

Додаток 1
до наказу ректора ДВНЗ «ПДТУ»
від 28 грудня 2019 № 258-05

ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ПРИАЗОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»

ЗАТВЕРДЖЕНО
вченою радою ДВНЗ «ПДТУ»
від 26 грудня 2019 року, протокол № 5

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ЗАПОБІГАННЯ, ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ
ВИПАДКІВ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ І
ДИСКРИМІНАЦІЄЮ У ДВНЗ «ПДТУ»**

ПО ДВНЗ «ПДТУ» 6.2-26:2019

Маріуполь
ДВНЗ «ПДТУ»
2019

ЗМІСТ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	3
2. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ПОЛІТИКИ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ, ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА СЕКСУАЛЬНОМУ НАСИЛЛЮ	5
3. АЛГОРИТМ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ, ПРИМУСУ, КОНФЛІКТНИМ СИТУАЦІЯМ ТА СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ	6
4. ПОРЯДОК РОЗГЛЯДУ СКАРГИ.....	7
5. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ	8

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1 Положення про запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями і дискримінацією у ДВНЗ «ПДТУ» (далі – Положення) розроблено з метою визначення дієвого механізму врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних із дискримінацією та сексуальними домаганнями.

1.2 Дане Положення розроблено на підставі таких нормативно-правових актів України: Конституція України; Закон України «Про освіту»; Закон України «Про вищу освіту»; Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»; Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»; Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод; Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти; Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок; Загальна рекомендація № 25 до параграфу 1 статті 4 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок; Зауваження загального порядку № 16 (2005) «Рівне для чоловіків та жінок право користування економічними, соціальними і культурними правами» (стаття 3 Міжнародного пакту економічних, соціальних і культурних прав; Комітет з економічних, соціальних та культурних прав ООН); Рекомендації щодо виховання в дусі міжнародного взаєморозуміння, співробітництва і миру та виховання в дусі поваги до прав людини і основних свобод (ЮНЕСКО); Концепція Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року.

1.3 Державний вищий навчальний заклад «Приазовський держаний технічний університет» (далі – Університет) забезпечує навчання та роботу, що є вільними від дискримінації, сексуальних домагань, залякувань чи експлуатації. У своїй діяльності Університет дотримується законодавства України в сфері виявлення, протидії та запобігання корупції, забезпечення гендерної рівності, протидії дискримінації та сексуальним домаганням. Повідомлення про дискримінацію, сексуальні домагання розглядаються оперативно. Конкретні дії залежать від характеру та тяжкості повідомлених дій та включають:

- 1) внутрішнє розслідування;
- 2) ініціювання скарг та дисциплінарних процесів.

У разі, якщо дискримінація або сексуальне домагання вчинені, Університет діє так, щоб їх припинити, запобігти їх повторенню та вжити відповідні заходи.

1.4 Терміни, які вживаються в даному Положенні:

– **конфлікт** – зіткнення протилежних інтересів і поглядів, напруження і крайнє загострення суперечностей, що приводить до активних дій, ускладнень, боротьби, що супроводжуються складними колізіями; ситуація, в якій кожна зі сторін намагається зайняти позицію несумісну з інтересами іншої сторони;

– **конфліктна ситуація** – ситуація, що об’єктивно містить явні передумови для конфлікту, провокуюча ворожі дії, конфлікт;

– **корупційне правопорушення** – діяння, що містить ознаки корупції, вчинене особою, зазначеною у частині 1 статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», за яке законом встановлено кримінальну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність;

– **корупція** – використання особою, зазначеною у частині 1 статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», наданих їй службових повноважень чи пов’язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі, зазначеній у частині 1 статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень чи пов’язаних з ними можливостей;

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

– **сексуальні домагання** – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні/небажані пропозиції та/або зауваження, жарти, повідомлення та листи, демонстрація зображень тощо) або фізично (небажані доторкання та поплескування тощо), що принижують чи ображають особу, яка перебуває у відносинах трудового, службового, матеріального, освітнього чи іншого підпорядкування.

Небажані сексуальні дотики, прохання про сексуальні послуги та інші візуальні, словесні чи фізичні вчинки сексуального характеру є сексуальними домаганнями, коли:

– явно пропонується, що подання або відмова від поведінки буде фактором для прийняття академічних чи трудових рішень;

– поведінка має на меті чи є наслідком необґрунтованого втручання у навчальну чи робочу діяльність людини або створення умов залякування чи ворожості щодо навчання або роботи.

1.5 Університет створює простір рівних можливостей, вільний від дискримінації будь-якого національного, расового чи етнічного походження, статі, віку, інвалідності, релігії, сексуальної орієнтації, гендерної приналежності або сімейного стану. Усі права, привілеї, програми та види

діяльності, що надаються студентам/-кам або співробітникам/-цям Університету, розповсюджуються на всіх без винятку за умови належної кваліфікації.

1.6 Адміністрація та керівництво структурних підрозділів Університету зобов'язані проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та студентства щодо попередження конфліктних ситуацій, включаючи пов'язаних із сексуальними домаганнями, дискримінацією та корупцією.

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

2. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ПОЛІТИКИ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ, ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА СЕКСУАЛЬНОМУ НАСИЛЛЮ

2.1 З метою попередження конфліктних ситуацій, запобігання дискримінації та сексуальним домаганням в Університеті заборонені:

– дискримінаційні висловлювання (які містять образливі, принижуючі твердження щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо);

– утиски (небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їхньої людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери);

– мова ненависті (висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи груп) на підставі раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мови або інших ознак.

2.2 Задля запобігання виникненню конфліктних ситуацій у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників Університету:

– забороняється вживання дискримінаційної лексики, дискримінаційних висловлювань та мови ненависті (стосовно осіб чи групи осіб на основі 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);

– заохочується (у випадку доречності) наголошення на важливості принципів гендерної рівності та недискримінації, запобігання корупції;

– в аналітичних матеріалах (у випадку доречності) допускається можливість презентувати дані, беручи до уваги гендерну та недискримінаційну компоненти аналізу.

2.3 Студентські організації та структурні підрозділи Університету повинні дотримуватись у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах засад запобігання та протидії корупції, недискримінації, зокрема гендерної.

2.4 Керівництво Університету має право, в разі порушення вищезазначених положень щодо запобігання конфліктним ситуаціям, вживати адміністративних заходів.

3. АЛГОРИТМ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ, ПРИМУСУ, КОНФЛІКТНИМ СИТУАЦІЯМ ТА СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ

3.1 Випадки дискримінації в Університеті є неприйнятними та повинні бути розслідувані і вирішені спеціально створеною Комісією.

3.2 Комісія та її склад затверджуються наказом ректора Університету. До складу Комісії входять представники первинних профспілкових органів працівників і студентів, студентського самоврядування, деканатів, відділу кадрів, ректорату (адміністрації) та ін.

3.3 Комісія зобов'язана:

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

2) надавати інформаційну та консультативну підтримку співробітникам та особам, які навчаються в Університеті, щодо запобігання, попередження сексуальних домагань та дискримінації;

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 сексуальними домаганнями та дискримінацією;

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

3.4 Комісія Університету здійснює медіацію щодо випадків дискримінації або сексуальних домагань, 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 завершитись письмовим рішенням щодо інциденту.

На підставі згоди сторін та/або рішення Комісії можуть надаватись пропозиції керівництву Університету в установленому чинним законодавством порядку щодо прийняття дисциплінарних заходів (звільнення або відрахування, винесення догани).

3.5 Особа, яка зазнає дискримінацію, утиск, сексуальні домагання, перебуваючи у безпосередній небезпеці або спостерігаючи її стосовно інших осіб, може:

- перейти до безпечного місця та звернутись до офіційних осіб, кому можна довіряти;
- у межах Університету скористатись університетською Скринькою Довіри, яка діє і для студентської і для професорсько-викладацької спільноти;
- звернутись до відповідного деканату;
- звернутись до керівництва Університету;
- звернутись до голови або членів Комісії;
- зателефонувати на гарячу лінію Громадської організації «Ла Страда – Україна» **0 800 500 335** або **116 123** (короткий номер з мобільного);
- зателефонувати на цілодобовий телефон відділу поліції – 102.

3.6 Співробітники/-ці та особи, які навчаються в Університеті, у разі, коли їм це стало відомо, зобов'язані повідомити про випадки забороненої дискримінації та сексуальної поведінки Адміністрацію Університету.

При поданні звіту про таку подію, слід надати наступну інформацію (якщо вона відома):

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

3.7 Звіт (інформацію) про будь-яку подію з ознаками дискримінації та забороненої сексуальної поведінки, надходять до Голови Комісії.

4. ПОРЯДОК РОЗГЛЯДУ СКАРГИ

4.1 Скарга подається до Адміністрації у письмовій формі (в електронному або паперовому вигляді) і повинна містити опис порушення права особи, зазначення моменту (часу), коли відбулось порушення, факти і можливі докази, що підтверджують скаргу, після чого утворюється спеціальна Комісія у термін 1 доби.

4.2 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 надіслана на електронну поштову скриньку декана студентів або відділу кадрів, або скриньок довіри. Перелічені вище підрозділи невідкладно (протягом доби) передають отримані скарги до Голови Комісії. У разі, якщо скарга щодо вчинення сексуальних домагань стосується неповнолітньої

особи, Комісія обов'язково проводить зустрічі з батьками (законними представниками) неповнолітньої особи.

4.3 Протягом тридцяти днів Комісія проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію.

У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатись за консультацією та/або інформацією до осіб, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається.

Комісія вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з сексуальними домаганнями або проявами дискримінації (які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень керівництва Університету/структурного підрозділу).

У разі досягнення спільного рішення, воно оформляється у письмовій формі та підписується скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою.

4.4 Рішення Комісії щодо ситуації, описаної у скарзі, готується в межах встановлених строків та подається невідкладно керівництву Університету, скаржнику/скаржниці, відповідачу/відповідачці.

4.5 На підставі рішення Комісії керівництво Університету приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені законодавством, зокрема скасування доплат до зарплати зі спецфонду працівника/працівниці, винесення догани або звільнення працівника/працівниці, відрахування студента/студентки тощо.

5. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

5.1 Усі зміни та доповнення до даного Положення вносяться шляхом видання наказу ректора Університету про внесення змін або затвердження нової редакції.

5.2 По затвердженні нової редакції Положення, попереднє втрачає чинність.

АРКУШ УХВАЛЕННЯ

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ЗАПОБІГАННЯ, ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ
ВИПАДКІВ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ І
ДИСКРИМІНАЦІЄЮ У ДВНЗ «ПДТУ»**

ПО ДВНЗ «ПДТУ» 6.2-26:2019

Підготовлено:

Голова методичної ради
ДВНЗ «ПДТУ»



В.О.Роянов

Декан соціально-гуманітарного
факультету



І.Ф.Марченко

Асистент кафедри соціології та
соціальної роботи



О.О.Роговська

Погоджено:

Перший проректор



В.М.Євченко

Проректор з науково-педагогічної
роботи, управління та розвитку



В.Ю.Дмитрієв

Нормоконтролер



О.В.Пасинкова