

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛТАВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ ректора Полтавського
державного аграрного університету
« ____ » _____ 2026 р. № _____

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ПРОТИДІЮ ДИСКРИМІНАЦІЇ, СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА
ПІДТРИМКУ РІВНОСТІ У ПОЛТАВСЬКОМУ ДЕРЖАВНОМУ
АГРАРНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ**

Полтава 2026

ЗМІСТ

1. Загальні положення
2. Мета та завдання Положення
3. Терміни та визначення
4. Основні засади політики Університету у сфері протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності
5. Права та обов'язки учасників освітнього процесу
6. Організація роботи з протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності
7. Повноваження та порядок діяльності Комісії з протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності
8. Порядок подання та розгляду скарг
9. Заходи реагування та відповідальність за порушення вимог Положення
10. Інформаційно-просвітницька та профілактична діяльність
11. Прикінцеві положення

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про протидію дискримінації, сексуальним домаганням та підтримку рівності у Полтавському державному аграрному університеті (далі – Положення) визначає основні принципи, механізми, процедури та організаційні засади реалізації політики недискримінації, забезпечення рівних прав і можливостей, запобігання сексуальним домаганням, гендерно зумовленому насильству, булінгу, мобінгу та іншим формам неприйнятної поведінки в освітньому середовищі Полтавського державного аграрного університету (далі – Університет).

1.2. Положення розроблено відповідно до Конституції 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 звернення громадян», «Про захист персональних даних», Кодексу законів про працю України, Методичних рекомендацій щодо впровадження політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності у закладах вищої освіти України, затверджених наказом Міністерства освіти і науки України, Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, Статуту Полтавського державного аграрного університету та інших нормативно-правових актів України.

1.3. Дія цього Положення поширюється на здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних, педагогічних і наукових працівників, адміністративний та допоміжний персонал, учасників програм академічної мобільності, абітурієнтів, представників органів студентського самоврядування, а також осіб, залучених до освітнього процесу, стажування, практичної підготовки, реалізації проєктів та інших заходів Університету.

1.4. Положення застосовується під час освітнього процесу, наукової діяльності, проходження практики, стажування, участі у програмах академічної мобільності, проведення позанавчальних заходів, дистанційної взаємодії, діяльності, пов'язаної з працевлаштуванням та професійною реалізацією учасників освітнього процесу, а також електронних комунікацій і взаємодії у соціальних мережах, якщо така взаємодія пов'язана з діяльністю Університету.

1.5. Основними принципами реалізації цього Положення є повага до людської гідності; рівність прав і можливостей; нульова толерантність до дискримінації та насильства; конфіденційність; неупередженість; недопущення ретравматизації; забезпечення безпечного освітнього середовища; постраждало-орієнтований підхід; своєчасність реагування.

2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ ПОЛОЖЕННЯ

2.1. Метою Положення є створення в Університеті безпечного, інклюзивного, безбар'єрного та недискримінаційного освітнього середовища.

2.2. Основними завданнями Положення є:

- запобігання дискримінації та сексуальним домаганням;
- формування культури рівності та взаємоповаги;

- забезпечення механізмів реагування на порушення;
- захист прав постраждалих осіб;
- проведення інформаційно-просвітницької діяльності;
- забезпечення гендерної чутливості управлінських рішень;
- підвищення рівня обізнаності учасників освітнього процесу.

3. ТЕРМІНИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ

3.1. У цьому Положенні терміни вживаються у такому значенні:

безбар'єрне середовище – середовище, у якому забезпечується рівний доступ усіх осіб до освітніх, інформаційних, організаційних та інших можливостей незалежно від віку, стану здоров'я, інвалідності чи інших індивідуальних особливостей;

безпечне освітнє середовище – сукупність умов в Університеті, що забезпечують захист прав і свобод учасників освітнього процесу, унеможливають прояви насильства, дискримінації, приниження честі та гідності, створюють умови психологічного та фізичного благополуччя;

булінг (цькування) – психологічне, фізичне, економічне або сексуальне насильство, у тому числі із застосуванням електронних комунікацій, що здійснюється стосовно учасника освітнього процесу або такою особою щодо інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого може бути або була заподіяна шкода психічному чи фізичному здоров'ю;

гендерно зумовлене насильство – насильство, вчинене щодо особи через її стать або таке, що непропорційно зачіпає осіб певної статі;

дискримінація – ситуація, за якої особа або група осіб за певними ознаками (статі, віку, інвалідності, раси, національності, мови, релігії, соціального походження, громадянства, сімейного стану, місця проживання, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності чи іншими ознаками) зазнає обмеження у реалізації прав і свобод, крім випадків, передбачених законодавством;

заявник – особа, яка подала скаргу або повідомлення про випадок дискримінації, сексуальних домагань чи іншого порушення вимог цього Положення;

інклюзивне середовище – сукупність умов, способів і засобів, що забезпечують рівний доступ до освітнього процесу та участі в діяльності Університету для всіх осіб незалежно від їхніх індивідуальних особливостей;

конфіденційність – нерозголошення інформації, отриманої під час подання та розгляду скарг, без інформованої згоди відповідної особи, крім випадків, передбачених законодавством України;

конфлікт інтересів – суперечність між приватними інтересами особи та її службовими, представницькими чи іншими повноваженнями, що може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень;

мобінг (цькування) – систематичні умисні дії або бездіяльність учасників трудових відносин, спрямовані на приниження честі, гідності чи ділової репутації працівника, створення напруженої, ворожої або образливої атмосфери у колективі;

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 і сексуальна орієнтація;

неприйнятна поведінка – дії, висловлювання або бездіяльність, що порушують права, свободи, честь і гідність людини, створюють ворожу, образливу, принизливу або небезпечну атмосферу чи суперечать принципам цього Положення;

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

постраждала особа – особа, яка зазнала дискримінації, сексуальних домагань, булінгу, мобінгу чи інших форм неприйнятної поведінки;

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, шляхом створення чутливих, безпечних, недискримінаційних процедур реагування, забезпечення підтримки та запобігання повторній віктимізації і травматизації з урахуванням потреб та вразливостей постраждалих осіб і розумінні гендерної зумовленості насильства;

рівність – принцип забезпечення рівних прав, можливостей і ставлення до всіх осіб незалежно від їхніх індивідуальних ознак;

свідок – особа, якій відомо або може бути відомо про вчинення сексуального домагання чи (та) дискримінації щодо Іншої особи (осіб), або яка була очевидцем/ицею ситуації;

сексизм – будь-які 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 і скеровані на (або спричиняють): порушення власної 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 – дії сексуального характеру (що не посягають на статеву свободу чи статеву недоторканість особи), виражені вербально,

невербально, у тому числі з використанням електронних комунікацій, або фізично (слова, жести, рухи тіла, доторкування, поплескування або інші аналогічні дії), які ображають чи принижують гідність особи та можуть супроводжуватися створенням щодо неї залякувального, ворожого або образливого, принизливого середовища (ситуації);

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

уповноважена особа – працівник або представник Університету, визначений відповідно до внутрішніх нормативних документів для приймання звернень, консультування або організації реагування на випадки порушення вимог цього Положення;

утиск – небажана для особи або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження людської гідності чи створення стосовно такої особи або групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.

4. ОСНОВНІ ЗАСАДИ ПОЛІТИКИ УНІВЕРСИТЕТУ У СФЕРІ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ, СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА ПІДТРИМКИ РІВНОСТІ

4.1. Університет здійснює свою діяльність на засадах поваги до прав і свобод людини, забезпечення рівних прав та можливостей, недискримінації, академічної доброчесності, взаємної поваги та етичної поведінки, а також забезпечує рівне ставлення до всіх учасників освітнього процесу незалежно від статі, віку, раси, кольору шкіри, національності, етнічного походження, громадянства, мови, релігійних чи політичних переконань, соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, стану здоров'я, інвалідності, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності або інших ознак.

4.2. В Університеті діє принцип нульової толерантності до будь-яких форм неприйнятної поведінки, що порушують права людини або принижують людську гідність.

4.3. Проявами неприйнятної поведінки можуть бути:

- небажаний фізичний контакт або нав'язливе вторгнення в особистий простір;
- висловлювання, жарти, коментарі чи натяки дискримінаційного або сексуального характеру;
- демонстрація образливих, принизливих або сексуально відвертих матеріалів;
- використання мови ворожнечі;

- принизливі висловлювання щодо статі, віку, інвалідності, раси, національності, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, соціального статусу чи інших ознак;
- упереджене ставлення під час освітнього процесу, оцінювання, працевлаштування чи професійної діяльності;
- ігнорування або знецінення думок особи через стереотипні уявлення;
- інші дії або бездіяльність, що порушують права, свободи, честь і гідність людини.

4.4. Не вважаються порушенням вимог цього Положення усні або письмові висловлювання, візуальні матеріали, приклади чи інші інформаційні матеріали, що містять приклади дискримінаційної або неприйнятної поведінки та використовуються виключно з навчальною, науковою, аналітичною чи дослідницькою метою для формування критичного мислення, аналізу соціальних явищ або пояснення неприйнятності такої поведінки.

4.5. Університет сприяє формуванню культури взаємної поваги, толерантності, гендерно чутливого та недискримінаційного мовлення і комунікації шляхом реалізації інформаційно-просвітницьких, освітніх та організаційних заходів.

5. ПРАВА ТА ОBOB'ЯЗКИ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ

5.1. Усі учасники освітнього процесу в Полтавському державному аграрному університеті мають рівні права та можливості щодо доступу до освітньої, наукової, організаційної, культурної та іншої діяльності Університету.

5.2. Учасники освітнього процесу мають право на:

- повагу до честі, гідності, особистої недоторканності та приватного життя;
- безпечне, інклюзивне, безбар'єрне та недискримінаційне освітнє середовище;
- захист від будь-яких форм неприйнятної поведінки та порушення принципів рівності;
- рівний доступ до освітніх, наукових, інформаційних, соціальних та інших ресурсів Університету;
- об'єктивне та неупереджене ставлення під час освітнього процесу, оцінювання результатів навчання, конкурсного відбору, призначення стипендій, участі у програмах академічної мобільності, працевлаштування та професійного розвитку;
- звернення із заявами, скаргами чи повідомленнями про порушення вимог цього Положення;
- конфіденційність інформації під час розгляду звернень та скарг;
- отримання інформаційної, консультативної та психологічної підтримки у випадках порушення їхніх прав;
- захист від переслідування, тиску чи негативних наслідків у зв'язку з поданням скарги або участю у процедурі її розгляду.

5.3. Учасники освітнього процесу зобов'язані:

- дотримуватися принципів взаємної поваги, рівності та недискримінації;
- поважати права, свободи, честь і гідність інших осіб;
- не допускати поведінки, висловлювань чи дій, що можуть мати дискримінаційний, принизливий або образливий характер;
- утримуватися від будь-яких форм неприйнятної поведінки;
- сприяти формуванню безпечного, толерантного та етичного освітнього середовища;
- дотримуватися норм академічної етики та корпоративної культури Університету;
- не розголошувати конфіденційну інформацію, отриману під час розгляду скарг або звернень;
- повідомляти у встановленому порядку про відомі факти порушення вимог цього Положення, якщо такі дії не суперечать законодавству України.

5.4. Науково-педагогічні, педагогічні та наукові працівники Університету додатково зобов'язані:

- забезпечувати дотримання принципів рівності та недискримінації під час освітнього процесу;
- не допускати упередженого ставлення до здобувачів вищої освіти;
- формувати в учасників освітнього процесу культуру поваги до прав людини, толерантності та етичної поведінки;
- сприяти своєчасному реагуванню на випадки порушення вимог цього Положення в межах своїх повноважень.

5.5. Керівники структурних підрозділів та посадові особи Університету несуть персональну відповідальність за забезпечення дотримання принципів рівності та недискримінації у підпорядкованих структурних підрозділах відповідно до законодавства України та внутрішніх актів Університету.

6. ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ З ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ, СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА ПІДТРИМКИ РІВНОСТІ

6.1. З метою забезпечення реалізації цього Положення в Університеті функціонує система організаційних та процедурних заходів, координацію яких здійснює Комісія з протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності Полтавського державного аграрного університету (далі – Комісія), яка є постійно діючим консультативно-дорадчим органом Університету.

6.2. Комісія створюється наказом ректора Університету строком на п'ять роки з можливістю оновлення її складу. Очолює комісію проректор з науково-педагогічної роботи та міжнародних зв'язків. Секретар комісії – омбудсмен учасників освітнього процесу.

6.3. До складу Комісії входять представники адміністрації Університету, науково-педагогічні, педагогічні та наукові працівники, представники студентського Сенату, начальник юридичного відділу, керівник психологічної служби, керівник відділу моніторингу та забезпечення якості освіти, голова профспілки, керівник підрозділу з організації виховної та іміджевої діяльності, а також інші особи, визначені наказом ректора.

6.4. Склад Комісії формується з урахуванням принципів професійної компетентності, гендерного балансу, неупередженості, недопущення конфлікту інтересів та забезпечення рівного представництва учасників освітнього процесу.

6.5. Члени Комісії під час виконання своїх повноважень зобов'язані дотримуватися вимог законодавства України, принципів етичної поведінки та забезпечення об'єктивного розгляду звернень.

6.6. Організаційною формою роботи Комісії є засідання, які проводяться за потреби, але не рідше одного разу на семестр.

6.7. Засідання Комісії вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин її складу.

6.8. Рішення Комісії приймаються простою більшістю голосів присутніх членів Комісії та оформлюються протоколом.

6.9. Із числа членів Комісії обираються Голова Комісії, заступник Голови та секретар Комісії.

6.10. Голова Комісії організовує її роботу, проводить засідання та представляє Комісію у взаємодії з органами управління Університету.

6.11. Секретар Комісії забезпечує ведення протоколів засідань та облік документації Комісії.

6.12. В Університеті створюються організаційні умови для подання та розгляду звернень відповідно до цього Положення.

6.13. Члени Комісії можуть проходити навчання та підвищення кваліфікації з питань реалізації цього Положення.

7. ПОВНОВАЖЕННЯ ТА ПОРЯДОК ДІЯЛЬНОСТІ КОМІСІЇ З ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ, СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА ПІДТРИМКИ РІВНОСТІ

7.1. У своїй діяльності Комісія керується законодавством України, Статутом Університету, цим Положенням та іншими внутрішніми нормативними документами Університету.

7.2. Комісія відповідно до покладених на неї завдань:

– розглядає звернення, заяви та скарги щодо порушень вимог цього Положення;

– аналізує обставини, викладені у зверненнях;

– готує висновки та рекомендації за результатами розгляду звернень;

– подає керівництву Університету пропозиції щодо вжиття заходів реагування;

– за потреби рекомендує проведення службових перевірок;

– готує пропозиції щодо удосконалення внутрішніх нормативних документів Університету.

7.3. Для виконання покладених завдань Комісія має право:

– отримувати в установленому порядку від структурних підрозділів Університету інформацію, документи та роз'яснення, необхідні для розгляду звернень;

- запитувати письмові пояснення від учасників відповідної ситуації;
- запрошувати на засідання заявників, постраждалих осіб, свідків, представників структурних підрозділів та інших осіб, участь яких є необхідною для об'єктивного розгляду питання;
- рекомендувати проведення службових перевірок у межах компетенції Університету;
- залучати за згодою працівників Університету, зовнішніх експертів, представників громадських організацій та інших фахівців;
- рекомендувати керівництву Університету застосування заходів реагування відповідно до законодавства України та внутрішніх нормативних документів Університету;
- порушувати питання щодо звернення до правоохоронних органів або інших компетентних установ у випадках, передбачених законодавством України.

7.4. Під час розгляду звернень Комісія забезпечує дотримання принципів, визначених у п. 1.5 цього Положення.

7.5. Члени Комісії зобов'язані:

- брати участь у роботі Комісії відповідно до вимог цього Положення;
- дотримуватися вимог законодавства України та цього Положення;
- забезпечувати нерозголошення інформації, отриманої під час розгляду звернень;
- діяти добросовісно, неупереджено та утримуватися від дій або висловлювань, що можуть поставити під сумнів об'єктивність роботи Комісії.

7.6. У разі наявності реального або потенційного конфлікту інтересів член Комісії зобов'язаний повідомити про це Комісію та не брати участі у розгляді відповідного звернення.

7.7. Комісія за результатами своєї діяльності може готувати узагальнену інформацію та пропозиції щодо удосконалення механізмів забезпечення рівності та недискримінації в Університеті.

8. ПОРЯДОК ПОДАННЯ ТА РОЗГЛЯДУ СКАРГ

8.1. Учасники освітнього процесу Університету мають право подати заяву, скаргу або повідомлення про порушення вимог цього Положення, зокрема щодо випадків дискримінації, сексуальних домагань, булінгу, мобінгу, гендерно зумовленого насильства, мови ворожнечі чи інших форм неприйнятної поведінки. Предметом звернення можуть бути також матеріали, що використовуються в освітньому процесі та, на думку заявника, містять ознаки дискримінації або іншої неприйнятної поведінки.

8.2. Подання та розгляд скарг здійснюються з дотриманням принципів, визначених у п. 1.5 цього Положення.

8.3. Скарга може бути подана особисто або через уповноважену особу в письмовій чи електронній формі через офіційні канали комунікації Університету, безпосередньо до Комісії або через уповноважених осіб Університету.

8.4. У разі отримання інформації про можливі випадки порушення вимог цього Положення посадові особи Університету зобов'язані невідкладно поінформувати Комісію або відповідальну посадову особу з дотриманням вимог конфіденційності.

8.5. У скарзі рекомендується зазначати інформацію, необхідну для розгляду звернення, зокрема обставини події, дані учасників та інші відомості, що можуть мати значення для розгляду (додаток 1).

8.6. Анонімні звернення можуть розглядатися у разі, якщо наведена у них інформація містить конкретні факти, які потребують реагування або додаткової перевірки.

8.7. Реєстрація скарг здійснюється відповідно до вимог законодавства України, внутрішніх процедур документообігу Університету та правил захисту персональних даних.

8.8. Після надходження скарги здійснюється її попередній розгляд та вирішується питання щодо подальшого розгляду Комісією.

8.9. Скарга розглядається Комісією у строки, визначені законодавством України про звернення громадян, але не більше ніж 30 календарних днів з дня її реєстрації. У разі необхідності отримання додаткової інформації, проведення додаткової перевірки або з'ясування обставин строк розгляду може бути продовжено, але не більше ніж на 15 календарних днів, про що повідомляється заявнику.

8.10. Під час розгляду скарги Комісія має право здійснювати дії, передбачені розділом 7 цього Положення.

8.11. Учасники процедури розгляду скарги мають право:

- надавати пояснення та додаткові матеріали;
- бути вислуханими Комісією;
- отримувати інформацію про результати розгляду звернення в межах, визначених законодавством України;
- користуватися психологічною, правовою або іншою консультативною підтримкою;
- брати участь у засіданнях Комісії в очному або дистанційному форматі.

8.12. За результатами розгляду скарги Комісія:

- встановлює наявність або відсутність ознак порушення вимог цього Положення;
- готує висновок та рекомендації;
- подає пропозиції ректору або уповноваженим посадовим особам щодо вжиття відповідних заходів реагування;
- за потреби рекомендує направлення матеріалів до компетентних державних органів відповідно до законодавства України.

8.13. Рішення Комісії оформлюється протоколом та має рекомендаційний характер для керівництва Університету (додаток 2).

8.14. Інформація, отримана під час подання та розгляду скарг, є конфіденційною та використовується виключно з метою реалізації цього Положення.

8.15. Особи, винні у розголошенні конфіденційної інформації, несуть відповідальність відповідно до законодавства України.

8.16. Доступ до матеріалів розгляду скарги мають лише члени Комісії, уповноважені посадові особи Університету та інші особи, залучення яких є необхідним для об'єктивного розгляду звернення відповідно до законодавства України.

8.17. У разі якщо заявник або особа, щодо якої подано скаргу, є неповнолітньою особою, Університет забезпечує розгляд звернення з урахуванням вимог законодавства України щодо захисту прав дитини та за потреби із залученням законних представників.

8.18. Якщо у зверненні містяться ознаки адміністративного або кримінального правопорушення, Університет у межах своїх повноважень забезпечує взаємодію з правоохоронними органами, судами та іншими компетентними установами відповідно до законодавства України.

8.19. Подання скарги відповідно до цього Положення не обмежує права особи на звернення до суду, правоохоронних органів, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини чи інших уповноважених органів державної влади.

8.20. Заявник має право відкликати скаргу на будь-якому етапі її розгляду. Комісія фіксує таке рішення та за необхідності інформує заявника про можливі наслідки відкликання скарги.

8.21. У разі незгоди з результатами розгляду скарги учасники процедури мають право оскаржити рішення в порядку, визначеному законодавством України та внутрішніми нормативними документами Університету.

9. ЗАХОДИ РЕАГУВАННЯ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ВИМОГ ПОЛОЖЕННЯ

9.1. Університет забезпечує реагування на порушення вимог цього Положення відповідно до законодавства України та внутрішніх нормативних документів Університету.

9.2. Заходи реагування можуть застосовуватися до порушень вимог цього Положення незалежно від способу їх вчинення, якщо такі порушення пов'язані з діяльністю Університету.

9.3. Реагування на випадки порушення вимог цього Положення може здійснюватися шляхом:

- проведення заходів індивідуального реагування;
- проведення внутрішнього розгляду або перевірки;
- застосування заходів дисциплінарного чи організаційного характеру відповідно до законодавства України та внутрішніх нормативних документів Університету.

9.4. За результатами розгляду звернення Комісія може рекомендувати керівництву Університету:

- проведення службової перевірки;
- застосування заходів дисциплінарного або організаційного впливу;
- усунення причин та умов, що сприяли виникненню порушення;

– передачу матеріалів до компетентних державних органів.

9.5. До працівників Університету, які допустили порушення вимог цього Положення, можуть застосовуватися заходи дисциплінарної відповідальності відповідно до Кодексу законів про працю України, Статуту Університету, Правил внутрішнього трудового розпорядку та інших внутрішніх нормативних документів Університету.

9.6. До здобувачів вищої освіти, які порушили вимоги цього Положення, можуть застосовуватися заходи впливу відповідно до законодавства України, Статуту Університету, Правил внутрішнього розпорядку для здобувачів вищої освіти та інших внутрішніх нормативних документів Університету.

9.7. Під час визначення заходів реагування враховуються характер та тяжкість порушення, наслідки вчинених дій, систематичність порушення, наявність повторних випадків, поведінка особи після вчинення порушення, ступінь співпраці під час розгляду звернення, а також інші обставини, що мають значення для прийняття рішення.

9.8. Університет забезпечує захист заявників, постраждалих осіб, свідків та інших учасників процедури розгляду звернення від будь-яких форм переслідування, психологічного тиску, дискримінаційного ставлення, залякування чи інших негативних наслідків, пов'язаних із повідомленням про порушення або участю у процедурі його розгляду.

9.9. Забороняються дії, спрямовані на приховування порушень вимог цього Положення, перешкоджання поданню скарг, тиск на учасників процедури розгляду звернення, розголошення конфіденційної інформації та інші форми переслідування чи дискримінаційного ставлення.

9.10. Університет сприяє забезпеченню підтримки постраждалих осіб відповідно до законодавства України та внутрішніх нормативних документів Університету.

10. ІНФОРМАЦІЙНО-ПРОСВІТНИЦЬКА ТА ПРОФІЛАКТИЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ

10.1. Університет забезпечує реалізацію інформаційно-просвітницьких та профілактичних заходів щодо формування культури рівності, недискримінації та безпечного освітнього середовища.

10.2. Інформаційно-просвітницька діяльність в Університеті може здійснюватися шляхом:

- проведення тренінгів, семінарів, лекцій та інших заходів;
- поширення інформаційних і методичних матеріалів;
- інформування учасників освітнього процесу про механізми захисту прав та порядок подання звернень;
- популяризації принципів рівності, недискримінації та толерантної комунікації.

10.3. Університет сприяє підвищенню рівня обізнаності та професійної компетентності учасників освітнього процесу щодо питань, визначених цим Положенням.

10.4. Інформація про реалізацію цього Положення, порядок подання звернень та контакти відповідальних осіб розміщується на офіційному вебсайті Університету та в інших доступних інформаційних ресурсах з урахуванням принципів безбар'єрності та інклюзивності.

10.5. Університет може співпрацювати з органами державної влади, громадськими та міжнародними організаціями, іншими партнерами у сфері забезпечення рівності, недискримінації та протидії гендерно зумовленому насильству.

11. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

11.1. Положення затверджується Вченою радою Університету та вводиться в дію наказом ректора.

11.2. Зміни та доповнення до Положення вносяться у порядку, встановленому в Університеті.

11.3. Відповідальність за актуалізацію Положення та контроль за виконанням його вимог несуть посадові особи Університету відповідно до їх функціональних обов'язків.

ФОРМА

звернення (скарги) щодо випадків дискримінації, сексуальних домагань або інших форм неприйнятної поведінки

1. Прізвище, ім'я, по батькові (за наявності) заявника

2. Статус заявника

здобувач вищої освіти

науково-педагогічний / педагогічний / науковий працівник

працівник Університету

інша особа _____

3. Контактні дані заявника

телефон _____

електронна пошта _____

4. Інформація про особу, щодо якої подається звернення (за наявності)

5. Суть звернення (опис обставин, дати, місця події, форми неприйнятної поведінки тощо)

6. Відомості про можливих свідків (за наявності)

7. Інформація про наявні матеріали або докази (за наявності)

8. Бажаний спосіб отримання відповіді

електронною поштою

письмово

іншим способом _____

Дата подання звернення

« ____ » _____ 2026 р.

Підпис заявника _____
(для письмової форми звернення)

***Примітка.** Подання звернення здійснюється відповідно до вимог Положення про протидію дискримінації, сексуальним домаганням та підтримку рівності у Полтавському державному аграрному університеті та законодавства України. Інформація, зазначена у зверненні, розглядається з дотриманням принципів конфіденційності та захисту персональних даних.*

ПРОТОКОЛ № ____

засідання Комісії з протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності у Полтавському державному аграрному університеті

м. Полтава

« ____ » _____ 2026 р.

Присутні:

1. ПІБ, голова Комісії, посада
2. ПІБ, заступник голови Комісії, посада
3. ПІБ, секретар Комісії, посада
4. ПІБ, член Комісії, посада...

Відсутні:

1. ПІБ, член Комісії, посада....

Запрошені особи:

1. ПІБ, посада, місце роботи

Конфлікт інтересів членів Комісії щодо розгляду питань порядку денного:

відсутній

наявний (зазначити) _____

ПОРЯДОК ДЕННИЙ:

1. _____
2. _____

СЛУХАЛИ:

1. _____

ВИСТУПИЛИ:

1. _____
2. _____
3. _____

УХВАЛИЛИ:

1. _____
2. _____

Рішення прийнято:

- одноголосно
- більшістю голосів

Голова Комісії _____
(підпис) (Власне ім'я та ПРІЗВИЩЕ)

Секретар Комісії _____
(підпис) (Власне ім'я та ПРІЗВИЩЕ)