам та взаємодіє з Комісією, Відповідальною особою та особою, відповідальною за виховну роботу та комунікацію з громадськістю.

Психологічна служба у своїй діяльності керується цим Положенням та Положенням про психологічну службу Львівського державного університету фізичної культури імені Івана Боберського.

Стаття 13. Особа, відповідальна за виховну роботу та зв'язок з громадськістю

13.1. Особа, відповідальна за виховну роботу та зв'язок з громадськістю сприяє органам та особам, визначеним статтею 9 цього Положення, у здійсненні ними покладених на них обов'язків та реалізації визначених для них завдань.

Особа, відповідальна за виховну роботу та зв'язок з громадськістю у своїй діяльності керується цим Положенням та Положенням про організацію

виховної роботи у Львівському державному університеті фізичної культури імені Івана Боберського.

Стаття 14. Подання скарги

14.1. Будь-яка особа, яка вважає, що стосовно неї або іншої особи було вчинено проступок у формі сексуального домагання, насильства чи дискримінації, має право подати скаргу.

Не виключається право особи, визначеної у пункті 14.1. цього Положення, звернутися до з відповідною заявою до правоохоронних органів, повідомивши про це Відповідальну особу.

Працівники Університету та здобувачі вищої освіти зобов'язані повідомити Відповідальну особу про факти, що свідчать про імовірне вчинення особою проступків у формі сексуальних домагань, насильства чи дискримінації. Приховування таких фактів може бути підставою для притягнення до відповідальності, визначеної цим Положенням та законодавством України.

14.2. Скарга може бути подана протягом 60 днів з дня ймовірного вчинення діяння або з дня, коли повинно було стати відомо про його вчинення.

Пропущений строк може бути поновлений Відповідальною особою, якщо вона визнає причини його пропуску поважними.

Відмова у прийнятті та реєстрації скарги з інших причин не допускається.

14.3. Процедура приймання, реєстрації та розгляду скарги визначається інструкцією, що затверджується ректором Університету.

Стаття 15. Права особи, яка подає скаргу

15.1. Скаржник (потерпіла особа) має право:

- 1) подати скаргу особисто або через довірену особу, повноваження якої повинні бути підтверджені;
- 2) отримати консультацію та допомогу щодо процедури подання та розгляду скарги;
- 3) отримати психологічну, правову та іншу підтримку;
- 4) знайомитися з матеріалами справи, отримувати інформацію про стан розгляду скарги;
- 5) надавати додаткові пояснення з приводу обставин, які мають значення для розгляду скарги;
- 6) подавати докази на підтвердження тих обставин, які викладені у скарзі, клопотати про необхідність виклику інших осіб для їх опитування, якщо їм відомі обставини, які мають значення для розгляду скарги по суті.
- 7) відкликати скаргу;
- 8) оскаржувати рішення Комісії та/або ректора Університету в установленому порядку.

Анонімні скарги Відповідальною особою залишаються без розгляду, про що приймається рішення.

Стаття 16. Права особи, щодо якої подано скаргу

16.1. Особа, щодо якої подано скаргу, має право:

- 1) бути поінформованою про зміст скарги;
- 2) надавати пояснення та докази на свій захист;
- 3) бути присутньою на засіданнях Комісії, де розглядається скарга;
- 4) користуватися правовою, психологічною та іншою допомогою;
- 5) знайомитися з матеріалами справи, отримувати інформацію про стан розгляду скарги;
- 6) оскаржувати рішення Комісії та/або ректора Університету в установленому порядку.

Стаття 17. Конфіденційність процедури

17.1. Університет гарантує конфіденційність процесу подання та розгляду скарг. Інформація про факт подання скарги та її зміст надається лише особам, які безпосередньо залучені до процесу розгляду скарги, та у випадках, передбачених законодавством та/або коли розкриття обставин Університетом необхідне для захисту безпеки інших.

17.2. У разі якщо скарга стосується Відповідальної особи або члена Комісії, така особа не бере участі у розгляді скарги, а якщо скарга стосується ректора Університету, вона подається до уповноваженого органу управління, засновника Університету або до правоохоронних органів відповідно до законодавства України.

Стаття 18. Попереднє вивчення та розгляд скарги по суті

18.1. Відповідальна особа протягом трьох робочих днів з дня отримання скарги здійснює її попередній розгляд, після чого передає її разом з іншими матеріалами до Комісії та повідомляє про це ректора Університету.

18.2. Комісія розглядає скаргу у строк не більше 30 календарних днів з дня її отримання. У разі необхідності цей строк може бути продовжений, але не більше ніж на 15 календарних днів, про що повідомляється скаржник (потерпіла особа) та особа, щодо якої подано скаргу.

18.3. Комісія приймає рішення більшістю голосів її членів, що присутні на засіданні. У разі рівного розподілу голосів голос голови Комісії є вирішальним.

18.4. За результатами розгляду скарги Комісія приймає одне з таких рішень:

- встановити факт вчинення сексуального домагання, насильства чи дискримінації та внести подання ректору Університету щодо застосування до кривдника відповідних заходів впливу;
- відхилити скаргу у зв'язку з непідтвердженням факту вчинення сексуального домагання, насильства чи дискримінації;
- припинити розгляд скарги у зв'язку з добровільною та чітко вираженою відмовою скаржника (потерпілої особи) від скарги або з інших підстав, передбачених пунктом 18.6. Положення.

18.4.1. Підстава для притягнення особи до відповідальності, яка визначена статтею 5 цього Положення, вважається встановленою та доведеною, якщо докази, надані та отримані у межах розгляду скарги по суті, є переконливими для підтвердження існування такої підстави.

18.5. Рішення Комісії оформлюється протоколом, який підписується головою та секретарем Комісії. Рішення повинно містити:

- 1) дату та місце прийняття рішення, склад Комісії;
- 2) короткий зміст скарги;
- 3) пояснення скаржника (потерпілої особи), особи, щодо якої подано скаргу, та інших осіб;
- 4) обставини, встановлені під час розгляду скарги з посиланням на докази, на підставі яких вони встановлені (підтверджені);
- 5) висновки Комісії;
- 6) конкретні заходи впливу (у разі встановлення факту вчинення проступку у формі сексуального домагання, насильства чи дискримінації), що необхідно застосувати;
- 7) строки та порядок оскарження рішення.

18.6. Комісія зобов'язана припинити розгляд скарги у випадках, якщо:

- 1) настала смерть особи, щодо якої було подано скаргу;
- 2) по тому самому факту, який зазначено у скарзі, наявне чинне рішення Комісії, оформлене протоколом згідно з цим Положенням.

18.7. Рішення Комісії та матеріали справи передаються ректору Університету для прийняття рішення щодо застосування заходів впливу.

18.8. У разі встановлення ознак кримінального правопорушення або адміністративного проступку Комісія інформує ректора Університету, який зобов'язаний повідомити про це правоохоронні органи.

У таких випадках Комісія зобов'язана сприяти правоохоронним органам у здійсненні ними своїх повноважень.

18.9. Копія рішення Комісії надається скаржнику (потерпілій особі) та особі, щодо якої подано скаргу, протягом трьох робочих днів з дня його прийняття.

18.10. Рішення Комісії може бути оскаржене до ректора Університету протягом десяти робочих днів з дня отримання копії рішення у визначеному порядку.

Ректор Університету розглядає заяву про перегляд рішення Комісії протягом п'ятнадцяти робочих днів та приймає рішення про задоволення скарги або про відмову в задоволенні скарги. При розгляді заяви ректор Університету керується цим Положенням та іншими локальними нормативними актами.

Стаття 19. Тимчасові заходи захисту

19.1. З моменту отримання скарги і до прийняття рішення Комісією ректор Університету за рекомендацією Комісії може вжити тимчасових заходів захисту, зокрема:

- 1) обмеження контактів між скаржником (потерпілою особою) та особою, щодо якої подано скаргу;
- 2) надання відпустки чи можливості дистанційної роботи/навчання скаржнику (потерпілій особі) або особі, щодо якої подано скаргу;
- 3) зміна керівника кваліфікаційної роботи, наукового керівника тощо;
- 4) тимчасове відсторонення особи, щодо якої подано скаргу, від виконання посадових обов'язків у встановленому законодавством порядку;
- 5) інші заходи, необхідні для забезпечення безпеки та захисту скаржника (потерпілої особи).

19.2. Тимчасові заходи захисту застосовуються за згодою скаржника (потерпілої особи) та з урахуванням презумпції невинуватості особи, щодо якої подано скаргу.

19.3. Тимчасові заходи захисту не є дисциплінарним стягненням і не можуть застосовуватися як захід впливу до вирішення питання по суті.

19.4. У разі відхилення скарги Комісією тимчасові заходи захисту скасовуються.

Стаття 20. Заходи впливу та відповідальність

20.1. У разі підтвердження факту вчинення проступку у формі сексуального домагання, насильства чи дискримінації до кривдника можуть бути застосовані такі заходи:

- 1) письмове попередження;
- 2) догана;
- 3) сувора догана;
- 4) обов'язкове проходження спеціального тренінгу/курсу з питань запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації;
- 5) позбавлення права на участь у конкурсах на отримання фінансування, премій, стипендій тощо;
- 6) позбавлення права брати участь у роботі визначених законом органів або займати визначені законом посади;
- 7) рекомендація щодо виключення зі складу вченої ради, спеціалізованої вченої ради, науково-методичної ради, інших дорадчих органів;
- 8) звільнення з посади (для працівників) або відрахування з Університету (для здобувачів освіти).

20.2. При визначенні заходів впливу враховуються:

- характер і тяжкість порушення;
- повторність чи систематичність порушення;
- ступінь провини, наявність обтяжуючих або пом'якшуючих обставин;
- наслідки порушення для постраждалої особи;
- попередня поведінка кривдника та його ставлення до вчиненого.

При обранні заходів впливу Комісією враховується думка представника Психологічної служби Університету та особи, відповідальної за виховну роботу та зв'язок з громадськістю.

Особа, яка допустила вчинення сексуального домагання, дискримінації чи насильства у стані алкогольного, наркотичного чи іншого сп'яніння або під впливом лікарських препаратів, що знижують увагу та швидкість реакції, підлягає відповідальності згідно з цим Положенням і законодавством України.

20.3. Звільнення з посади (відрахування з Університету) є найтяжчими заходами впливу стосовно кривдника та застосовуються лише у разі, якщо менш суворий захід буде недостатній для виховання та виправлення особи, а також попередження вчинення нею нових проступків у формі сексуального домагання, насильства чи дискримінації.

20.4. Застосування заходів впливу не виключає притягнення кривдника до адміністративної, цивільно-правової або кримінальної відповідальності у порядку, визначеному законодавством України.

20.5. Ректор Університету забезпечує поінформованість осіб, які працюють або навчаються в Університеті, про юридичну відповідальність за сексуальні домагання, насильство та дискримінацію згідно з законодавством України.

Стаття 21. Гарантії справедливості процедури

21.1. Особи, які повідомляють про вчинення або ймовірне вчинення проступків, визначених статтею 5 цього Положення, або беруть участь у процедурі розгляду скарг, мають гарантію захисту від переслідування та не можуть бути звільнені з роботи (посади), піддані дисциплінарному стягненню, вчиненню щодо них інших негативних заходів впливу чи заходів дискримінації, булінгу, мобінгу (цькування) у зв'язку з таким повідомленням.

21.2. У випадку, якщо скарга була подана особою умисно з порушенням вимог цього Положення або без достатніх підстав, або з метою дискредитації особи, щодо якої подано скаргу, або з інших недобросовісних мотивів, до скаржника можуть бути застосовані заходи відповідальності згідно з цим Положенням.

Це ж стосується й інших осіб, які беруть участь у розгляді скарги, за умови, що вони діють недобросовісно.

21.3. Особа, щодо якої подано скаргу, вважається невинуватою у вчиненні сексуального домагання, насильства чи дискримінації до моменту прийняття рішення Комісією про встановлення факту вчинення такого порушення.

РОЗДІЛ 4. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДТРИМКИ ПОСТРАЖДАЛИХ ОСІБ

Стаття 22. Підтримка постраждалих (потерпілих) осіб

22.1. Університет забезпечує надання комплексної підтримки постраждалим особам, зокрема:

- 1) психологічну підтримку та консультації;

2) академічну підтримку (надання академічної відпустки, перенесення термінів складання іспитів тощо);

3) інформування про зовнішні ресурси підтримки (медичні, юридичні, соціальні, психологічні служби).

22.2. Університет забезпечує конфіденційність інформації про постраждалих (потерпілих) осіб та вжитих щодо них заходів підтримки.

22.3. Університет забезпечує навчання працівників психологічної служби та інших осіб, які надають підтримку постраждалим (потерпілим) особам, з питань протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

Стаття 23. Система перенаправлення

23.1. Університет розробляє систему перенаправлення постраждалих осіб до відповідних внутрішніх та зовнішніх служб підтримки.

23.2. Система перенаправлення включає актуальну інформацію про:

- контактні дані та години роботи психологічної служби Університету;
- контактні дані медичних закладів, які надають допомогу постраждалим від насильства;
- контактні дані правоохоронних органів;
- контактні дані державних і недержавних організацій, які надають допомогу постраждалим від насильства;
- гарячі лінії з питань запобігання та протидії насильству.

23.3. Інформація про систему перенаправлення розміщується на вебсайті Університету, інформаційних стендах та в інших доступних місцях.

23.4. Університет забезпечує регулярне оновлення інформації про систему перенаправлення.

РОЗДІЛ 5. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 24. Фінансове та матеріально-технічне забезпечення

24.1. Університет забезпечує фінансування заходів з реалізації цього Положення, зокрема:

- проведення просвітницьких заходів;
- навчання працівників та здобувачів освіти;
- розробку та поширення інформаційних матеріалів;
- функціонування системи підтримки постраждалих осіб;
- інші заходи, передбачені цим Положенням.

24.2. Університет щорічно передбачає у своєму бюджеті кошти, необхідні для реалізації заходів, передбачених цим Положенням.

Стаття 25. Інформаційне забезпечення

25.1. Університет забезпечує доступність інформації про політику та процедури запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації для всіх учасників освітнього процесу та працівників Університету.

25.2. Інформація про політику та процедури запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації розміщується:

- на офіційному вебсайті Університету;
- на інформаційних стендах у приміщеннях Університету;
- в інформаційних матеріалах для здобувачів освіти, а також працівників Університету;
- в інших місцях та способами, які забезпечують доступність такої інформації.

25.3. Інформація повинна включати: текст цього Положення, контактні дані Відповідальної особи та Психологічної служби, інформацію про процедуру подання та розгляду скарг, інформацію про доступні ресурси підтримки, інші матеріали, які сприяють запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

Стаття 26. Навчання та підвищення кваліфікації

26.1. Університет забезпечує регулярне навчання та підвищення кваліфікації працівників з питань запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

26.2. Навчання проводиться для таких категорій працівників:

- керівництво Університету;
- члени Комісії з питань етики, Відповідальна особа, працівники Психологічної служби;
- науково-педагогічні та педагогічні працівники;
- інші працівники.

26.3. Навчання повинно включати інформацію про:

- законодавство у сфері запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації;
- розпізнавання притаманних ознак сексуальних домагань, насильства та дискримінації;
- процедури реагування на випадки сексуальних домагань, насильства та дискримінації;
- особливості підтримки постраждалих (потерпілих) осіб та інші питання, пов'язані із запобіганням та протидією сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

Стаття 27. Щорічний звіт

27.1. Університет забезпечує щорічне звітування про стан реалізації цього Положення перед Вченою радою Університету.

27.2. Щорічний звіт готує Відповідальна особа та подає його ректору Університету для розгляду на засіданні Вченої ради.

27.3. Звіт повинен містити інформацію про проведені просвітницькі заходи, результати моніторингу, кількість отриманих скарг та результати їх розгляду (з дотриманням конфіденційності) та вжиті заходи підтримки постраждалих (потерпілих) осіб, результати оцінки ефективності реалізації Положення, рекомендації щодо удосконалення політики та процедур запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

27.4. Звіт не повинен містити інформації, яка дозволяє ідентифікувати особу скаржника (потерпілої або потерпілого) або особу, щодо якої подано скаргу, крім випадків, передбачених законодавством України.

27.5. Ключові результати звіту публікуються на офіційному вебсайті Університету з дотриманням вимог конфіденційності.

Стаття 28. Перегляд та оновлення Положення

28.1. Університет забезпечує регулярний перегляд та оновлення цього Положення з метою підвищення його ефективності та відповідності змінам у законодавстві.

28.2. Перегляд Положення здійснюється не рідше одного разу на три роки або у разі змін у законодавстві.

28.3. Пропозиції щодо внесення змін до Положення можуть подавати керівництво Університету, члени Комісії з питань етики, Відповідальна особа, науково-педагогічні та педагогічні працівники, здобувачі освіти, інші працівники Університету.

28.4. Зміни до Положення затверджуються Вченою радою Університету та вводяться в дію наказом ректора Університету. Усі зміни та доповнення до цього Положення вносяться шляхом викладення його у новій редакції. Після затвердження нової редакції Положення, попереднє втрачає чинність.

РОЗДІЛ 6. ВИМОГИ ДО ЗМІСТУ ДРУКОВАНИХ МАТЕРІАЛІВ ТА ПУБЛІЧНИХ ВИСЛОВЛЮВАНЬ

Стаття 29. Правила поширення інформації.

29.1. У власних онлайн і друкованих матеріалах Університету, а також публічних висловлюваннях працівників Університету:

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

недискримінаційну компоненти аналізу (наприклад, презентувати дані, дезаггредовані за статтю).

29.2. В основних напрямках діяльності та в аналітичних матеріалах основних проєктів, Університет зобов'язується дотримуватися приписів цього Положення та інших локальних нормативних актів.

29.3. Студентські організації та структурні підрозділи Університету повинні дотримуватись у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах засад гендерної недискримінації, засудження сексуальних домагань, насильства та дискримінації.

29.4. Керівництво Університету має право у разі порушення приписів статті 29 цього Положення вживати усіх необхідних адміністративних заходів задля усунення цих порушень та недопущення їх вчинення у майбутньому.

ПРИКІНЦЕВІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Це Положення набирає чинності з дня його затвердження Вченою радою Університету та введення в дію наказом ректора Університету.

1.1. З цього дня втрачає чинність Положення про запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями і дискримінацією та Положення про політику попередження і боротьби із сексуальними домаганнями у Львівському державному університеті фізичної культури імені Івана Боберського, що затверджені рішенням Вченої ради Університету (протокол № 6 від 10.12.2019).

1.2. Комісія з питань етики створюється та її склад визначається ректором Університету протягом двох місяців з дня набрання чинності цим Положенням.

2. З моменту введення в дію цього Положення всі учасники освітнього процесу, працівники та відвідувачі Університету зобов'язані дотримуватися його вимог.

2.1. Якщо скарга стосується Відповідальної особи, то вона розглядається Комісією. У таких випадках попередній розгляд такої скарги здійснюється одним з членів Комісії з урахуванням вимог цього Положення.

3. Університет забезпечує ознайомлення всіх учасників освітнього процесу та працівників з цим Положенням шляхом його розміщення на офіційному вебсайті Університету, а також шляхом проведення інформаційних заходів.

4. Університет може розробляти додаткові методичні рекомендації, інструкції та інші документи для забезпечення реалізації цього Положення.

5. У разі виникнення ситуацій, не передбачених цим Положенням, вони вирішуються відповідно до законодавства України.

6. Локальні нормативні акти Університету застосовуються у тій частині, що не суперечить цьому Положенню.