

POLTAVA UNIVERSITY OF ECONOMICS AND TRADE

**Educational and Scientific Institute for Quality Assurance in Higher
Education
Quality management system**

ENACTED

Rector's order

Poltava University of Economics and Trade
No. 10-H dated 28 January 2026

Rector



[Signature]

Oleksiy NESTULYA

APPROVED

By the decision of the Academic Council

Poltava University of Economics and Trade
Protocol No. 1 dated 28 January 2026

Chairman of the Academic Council



[Signature]

Oleksiy NESTULYA

REGULATION

**on the Policy of Prevention of Discrimination, Sexual Harassment and
Promotion of Equality at Poltava University of Economics and Trade**

(ДПСЯПД-5-5.1-301-05-26)

<i>PUET</i>	<i>Quality management system. Regulation on the Policy of Prevention of Discrimination, Sexual Harassment and Promotion of Equality at Poltava University of Economics and Trade</i>	<i>ДПСЯПД-5-5.1-301-05-26</i>		
		<i>Edition 01</i>		

PREFACE

1.SUBMITTED BY THE DIRECTOR OF THE EDUCATIONAL AND SCIENTIFIC INSTITUTE OF SECURITY QUALITIES HIGHER EDUCATION

Gas Elena Volodymyrivna, to. there are n., docent

2.DEVELOPERS: Viktoria Anatoliivna Orel, student ombudsman of the university

3. EXPERT GROUP Pedchenko Nataliya Serhiivna, Commissioner for the Prevention and Detection of Corruption, Doctor of Economics, Professor

3. FIRST INTRODUCED 2026

4. ДПСЯ REVIEW DEADLINE 2031

<i>Updated</i>				
<i>Year of review</i>	<i>20... years old</i>	<i>20...river</i>	<i>20...river</i>	<i>20...river</i>
<i>Date</i>				
<i>Signature</i>				
<i>Full name</i>				

<i>ПУЕТ</i>	<i>Система управління якістю</i>	<i>ДПСЯПД-7-7.1-301-05-26</i>
	<i>Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ</i>	<i>Редакція01</i>

CONTENT

1. General provisions	4
2. Implementation principles	8
3. Organization of internal procedures	9
4. Possible unacceptable behaviors	9
5. Work of the Commission	10
6. Functions of the Commission	11
7. Composition of the Commission	11
8. Conflict of interest	12
9. Complaint Procedure	12
10. Rights of the applicant	13
11. Rights of the person against whom a complaint is filed	14
12. General principles and responsibilities of process participants	14
13. Procedure for registration and terms of consideration of a complaint	15
14. Forms of response to complaints	15
15. Decision-making and information	16

ПУЕТ	Система управління якістю	ДПСЯПД-7-7.1-301-05-26
	Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ	Редакція01

1. General provisions

1.1. Policy on anti-discrimination, sexual harassment and equality at the Poltava University of Economics and Trade is due to the need to form a unified approach to the implementation of the main directions of state policy on preventing and combating discrimination, ensuring equal rights and opportunities for women and men, equal access to education without discrimination on any grounds, respect for human rights and freedoms, intolerance to humiliation of honor and dignity, physical or psychological violence, as well as to any forms of discrimination.

1.2. This Regulation has been developed on the basis of the Constitution of Ukraine, the Universal Declaration of Human Rights, the Laws of Ukraine “On Education”, “On Higher Education”, “On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men”, “On the Principles of Preventing and Counteracting Discrimination in Ukraine”, “On the Protection of Personal Data”, “On Citizens' Appeals” as well as taking into account the Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated December 20, 2022 No. 1163-r “On Approval of the Strategy for the Implementation of Gender Equality in Education by 2030 and Approval of the Operational Plan of Actions for 2022–2024 for Its Implementation”, the Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated March 25, 2025 No. 260-r “On Approval of the Operational Plan of Actions for 2025–2027 for the Implementation of the Strategy for the Implementation of Gender Equality in Education by 2030” and the Methodological Recommendations on the Implementation of a Policy to Combat Discrimination, Sexual Harassment and Support Equality in higher education institutions of Ukraine, approved by the order of the Ministry of Education and Science of Ukraine dated September 23, 2025 No. 1275.

1.3. This Regulation has been developed to provide management, higher education students, academic staff and other university employees with practical guidelines for developing, adopting and implementing internal policies to combat discrimination, sexual harassment and promote equality. Given the high sensitivity of issues related to sexual harassment, other forms of discrimination and gender-based violence as well as the risk of re-traumatization of victims, this Regulation aims to ensure a sensitive, timely and effective response to such cases.

1.4. The Regulation is subject to review once every five years. Changes are made if necessary. Proposals for changes are prepared by the directors of educational and scientific institutes and vice-rectors of the university. The generalization and registration of changes is carried out by the director of the Educational and Scientific Institute for Quality Assurance in Higher Education. The Regulation and amendments are put into effect by order of the rector after approval by the Academic Council of the University.

1.5. The Regulation uses the terminology defined in the relevant regulatory legal acts of Ukraine and international documents, namely :

Terms from the Code of Ukraine on Administrative Offenses

Bullying is an act of participants in the educational process that consists of psychological, physical, economic or sexual violence, including with the use of electronic communications committed against a minor or underage person or by such a person against

ПУЕТ	Система управління якістю	ДПСЯПД-7-7.1-301-05-26
	Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ	Редакція01

other participants in the educational process as a result of which mental or physical harm could be caused .

Terms from the Labor Code of Ukraine

Mobbing (bullying) – systematic (repetitive) long-term deliberate actions or inactions of an employer, individual employees, or a group of employees aimed at humiliating the honor, dignity, or business reputation of an employee, including for the purpose of acquiring, changing, or terminating their labor rights and obligations; manifested in psychological and/or economic pressure, including through the use of electronic communications, which creates a tense, hostile, or offensive atmosphere that may lead to the employee underestimating their professional suitability.

Terms from the Law of Ukraine "On the Principles of Preventing and Combating Discrimination in Ukraine"

Discrimination is a situation in which an individual and/or a group of individuals are restricted based on their race, skin color, political, religious and other beliefs, gender, age, disability, ethnic and social origin, citizenship, family and property status, place of residence, linguistic or other characteristics that were, are, or may be actual or permitted (recognized, defined characteristics) in any form, except in cases where such a restriction has a legitimate, objectively justified goal, the means of achieving which are necessary and required.

Harassment is behavior that is undesirable for an individual and/or a group of individuals, the purpose or effect of which is to humiliate their human dignity on certain grounds or to create a tense, hostile, offensive or contemptuous atmosphere towards such a person or group of persons.

Terms from the Law of Ukraine "On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men"

Discrimination on the basis of gender is a situation in which a person and/or a group of persons on the grounds of sex, which were, are and may be actual or presumed, are subject to restrictions in the recognition, exercise or enjoyment of rights and freedoms or privileges in any form established by the Law of Ukraine "On the Principles of Preventing and Combating Discrimination in Ukraine", except in cases where such restrictions or privileges have a legitimate objectively justified goal, the means of achieving which are appropriate and necessary.

Positive action - special temporary measures that have a legitimate objectively justified purpose, aimed at eliminating legal or factual inequality in the opportunities of women and men to exercise the rights and freedoms established by the Constitution and laws of Ukraine. **Sexual harassment** - are actions of a sexual nature (not infringing on sexual freedom or sexual integrity of the individual), expressed verbally, non-verbally, including through the use of electronic communications, or physically (words, gestures, body movements, touching, patting or other similar actions) in an intimidating, hostile or offensive, humiliating environment (situation).

Terms from Recommendation CMU/Rec (2022) 16 of the Committee of Ministers of the Council of Europe to member states on combating the language of hatred

ПУЕТ	Система управління якістю	ДПСЯПД-7-7.1-301-05-26
	Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ	Редакція01

Hatred language – expressions that incite, promote, spread or justify violence, hatred or discrimination against a person or group of persons due to real or attributed/imagined personal characteristics (status) such as: race, skin color, language, religion, nationality, national or ethnic origin, age, disability, sex, gender identity and sexual orientation.

Terms from Recommendation CM/Rec (2019)1 “Preventing and combating sexism”

Sexism – any action, gesture, visual display, spoken or written words, practice or behavior based on the idea that a person or group of people are inferior because of their sex, and which occurs in public or private spheres, online or offline, and is aimed at (or causes): violation of the dignity or rights of a person or group of people; physical, sexual, psychological or socio-economic harm or suffering to a person or group of people; creating an intimidating, hostile, degrading or offensive environment; hindering the independence or full exercise of human rights by a person or group of people; supporting and reinforcing gender stereotypes.

Terms from the Council of Europe Convention on Prevention of Violence against Women and Domestic Violence (Istanbul Convention)

Gender-based violence - is violence directed against a person because of the gender, or violence that affects women disproportionately (according to the Council of Europe Convention on Violence against Women and Domestic Violence, Article 3).

Terms from the "Accessibility Handbook"

Barrier-free is the principle of creating an environment in which every person has equal access to opportunities regardless of age, gender, health status, or other characteristics; it involves the removal of physical, informational, and social barriers.

Gender equality is a state that concerns equal rights, responsibilities, and opportunities for women and men, and implies that the interests, needs, and priorities of both women and men are taken into account.

Terms from the glossary of the European Institute for Gender Equality

Gender-sensitive, non-discriminatory speech – the implementation of gender equality in written and spoken language, which is achieved when women and men, as well as individuals who do not fit into the binary gender system, become visible in language (appear) as persons of equal value, dignity, integrity and respect; in particular, it concerns the use of feminine words – words of the feminine words denoting the names of professions, positions, social status, types of activities to designate women.

General and contextual terms (recommended for use in internal documents of higher education institutions)

Victim blaming is shifting the blame for what happened, in particular for the offense committed, from the offender to the injured party.

Gender is the socially constructed roles, behaviors, activities, and characteristics that a given society considers appropriate for women/men.

A gender -sensitive approach is taking into account the specific social, cultural, economic, political and other characteristics of the living conditions and needs of women and men.

Discriminatory statements are verbal or non-verbal statements, in particular in electronic communications, that degrade a person or group of persons on the basis of sex,

ПУЕТ	Система управління якістю	ДПСЯПД-7-7.1-301-05-26
	Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ	Редакція01

race, age, sexual orientation, gender identity or other characteristics that may cause prejudice or create an atmosphere of hostility.

Electronic communications - the exchange of information (text messages, photo, video, audio files, etc.) which is carried out using electronic means of communication, such as email, instant messengers, social networks, mobile applications, online platforms, video communication, etc., in particular those used in the process and for the purpose of carrying out educational and scientific activities.

The complainant is a person who has filed a complaint about a violation of the equal rights and opportunities of women and men.

Confidentiality – the non-disclosure of any information to any party without the informed consent of the individual concerned; the exception to confidentiality is regulatory mandatory notification requirements.

Conflict of interest is a situation in which a person has a personal interest in the field of their professional, educational or representative activities, which may affect their ability to act impartially, objectively and in a manner that complies with the principles of equality, non-discrimination and respect for the rights of others.

Offender – the person who committed the violation,

Mandatory notification – a requirement established by law to inform authorized bodies or persons about probable facts of violations that pose a threat to the safety of the affected person and other persons that constitute an exception to confidentiality (in particular, aimed at protecting minors, or that contain signs of a probable criminal offense of public prosecution).

Complainant – the person whose actions or conduct are the subject of the complaint.

Victim-centered approach – a comprehensive approach that involves recognizing, respecting and protecting the rights and dignity of persons who have experienced any form of discrimination, sexual harassment, and other violations that do not comply with the Regulation, by creating sensitive, safe, non-discriminatory response procedures, providing support, and preventing re-victimization and traumatization, taking into account the needs and vulnerabilities of victims and understanding the gendered nature of violence.

Victim – a person who has experienced discrimination, sexual harassment, or other violations.

Retraumatization (re-traumatization) is the process of re-experiencing a traumatic experience or similar emotional stress, which makes recovery difficult.

Equality is a principle that guarantees equal rights, opportunities, and treatment of all persons regardless of their characteristics.

Witness - a person who knows or may know about the commission of sexual harassment or (and) discrimination against another person (persons), or who was an eyewitness to the situation.

Trauma-informed approach – a comprehensive approach that involves understanding and recognizing how trauma can affect a person's behavior, emotional state, learning, and social interactions, and is based on the principles of respecting the human dignity of survivors, creating a safe environment, and preventing re-traumatization when providing care, communicating, or making decisions.

<i>ПУЕТ</i>	<i>Система управління якістю</i>	<i>ДПСЯПД-7-7.1-301-05-26</i>
	<i>Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ</i>	<i>Редакція01</i>

2. Implementation principles

2.1. The implementation of the policy of combating discrimination, sexual harassment and supporting equality is an integral part of the modern democratic educational system of the university. Such a policy is aimed at creating a safe, inclusive and barrier-free environment in which every participant in the educational process can freely exercise their rights and potential regardless of gender, race, ethnic origin, language, age, sexual orientation, gender identity, disability, religious beliefs or other protected characteristics. Ensuring the principles of equality, non-discrimination and respect for human dignity at Poltava University of Economics and Trade contributes to improving the quality of education, strengthening academic integrity and social cohesion of the university community.

2.2. The University ensures the formation of an environment in which:

- respect for human dignity is an integral part of the relationship between all participants in the educational process, partners, contractors and other involved persons;
- all participants in the educational process are aware of the values of non-discrimination and equality and adhere to them in educational, scientific, administrative and other activities, in public statements and materials, using non-discriminatory and gender-sensitive language;
- there is zero tolerance for discrimination, sexual harassment and gender-based violence;
- every person has equal access to opportunities for development, education, and the realization of their own potential.

2.3. At the Poltava University of Economics and Trade we guarantee:

- compliance with legal norms of relationships and decent treatment of all participants in the educational process;
- raising awareness of stereotypes and prejudices that underlie inequality, discrimination and sexual harassment through educational and outreach activities;
- availability of information and resources for assistance, including through the university's official website, information materials, guides, and campaigns designed in compliance with the principles of accessibility;
- transparent procedures for protection against discrimination and sexual harassment, adhering to the principles of fairness and a gender-sensitive approach;
- maintaining confidentiality, objectivity, impartiality and fairness when handling complaints;
- preventing any negative consequences for applicants, victims and witnesses, including harassment, bullying, creating a hostile atmosphere, disruption of education or work, retaliation or intimidation;
- introducing, where necessary, positive actions to achieve equality policy objectives.

2.4. Participants in the educational process are recommended to:

- respect the dignity of others, observe the right to privacy and the principles of confidentiality;
- be aware of the content of these Regulations and adhere to their norms in their activities;

<i>ПУЕТ</i>	<i>Система управління якістю</i>	<i>ДПСЯПД-7-7.1-301-05-26</i>
	<i>Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ</i>	<i>Редакція01</i>

- refrain from behavior that could be perceived as discrimination, sexual harassment or other forms of violence, including gender-based violence;
- whenever possible, report cases of discriminatory behavior, violence and sexual harassment and, if it is safe to do so, counteract such behavior;
- persons holding leadership or teaching positions or participating in student government must be an example of compliance with ethical and legal standards of conduct;
- actively support University activities aimed at promoting equality, non-discrimination, and combating sexual harassment.

3. Organization of internal procedures

3.1. Effective implementation of the policy of combating discrimination, sexual harassment and supporting equality at Poltava University of Economics and Trade requires clearly defined internal procedures that ensure an appropriate response to possible violations and create conditions for preventing such cases. The organization of the University's internal procedures is aimed at ensuring transparency, accessibility and impartiality of the processes of considering applications, providing assistance to victims, as well as holding persons who committed violations accountable.

3.2. In this regard, the higher education institution develops and implements an internal regulation (policy) on combating discrimination, sexual harassment and supporting equality, which includes:

- the procedure for submitting complaints, including online;
- mechanisms to ensure confidentiality;
- the procedure for the establishment and functioning of independent commissions (or authorized bodies) for the consideration of complaints;
- guarantees for affected persons, in particular the prevention of negative consequences for filing a complaint;
- defined deadlines for considering complaints;
- algorithm for interaction with law enforcement agencies, courts and specialized public organizations in the field of ensuring gender equality, non-discrimination and combating gender-based violence.

4. Possible unacceptable behaviors

4.1. In order to create a safe, non-discriminatory and inclusive environment in higher education, special attention is paid to preventing and responding to unacceptable forms of behavior. Unacceptable behavior can be manifested both overtly and covertly, in a physical or online environment, and include verbal and non-verbal actions that affect the dignity, physical and psychological state and equality of opportunities of participants in the educational process. The consequences of such actions are harmful both for the individual and the team .

4.2. Physical and verbal harassment:

- unwanted physical attention or contact, invasion of personal space;
- intimate suggestions, unwanted comments or innuendo of a sexual nature;

<i>ПУЕТ</i>	<i>Система управління якістю</i>	<i>ДПСЯПД-7-7.1-301-05-26</i>
	<i>Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ</i>	<i>Редакція01</i>

–displaying pornographic or overtly sexualized images.

4.3. Discriminatory statements and attitudes:

–Derogatory statements or attitudes based on gender, sexual orientation, gender identity, race, nationality, religion, age, disability, appearance, social origin, etc.;

–use of hate speech;

–statements about the "inability" of women or men for certain areas of activity due to stereotypes.

4.4. Discrimination in the educational and professional process:

- biased treatment based on protected characteristics;

–distribution of roles or tasks according to gender stereotypes;

–devaluation of opinions and suggestions due to gender;

–hindering career advancement;

–unjustified refusal to hire or provide leave related to pregnancy, childbirth or childcare.

4.5. Statements or materials containing examples of discriminatory or derogatory language are not considered a violation when they are used solely for educational, analytical, or research purposes to illustrate unacceptable behavior, demonstrate its harmfulness, and develop critical thinking.

5. Work of the Commission

5.1. Members of the Commission undergo special and periodic training (in-service training) on combating violence, including gender-based violence, sexual harassment and discrimination, as well as on ensuring equality and a safe, non-discriminatory educational environment.

5.2. Employees of higher education institutions undergo periodic training or advanced training on combating violence, sexual harassment, and discrimination in the educational process.

5.3. Officials of higher education institutions, within their competence, carry out a gender impact assessment of provisions, decisions and procedures, determining their direct or indirect impact (positive, negative or neutral) as well as short-term and long-term consequences for the situation of women and men, girls and boys, in order to timely identify disparities and prevent gender inequality.

5.4. Higher education institution officials support and encourage measures to implement equality and anti-discrimination policies and eliminate barriers to their implementation, including: insufficient awareness among employees, a culture of silence about violations, lack of effective response procedures, conflict of interest when considering complaints, the presence of stereotypes and prejudices, lack of relevant competencies, fear of stigmatization or reprisals, limited resources or uncertainty of responsible persons.

5.5. Heads of structural units, directors of institutes and curators of academic groups are obliged to respond in a timely manner to violations of the principles of equal rights and opportunities for women and men, take measures to prevent them and prevent their recurrence. If it is impossible to resolve the situation independently, they immediately

<i>ПУЕТ</i>	<i>Система управління якістю</i>	<i>ДПСЯПД-7-7.1-301-05-26</i>
	<i>Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ</i>	<i>Редакція01</i>

refer the issue to higher officials or relevant departments of the higher education institution.

6. Functions of the Commission

6.1. Disseminates information about internal regulations (policies) on anti-discrimination, sexual harassment and equality.

6.2. Organizes and conducts training events for participants in the educational process on preventing discrimination, violence, including gender-based, sexual harassment, and ensuring equality.

6.3. Provides informational and advisory support to participants in the educational process on issues of preventing discrimination, violence, and sexual harassment.

6.4. Receives and considers complaints regarding discrimination, violence, including gender-based, and sexual harassment.

6.5. Develops, adopts and monitors the implementation of the annual action plan aimed at informing and educating on issues of combating discrimination, violence and sexual harassment.

6.6. Conducts a survey within the higher education institution on the status of compliance with the principle of equal rights and opportunities for women and men, as well as on the effectiveness of mechanisms for protection against violations.

6.7. Requests necessary information from heads of faculties, other structural units and authorized persons about the status of implementation of planned activities, existing obstacles and proposals for their improvement.

7. Composition of the Commission

7.1. The Commission is elected for a term of three years with the possibility of renewal of its composition.

7.2. The Commission shall include representatives of the following categories:

- student self-government bodies;
- scientific, pedagogical and research workers, including one representative of the primary trade union organization of employees (if any);
- other employees of the institution, including at least one representative of the primary trade union organization of employees (if any);
- persons responsible for combating discrimination, violence and sexual harassment, promoting equality, as well as gender experts or researchers in this field (if available);
- employees responsible for working with education seekers;
- representatives of the administration of a higher education institution;
- delegates from student government (student rights representatives, etc.);
- representatives of trade union organizations (if any);
- representatives of the legal service;
- psychologists.

7.3. The composition of the Commission shall be gender balanced. All members of the Commission shall have equal voting rights.

<i>ПУЕТ</i>	<i>Система управління якістю</i>	<i>ДПСЯПД-7-7.1-301-05-26</i>
	<i>Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ</i>	<i>Редакція01</i>

7.4. The number of members of the Commission is not limited, but a balance must be maintained between the representation of students, teaching staff, and the administration of the higher education institution.

7.5. The Commission is considered authorized to hold meetings and make decisions if at least half of its members are present at the meeting.

7.6. The Commission may include external independent experts and representatives of state and public organizations working in the field of gender equality and combating discrimination and violence, including the educational ombudsman (upon consent). External experts may participate on a permanent basis or be involved as needed by decision of the Commission.

7.7. The Chairman of the Commission, the Deputy Chairman and the Secretary of the Commission are elected from among the members of the Commission. The Chairman represents the Commission in interaction with other bodies of the institution, signs documents and is the contact person of the Commission. In the event of an equal distribution of votes, the Chairman's vote is decisive.

7.8. The work of the Commission is carried out in the form of meetings (in person or remotely). Each meeting is documented by minutes and signed by the Chairman and the Secretary of the Commission. The Secretary is elected at the first meeting by a simple majority of votes from among the members of the Commission and is responsible for keeping minutes and accounting for documentation.

7.9. To consider a specific complaint, the Chairman of the Commission appoints a rapporteur. During the meeting, the rapporteur presents the results of the preliminary examination, the draft decision, and answers questions from the Commission members.

8. Conflict of interest

8.1. To ensure trust and integrity in the educational process, measures are provided to prevent conflicts of interest.

8.2. If any member of the Complaints Commission has a conflict of interest in relation to a complaint, such member shall be removed from participating in the consideration of that complaint.

8.3. If the suspension of a commission member affects the commission's eligibility, the commission may temporarily recruit another member from among the representatives of the same category of persons as the suspended member.

8.4. If a conflict of interest arises in the Head of the University or another authorized person responsible for making a decision based on the results of considering the complaint (including if the complaint concerns this person), such person is removed from making a decision in accordance with the current legislation of Ukraine and internal documents of the university. The decision is made by the Deputy Head of the University or another authorized person.

9. Complaint Procedure

9.1. A person who considers themselves a victim or witness of discrimination,

<i>ПУЕТ</i>	<i>Система управління якістю</i>	<i>ДПСЯПД-7-7.1-301-05-26</i>
	<i>Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ</i>	<i>Редакція01</i>

violence, including gender-based, sexual harassment, or other behavior that violates the principle of equal rights and opportunities has the right to apply to the Commission.

9.2. An appeal to the Commission may be made:

- in writing;
- in electronic form (by email to the Commission);
- through specially created channels, including a "trust box" or an electronic application form

9.3. The complaint must contain:

- the applicant's first and last name;
- date and time of filing the complaint;
- a description of the circumstances of the situation that contains signs of a violation;
- information about the person against whom the complaint is filed;
- available materials confirming the alleged violation;
- information about witnesses (if available).

The written complaint is signed by the applicant.

9.4. Complaints are submitted anonymously. The Commission guarantees confidentiality and takes into account the interests of the applicant and the affected person when considering the complaint.

9.5. In the event of an anonymous complaint, the Commission does not initiate a formal review procedure, but records the fact of the application in the logbook and may take such information into account when planning preventive measures.

9.6. A person has the right to contact a member of the Commission for advice on the procedure for filing a complaint or for assistance in filing a complaint.

9.7. Filing a complaint is not subject to a statute of limitations.

9.8. The subject of the appeal may be educational materials that are likely to contain discriminatory elements. Based on the results of the review, the Commission may initiate issues regarding their further use, adaptation or editing in accordance with the principles of equality and non-discrimination.

10. Applicant's rights

10.1. File a complaint about a possible violation, including discrimination based on sex/gender, sexual harassment, or other behavior that contradicts the principles of equal rights and opportunities for women and men, in a way that is convenient for you.

10.2. Provide any materials that support the alleged violation.

10.3. Involve witnesses who can provide information about the violation.

10.4. Receive clarification from the commission regarding the complaint review procedure and the possible consequences of its decisions.

10.5. Participate in commission meetings in person or remotely (remote participation avoids unwanted contact with the perpetrator and re-traumatization), when necessary to clarify additional information or participate in other processes involving the consideration of the complaint, with mandatory confidentiality.

<i>ПУЕТ</i>	<i>Система управління якістю</i>	<i>ДПСЯПД-7-7.1-301-05-26</i>
	<i>Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ</i>	<i>Редакція01</i>

10.6.Expect confidentiality regarding all information related to the complaint, both during the procedure and after its completion.

10.7.Receive information about the current stage of the complaint.

10.8.Provide additional information upon request by the commission during the process of considering the complaint.

10.9.Choose the procedure for resolving the violation and the form of response to the complaint.

11. Rights of the person against whom a complaint is filed

11.1.The person against whom a complaint has been filed has the right to:

- provide their own explanations regarding the circumstances described in the complaint, without disclosing information about the applicant;
- provide any materials relating to the alleged violation, along with explanations refuting its commission;
- involve witnesses who can provide information to support their position;
- receive clarifications from the commission regarding the complaint review procedure and the possible consequences of its decisions;
- participate in commission meetings, if necessary to obtain additional information, or in other processes involving the consideration of the complaint;
- receive information about the current stage of the complaint.

11.2.In case of disagreement with the decision of the commission, the applicant or the person against whom the complaint was filed may submit a rebuttal to the Head of the University within 10 days from the date of the decision.

11.3.Filing a complaint with the commission, a decision of the commission, or an order of the head of the university regarding a violation of the principles of equal rights and opportunities for women and men does not limit the right of the applicant or the person against whom the complaint is filed to apply to other authorized bodies to protect their rights.

11.4.If a complaint is received regarding materials used in the educational process and does not concern the conduct of another person, the commission will consider it taking into account the rights of the applicant as defined above.

12. General principles and responsibilities of participants in the process

12.1.The applicant, the person against whom the complaint is filed, and other participants in the complaint review process, during the review and decision-making process, are obliged to:

- strictly comply with the legislation of Ukraine;
- not to obstruct the work of the commission;
- provide only reliable materials and evidence that confirm or refute the alleged violation;

<i>ПУЕТ</i>	<i>Система управління якістю</i>	<i>ДПСЯПД-7-7.1-301-05-26</i>
	<i>Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ</i>	<i>Редакція01</i>

– maintain the confidentiality of the procedure.

12.2. Upon receiving a complaint, the commission members and other participants in the process must:

– respect the presumption of credibility of the complaint;

– be impartial and objective;

– avoid behavior and statements that may involve victim blaming or cause re-traumatization of the victim.

12.3. The procedure for conducting committee meetings, including determining the chairperson, quorum, and the procedure for participation of other persons, is detailed in the university's internal documents.

12.4. Each complaint received by the commission is recorded in a log and stored in an appropriate place, together with all documents and materials related to the consideration of the complaint.

13. Procedure for registration and deadlines for considering a complaint

13.1. Registration and storage of information regarding the complaint is carried out in a confidential manner. Only members of the commission have access to this information.

13.2. In the event of a breach of confidentiality by any member of the commission or other person with access to information about a complaint, such person shall be immediately removed from participation in the consideration of that complaint, and his or her participation in the commission's work on other complaints shall be subject to review.

13.3. The Commission begins considering the complaint within 10 working days of receiving it.

13.4. The review procedure includes reviewing the content of the complaint, taking necessary actions to determine whether a violation has occurred, and making a decision within 30 days of the start of the review.

13.5. If it is impossible to resolve the issues raised in the complaint within this period and there is a justified need to extend the period, the commission shall set an additional period and notify the applicant thereof. The total period for considering the complaint may not exceed 45 days.

13.6. Reasonable necessity means, in particular, the need to clarify additional circumstances that are impossible to consider in the previous period, or the presence of unforeseen circumstances that complicate the timely consideration of the complaint.

14. Forms for responding to complaints

14.1. Responding to complaints about discrimination, violence (including gender-based), sexual harassment or other violations may be carried out, depending on the circumstances of the case and the will of the complainant, in one of the following ways:

– adaptive response – internal investigation and resolution of the situation using a simplified procedure with a focus on safety, support, and changing conditions for the affected person.

<i>ПУЕТ</i>	<i>Система управління якістю</i>	<i>ДПСЯПД-7-7.1-301-05-26</i>
	<i>Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ</i>	<i>Редакція01</i>

–internal investigation – a formalized verification of facts with the aim of making decisions regarding liability (including disciplinary measures) and/or informing the competent authorized bodies.

14.2.Both forms should be based on the principles of trauma-informed and victim-centered approaches, respecting the confidentiality and rights of the victim and other participants in the procedure.

14.3.If the applicant chooses an adaptive response, the commission records this decision, holds an appropriate meeting with the participation of the applicant and the person against whom the complaint was filed, and records the results of the meeting in the minutes.

15. Decision-making and information

15.1.Based on the results of reviewing the complaint at the adaptive response level:

–the person against whom the complaint has been filed may apologize for what has been done;

–The commission may refer this person to appropriate training to prevent similar situations in the future.

If the specified actions do not achieve results, the commission records this in the minutes and initiates an internal investigation procedure.

15.2. The internal investigation is conducted in accordance with the labor legislation of Ukraine and the University's internal regulations which includes:

–receiving and reviewing materials from the applicant and the person against whom the complaint is filed;

–hearing the parties' explanations;

–hearing testimony relating to the situation described;

–if necessary, involving legal professionals, social workers or other experts to achieve the objectives of the investigation;

–making a decision on the presence or absence of a violation and recommendations for disciplinary measures;

–if necessary, informing the Head of the University or an authorized person about a possible administrative or criminal offense with prior notification of the applicant and the affected person;

- if necessary, a recommendation for the temporary suspension of the person against whom the complaint was filed, or limitation of his contacts with the applicant or the injured party.

15.3. If a violation is detected:

–the decision is recorded in the minutes;

–the commission recommends to the head of the university to apply disciplinary sanctions proportional to the offense committed;

–explanatory work is carried out with the person against whom the complaint was filed to prevent similar situations;

–if necessary, advanced training or training is recommended.

<i>ПУЕТ</i>	<i>Система управління якістю</i>	<i>ДПСЯПД-7-7.1-301-05-26</i>
	<i>Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ</i>	<i>Редакція01</i>

15.4. If the Commission does not find a violation, such a decision is recorded in the internal investigation protocol and registered according to the procedures and brought to the attention of the participants in the process.

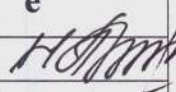


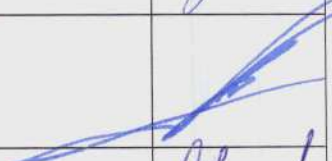
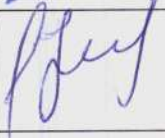


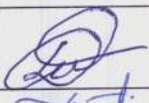
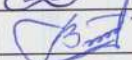
15.5. If the applicant at any stage of the complaint consideration wishes to withdraw it, the Commission must record such a desire of the applicant and clarify the reasons for such a decision, and inform the applicant of the consequences of the decision made.

15.6. In the event of a complaint being considered regarding materials used within the educational process, which the applicant considers being a possible violation and does not concern the complaint regarding the conduct of another person, the Commission:

- receives and investigates materials regarding the alleged violation from the applicant;
- if necessary, involves specialized specialists to determine the presence or absence of a violation;
- makes a decision on the detection or absence of a violation;
- in the event of a violation, recommends that the head of the higher education institution resolve the issue of restricting their further use, adaptation, or response.

ПУЕТ	Система управління якістю	ДПСЯПД-5-5.1-301-05-26
	Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ	Редакція01

Coordinationcontentdocument

No. salary	Position	Nameandname	Date	Signatur e
1	First Pro-Rector	Nataliia PEDCHENKO		
2	Director Educational and scientific institute ensuring the quality of higher education	Olena HASII		
3	Vice-Rector for Scientific and Pedagogical Work	Oleksandr MANZHURA		
4	Vice-Rector for International Relations	Serhii HARKUSHA		
5	Director of the Educational and Scientific Institute of Full-time Education	Alina TKACHENKO		
6	Director of the Educational and Scientific Center for Training Highly Qualified Personnel	Tatiana HUDZ		
7	Director of the Educational and Scientific Institute of Correspondence and Distance Learning	Vitalina SHYMANOVSKA		
8	Head of the Student Council of PUET	Marina DVIRNYK		
9	Legal Expert	Olexander VODIANYK		

ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ

Навчально-науковий інститут забезпечення якості вищої освіти Система управління якістю

ВВЕДЕНО В ДІЮ

Наказ ректора

Полтавського університету економіки і торгівлі

№ 1 від 28 січня 2026 року



Ректор

Олексій НЕСТУЛЯ

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням Вченої ради

Полтавського університету економіки і торгівлі

Протокол № 1 від 28 січня 2026 року



Голова Вченої ради

Олексій НЕСТУЛЯ

ПОЛОЖЕННЯ

про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в Полтавському університеті економіки і торгівлі

(ДПСЯ ПД-5-5.1-301-05-26)

ПУЕТ	<i>Система управління якістю</i>	<i>ДПСЯ ПД-5-5.1-301-05-26</i>
	<i>Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ</i>	<i>Редакція 01</i>

ПЕРЕДМОВА

1. ВНЕСЕНО ДИРЕКТОРОМ НАВЧАЛЬНО-НАУКОВОГО ІНСТИТУТУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Гасій Олена Володимирівна, к. е. н., доцент

2. РОЗРОБНИКИ: Орел Вікторія Анатоліївна, студентський омбудсмен університету

3. ЕКСПЕРТНА ГРУПА Педченко Наталія Сергіївна, Уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції, д. е. н., професор

3. ВВЕДЕНО ВПЕРШЕ 2026 р.

4. ТЕРМІН ПЕРЕГЛЯДУ 2031 р.

ДПСЯ

<i>Актуалізовано</i>				
<i>Роки</i>	<i>20...р.</i>	<i>20... р.</i>	<i>20... р.</i>	<i>20... р.</i>
<i>Дата</i>				
<i>Підпис</i>				
<i>ПІБ</i>				

© Полтавський університет економіки і торгівлі, 2026 р.

Цей документ не може бути повністю чи частково відтворений, тиражований і розповсюджений без дозволу ПУЕТ

<i>ПУЕТ</i>	<i>Система управління якістю Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ</i>	<i>ДПСЯ ПД-7-7.1-301-05-26</i>
		<i>Редакція 01</i>

ЗМІСТ

1. Загальні положення	4
2. Засади реалізації	8
3. Організація внутрішніх процедур.....	9
4. Можливі неприйнятні форми поведінки.....	9
5. Робота комісії.....	10
6. Функції Комісії	11
7. Склад Комісії	11
8. Конфлікт інтересів.....	12
9. Порядок подання скарги	12
10. Права заявника	13
11. Права особи, щодо якої подано скаргу.....	14
12. Загальні принципи та обов'язки учасників процесу	14
13. Порядок реєстрації та терміни розгляду скарги	15
14. Форми реагування на скарги	15
15. Прийняття рішень та інформування	16

ПУЕТ	Система управління якістю	ДПСЯ ПД-5-5.1-301-05-26
	Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ	Редакція 01

1. Загальні положення

1.1. Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в Полтавському університеті економіки і торгівлі обумовлене необхідністю формування єдиних підходів до реалізації основних напрямів державної політики щодо запобігання та протидії дискримінації, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, рівного доступу до освіти без дискримінації за будь-якими ознаками, поваги до прав і свобод людини, нетерпимості до приниження честі та гідності, фізичного або психологічного насильства, а також до будь-яких форм дискримінації.

1.2. Це Положення розроблено на підставі Конституції України, Загальної декларації прав людини, 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 захист персональних даних», «Про звернення громадян», а також з урахуванням розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 року № 1163-р «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022–2024 роки з її реалізації», розпорядження Кабінету Міністрів України від 25 березня 2025 року № 260-р «Про затвердження операційного плану заходів на 2025–2027 роки з реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року» та Методичних рекомендацій щодо впровадження політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності у закладах вищої освіти України, затверджених наказом МОН від 23 вересня 2025 року № 1275.

1.3. Розроблення цього Положення здійснено з метою надання керівництву, здобувачам і здобувачкам вищої освіти, науково-педагогічним працівникам та іншим працівникам університету практичних орієнтирів щодо розроблення, прийняття та впровадження внутрішніх політик протидії дискримінації, сексуальним домаганням і підтримки рівності. З урахуванням високої чутливості питань, пов'язаних із сексуальними домаганнями, іншими формами дискримінації та гендерно зумовленого насильства, а також ризику повторної травматизації постраждалих осіб, це Положення спрямоване на забезпечення чутливого, своєчасного та ефективного реагування на такі випадки.

1.4. Положення підлягає перегляду один раз на п'ять років. Зміни вносяться в разі необхідності. Пропозиції щодо змін готують директори навчально-наукових інститутів та проректори університету. Узагальнення та оформлення змін здійснює директор Навчально-наукового інституту забезпечення якості вищої освіти. Положення і зміни до нього вводяться в дію наказом ректора після затвердження вченою радою університету.

1.5. У Положенні застосовується термінологія у розумінні, визначеному відповідними нормативно-правовими актами України та міжнародними документами, а саме:

Терміни з Кодексу України про адміністративні правопорушення

Булінг (цькування) – діяння учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному або сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно

ПУЕТ	Система управління якістю Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ	ДПСЯ ПД-5-5.1-301-05-26
		Редакція 01

малолітньої чи неповнолітньої особи або такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого.

Терміни з Кодексу законів про працю України

Мобінг (цькування) – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників, спрямовані на приниження честі, гідності, ділової репутації працівника, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення його трудових прав та обов'язків; проявляється у психологічному та/або економічному тиску, у тому числі з використанням електронних комунікацій, що створює напружену, ворожу або образливу атмосферу, яка може призвести до недооцінки працівником своєї професійної придатності.

Терміни із Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»

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, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обгрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

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.

Терміни із Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

Дискримінація за ознакою статі – ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обгрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Позитивні дії — спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну об'єктивно обгрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях жінок і чоловіків щодо реалізації прав і свобод, встановлених Конституцією і законами України. **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).

Терміни з Рекомендації СМУКес (2022) 16 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо боротьби з мовою ворожнечі

ПУЕТ	Система управління якістю	ДПСЯ ПД-5-5.1-301-05-26
	Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ	Редакція 01

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.

Терміни з Рекомендації СМ/Кес(2019)1 «Запобігання та боротьба із сексизмом»

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.

Терміни з Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству (Стамбульська конвенція)

Гендерно зумовлене насильство – насильство, спрямоване проти особи через її стать, або насильство, що зачіпає непропорційно жінок (відповідно до Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству, статті 3).

Терміни з «Довідника безбар'єрності»

Безбар'єрність – принцип створення середовища, у якому кожна людина має рівний доступ до можливостей незалежно від віку, статі, стану здоров'я чи інших ознак; вона передбачає усунення фізичних, інформаційних, соціальних перешкод.

Гендерна рівність – стан, який стосується рівних прав, відповідальності та можливостей жінок і чоловіків, а також передбачає, що інтереси, потреби та пріоритети і жінок, і чоловіків беруться до уваги.

Терміни зі словника Європейського інституту з гендерної рівності

Гендерно чутливе, недискримінаційне мовлення – реалізація гендерної рівності у письмовій і усній мові, котра досягається, коли жінки і чоловіки, а також особи, які не вписуються в бінарну гендерну систему, стають видимими у мові (оприявнюються) як особи рівної цінності, гідності, доброчесності та поваги; зокрема, йдеться про вживання фемінітивів – слів жіночого роду, що позначають назви професій, посади, соціальні стани, види діяльностей на позначення жінок.

Загальні та контекстні терміни (рекомендовані до використання у внутрішніх документах закладів вищої освіти)

Віктимблеймінг (звинувачення постраждалих осіб) – перенесення вини за те, що трапилось, зокрема, за вчинене правопорушення, з кривдника на постраждалу особу.

Гендер – соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок/чоловіків.

Гендерно чутливий підхід – врахування специфічних соціальних, культурних, економічних, політичних та інших характеристик умов життя та потреб жінок і чоловіків.

ПУЕТ	Система управління якістю	ДПСЯ ПД-5-5.1-301-05-26
	Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ	Редакція 01

Дискримінаційні висловлювання – вербальні або невербальні вислови, зокрема, в електронних комунікаціях, що принижують гідність особи або групи осіб за ознакою статі, раси, віку, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності чи іншими ознаками, що можуть спричинити упереджене ставлення або створити атмосферу ворожості.

Електронні комунікації – обмін інформацією (текстовими повідомленнями, фото-, відео-, аудіофайлами тощо), який здійснюється за допомогою електронних засобів зв'язку, таких як електронна пошта, месенджери, соціальні мережі, мобільні додатки, онлайн-платформи, відеозв'язок тощо, зокрема ті, що використовуються в процесі та з метою здійснення освітньо-наукової діяльності.

Заявник/ця – особа, яка подала скаргу про порушення забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Конфіденційність – нерозголошення будь-якої інформації будь-якій стороні без інформованої згоди відповідної особи; виняток щодо конфіденційності становлять нормативно встановлені вимоги обов'язкового повідомлення.

Конфлікт інтересів – ситуація, за якої особа має особисту зацікавленість у сфері своєї професійної, навчальної чи представницької діяльності, що може вплинути на її здатність діяти неупереджено, об'єктивно та у спосіб, що відповідає принципам рівності, недискримінації та поваги до прав інших осіб.

Кривдник/ця – особа, яка вчинила порушення,

Обов'язкове повідомлення – встановлена законодавством вимога Інформувати уповноважені органи чи особи про ймовірні факти порушень, що становлять загрози безпеці постраждалої особи та інших осіб, які становлять виняток щодо конфіденційності (зокрема, спрямовані на захист неповнолітніх, або які містять ознаки ймовірного кримінального правопорушення публічного обвинувачення).

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

По страждало-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.

Постраждала особа – особа, яка зазнала дискримінації, сексуальних домагань, чи (та) інших порушень.

Ретравматизація (повторна травматизація) – процес повторного переживання травматичного досвіду або подібного емоційного стресу, що ускладнює відновлення.

Рівність — принцип, що гарантує рівні права, можливості і ставлення до всіх осіб незалежно від їхніх 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.

Травма-інформовашш 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

ПУЕТ	Система управління якістю Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ	ДПСЯ ПД-5-5.1-301-05-26
		Редакція 01

постраждалих, створення безпечного середовища, а також недопущення повторної травматизації під час надання допомоги, комунікації чи прийняття рішень.

2. Засади реалізації

2.1. Реалізація політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності є невід'ємною складовою сучасної демократичної освітньої системи університету. Така політика спрямована на створення безпечного, інклюзивного та безбар'єрного середовища, у якому кожен учасник освітнього процесу може вільно реалізовувати свої права та потенціал незалежно від статі, раси, етнічного походження, мови, віку, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, інвалідності, релігійних переконань чи інших захищених ознак. Забезпечення принципів рівності, недискримінації та поваги до людської гідності в Полтавському університеті економіки і торгівлі сприяє підвищенню якості освіти, зміцненню академічної доброчесності та соціальної згуртованості університетської спільноти.

2.2. В університеті забезпечується формування середовища, у якому:

- повага до людської гідності є невід'ємною частиною взаємин між усіма учасниками освітнього процесу, партнерами, підрядниками та іншими залученими особами;

- усі учасники освітнього процесу усвідомлюють цінності недискримінації та рівності та дотримуються їх у навчальній, науковій, управлінській та іншій діяльності, у публічних висловлюваннях і матеріалах, використовуючи недискримінаційне та гендерно чутливе мовлення;

- діє нульова толерантність до проявів дискримінації, сексуальних домагань та гендерно зумовленого насильства;

- кожна особа має рівний доступ до можливостей розвитку, освіти та реалізації власного потенціалу.

2.3. У Полтавському університеті економіки і торгівлі гарантується:

- дотримання правових норм взаємовідносин і гідне ставлення до всіх учасників освітнього процесу;

- підвищення обізнаності щодо стереотипів та упереджень, які лежать в основі нерівності, дискримінації та сексуальних домагань, шляхом освітніх і просвітницьких заходів;

- доступність інформації та ресурсів для отримання допомоги, у тому числі через офіційний вебсайт університету, інформаційні матеріали, посібники та кампанії, оформлені з дотриманням принципів безбар'єрності;

- прозорі процедури захисту від дискримінації та сексуальних домагань із дотриманням принципів справедливості та гендерно чутливого підходу;

- дотримання конфіденційності, об'єктивності, неупередженості та справедливості під час розгляду скарг;

- унеможливлення будь-яких негативних наслідків для заявників, постраждалих осіб та свідків, зокрема переслідування, цькування, створення ворожої атмосфери, перешкод у навчанні чи роботі, помсти або залякування;

- запровадження у разі потреби позитивних дій для реалізації цілей політики рівності.

2.4. Учасникам освітнього процесу рекомендовано:

- поважати гідність інших осіб, дотримуватися права на приватність і принципів

ПУЕТ	<i>Система управління якістю</i>	<i>ДПСЯ ПД-5-5.1-301-05-26</i>
	<i>Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ</i>	<i>Редакція 01</i>

конфіденційності;

–бути обізнаними зі змістом цього Положення та дотримуватися його норм у своїй діяльності;

–утримуватися від поведінки, яка може бути сприйнята як дискримінація, сексуальне домагання або інші форми насильства, у тому числі гендерно зумовленого;

–за можливості повідомляти про випадки дискримінаційної поведінки, насильства та сексуальних домагань і, коли це безпечно, протидіяти таким проявам;

–особам, які обіймають керівні чи викладацькі посади або беруть участь у студентському самоврядуванні, бути прикладом дотримання етичних і правових норм поведінки;

–активно підтримувати заходи університету, спрямовані на утвердження рівності, недискримінації та протидії сексуальним домаганням.

3. Організація внутрішніх процедур

3.1. Ефективне впровадження політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в Полтавському університеті економіки і торгівлі потребує чітко визначених внутрішніх процедур, які забезпечують належне реагування на можливі порушення та створюють умови для запобігання таким випадкам. Організація внутрішніх процедур університету спрямована на забезпечення прозорості, доступності та неупередженості процесів розгляду звернень, надання допомоги постраждалим особам, а також притягнення до відповідальності осіб, які вчинили порушення.

3.2. У зв'язку з цим у закладі вищої освіти розробляється та впроваджується внутрішнє положення (політика) з питань протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності, яке включає:

–порядок подання скарг, у тому числі в режимі онлайн;

–механізми забезпечення конфіденційності;

–порядок створення та функціонування незалежних комісій (або уповноважених органів) з розгляду скарг;

–гарантії для постраждалих осіб, зокрема унеможливлення негативних наслідків за подання скарги;

–визначені строки розгляду скарг;

–алгоритм взаємодії з правоохоронними органами, судами та профільними громадськими організаціями у сфері забезпечення гендерної рівності, недискримінації та протидії гендерно зумовленому насильству.

4. Можливі неприйнятні форми поведінки

4.1. Задля створення безпечного, недискримінаційного та інклюзивного середовища в закладі вищої освіти приділяється особлива увага запобіганню та реагуванню на неприпустимі форми поведінки. Неприйнятна поведінка може проявлятися як відкрито, так і приховано, у фізичному або онлайн-середовищі, включати вербальні й невербальні дії, що впливають на гідність, фізичний і психологічний стан та рівність можливостей учасників освітнього процесу. Наслідки таких дій є шкідливими для окремої особи та колективу.

4.2. Фізичні та вербальні домагання:

–небажана фізична увага чи контакт, вторгнення в особистий простір;

ПУЕТ	Система управління якістю	ДПСЯ ПД-5-5.1-301-05-26
	Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ	Редакція 01

–пропозиції інтимного характеру, небажані коментарі або натяки сексуального характеру;

– демонстрація порнографічних або відверто сексуалізованих зображень.

4.3. Дискримінаційні висловлювання та ставлення:

– принизливі висловлювання або ставлення через стать, сексуальну орієнтацію, гендерну ідентичність, расу, національність, релігію, вік, інвалідність, зовнішній вигляд, соціальне походження тощо;

– використання мови ворожнечі;

– твердження про «нездатність» жінок або чоловіків до певних сфер діяльності через стереотипи.

4.4. Дискримінація в освітньому та професійному процесі:

– упереджене ставлення за захищеними ознаками;

– розподіл ролей або завдань за гендерними стереотипами;

– знецінення думок і пропозицій через стать;

– перешкоджання кар'єрному просуванню;

– необґрунтована відмова у прийнятті на роботу або наданні відпусток, пов'язаних із вагітністю, пологами чи доглядом за дитиною.

4.5. Не вважаються порушенням висловлювання чи матеріали, що містять приклади дискримінаційних або принизливих формулювань, коли вони використовуються виключно з навчальною, аналітичною або дослідницькою метою для ілюстрації неприйнятної поведінки, демонстрації її шкідливості та розвитку критичного мислення.

5. Робота комісії

5.1. Члени Комісії проходять спеціальне та періодичне навчання (підвищення кваліфікації) з питань протидії насильству, у тому числі гендерно зумовленому, сексуальним домаганням і дискримінації, а також із питань забезпечення рівності та безпечного, недискримінаційного освітнього середовища.

5.2. Працівники закладу вищої освіти проходять періодичне навчання або підвищення кваліфікації з питань протидії насильству, сексуальним домаганням та дискримінації в освітньому процесі.

5.3. Посадові особи закладу вищої освіти в межах своєї компетенції здійснюють оцінку гендерного впливу положень, рішень і процедур, визначаючи їх прямий чи опосередкований вплив (позитивний, негативний або нейтральний), а також короткострокові та довгострокові наслідки для становища жінок і чоловіків, дівчат і хлопців з метою своєчасного виявлення диспропорцій та запобігання гендерній нерівності.

5.4. Посадові особи закладу вищої освіти підтримують та заохочують заходи з реалізації політики рівності і протидії дискримінації та усувають бар'єри її впровадження, зокрема: недостатню поінформованість працівників, культуру замовчування порушень, відсутність ефективних процедур реагування, конфлікт інтересів під час розгляду скарг, наявність стереотипів і упереджень, нестачу відповідних компетенцій, страх стигматизації чи репресій, обмеженість ресурсів або невизначеність відповідальних осіб.

5.5. Керівники структурних підрозділів, директори інститутів та куратори

ПУЕТ	Система управління якістю Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ	ДПСЯ ПД-5-5.1-301-05-26
		Редакція 01

академічних груп зобов'язані своєчасно реагувати на порушення принципів рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, уживати заходів щодо їх запобігання та недопущення повторення. У разі неможливості самостійного врегулювання ситуації вони негайно передають питання вищим посадовим особам або відповідним підрозділам закладу вищої освіти.

6. Функції Комісії

6.1. Поширює інформацію про внутрішнє положення (політику) з питань протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності.

6.2. Організовує та проводить навчальні заходи для учасників освітнього процесу щодо попередження дискримінації, насильства, у тому числі гендерно зумовленого, сексуальних домагань і щодо забезпечення рівності.

6.3. Надає інформаційну та консультативну підтримку учасникам освітнього процесу з питань запобігання дискримінації, насильству та сексуальним домаганням.

6.4. Приймає та розглядає скарги щодо фактів дискримінації, насильства, у тому числі гендерно зумовленого, та сексуальних домагань.

6.5. Розробляє, приймає та контролює виконання щорічного плану заходів, спрямованих на інформування і просвіту з питань протидії дискримінації, насильству та сексуальним домаганням.

6.6. Проводить опитування в межах закладу вищої освіти щодо стану дотримання принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також щодо ефективності механізмів захисту від порушень.

6.7. Запитує необхідну інформацію у керівників факультетів, інших структурних підрозділів та уповноважених осіб про стан виконання запланованих заходів, наявні перешкоди та пропозиції щодо їх удосконалення.

7. Склад Комісії

7.1. Комісія обирається строком на три роки з можливістю оновлення її складу.

7.2. До складу Комісії включаються представники таких категорій:

- органів студентського самоврядування;
- науково-педагогічних та наукових працівників, з якого одного представника первинної профспілкової організації працівників (за наявності);
- інших працівників закладу, серед яких щонайменше один представник первинної профспілкової організації працівників (за наявності);
- осіб, відповідальних за протидію дискримінації, насильству та сексуальним домаганням, підтримку рівності, а також гендерних експертів або дослідників у цій сфері (за наявності);
- працівників, відповідальних за роботу зі здобувачами освіти;
- представників адміністрації закладу вищої освіти;
- делегатів від студентського самоврядування (уповноважені з прав студентів тощо);
- представників профспілкових організацій (за наявності);
- представників юридичної служби;
- психологів.

ПУЕТ	Система управління якістю	ДПСЯ ПД-5-5.1-301-05-26
	Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ	Редакція 01

7.3. Склад Комісії повинен бути гендерно збалансованим. Усі члени Комісії мають рівне право голосу.

7.4. Кількість членів Комісії не обмежується, проте має зберігатися баланс між представництвом здобувачів освіти, викладацького складу та адміністрації закладу вищої освіти.

7.5. Комісія вважається правомочною для проведення засідань і прийняття рішень, якщо на засіданні присутні не менше половини її складу.

7.6. До складу Комісії можуть залучатися зовнішні незалежні фахівці та представники державних і громадських організацій, що працюють у сфері гендерної рівності та протидії дискримінації і насильству, у тому числі освітній омбудсмен (за згодою). Зовнішні фахівці можуть брати участь на постійній основі або залучатися за потреби за рішенням Комісії.

7.7. Із числа членів Комісії обираються Голова Комісії, заступник Голови та секретар Комісії. Голова представляє Комісію у взаємодії з іншими органами закладу, підписує документи та є контактною особою Комісії. У разі рівного розподілу голосів вирішальним є голос Голови.

7.8. Робота Комісії здійснюється у формі засідань (очних або дистанційних). Кожне засідання оформлюється протоколом, який підписують Голова і секретар Комісії. Секретар обирається на першому засіданні простою більшістю голосів із числа членів Комісії та відповідає за ведення протоколів і облік документації.

7.9. Для розгляду конкретної скарги Голова Комісії визначає доповідача. Доповідач під час засідання представляє результати попередньої перевірки, проект рішення та відповідає на запитання членів Комісії.

8. Конфлікт інтересів

8.1. Для забезпечення довіри та доброчесності в освітньому процесі передбачено заходи щодо запобігання конфлікту інтересів.

8.2. Якщо будь-який член комісії з питань розгляду скарг має конфлікт інтересів стосовно поданої скарги, такий член відсторонюється від участі у розгляді цієї скарги.

8.3. У разі, якщо відсторонення члена комісії впливає на правомочність комісії, комісія може тимчасово залучити іншого члена/киню з числа представників тієї ж категорії осіб, що й відсторонений/а.

8.4. Якщо конфлікт інтересів виникає у керівника/ці університету або іншої уповноваженої особи, відповідальної за прийняття рішення за результатами розгляду скарги (у тому числі якщо скарга стосується цієї особи), така особа відсторонюється від ухвалення рішення відповідно до чинного законодавства України та внутрішніх документів університету. Рішення ухвалює заступник керівника університету або інша уповноважена на це особа.

9. Порядок подання скарги

9.1. Особа, яка вважає себе постраждалою або свідком дискримінації, насильства, у тому числі гендерно зумовленого, сексуальних домагань чи іншої поведінки, що порушує принцип рівних прав і можливостей, має право звернутися до Комісії.

9.2. Звернення до Комісії може здійснюватися:

ПУЕТ	Система управління якістю	ДПСЯ ПД-5-5.1-301-05-26
	Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ	Редакція 01

- у письмовій формі;
- в електронному вигляді (на електронну пошту Комісії);
- через спеціально створені канали, зокрема «скриньку довіри» або електронну форму звернення.

9.3. Скарга повинна містити:

- прізвище та ім'я заявника;
- дату і час складання скарги;
- виклад обставин ситуації, яка містить ознаки порушення;
- інформацію про особу, щодо якої подається скарга;
- наявні матеріали, що підтверджують ймовірне порушення;
- відомості про свідків (за наявності).

Письмова скарга підписується заявником.

9.4. Скарги подаються неанонімно. Комісія гарантує дотримання конфіденційності та врахування інтересів заявника і постраждалої особи під час розгляду скарги.

9.5. У разі подання анонімної скарги Комісія не розпочинає процедуру формального розгляду, але фіксує факт звернення в журналі обліку та може врахувати такі відомості під час планування профілактичних заходів.

9.6. Особа має право звернутися до члена Комісії для отримання консультації щодо порядку звернення або допомоги в оформленні скарги.

9.7. Подання скарги строком давності не обмежується.

9.8. Предметом звернення можуть бути матеріали освітнього процесу, що ймовірно містять дискримінаційні елементи. За результатами розгляду Комісія може ініціювати питання щодо їх подальшого використання, адаптації або редагування відповідно до принципів рівності та недискримінації.

10. Права заявника

10.1. Подати скаргу щодо можливого порушення, зокрема дискримінації за ознакою статі/гендеру, сексуальних домагань чи іншої поведінки, що суперечить принципам рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, у зручний для себе спосіб.

10.2. Надавати будь-які матеріали, що підтверджують ймовірне порушення.

10.3. Залучати свідків, які можуть надати інформацію про вчинене порушення.

10.4. Отримувати роз'яснення від комісії щодо процедури розгляду скарги та можливих наслідків її рішень.

10.5. Брати участь у засіданнях комісії очно або дистанційно (дистанційна участь дозволяє уникнути небажаних контактів із кривдником та повторної травматизації), коли це необхідно для з'ясування додаткової інформації або участі в інших процесах, що передбачають розгляд скарги, з обов'язковим дотриманням конфіденційності.

10.6. Очікувати дотримання конфіденційності щодо всієї інформації, пов'язаної з розглядом скарги, як під час процедури, так і після її завершення.

10.7. Отримувати інформацію про поточний етап розгляду скарги.

10.8. Надавати додаткові відомості на запит комісії в процесі розгляду скарги.

ПУЕТ	Система управління якістю	ДПСЯ ПД-5-5.1-301-05-26
	Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ	Редакція 01

10.9. Обирати процедуру вирішення порушення та форму реагування на скаргу.

11. Права особи, щодо якої подано скаргу

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

- надавати власні пояснення щодо обставин, описаних у скарзі, без розголошення відомостей про заявника;
- надавати будь-які матеріали, що стосуються ймовірного порушення, разом із поясненнями, які спростовують його вчинення;
- залучати свідків, що можуть надати інформацію на підтвердження своєї позиції;
- отримувати роз'яснення від комісії щодо процедури розгляду скарги та можливих наслідків її рішень;
- брати участь у засіданнях комісії, якщо це необхідно для з'ясування додаткової інформації, або в інших процесах, що передбачають розгляд скарги;
- отримувати інформацію про поточний етап розгляду скарги.

11.2. У разі незгоди з рішенням комісії заявник або особа, щодо якої подано скаргу, може подати спростування керівнику університету протягом 10 днів з моменту ухвалення рішення.

11.3. Подання скарги до комісії, рішення комісії або наказ керівника університету щодо порушення принципів рівних прав і можливостей жінок і чоловіків не обмежує права заявника або особи, щодо якої подано скаргу, звертатися до інших уповноважених органів для захисту своїх прав.

11.4. Якщо надходить скарга щодо матеріалів, що використовуються в освітньому процесі і не стосуються поведінки іншої особи, комісія розглядає її з урахуванням прав заявника, визначених вище.

12. Загальні принципи та обов'язки учасників процесу

12.1. Заявник, особа, щодо якої подано скаргу, та інші учасники процесу розгляду скарги, під час розгляду та ухвалення рішення зобов'язані:

- неухильно дотримуватися законодавства України;
- не перешкоджати роботі комісії;
- надавати лише достовірні матеріали та свідчення, що підтверджують або спростовують ймовірне порушення;
- дотримуватися конфіденційності процедури.

12.2. Члени комісії та інші учасники процесу при отриманні скарги повинні:

- дотримуватися презумпції довіри до скарги;
- бути неупередженими та об'єктивними;
- уникати поведінки та висловів, які можуть містити віктимблеймінг або спричинити повторну травматизацію постраждалої особи.

12.3. Процедура проведення засідань комісії, включно з визначенням головуючого, кворуму та порядком участі інших осіб, деталізується у внутрішніх документах університету.

12.4. Кожна скарга, отримана комісією, реєструється у журналі та зберігається у належному місці разом із усіма документами та матеріалами, що стосуються розгляду скарги.

ПУЕТ	Система управління якістю	ДПСЯ ПД-5-5.1-301-05-26
	Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ	Редакція 01

13. Порядок реєстрації та терміни розгляду скарги

13.1. Реєстрація та зберігання інформації щодо скарги здійснюється з дотриманням конфіденційності. Доступ до цієї інформації мають лише члени комісії.

13.2. У разі порушення конфіденційності будь-яким членом комісії або іншою особою, яка має доступ до інформації про скаргу, така особа негайно відсторонюється від участі у розгляді цієї скарги, а також її участь у роботі комісії щодо інших скарг підлягає перегляду.

13.3. Комісія починає розгляд скарги протягом 10 робочих днів після її отримання.

13.4. Процедура розгляду включає перевірку змісту скарги, вжиття необхідних дій для з'ясування, чи мало місце порушення, та ухвалення рішення протягом 30 днів з початку розгляду.

13.5. Якщо протягом цього строку неможливо вирішити питання, порушені у скарзі, і є обґрунтована потреба у продовженні терміну, комісія встановлює додатковий строк та повідомляє про це заявника/цю. Загальний термін розгляду скарги не може перевищувати 45 днів.

13.6. Під обґрунтованою необхідністю розуміється, зокрема, потреба в з'ясуванні додаткових обставин, неможливих для розгляду у попередній термін, або наявність непередбачуваних обставин, що ускладнюють своєчасний розгляд скарги.

14. Форми реагування на скарги

14.1. Реагування на скарги щодо дискримінації, насильства (зокрема гендерно зумовленого), сексуальних домагань чи інших порушень може здійснюватися залежно від обставин справи та волевиявлення заявника одним із таких шляхів:

– адаптивне реагування – внутрішнє вивчення та врегулювання ситуації за спрощеною процедурою з фокусом на безпеку, підтримку та зміну умов для постраждалої особи.

– внутрішнє розслідування – формалізована перевірка фактів із метою ухвалення рішень щодо відповідальності (включно з дисциплінарними заходами) та/або інформування компетентних уповноважених органів.

14.2. Обидві форми мають ґрунтуватися на принципах травма-інформованого та постраждало-орієнтованого підходів, з дотриманням конфіденційності та прав постраждалої особи та інших учасників процедури.

14.3. Якщо заявник обирає адаптивне реагування, комісія фіксує це рішення, проводить відповідне засідання за участю заявника/ці та особи, щодо якої подано скаргу, і оформлює результати засідання у протоколі.

ПУЕТ	Система управління якістю	ДПСЯ ПД-7-7.1-301-05-26
	Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ	Редакція 01

15. Прийняття рішень та інформування

15.1. За результатами розгляду скарги на рівні адаптивного реагування:

- особа, щодо якої подано скаргу, може вибачитися за вчинене;
- комісія може направити цю особу на проходження відповідного навчання для запобігання подібним ситуаціям у майбутньому.

Якщо зазначені дії не досягають результату, комісія фіксує це в протоколі та розпочинає процедуру внутрішнього розслідування.

15.2. Внутрішнє розслідування проводиться відповідно до трудового законодавства України та внутрішніх актів університету і включає:

- отримання та розгляд матеріалів від заявника/ці та особи, щодо якої подано скаргу;
- заслуховування пояснень сторін;
- заслуховування свідчень, що стосуються описаної ситуації;
- за потреби – залучення фахівців із права, соціальних працівників або інших експертів для досягнення цілей розслідування;
- прийняття рішення про наявність або відсутність порушення та рекомендацій щодо дисциплінарних заходів;
- за необхідності інформування керівника університету або уповноваженої особи про ймовірне адміністративне або кримінальне правопорушення із попереднім повідомленням заявника та постраждалої особи;
- за потреби – рекомендація щодо тимчасового відсторонення особи, щодо якої подано скаргу, або обмеження її контактів із заявником чи постраждалою особою.

15.3. У разі виявлення порушення:

- рішення фіксується у протоколі;
- комісія рекомендує керівнику/ці університету застосування дисциплінарного стягнення, пропорційного вчиненому правопорушенню;
- проводиться роз'яснювальна робота з особою, щодо якої подано скаргу, для запобігання подібним ситуаціям;
- за потреби рекомендується підвищення кваліфікації або проходження навчання.

15.4. Якщо Комісія не виявила порушення, таке рішення фіксується у протоколі внутрішнього розслідування та реєструється згідно процедур і доводиться до відома учасників процесу.








15.5. Якщо заявник на будь-якому етапі розгляду скарги бажає її відкликати, Комісія має зафіксувати таке бажання заявника та з'ясувати причини такого рішення, повідомити заявника/цю про наслідки прийнятого рішення.

15.6. У випадку розгляду скарги щодо матеріалів, що використовуються в межах освітнього процесу, які заявник вважають ймовірним порушенням і які не стосуються оскарження поведінки іншої особи, Комісія:

- отримує та досліджує матеріали щодо ймовірного порушення від заявника;
- у разі потреби залучає профільних фахівців для з'ясування наявності або відсутності порушення;
- ухвалює рішення про виявлення або відсутність порушення;
- у випадку виявлення порушення рекомендує керівнику закладу вищої освіти вирішити питання щодо обмеження їх подальшого використання, адаптації або реагування.

ПУЕТ	Система управління якістю Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності в ПУЕТ	ДПСЯ ПД-5-5.1-301-05-26
		Редакція 01

Погодження змісту документа

№ з/п	Посада	Ім'я та прізвище	Дата	Підпис
1	Перший проректор	Наталія ПЕДЧЕНКО		
2	Директор Навчально-наукового інституту забезпечення якості вищої освіти	Олена ГАСІЙ	24.01.2026	
3	Проректор з науково-педагогічної роботи	Олександр МАНЖУРА	24.01.2026	
4	Проректор з міжнародних зв'язків	Сергій ГАРКУША	28.01.2026	
5	Директор Навчально-наукового інституту денної освіти	Аліна ТКАЧЕНКО	27.01.2026	
6	Директор Навчально-наукового центру підготовки кадрів вищої кваліфікації	Тетяна ГУДЗЬ	27.01.2026	
7	Директор Навчально-наукового інституту заочно-дистанційного навчання	Віталіна ШИМАНОВСЬКА	27.01.2026	
8	Голова студентської ради ПУЕТ	Марина ДВІРНИК	27.01.2026	
9	Юрисконсульт провідний	Олександр ВОДЯНИК	24.01.2026	