

«УХВАЛЕНО»  
Наказом  
ректора Державного університету  
інфраструктури та технологій  
Надія БРАЙКОВСЬКА \_\_\_\_\_  
від «\_\_» \_\_\_\_\_ 2021р.  
№ \_\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**ПРО ПОЛІТИКУ ПРОТИДІЇ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ В**  
**«ДЕРЖАВНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ ІНФРАСТРУКТУРИ ТА ТЕХНОЛОГІЙ»**

Київ 2021

У своїй діяльності Державний університет інфраструктури та технологій далі – (ДУІТ) дотримується законодавства України в сфері забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації, 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 протидії дискримінації і сексуальним домаганням в ДУІТ.

### **1.ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

Це положення закладу ДУІТ, розроблено відповідно до законодавства України.

1.1.ДУІТ 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 ДУІТ заборонені:

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

1.1.2.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);

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

### **2.ПРОТИДІЯ СЕКСУАЛЬНОГО ДОМАГАННЯ В ДУІТ**

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

Для цілей даного документу 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. ДУІТ зобов’язується дотримуватися Політики протидії дискримінації і сексуальним, домаганням в ДУІТ під час трудових відносин та навчального процесу. Адміністрація та Керівництво структурних підрозділів ДУІТ зобов’язані проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та студентства щодо попередження сексуальних домагань.

Протидія дискримінації сексуальним домаганням відповідає за поширення інформації про Політику протидії дискримінації і сексуальним домаганням в ДУІТ,

проводить 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 ДУІТ.

Протидії дискримінації і сексуальним домаганням є постійно діючою комісією при ДУІТ. Комісія зобов'язана у своїй роботі дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних всіх працівників ДУІТ та студентів.

Комісія протидії дискримінації і сексуальним домаганням складається з чотирьох осіб: (декан/ка факультету, два викладачі/чки ДУІТ - фахівців/фахівчинь з гендерної тематики з різних кафедр, а також представник/ця Студентського Профкому). Склад Комісії затверджується керівництвом університету ДУІТ раз на три роки.

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

У ДУІТ 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, неформальних шляхом. Скарги щодо питань недискримінації розглядаються за процедурою, передбаченою для скарг щодо сексуальних домагань.

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.Подання і щодо сексуальних домагань (надалі - скарга)**

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

Скарга подається до Комісії з протидії дискримінації і сексуальним домаганням у ДУІТ 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. 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 Голові комісії чи її членам.

### **3.2. Розгляд скарги щодо сексуальних домагань**

Попередні консультації зі скаржником/скаржницею.

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

3.2.1. неформальна процедура

3.2.2. формальна процедура

3.2.3. відмова від необхідності реагування

#### **3.2.1. Неформальна процедура**

Комісія (один із членів комісії) 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.

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

Протягом тридцяти днів Комісія 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 60 днів, з прийняттям відповідного рішення комітету. У разі необхідності Комісії може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників ДУІТ, 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, (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 Комісії протягом п'яти років.

#### **3.2.2. Формальна процедура**

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.

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

Протягом тридцяти днів Комісія 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 60 днів, з прийняттям відповідного рішення комісії. У разі необхідності Комісія протидії дискримінації і сексуальним домаганням може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників ДУІТ, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається.

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.

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.

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

### **3.2.3. Відмова від необхідності реагування**

- відмови відповідача/відповідачки від неформальної процедури у разі, якщо скарга була подана безпідставно.

## **4. МОНІТОРИНГ**

4.1. Моніторинг дотримання Політики протидії дискримінації і сексуальним домаганням в ДУІТ

У кінці календарного року Комісія протидії дискримінації і сексуальним домаганням в ДУІТ готує і оприлюднює для спільноти ДУІТ щорічний звіт який містить, зокрема, наступні дані:

4.1.1. проведені Комісією протидії дискримінації і сексуальним домаганням навчання щодо попередження сексуальних домагань;

4.1.2. проведені структурними підрозділами тренінги, навчання щодо

попередження сексуальних домагань;

4.1.3.кількість скарг щодо сексуальних домагань: загалом та по структурних підрозділах ДУІТ;

4.1.4.аналіз питань, що були порушені у скаргах, поданих до Комісії протидії дискримінації і сексуальним домаганням.

## **5.ВИМОГИ**

5.1.Вимоги до змісту друкованих матеріалів і публічних висловлювань, Задля поширення Політики протидії дискримінації і сексуальним домаганням в ДУІТ у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників ДУІТ:

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

5.1.2.заохочується (у випадку доречності) наголошення на важливості принципів гендерної рівності та недискримінації;

Загалом в основних напрямках діяльності та в аналітичних матеріалах основних проектів ДУІТ зобов'язується дотримуватися Політики протидії дискримінації і сексуальним домаганням в ДУІТ.

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

Керівництво ДУІТ 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 Комісії (Голові комісії, або членам комісії).

**Ректор**

**Надія БРАЙКОВСЬКА**