

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Дрогобицький державний педагогічний університет
імені Івана Франка

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Конференцією трудового колективу
Дрогобицького державного педагогічного
університету імені Івана Франка
протокол від «26» грудня 2019 р. № 8
Голова В.А. Бодак



ПОЛОЖЕННЯ
про політику попередження і боротьби
із сексуальними домаганнями в
Дрогобицькому державному педагогічному університеті
імені Івана Франка

Дрогобич, 2019 р.

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Це Положення розроблено відповідно до Конституції України від 28 червня 1996 р., Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. №2866-IV, Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 р. № 5207-VI, Статуту Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка (далі – Університет).

1.2. Дискримінація – рішення, дії або бездіяльність, спрямовані на обмеження або привілеї стосовно особи та/або групи осіб за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, якщо вони унеможливають визнання і реалізацію на рівних підставах прав і свобод людини та громадянина.

1.3. Сексуальні домагання – будь-яка образа чи невідповідне зауваження, жарт, натяк чи коментар з приводу одягу особи, будови її тіла, віку, сімейного стану тощо; поблажливе чи патерналістське ставлення з сексуальними ускладненнями, що підривають гідність; будь-яке небажане запрошення чи вимога, невираженого чи явного характеру, незважаючи на наявність або відсутність погроз; будь-який похитливий погляд або будь-який жест, що асоціюється з сексуальністю; будь-який непотрібний фізичний контакт – щипок, дотики, пестощі чи напад.

1.4. Політика попередження і боротьби з дискримінацією та сексуальними домаганнями (далі – Політика) базується на принципі недискримінації, що передбачає незалежно від певних ознак:

- 1.4.1. забезпечення рівності прав і свобод осіб та/або груп осіб;
- 1.4.2. забезпечення рівності перед законом осіб та/або груп осіб;
- 1.4.3. повагу до гідності кожної людини;
- 1.4.4. забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб.

1.5. Університет засуджує всі види дискримінації, в тому числі гендерне насильство, сексуальні домагання на робочому місці та в освітньому процесі, зобов'язується сприяти протидії цьому явищу. З цією метою в Університеті заборонені:

1.5.1. 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, образливої, ворожої, зневажливої атмосфери);

1.5.2. дискримінаційні висловлювання (образливі твердження щодо статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо);

1.5.3. мова ненависті (висловлювання погрози, образи чи заклики до насильства щодо певної особи чи груп) на підставі статі.

1.6. Політика застосовується під час працевлаштування, оплати праці, трудових відносин, навчального процесу Університету тощо.

1.7. Адміністрація Університету та керівництво структурних підрозділів Університету зобов'язані проводити внутрішні інформаційні кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та

студентів для попередження дискримінації та сексуальних домагань.

II. КОМІСІЯ З ПОПЕРЕДЖЕННЯ І БОРОТЬБИ З ДИСКРИМІНАЦІЄЮ ТА СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ

2.1. Комісія з попередження і боротьби з дискримінацією та сексуальними домаганнями (далі – Комісія) реалізує норми та положення Політики в Університеті.

2.2. Комісія проводить роз'яснювальну роботу серед трудового колективу та здобувачів вищої освіти щодо попередження дискримінації та сексуальних домагань, надає консультативну та інформаційну підтримку керівництву структурних підрозділів щодо попередження дискримінації та сексуальних домагань, отримує та розглядає скарги щодо порушень Політики.

2.3. Комісія зобов'язана дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних співробітників і здобувачів вищої освіти.

2.4. Склад комісії представлений трудовим колективом Університету та студентським самоврядуванням і затверджується ректором Університету терміном на 3 роки.

2.5. Комісія може надавати пропозиції щодо вдосконалення Політики попередження дискримінації та сексуальних домагань.

2.6. В Університеті передбачено 2 шляхи реагування на випадки вчинення дискримінації та сексуальних домагань: формальний і неформальний. При можливості сторони, залучені до даного випадку, заохочуються вирішувати дану ситуацію неформальним шляхом.

2.7. Застосування положень Політики не виключає можливість застосування норм чинного законодавства України щодо захисту особою її прав.

III. ПОДАННЯ СКАРГ ЩОДО ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ

3.1. Якщо працівник (ця) або здобувачі вищої освіти вважають, що до них в Університеті було порушено Політику попередження і боротьби з дискримінацією та сексуальними домаганнями, він (вона) можуть подати скаргу.

3.2. Для дотримання власних прав особа, яка вважає, що до неї мають місце дискримінація та/або сексуальні домагання, повинна безпосередньо та невідкладно повідомити особу, яка вчиняє відповідні дії, про необхідність їх негайного припинення.

3.3. Скарга подається до Комісії в електронному та паперовому вигляді і повинна містити опис порушення права особи, зазначення часу, коли відбулося порушення, факти і можливі докази, що підтверджують скаргу. Скарга може бути подана протягом 30 днів із дня вчинення діяння або з дня, коли повинно було стати відомо про його вчинення.

3.4. Скарга може бути надіслана на електронну скриньку ректора або студентського ректора. Письмові ж подаються через канцелярію Університету. Зазначені підрозділи впродовж робочого дня передають скаргу

на розгляд Комісії.

ІV. РОЗГЛЯД СКАРГИ ЩОДО ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ

4.1. Після отримання Комісією скарги та проведення консультації зі скаржником (цею) зі сторонами конфлікту, скаржник (ця) може обрати такі способи вирішення питання дискримінації та сексуальних домагань:

- неформальна процедура;
- формальна процедура;
- відмова від необхідності реагування.

4.2. Неформальна процедура.

4.2.1. Комісія (представник комісії) отримує в письмовій формі від скаржника (ці) уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані з дискримінацією та сексуальними домаганнями, зокрема дату, місце, час, П.І.Б. осіб, залучених до ситуації, свідків тощо.

4.2.2. Впродовж 15 робочих днів Комісія проводить зустрічі зі скаржником (цею), відповідачем (кою), свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію.

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

4.2.4. Комісія вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам конфлікту, пропонує способи розв'язання ситуації, що виникла у зв'язку з дискримінацією та сексуальними домаганнями, які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень адміністрацією Університету.

4.2.5. У разі досягнення спільного рішення, воно оформляється в письмовій формі та підписується скаржником (цею) і відповідачем (кою).

4.2.6. Примірник спільного рішення повинен зберігатися в Комісії протягом 5 років.

4.3. Формальна процедура.

4.3.1. Здійснюється в тому випадку, якщо:

- скаржником (цею) обрано формальну процедуру;
- відповідач (ка) відмовився (лась) від неформальної процедури;
- шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення;
- дискримінація та сексуальні домагання здійснювалися щодо неповнолітньої особи;
- скарга була подана безпідставно.

4.3.2. Комісія в межах формальної процедури, після отримання скарги обов'язково інформує про це керівництво Університету.

4.3.3. Протягом 5 робочих днів проводиться засідання Комісії, на якому вирішується чи скарга дійсно стосується дискримінації та сексуальних домагань і чи її розгляд належить до компетенції Комісії.

4.3.4. Протягом 15 робочих днів від дня отримання скарги Комісія проводить зустрічі зі скаржником (цею), відповідачем (кою), свідками та

іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію.

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

4.3.6. Висновок Комісії щодо вирішення скарги та рішення щодо ситуації, описаної в скарзі, готується в межах встановлених строків та подається невідкладно ректору Університету, скаржнику (ці), відповідачу (ці).

4.3.7. На підставі рішення Комісії ректор Університету приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені чинним законодавством.

4.3.8. У разі, якщо скарга щодо вчинення дискримінації та сексуальних домагань стосується неповнолітньої особи, Комісія обов'язково проводить зустрічі з батьками (законними представниками) неповнолітньої особи.

V. МОНІТОРИНГ ДОТРИМАННЯ ПОЛІТИКИ З ПОПЕРЕДЖЕННЯ І БОРОТЬБИ З ДИСКРИМІНАЦІЄЮ ТА СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ

5.1. У кінці календарного року Комісія готує та оприлюднює для колективу Університету щорічний звіт, який містить такі дані:

- проведені заходи щодо попередження і боротьби з дискримінацією та сексуальними домаганнями;
- проведені структурними підрозділами Університету тренінги, навчання для попередження дискримінації та сексуальних домагань;
- кількість скарг щодо дискримінації та сексуальних домагань;
- аналіз питань, що були порушені у скаргах.

VI. ВИМОГИ ДО ЗМІСТУ ДРУКОВАНИХ МАТЕРІАЛІВ І ПУБЛІЧНИХ ВИСЛОВЛЮВАНЬ

6.1. Для поширення Політики у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників Університету:

- забороняється вживання дискримінаційної лексики, дискримінаційних висловлювань та мови ненависті (щодо осіб чи групи осіб на основі статі);
- заохочується наголошення на важливості принципів гендерної рівності та недискримінації (якщо доречно);
- допускається можливість публікувати дані в аналітичних матеріалах, беручи до уваги гендерну та недискримінаційну компоненти аналізу.

6.2. В основних напрямках діяльності та в аналітичних матеріалах основних проектів, Університет зобов'язується дотримуватися Політики попередження і боротьби з дискримінацією та сексуальними домаганнями.

6.3. Студентські та аспірантські організації і структурні підрозділи Університету повинні дотримуватися у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах засад гендерної недискримінації.

6.4. Адміністрація Університету має право в разі порушення вищезазначених положень щодо засад гендерної дискримінації вживати адміністративних заходів.

VII. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

7.1. Це Положення, а також зміни та/або доповнення до нього затверджуються Конференцією трудового колективу Університету і водиться в дію наказом ректора.

7.2. Це Положення є обов'язковим до виконання всіма структурними підрозділами.

7.3. Контроль за виконання цього Положення покладається на посадових осіб Університету відповідно до їх функціональних обов'язків.