



## МІЖНАРОДНИЙ ЄВРОПЕЙСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ

---

### ПОЛОЖЕННЯ ПРО ЗАПОБІГАННЯ, ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ ВИПАДКІВ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ ДИСКРИМІНАЦІЄЮ У МІЖНАРОДНОМУ ЄВРОПЕЙСЬКОМУ УНІВЕРСИТЕТІ

Затверджено Вченою радою  
Міжнародного Європейського  
Університету  
«23» липня 2020 року (протокол №7)

Голова Вченої ради Міжнародного  
Європейського Університету  
Сергій КУРІЛО  
«24» липня 2020 року

Набуває чинності за наказом  
від 24 липня 2020 року №35-ОД

Київ 2020

<i>Положення про запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із дискримінацією</i>	<i>ПОЛОЖЕННЯ</i>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

Розроблено:

Проректор з науково – педагогічної роботи та міжнародних зв'язків

Алла НАВОЛОКІНА

Погоджено:

Юрист

Максим ПШІОВ

<i>Положення про запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із дискримінацією</i>	<b>ПОЛОЖЕННЯ</b>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

### **ЗМІСТ**

<i>Назва розділу</i>	<i>Стр.</i>
1. Загальні положення	4
2. Ключові поняття та визнання	5
3. Основні напрями політики Університету щодо запобігання та протидії дискримінації	7
4. Комісія із запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із дискримінацією	7
5. Алгоритм протидії дискримінації	9
6. Порядок розгляду скарги	9
7. Прикінцеві положення	10

Положення про запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із дискримінацією	ПОЛОЖЕННЯ
Міжнародний європейський університет	Система управління якістю ISO 9001:2015

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із дискримінацією у Міжнародному європейському університеті (далі – Положення) розроблено з метою визначення дієвого механізму врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних із дискримінацією.

1.2. Положення розроблено відповідно до Конституції України, законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Конвенції про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти, Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Рекомендацій про виховання в дусі міжнародного взаєморозуміння, співробітництва і миру та виховання в дусі поваги до прав людини і основних свобод (ЮНЕСКО), Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року.

1.3. Законодавство про запобігання та протидію дискримінації:

1) Законодавство про запобігання та протидію дискримінації складається з Конституції України, цього Закону та інших нормативно-правових актів.

2) Якщо міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені цим Законом, застосовуються правила міжнародного договору.

1.3. Міжнародний європейський університет (далі – Університет) забезпечує навчання та роботу, що є вільними від дискримінації, залякувань чи експлуатації. Повідомлення про дискримінацію розглядаються в Університеті оперативно.

Конкретні дії залежать від характеру та тяжкості повідомлених дискримінаційних випадків та включають:

- 1) втручання;
- 2) посередництво;
- 3) внутрішнє розслідування;
- 4) ініціювання скарг та дисциплінарних процесів.

1.4. Уповноважені особи Університету дотримуються конфіденційності щодо осіб, які повідомляють або яких звинувачують у дискримінації (за виключенням ситуацій, коли законодавство вимагає розголошення інформації та/або коли розкриття обставин Університетом необхідне для захисту безпеки інших).

1.5. Принципи Університету повністю підтримують свободу прояву поглядів, однак, дискримінація не є ані законодавчо захищеним вираженням потреб, ані належним здійсненням свободи.

1.6. Університет створює простір рівних можливостей, вільний від дискримінації будь-якого національного, расового чи етнічного походження,

<i>Положення про запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із дискримінацією</i>	<b>ПОЛОЖЕННЯ</b>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

статі, віку, інвалідності, релігії, сексуальної орієнтації, гендерної приналежності або сімейного стану. Всі права, привілеї, програми та види діяльності, що надаються студентам, слухачам курсів або співробітникам Університету, розповсюджуються на всіх без винятку за умови належної кваліфікації. Антидискримінаційна політика Університету підтверджується Статутом.

1.7. Колектив Університету зобов'язаний:

1) поважати права й гідність особистості. У стосунках між студентами та викладачами дотримуватися норм взаємоповаги й рівноправної співпраці, тактовності й коректності, ввічливості й толерантності;

2) не допускати вияву національної, релігійної, расової та гендерної нетерпимості;

3) підтримувати в навчальних групах і Університеті в цілому атмосферу доброзичливості, дружби, взаємодопомоги та взаємної відповідальності.

1.8. Застосування даного Положення не виключає можливість застосування норм чинного законодавства щодо захисту особою її прав.

## **2. КЛЮЧОВІ ПОНЯТТЯ ТА ВИЗНАЧЕННЯ**

2.1. *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 (далі - певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

2.2. *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.

2.3. *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.

2.4. *Підбурювання до дискримінації* – вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками.

<i>Положення про запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із дискримінацією</i>	<b>ПОЛОЖЕННЯ</b>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

2.5. *Пособництво у дискримінації* – будь-яка свідомо допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації;

2.6. *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;

2.7. *Позитивні дії* – спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях для особи та/або групи осіб реалізовувати на рівних підставах їх права і свободи, надані Конституцією і законами України;

2.8. *Погроза* означає загрозу, заяву чи вчинок, що свідчать про намір когось травмувати.

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

2.10. *Відплата / помста* – це будь-який несприятливий вплив проти людини (заявника або працівника), тому що він або вона звинуватили в дискримінації або домаганні (включаючи сексуальне / гендерне домагання) і звернулися зі скаргою до Заборони, або ж брали участь в розслідуванні дискримінації при наймі на роботу (наприклад, внутрішнє розслідування або судовий процес), в тому числі в якості свідка. Відплата також включає несприятливі дії вжиті проти будь-кого, хто пов'язаний з людиною, яку дискримінують, наприклад, членів родини.

Приклади помсти включають в себе звільнення, пониження в посаді, відмова в просуванні по службі або будь-які інші несприятливі дії, які не дозволяють працівнику протистояти дискримінації.

2.11. *Приклади переслідування включають, але не обмежуються:*

- Образливі або принизливі зауваження, словесні образи або інші ворожі дії, такі як обзивання, дражнення, знуцання, приниження або висміювання іншої особи або групи.
- Расові натяки, принизливі зауваження про акцент людини або показ образливих символів символів, жестів.
- Небажані або недоречні фізичні контакти, коментарі, питання, загравання, жарти, епітети або вимоги.
- Фізичний напад або переслідування.
- Прояви або передача в електронному вигляді зневажливих, принизливих або ворожих матеріалів, коментарів.

<i>Положення про запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із дискримінацією</i>	<b>ПОЛОЖЕННЯ</b>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

- Небажання навчати, оцінювати, допомагати або працювати зі співробітником.

Ворожа робоча обстановка виникає в результаті ворожої поведінки, яке має на меті втручання в роботу працівника, або створює несприятливе для продуктивної праці токсичне робоче середовище.

2.12. Не вважаються дискримінацією дії, які не обмежують права та свободи інших осіб і не створюють перешкод для їх реалізації, а також не надають необґрунтованих переваг особам та/або групам осіб за їх певними ознаками, стосовно яких застосовуються позитивні дії, а саме:

- спеціальний захист з боку держави окремих категорій осіб, які потребують такого захисту;
- здійснення заходів, спрямованих на збереження ідентичності окремих груп осіб, якщо такі заходи є необхідними;
- надання пільг та компенсацій окремим категоріям осіб у випадках, передбачених законом;
- встановлення державних соціальних гарантій окремим категоріям громадян;

-особливі вимоги, передбачені законом, щодо реалізації окремих прав осіб.

2.13. Університет запобігає використанню помсти. Водночас навмисне складання неправдивої заяви або надання неправдивої інформації може бути підставою для дисциплінарних заходів.

2.14. Застосування норм даного Положення не виключає можливість застосування норм чинного законодавства щодо захисту особою її прав.

### **3. ОСНОВНІ НАПРЯМИ ПОЛІТИКИ УНІВЕРСИТЕТУ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ**

3.1. Політика Університету щодо запобігання та протидії дискримінації спрямована на:

- недопущення дискримінації;
- застосування позитивних дій;
- створення умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації та забезпечення ефективного захисту осіб та/або груп осіб, які постраждали від дискримінації;
- виховання і пропаганду серед викладачів та студентів Університету поваги до осіб незалежно від їх певних ознак, поширення просвітницької діяльності у цій сфері.

### **4. КОМІСІЯ ІЗ ЗАПОБІГАННЯ, ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ ВИПАДКІВ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ ДИСКРИМІНАЦІЄЮ**

4.1. Комісія із запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із дискримінацією (далі – Комісія) відповідає за поширення

<i>Положення про запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із дискримінацією</i>	<i>ПОЛОЖЕННЯ</i>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

інформації щодо запобігання, попередження, боротьби із дискримінацією в Університеті, а також врегулювання випадків, пов'язаних з ними.

4.2. Склад Комісії затверджуються наказом ректора Університету. До нього входять представники профспілкового комітету, студентського самоврядування, деканатів, ректорату та інші особи.

4.3. Комісія зобов'язана:

1) проводити навчання трудового колективу та осіб, які навчаються, щодо попередження будь-яких проявів дискримінації;

2) надавати інформаційну та консультативну підтримку співробітникам та особам, які навчаються в Університеті щодо запобігання, попередження дискримінації за будь-якою ознакою;

3) отримувати та розглядати скарги щодо порушення цього Положення;

4) надавати пропозиції щодо внесення змін до цього Положення та інших положень та процедур щодо запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із дискримінацією.

5) у роботі дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних співробітників та осіб, які навчаються в Університеті.

4.4. Голова та члени Комісії:

1) забезпечують проведення антидискримінаційної інформаційної кампанії в Університеті та за його межами, зокрема майстер-класів, тренінгів та інших форм навчань з питань прав людини та попередження дискримінації;

2) організують участь працівників та здобувачів вищої освіти, що навчаються в Університеті, у спільних проектах навчання з питань попередження дискримінації в Україні та за кордоном;

3) у разі необхідності вживають негайних заходів, необхідних для забезпечення безпеки скаржника;

4) при проведенні розслідування, кожна сторона матиме однакові можливості в рамках процесу, включаючи: письмове повідомлення про занепокоєння, можливість відповісти та назвати можливих свідків та докази. Дослідження забороненої дискримінаційної поведінки проводяться з дотриманням принципів своєчасності та справедливості.

4.5. Комісія Університету здійснює медіацію щодо випадків дискримінації, яка включає:

1) уточнення подробиць обставин справи;

2) пропозиції щодо спроб вирішення ситуації та досягнення згоди у випадку інцидентів, що не потребують адміністративного втручання чи втручання судочинства.

Медіація може бути здійснена протягом календарного місяця та повинна завершитися письмовим рішенням щодо інциденту. На підставі згоди сторін та/або рішення Комісії може надаватися пропозиції ректору Університету щодо

<i>Положення про запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із дискримінацією</i>	<b>ПОЛОЖЕННЯ</b>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

прийняття дисциплінарних заходів (звільнення, винесення догани або відрахування).

4.6. Комісія подає щорічний звіт ректору, який повинен містити:

- проведені Комісією навчання щодо попередження дискримінаційної поведінки за будь-якою ознакою;
- проведені структурними підрозділами тренінги, навчання щодо попередження дискримінації;
- кількість скарг та їх зміст;
- аналіз питань, що були порушені у скаргах, поданих до Комісії;
- матеріали стосовно прийнятих рішень щодо інцидентів.

## **5. АЛГОРИТМ ПРОТИДІ ДИСКРИМІНАЦІЇ.**

5.1. Випадки дискримінації в Університеті є неприйнятними та повинні бути розголошені і вирішені.

5.2. Особа, яка зазнає дискримінацію, утиск, перебуваючи у безпосередній небезпеці або спостерігаючи її стосовно інших осіб може:

- зателефонувати за номером 112;
- звернутися до деканату або адміністрації Університету;
- звернутися до куратора академічної групи (для здобувачів вищої освіти);
- подати звернення на офіційну електронну поштову адресу Університету;
- звернутися безпосередньо до голови або членів Комісії.

5.3. Співробітники та здобувачі вищої освіти зобов'язані повідомити про випадки забороненої дискримінації Комісію у разі, коли їм про це стало відомо.

При поданні повідомлення слід надати наступну інформацію:

- 1) ім'я людини, яка, можливо, відчула заборонену дискримінацію;
- 2) ім'я ймовірної відповідальної сторони (якщо відомо);
- 3) дата інциденту;
- 4) дата повідомлення;
- 5) кому було складено повідомлення; 6) місце інциденту;
- 7) час інциденту.

5.4. Повідомлення про будь-яку подію з ознаками дискримінації надходять до голови Комісії.

## **6. ПОРЯДОК РОЗГЛЯДУ СКАРГИ**

6.1 Скарга подається до Комісії у письмовій формі (в електронному або паперовому вигляді) і повинна містити опис порушеного права особи, зазначення моменту (часу), коли відбулося порушення, факти і можливі докази, що підтверджують скаргу.

6.2. Скарга може бути подана протягом 30 днів із дня вчинення діяння або з дня, коли повинно було стати відомо про його вчинення. Скарга може бути

<p><i>Положення про запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із дискримінацією</i></p>	<p><b>ПОЛОЖЕННЯ</b></p>
<p><i>Міжнародний європейський університет</i></p>	<p><i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i></p>

надіслана на електронну поштову скриньку декана/відділу кадрів, або Скриньки довіри. Перелічені підрозділи невідкладно (протягом робочого дня) передають отримані скарги до голови Комісії. У разі, якщо скарга щодо вчинення сексуальних домагань стосується неповнолітньої особи, Комісія обов'язково проводить зустрічі з її батьками (законними представниками).

6.3. Після отримання скарги та проведених консультацій зі скаржником, скаржник може обрати наступні способи вирішення ситуації щодо сексуального домагання чи дискримінаційних проявів:

- 1) неформальна процедура;
- 2) формальна процедура;
- 3) відмова від необхідності реагування.

6.3.1. *Неформальна процедура* Комісія отримує в письмовій формі від скаржника уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із дискримінацією. Протягом 10 робочих днів Комісія зустрічається з особою, на дії якої було подано скаргу, та ознайомлює її зі змістом скарги. Протягом тридцяти днів Комісія проводить зустрічі зі скаржником, відповідачем, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 60 днів, з прийняттям відповідного рішення. У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до осіб, незацікавлених у ситуації, що розглядається. Комісія вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з проявами дискримінації (які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень керівництва Університету). У разі досягнення спільного рішення, воно оформлюється в письмовій формі та підписується обома сторонами. Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися в Комісії протягом п'яти років.

6.3.2. *Формальна процедура* Формальний шлях реагування на сексуальні домагання або прояви дискримінації здійснюється в разі:

- 1) якщо скаржником обрано формальну процедуру;
- 2) відмови відповідача від неформальної процедури;
- 3) якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення;
- 4) якщо скарга була подана безпідставно.

Комісія в межах формальної процедури після отримання скарги обов'язково інформує ректора Університету. Протягом 10 робочих днів проводиться засідання Комісії, на якому вирішується, чи скарга дійсно стосується проявів дискримінації і чи належить їй розгляд до компетенції Комісії або інших уповноважених органів. Протягом тридцяти днів від дня отримання скарги Комісія проводить зустрічі зі скаржником, відповідачем, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Термін розгляду може бути продовжено не більше ніж на

<i>Положення про запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із дискримінацією</i>	<b>ПОЛОЖЕННЯ</b>
<i>Міжнародний європейський університет</i>	<i>Система управління якістю ISO 9001:2015</i>

60 днів, з прийняттям відповідного рішення. За необхідності Комісія може вимагати та отримувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників або здобувачів вищої освіти, незацікавлених у ситуації, що розглядається. Рішення Комісії щодо ситуації, описаної у скарзі, готується в межах встановлених строків та подається невідкладно ректору Університету, скаржнику, відповідачу. На підставі рішення Комісії ректор Університету вносить відповідні рішення, передбачені законодавством, зокрема скасування доплат до зарплати працівника, винесення догани або звільнення працівника, відрахування здобувача вищої освіти тощо.

### **7. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

7.1. Всі зміни та доповнення до цього Положення вносяться шляхом викладення його в новій редакції.

7.2. Після затвердження нової редакції Положення, попереднє втрачає чинність.

7.3. Це Положення набирає чинності з дня, наступного за днем його підписання.