



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Н А К А З

“30 ” серпня _____ 2019 р. м. Кропивницький № 189а-05 _____

Про введення в дію Положення
«Політика попередження і
боротьби із дискримінацією та
сексуальними домаганнями в
ЦНТУ»

На підставі рішення Вченої Ради ЦНТУ протокол № 12 від 29 серпня 2019 року.

НАКАЗУЮ:

Ввести в дію Положення «Політика попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями в ЦНТУ згідно з додатком.

Ректор

М.І. Черновол

ПОЛІТИКА ПОПЕРЕДЖЕННЯ І БОРОТЬБИ З ДИСКРИМІНАЦІЄЮ ТА СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ В ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ ТЕХНІЧНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ

У своїй діяльності Центральноукраїнський національний технічний університет (далі ЦНТУ) дотримується законодавства України в сфері забезпечення протидії дискримінації та гендерної рівності, зокрема, Конституції України (1996), Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005), Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2012) та керується цією **Політикою попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями в Центральноукраїнському національному технічному університеті.**

1. Загальні положення

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, 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 чи іншого підпорядкування.

Згідно зі статтею 2 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації», **Політика попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями в Центральноукраїнському національному технічному університеті**(далі Політика)ґрунтується на принципі недискримінації, що передбачає незалежно від певних ознак:

- 1) забезпечення рівності прав і свобод осіб та/або груп осіб;
- 2) забезпечення рівності перед законом осіб та/або груп осіб;
- 3) повагу до гідності кожної людини;
- 4) забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб.

ЦНТУ засуджує всі види дискримінації, у тому числі, гендерне насильство та сексуальні домагання на робочому місці та в освітньому процесі, та зобов'язується сприяти протидії цьому явищу. З метою попередження дискримінації та сексуальних домагань в ЦНТУ 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 статі.

Політика попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями в ЦНТУ застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, навчального процесу ЦНТУ тощо.

ЦНТУ зобов'язується дотримуватися Політики попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями в університеті під час трудових відносин та навчального процесу. Адміністрація університету та керівництво структурних підрозділів ЦНТУ зобов'язані проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та студентства щодо попередження дискримінації та сексуальних домагань.

2. Комітет з попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями

Комітет з попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями є постійно діючим комітетом при ректорі ЦНТУ. Комітет з попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями складається з чотирьох осіб (керівник центру виховної роботи університету, два викладачі/чки ЦНТУ – фахівців/фахівчинь з тематики гендерних проблем, а також представник/ця Студентської ради). Склад Комітету затверджується ректором ЦНТУ на термін три роки.

Комітет з попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями відповідає за поширення інформації про **Політику попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями в ЦНТУ**, проводить навчання трудового колективу та студентства щодо попередження дискримінації та сексуальних домагань, надає інформаційну та консультативну підтримку керівництву структурних підрозділів щодо попередження дискримінації та сексуальних домагань, отримує і розглядає скарги щодо наявних порушень **Політики попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями в ЦНТУ**. **Комітет** зобов'язаний у своїй роботі дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних.

Комітет має право подавати пропозиції щодо вдосконалення **Політики попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями в ЦНТУ** та інших внутрішніх положень та процедур щодо попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями.

У **Політиці ЦНТУ** передбачено два шляхи реагування на випадки вчинення дискримінації та сексуальних домагань – формальний та неформальний. У разі

можливості, сторони, залучені до даного випадку, заохочуються вирішувати ситуацію, що склалася, неформальних шляхом.

Застосування положень **Політики попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями в ЦНТУ** не виключає можливість застосування норм чинного законодавства щодо захисту особою її прав.

2.Подання скарги щодо дискримінації та сексуальних домагань

Якщо працівник/студент або працівниця/студентка ЦНТУ вважають, що щодо них в університеті було порушено **Політику попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями в ЦНТУ**, він або вона можуть подати скаргу. Також задля дотримання власних прав особа, яка вважає, що щодо неї мають місце дискримінація та/або сексуальні домагання, повинна безпосередньо та невідкладно повідомити особу, яка вчиняє відповідні дії, про необхідність їх негайного припинення.

Скарга щодо дискримінації та/або сексуальних домагань подається до Комітету з попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями у письмовій формі (в електронному або паперовому вигляді) і повинна містити опис порушення права особи, зазначення моменту (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.

Скарга може бути надіслана на електронну поштову скриньку довіри, яка розміщена на офіційному сайті університету. У відділі кадрів, а також у офісі психолога-консультанта повинні знаходитись скриньки для подання письмових скарг. Зазначені підрозділи невідкладно (протягом робочого дня) передають отримані скарги до Комітету з попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями.

3.Розгляд скарги щодо дискримінації та сексуальних домагань

3.1.Попередні консультації зі скаржником/скаржницею

Після отримання скарги Комітетом та проведених консультації зі скаржником/скаржницею з представниками Комітету, скаржник/скаржниця може обрати наступні способи вирішення ситуації щодо сексуального домагання:

1. Неформальна процедура;
2. Формальна процедура;
3. Відмова від необхідності реагування.

3.2. Неформальна процедура

Комітет (представник комітету) отримує в письмовій формі від скаржника/скаржниці уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із дискримінацією та сексуальним домаганням, зокрема дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки тощо.

Протягом 10 робочих днів Комітет зустрічається з особою, на дії якої було подано скаргу, та ознайомлює її зі змістом скарги.

Протягом 15 робочих днів Комітет проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 30 днів, з прийняттям відповідного рішення комітету. У разі необхідності Комітет може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників ЦНТУ, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається. Комітет вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з сексуальними домаганнями (які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень керівництва університету/структурного підрозділу).

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

Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися в Комітеті протягом п'яти років.

3.3. Формальна процедура.

Формальний шлях реагування на дискримінацію та сексуальні домагання здійснюється в разі:

- якщо скаржником/скаржницею обрано формальну процедуру;
- відмови відповідача/відповідачки від неформальної процедури;
- якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення;
- якщо дискримінація та сексуальні домагання здійснювалися щодо неповнолітньої особи;
- якщо скарга була подана безпідставно.

Комітет в межах формальної процедури після отримання скарги обов'язково інформує керівництво університету. Протягом 10 робочих днів проводиться засідання Комітету на якому вирішується чи скарга дійсно стосується дискримінації та сексуальних домагань і чи її розгляд належить до компетенції **Комітету**.

Протягом п'ятнадцяти днів Комітет від дня отримання скарги проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 30 днів, з прийняттям відповідного рішення комітету. У разі необхідності Комітет може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників ЦНТУ, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається. Висновок Комітету щодо відповідності скарги та рішення комітету щодо ситуації описаної в скарзі готується в межах встановлених строків та подається невідкладно керівництву університету, скаржнику/скаржниці, відповідачу/відповідачці.

На підставі висновку Комітету 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.

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

4. Моніторинг дотримання Політики з попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями

У кінці календарного року Комітет з попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями ЦНТУ готує і оприлюднює для спільноти ЦНТУ щорічний звіт який містить, зокрема, наступні дані:

- **проведені Комітетом з попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями, навчання щодо попередження дискримінації та сексуальних домагань;**

- **проведені структурними підрозділами тренінги, навчання щодо попередження дискримінації та сексуальних домагань;**

- **кількість скарг щодо дискримінації та сексуальних домагань: загалом та по структурних підрозділах;**

- **аналіз питань, що були порушені у скаргах, поданих до Комітету з попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями в ЦНТУ.**

5. Вимоги до змісту друкованих матеріалів і публічних висловлювань

Задля поширення **Політики попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями в ЦНТУ** у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників ЦНТУ:

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

- **заохочується (у випадку доречності) наголошення на важливості принципів гендерної рівності та недискримінації;**

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

Загалом в основних напрямках діяльності та в аналітичних матеріалах основних проєктів ЦНТУ зобов'язується дотримуватися **Політики попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями в ЦНТУ.**

Студентські організації та структурні підрозділи ЦНТУ повинні дотримуватися у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах засад гендерної недискримінації. У разі необхідності, з метою попередження гендерної дискримінації Комітет надає консультативну підтримку студентським організаціям та структурним підрозділам ЦНТУ.

Керівництво ЦНТУ має право в разі порушення вищезазначених положень щодо засад гендерної дискримінації вживати адміністративних заходів.

Про вищезазначені порушення, вчинені студентськими організаціями та структурними підрозділами, інформація надається Комітету через електронну

поштову скриньку довіри на офіційному сайті університету, голову студентської ради університету або відділ кадрів.

Заходи ЦНТУ щодо інформування про попередження дискримінації та сексуальних домагань

Назва заходу, час і місце проведення	Мета / завдання	Аудиторія: скільки людей відвідали (чоловіки / жінки)

Скарги щодо дискримінації та сексуальних домагань

Місяць, рік	Кількість скарг подано	Назва підрозділу ЦНТУ	Коротка тематика скарги	Прийняті рішення по скарзі