

**Міністерство освіти і науки України  
Державний університет інфраструктури та технологій**

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

Наказом ректора від 28.10. 2021 р.

№ 560/РІ-04/18

**ПОЛОЖЕННЯ**

**Про політику протидії дискримінації і сексуальним домаганням  
у Державному університеті інфраструктури та технологій**

Київ 2021

## **ПОЛОЖЕННЯ**

### **Про політику протидії дискримінації і сексуальним домаганням у Державному університеті інфраструктури та технологій**

#### **ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

1.1 Положення про політику протидії дискримінації сексуальним домаганням Державного університету інфраструктури та технологій (далі – Положення, Університет) розроблено у відповідності до Конституції України, Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та керується цією Політикою протидії дискримінації і сексуальним домаганням в Університеті.

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

#### **2.ПРОТИДІЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ І СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ В УНІВЕРСИТЕТІ**

2.1 Політика протидії дискримінації і сексуальним домаганням в Університеті (далі - Політика) застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, навчального процесу Університету тощо.

2.2 Відповідно до цього положення сексуальними домаганнями вважаються 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. Університет зобов'язується дотримуватися Політики протидії дискримінації і сексуальним домаганням в

Університеті під час трудових відносин та навчального процесу. 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 сексуальних домагань.

2.3 Протидія дискримінації і сексуальним домаганням відповідає за поширення інформації про Політику протидії дискримінації і сексуальним домаганням в Університеті, проведення навчання трудового колективу та студентства щодо попередження сексуальних домагань, надає інформаційну та консультативну підтримку керівництву структурних підрозділів щодо попередження сексуальних домагань, отримує і розглядає скарги щодо порушення Політики протидії дискримінації і сексуальним домаганням в Університеті.

2.4 Для реалізації цих норм та положень в Університеті створюється комісія з питань протидії дискримінації і сексуальним домаганням (далі – Комісія). Комісія зобов'язана у своїй роботі дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних всіх працівників та студентів Університету.

2.5 Комісія складається не менше ніж з чотирьох осіб: (ректор або особа яка його(її) представляє, проректор/ка з спрямуванням, декан/ка факультету, викладач/чка Університету, а також представник/ця студентської ради та профспілкового комітету). Склад Комісії затверджується керівником Університету.

2.6 Комісія має право подавати пропозиції щодо вдосконалення даної Політики та інших внутрішніх положень та процедур щодо протидії дискримінації і сексуальним домаганням в Університеті.

2.7 У Університеті передбачено два шляхи реагування на випадки вчинення сексуальних домагань - формальний та неформальний. У разі можливості, сторони, залучені до даного випадку, заохочуються вирішувати ситуацію, що склалась, неформальним шляхом. Скарги щодо питань недискримінації розглядаються за процедурою, передбаченою для скарг щодо сексуальних домагань.

2.8 Застосування положень даної Політики не виключає можливість застосування щодо захисту особою її прав з дотриманням норм Законодавства України.

### **3.ПРАВИЛА ЩОДО ПОДАННЯ СКАРГ**

3.1 Якщо працівник/студент або працівниця/студентка Університету вважають, що щодо них було порушено Політику протидії дискримінації і сексуальним домаганням, він або вона можуть подати скаргу керівнику закладу вищої освіти. Також задля дотримання власних прав особа, яка вважає, що щодо неї мають місце сексуальні домагання, зобов'язується безпосередньо та невідкладно повідомити особу, яка вчиняє відповідні дії, про необхідність їх негайного припинення.

3.2 Скарга подається до Комісії з питань протидії дискримінації і сексуальним

домаганням в письмовій формі або в електронному, паперовому вигляді і повинна містити опис порушення права особи, зазначення моменту (часу), коли відбулося порушення, факти і можливі докази, що підтверджують скаргу.

3.3 Скарга може бути подана протягом 30 днів із дня вчинення діяння або з дня, коли повинно було стати відомо про його вчинення. Після отримання скарги керівником вищого навчального закладу складається комісія та з скаржником/скаржницею проводяться попередні консультації.

3.4 Після отримання скарги Комісією та проведених консультації скаржник/скаржниця може обрати наступні способи вирішення ситуації щодо сексуального домагання:

- неформальна процедура
- формальна процедура
- відмова від необхідності реагування

3.5 Неформальна процедура:

3.5.1 Комісія отримує в письмовій формі від скаржника/скаржниці уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із сексуальним домаганням, зокрема дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки тощо.

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

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

3.5.4 Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 60 днів, з прийняттям відповідного рішення Комісії.

3.5.5 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.

3.5.6 Комісія 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).

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

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

### 3.6 Формальна процедура:

3.6.1 Формальний шлях реагування на 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 сексуальні домагання здійснювалися щодо неповнолітньої особи;
- якщо скарга була подана безпідставно.

3.6.2 Комісія в межах формальної процедури після отримання скарги обов'язково інформує керівництво Університету. Протягом 10 робочих днів проводиться засідання Комісії на якому вирішується чи скарга дійсно стосується сексуальних домагань та чи її розгляд належить до компетенції Комісії..

3.7 Висновок Комісії 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.

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

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

3.10 Комісією може бути ухвалене рішення про відмову від необхідності реагування на скаргу. В такому випадку протягом 10 днів скаржнику/скаржниці надається письмове пояснення про відмову. Примірник такого пояснення має зберігатися в Комісії протягом 5 років.

#### **4.МОНІТОРИНГ ДОТРИМАННЯ ПОЛІТИКИ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ І СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ**

У кінці календарного року Комісія з питань протидії дискримінації і сексуальним домаганням в Університеті готує і оприлюднює щорічний звіт, який містить, зокрема, наступні дані:

- проведені Комісією з питань протидії дискримінації і сексуальним домаганням навчання щодо попередження сексуальних домагань;
- кількість скарг щодо сексуальних домагань (загалом та по структурних підрозділах Університету);
- аналіз питань, що були порушені у скаргах, поданих до Комісії з питань протидії дискримінації і сексуальним домаганням.