

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»**

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказом ректора Національного університету
«Львівська політехніка»

від 29 липня 2025 року № 468-І-ІО

ПОЛОЖЕННЯ

Про запобігання та протидію сексуальним домаганням, насильству та дискримінації у Національному університеті «Львівська політехніка»

Львів 2025

ПРЕАМБУЛА

Національний університет «Львівська політехніка» (далі – 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 України, Загальної декларації прав людини Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами, законодавства України, зокрема Законів «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про запобігання та протидію домашньому насильству», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання дискримінації в Україні».

Це Положення розроблено з метою 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.

РОЗДІЛ І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Визначення термінів

1.1. У цьому Положенні терміни вживаються в такому значенні:

Дискримінація – ситуація, за якої особа 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 припущеннями, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користування 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.

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, 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 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.

Стаття 2. Сфера дії Положення

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

2.2. Дія цього Положення охоплює поведінку, що має місце:

- на території Університету та в будь-яких приміщеннях, що належать та/або використовуються Університетом;
- під час заходів, що проводяться в Університеті або за участі його представників;
- в мережі Інтернет, у тому числі на веб-сторінках, сторінках у соціальних мережах, що адмініструються Університетом або представниками Університету;
- під час навчання, проходження практики, проведення досліджень тощо за межами території Університету, якщо Університет відповідає за забезпечення безпеки учасників освітнього процесу;
- в інших місцях, якщо поведінка негативно впливає на учасників освітнього процесу.

Стаття 3. Основні принципи та підходи

3.1. При реалізації цього Положення Університет керується такими принципами:

- нетерпимості до сексуальних домагань, насильства та дискримінації;
- обов'язкового реагування на випадки сексуальних домагань, насильства та дискримінації;
- первинності інтересів постраждалої особи;
- підтримки постраждалих осіб та забезпечення їх конфіденційності;
- справедливого та неупередженого розгляду скарг;
- невідворотності відповідальності за сексуальні домагання, насильство та дискримінацію;
- прозорості та підзвітності;
- участі всіх заінтересованих сторін;
- інтеграції проблематики сексуальних домагань, насильства та дискримінації в освітні програми, навчання персоналу та інші політики Університету.

Стаття 4. Правова основа запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації

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

4.1.1. Норми Конституції України, яка гарантує рівність прав та свобод громадян та захист людської гідності;

4.1.2. Норми міжнародного права, 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);
- інші міжнародні договори, ратифіковані Україною.

4.1.3. Норми Кримінального кодексу України:

- Стаття 153 ККУ «Сексуальне насильство» – передбачає відповідальність за вчинення будь-яких дій сексуального характеру без добровільної згоди потерпілої особи;
- Стаття 154 ККУ «Примушування до вступу в статевий зв'язок» – передбачає відповідальність за примушування до вступу в статевий зв'язок з використанням матеріальної або службової залежності;
- Стаття 156 ККУ «Розбещення неповнолітніх» – передбачає відповідальність за розпусні дії щодо осіб, які не досягли 16-річного віку;
- Стаття 161 ККУ «Порушення рівноправності громадян залежно від їх расової, національної належності, релігійних переконань, інвалідності та за іншими ознаками»;
- Стаття 364 ККУ «Зловживання владою або службовим становищем».

4.1.4. Норми Кодексу України про адміністративні правопорушення:

- Стаття 173-7 КУпАП «Сексуальні домагання» – передбачає відповідальність за 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;
- Стаття 173-2 КУпАП «Вчинення домашнього насильства, насильства за ознакою статі, невиконання термінового заборонного припису або неповідомлення про місце свого тимчасового перебування»;
- Стаття 184-3 КУпАП «Невиконання посадовими особами обов'язків щодо запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі».

4.1.5. Норми 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».

4.1.6. Інші нормативно-правові акти, що регулюють питання запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

РОЗДІЛ II. ЗАПОБІГАННЯ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ, НАСИЛЬСТВУ ТА ДИСКРИМІНАЦІЇ

Стаття 5. Просвітницькі заходи

5.1. Університет забезпечує проведення регулярних просвітницьких заходів щодо запобігання сексуальним домаганням, насильству та дискримінації, зокрема:

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

5.2. Університет забезпечує проведення обов'язкових інструктажів для всіх учасників освітнього процесу щодо запобігання сексуальним домаганням, насильству та дискримінації:

- для здобувачів освіти – під час вступної кампанії та на початку кожного навчального року;
- для працівників – під час прийняття на роботу та щорічно.

5.3. Університет забезпечує поширення інформації про механізми подання скарг щодо сексуальних домагань, насильства та дискримінації, зокрема шляхом:

- розміщення інформації на офіційному веб-сайті Університету;
- розміщення інформаційних матеріалів на інформаційних стендах у приміщеннях Університету;
- включення відповідної інформації до інформаційних матеріалів для здобувачів освіти;
- розміщення контактних даних Відповідальної особи та інших органів, до яких можна звернутися у випадку сексуальних домагань, насильства та дискримінації.

Стаття 6. Моніторинг та оцінка ризиків

6.1. Університет проводить регулярний моніторинг ситуації щодо сексуальних домагань, насильства та дискримінації, зокрема шляхом:

- періодичних анонімних опитувань серед здобувачів освіти та працівників;
- аналізу скарг та звернень з цих питань;
- оцінки результативності заходів, що здійснюються для запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

6.2. За результатами моніторингу Університет здійснює оцінку ризиків виникнення випадків сексуальних домагань, насильства та дискримінації та вживає заходів для їх мінімізації.

6.3. Університет забезпечує щорічне звітування перед Вченою радою про стан виконання цього Положення та результати моніторингу.

Стаття 7. Етичні норми та стандарти поведінки

7.1. Університет декларує, що неприпустимими є будь-які прояви сексуальних домагань, насильства та дискримінації, зокрема, але не виключно:

- небажані висловлювання сексуального характеру, сексуальні коментарі, натяки або жарти;
- непрошена фізична увага або контакт, включаючи небажані дотики, обійми, поцілунки, блокування нормального руху або непрошене фізичне втручання;
- наполегливі та небажані запрошення на побачення, пропозиції інтимного характеру;
- демонстрація порнографічних або сексуально відвертих зображень;
- вимоги сексуальних послуг в обмін на позитивні оцінки, підвищення по службі, прийняття на роботу, надання рекомендацій тощо;
- примус до сексуальних стосунків під погрозою негативних наслідків;
- переслідування, залякування або погрози щодо особи, яка відмовила у задоволенні сексуальних домагань або повідомила про факти таких домагань;
- принизливі коментарі або ставлення до особи через її стать, сексуальну орієнтацію, гендерну ідентичність, расу, національність, релігію, вік, інвалідність або інші ознаки;
- фізичне насильство або погрози фізичного насильства;
- психологічне насильство, у тому числі приниження, залякування, цькування;
- інші дії, які принижують гідність особи та створюють вороже, принизливе або образливе середовище.

7.2. Стандарти етичної поведінки для працівників та здобувачів освіти детально визначаються в Етичному кодексі Університету та інших локальних нормативних актах.

7.3. 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.

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

Стаття 8. Органи та особи, відповідальні за запобігання та протидію сексуальним домаганням, насильству та дискримінації

8.1. Органами, відповідальними за запобігання та протидію сексуальним домаганням, насильству та дискримінації в Університеті є:

- Комісія з питань етики (далі – Комісія);
- Особа, відповідальна за запобігання та протидію сексуальним домаганням, насильству та дискримінації (далі – Відповідальна особа);
- Психологічна служба Університету.

8.2. Комісія є колегіальним органом, який створюється наказом керівника Університету для розгляду скарг щодо сексуальних домагань, насильства та дискримінації.

8.2.1. Склад Комісії формується з урахуванням гендерної рівності, кваліфікації та досвіду роботи у відповідній сфері і включає:

- представників адміністрації Університету;
- представників науково-педагогічних працівників;
- представників здобувачів освіти;
- представників профспілкової організації (за наявності);
- представника юридичного відділу;
- психолога.

8.2.2. Комісія діє на підставі цього Положення та Положення про Комісію з питань етики, яке затверджується Вченою радою Університету.

8.3. Відповідальна особа призначається наказом керівника Університету із числа працівників, які мають належну кваліфікацію та досвід.

8.3.1. Відповідальна особа:

- приймає та реєструє скарги щодо сексуальних домагань, насильства та дискримінації;
- надає консультації щодо процедури подання та розгляду скарг;
- здійснює первинний аналіз скарг та готує матеріали для розгляду Комісією;
- здійснює координацію роботи з питань запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації;
- веде облік випадків сексуальних домагань, насильства та дискримінації;
- забезпечує проведення просвітницьких заходів та інформаційних кампаній;
- взаємодіє з іншими установами та організаціями з питань запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

8.4. Психологічна служба Університету забезпечує надання психологічної підтримки та консультацій постраждалим особам.

8.5. 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.

Стаття 9. Подання скарги

9.1. Будь-яка особа, яка вважає, що стосовно неї або іншої особи було вчинено сексуальне домагання, насильство чи дискримінацію, має право подати скаргу.

9.2. Скарга подається в письмовій формі Відповідальній особі особисто, через електронну пошту або спеціальну форму на веб-сайті Університету. У разі, якщо скарга подається усно, Відповідальна особа складає відповідний протокол, який підписується заявником.

9.3. Скарга повинна містити:

- прізвище, ім'я, по батькові (за наявності) заявника, його контактні дані;
- інформацію про особу, щодо якої подається скарга (за наявності такої інформації);
- опис обставин інциденту, зокрема час, місце, свідків (за наявності);
- за наявності – докази, що підтверджують факт вчинення сексуального домагання, насильства чи дискримінації;
- інформацію про те, чи звертався заявник до правоохоронних органів або інших установ;
- опис бажаного результату розгляду скарги;
- дату подання скарги та підпис заявника.

9.4. Особа, яка подає скаргу, має право:

- подати скаргу анонімно, за умови наявності достатніх підстав вважати, що було вчинено сексуальне домагання, насильство чи дискримінацію;
- подати скаргу через довірену особу;
- отримати консультацію щодо процедури подання та розгляду скарги;
- отримати психологічну, правову та іншу підтримку.

9.5. Університет забезпечує 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.

9.6. У разі, якщо скарга стосується Відповідальної особи або члена Комісії, така особа не бере участі у розгляді скарги.

9.7. У разі, якщо скарга стосується керівника Університету, вона подається до уповноваженого органу управління, засновника Університету або до правоохоронних органів відповідно до законодавства.

Стаття 10. Розгляд скарги Комісією

10.1. Відповідальна особа протягом трьох робочих днів з дня отримання скарги передає її разом з іншими матеріалами до Комісії та повідомляє про це керівника Університету.

10.2. 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 заявник.

10.3. Комісія під час розгляду скарги:

- вивчає матеріали справи;
- заслуховує пояснення заявника, особи, щодо якої подано скаргу, свідків та інших осіб, які мають відношення до справи;
- за потреби запитує додаткові документи та матеріали;
- консультується з експертами у відповідній галузі;
- вживає інших заходів, необхідних для об'єктивного розгляду справи.

10.4. Засідання Комісії проводяться конфіденційно. Інформація, отримана в ході розгляду скарги, не розголошується членами Комісії, крім випадків, передбачених законодавством.

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

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

- встановити факт вчинення сексуального домагання, насильства чи дискримінації та рекомендувати керівнику Університету застосувати до кривдника відповідні заходи впливу;
- відхилити скаргу у зв'язку з непідтвердженням факту вчинення сексуального домагання, насильства чи дискримінації;
- припинити розгляд скарги у зв'язку з відмовою заявника від скарги або з інших підстав, передбачених цим Положенням.

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

- дату та місце прийняття рішення;
- склад Комісії;
- короткий зміст скарги;
- пояснення заявника, особи, щодо якої подано скаргу, та інших осіб;
- обставини, встановлені під час розгляду скарги;

- висновки Комісії;
- рекомендації щодо заходів впливу (у разі встановлення факту порушення);
- строки та порядок оскарження рішення.

10.8. Рішення Комісії та матеріали справи передаються керівнику Університету для прийняття рішення щодо застосування заходів впливу.

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

10.10. Копія рішення Комісії надається заявнику та особі, щодо якої подано скаргу, протягом трьох робочих днів з дня його прийняття.

10.11. Рішення Комісії може бути оскаржене до керівника Університету протягом десяти робочих днів з дня отримання копії рішення. Керівник Університету розглядає скаргу на рішення Комісії протягом п'ятнадцяти робочих днів та приймає рішення про задоволення скарги або про відмову в задоволенні скарги.

Стаття 11. Тимчасові заходи захисту

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

- обмеження контактів між заявником та особою, щодо якої подано скаргу;
- надання відпустки чи можливості дистанційної роботи/навчання заявнику або особі, щодо якої подано скаргу;
- зміна керівника кваліфікаційної роботи, наукового керівника тощо;
- тимчасове відсторонення особи, щодо якої подано скаргу, від виконання посадових обов'язків у встановленому законодавством порядку;
- інші заходи, необхідні для забезпечення безпеки та захисту заявника.

11.2. Тимчасові заходи захисту застосовуються за згодою заявника та з урахуванням презумпції невинуватості особи, щодо якої подано скаргу.

11.3. Тимчасові заходи захисту не є дисциплінарним стягненням і не можуть застосовуватися як покарання до вирішення питання по суті.

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

Стаття 12. Заходи впливу та відповідальність

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

- письмове попередження;

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

12.2. 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.

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

12.4. Керівник Університету забезпечує поінформованість осіб, які працюють або навчаються в Університеті, про юридичну відповідальність за сексуальні домагання, насильство та дискримінацію згідно з чинним законодавством, зокрема:

- Кримінальна відповідальність:
 - за сексуальне насильство (ст. 153 ККУ) – позбавлення волі на строк від 3 до 5 років;
 - за примушування до вступу в статевий зв'язок (ст. 154 ККУ) – покарання у вигляді виправних робіт або позбавлення волі на строк до 5 років;
 - за домагання та розпусні дії щодо неповнолітніх (ст. 156 ККУ) – обмеження або позбавлення волі на строк від 5 до 8 років;
 - за порушення рівноправності громадян (ст. 161 ККУ) – штраф, обмеження або позбавлення волі до 5 років;
 - за зловживання владою або службовим становищем (ст. 364 ККУ) – штраф або позбавлення волі до 6 років.
- Адміністративна відповідальність:
 - за сексуальні домагання (ст. 173-7 КУпАП) – штраф або громадські роботи;

- за вчинення насильства за ознакою статі (ст. 173-2 КУпАП) – штраф, громадські роботи або адміністративний арешт;
- за невиконання посадовими особами обов'язків щодо запобігання та протидії сексуальному насильству (ст. 184-3 КУпАП) – штраф.

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

Стаття 13. Права та обов'язки учасників процедури розгляду скарг

13.1. Заявник має право:

- отримувати інформацію про стан розгляду скарги;
- надавати додаткові пояснення та докази;
- бути присутнім на засіданнях Комісії, де розглядається його справа;
- користуватися правовою, психологічною та іншою допомогою;
- відкликати скаргу;
- оскаржувати рішення Комісії та/або керівника Університету в установленому порядку.

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

- бути поінформованою про зміст скарги;
- надавати пояснення та докази на свій захист;
- бути присутньою на засіданнях Комісії, де розглядається скарга;
- користуватися правовою, психологічною та іншою допомогою;
- оскаржувати рішення Комісії та/або керівника Університету в установленому порядку.

13.3. Заявник та особа, щодо якої подано скаргу, зобов'язані:

- дотримуватися принципів етичної поведінки;
- надавати правдиві пояснення та достовірні докази;
- не перешкоджати роботі Комісії та інших осіб, залучених до розгляду скарги;
- дотримуватися конфіденційності процесу розгляду скарги.

13.4. Національний університет «Львівська політехніка» забезпечує захист від переслідування, погроз та інших негативних наслідків для осіб, які повідомили про факти сексуальних домагань, насильства чи дискримінації або беруть участь у процедурі розгляду скарг.

13.5. 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 IV. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДТРИМКИ ПОСТРАЖДАЛИХ ОСІБ

Стаття 14. Підтримка постраждалих осіб

14.1. Національний університет «Львівська політехніка» забезпечує надання комплексної підтримки постраждалим особам, зокрема:

- психологічну підтримку та консультації;
- юридичну допомогу;
- академічну підтримку (надання академічної відпустки, перенесення термінів складання іспитів тощо);
- інформування про зовнішні ресурси підтримки (медичні, юридичні, соціальні, психологічні служби).

14.2. Національний університет «Львівська політехніка» забезпечує конфіденційність інформації про постраждалих осіб та вжитих щодо них заходів підтримки.

14.3. Національний університет «Львівська політехніка» може створювати спеціальні кризові центри або пункти довіри для надання первинної підтримки постраждалим особам.

14.4. Національний університет «Львівська політехніка» забезпечує навчання працівників психологічної служби та інших осіб, які надають підтримку постраждалим особам, з питань протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

Стаття 15. Система перенаправлення

15.1. Національний університет «Львівська політехніка» розробляє систему перенаправлення постраждалих осіб до відповідних внутрішніх та зовнішніх служб підтримки.

15.2. Система перенаправлення включає актуальну інформацію про:

- контактні дані та години роботи психологічної служби Університету;
- контактні дані та години роботи юридичної клініки Університету (за наявності);
- 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.

15.3. Інформація про систему перенаправлення розміщується на веб-сайті Університету, інформаційних стендах та в інших доступних місцях.

15.4. Університет забезпечує регулярне оновлення інформації про систему перенаправлення.

РОЗДІЛ V. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 16. Фінансове та матеріально-технічне забезпечення

16.1. Національний університет «Львівська політехніка» 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.

16.2. Національний університет «Львівська політехніка» забезпечує Відповідальну особу, Комісію та Психологічну службу необхідними приміщеннями, обладнанням, матеріалами, технічними засобами для ефективного виконання ними своїх функцій.

16.3. Національний університет «Львівська політехніка» щорічно передбачає у своєму бюджеті кошти, необхідні для реалізації заходів, передбачених цим Положенням.

Стаття 17. Інформаційне забезпечення

17.1. Національний університет «Львівська політехніка» забезпечує доступність інформації про політику та процедури запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації для всіх учасників освітнього процесу.

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

- на офіційному веб-сайті Університету;
- на інформаційних стендах у приміщеннях Університету;
- у інформаційних матеріалах для здобувачів освіти;
- у інших місцях та способами, які забезпечують доступність такої інформації.

17.3. 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 18. Навчання та підвищення кваліфікації

18.1. Національний університет «Львівська політехніка» забезпечує регулярне навчання та підвищення кваліфікації працівників з питань запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

18.2. 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.

18.3. Навчання повинно включати інформацію про:

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

Стаття 19. Щорічний звіт

19.1. Національний університет «Львівська політехніка» забезпечує щорічне звітування про стан реалізації цього Положення перед вченою радою Університету.

19.2. Щорічний звіт готує Відповідальна особа та подає його керівнику Університету для розгляду на засіданні вченої ради.

19.3. Звіт повинен містити інформацію про:

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

19.4. Звіт не повинен містити інформації, яка дозволяє ідентифікувати особу заявника або особу, щодо якої подано скаргу, крім випадків, передбачених законодавством.

19.5. Ключові результати звіту публікуються на офіційному веб-сайті Університету з дотриманням вимог конфіденційності.

Стаття 20. Перегляд та оновлення Положення

20.1. Національний університет «Львівська політехніка» забезпечує регулярний перегляд та оновлення цього Положення з метою підвищення його ефективності та відповідності змінам у законодавстві.

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

20.3. Пропозиції щодо внесення змін до Положення можуть подавати:

- керівництво Університету;
- члени Комісії з питань етики;
- Відповідальна особа;
- науково-педагогічні та педагогічні працівники;
- здобувані освіти;
- інші працівники Університету.

20.4. Зміни до Положення затверджуються вченою радою Університету та вводяться в дію наказом керівника Університету.

РОЗДІЛ VI. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

21.1. Це Положення набирає чинності з дня його затвердження вченою радою Університету та введення в дію наказом керівника Університету.

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

21.3. Національний університет «Львівська політехніка» забезпечує ознайомлення всіх учасників освітнього процесу та працівників з цим Положенням шляхом його розміщення на офіційному веб-сайті Університету, а також шляхом проведення інформаційних заходів.

21.4. Національний університет «Львівська політехніка» може розробляти додаткові методичні рекомендації, інструкції та інші документи для забезпечення реалізації цього Положення.

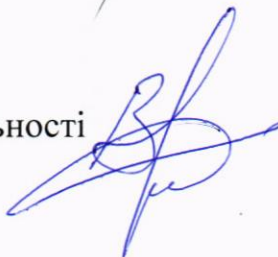
21.5. У разі виникнення ситуацій, не передбачених цим Положенням, вони вирішуються відповідно до чинного законодавства України.

Начальник юридичного відділу



Андрій МОРОЗ

Керівник уповноваженого
підрозділу з антикорупційної діяльності



Віктор ФУРСОВ