

ВІДОКРЕМЛЕНИЙ ПІДРОЗДІЛ НАЦІОНАЛЬНОГО
УНІВЕРСИТЕТУ БІОРЕСУРСІВ І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ
УКРАЇНИ

«БЕРЕЖАНСЬКИЙ АГРОТЕХНІЧНИЙ КОЛЕДЖ»

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Рішення педагогічної ради
протокол № 4 від 05.11.2020.



Введено в дію:

наказ від 06.11.2020 № 34

в.о. директора коледжу

Світлана ПИЛИПИШИН

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ЗАПОБІГАННЯ, ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ
ВИПАДКІВ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ СЕКСУАЛЬНИМИ
ДОМАГАННЯМИ ТА ДИСКРИМІНАЦІЄЮ
У ВП НУБІП УКРАЇНИ
«БЕРЕЖАНСЬКИЙ АГРОТЕХНІЧНИЙ КОЛЕДЖ»**

БЕРЕЖАНИ 2020

1.ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями та дискримінацією у ВП НУБІП України «Бережанський агротехнічний коледж» (далі – Положення) розроблено з метою визначення дієвого механізму врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних із дискримінацією та сексуальними домаганнями.

1.2. Положення розроблено відповідно до Конституції України, Кодексу законів про працю, законів України «Про освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків», Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Конвенції про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти, Рекомендацій про виховання в дусі міжнародного взаєморозуміння, співробітництва і миру та виховання в дусі поваги до прав людини і основних (ЮНЕСКО), Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків на період до 2021 року.

1.3. ВП НУБІП України «Бережанський агротехнічний коледж» (далі – Коледж) забезпечує навчання та роботу, що є вільними від дискримінації, сексуальних домагань, залякувань чи експлуатації. Повідомлення про дискримінацію, сексуальні домагання розглядаються оперативно. Конкретні дії залежать від характеру та тяжкості повідомлених дій та включають:

- 1) втручання;
- 2) посередництво;
- 3) внутрішнє розслідування;
- 4) ініціювання скарг та дисциплінарних процесів.

1.4. Уповноважені особи Коледжу дотримуються конфіденційності щодо осіб, які повідомляють, або яких звинувачують у дискримінації або сексуальних домаганнях (за виключенням ситуацій, коли законодавство вимагає розголошення інформації та/або коли розкриття обставин Коледжем необхідне для захисту безпеки інших).

1.5. Принципи Коледжу повністю підтримають свободу прояву поглядів, однак, дискримінація та сексуальні домагання не є ані законодавчо захищеним вираженням потреб, ані належним здійсненням академічної свободи.

1.6. Коледж 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. Всі права, привілеї, програми та види діяльності, що надають студентам або співробітникам Коледжу, розповсюджуються на всіх без винятку за умови належної кваліфікації.

1.7. Колектив Коледжу зобов'язаний:

- 1) поважати права й гідність особистості. У стосунках між студентами та викладачами дотримуватись норм взаємоповаги й рівноправної співпраці, тактовності і коректності, ввічливості і толерантності;
- 2) не допускати вияву національної, расової, релігійної та гендерної нетерпимості;
- 3) підтримувати в групах і Коледжі в цілому атмосферу доброзичливості, дружби, взаємодопомоги, та взаємної відповідальності.

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

2. КЛЮЧОВІ ПОНЯТТЯ

2.1. 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 (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій Законом, крім випадків,

коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

2.2. Пряма дискримінація – ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

2.3. Непряма дискримінація – ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

2.4. Підбурювання до дискримінації – вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками.

Позитивні дії – спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях для особи та/або групи осіб реалізовувати на рівних підставах їх права і свободи, надані Конституцією і законами України.

2.5. Пособництво у дискримінації – будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації.

Утиск – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.

2.6. Сексуальні домагання – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або

фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального 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.

2.7. Сексуальні проступки:

- небажане торкання або поцілунок інтимної частини тіла (безпосередньо або через одяг);
- записування, фотографування, передавання, перегляд чи розповсюдження інтимних чи сексуальних зображень та/або відеозаписів без відома та згоди усіх зацікавлених сторін;
- сексуальне насильство – це дії сексуального характеру, які здійснені шляхом використання сили, насильства, примусу чи погрози або сприяння недієздатності або свідомому використанню недієздатної особи.

Дія вчиняється силою, якщо людина принижує волю іншої особи за допомогою фізичної сили або викликає емоційний страх щодо тілесного ушкодження. Насильство означає застосування фізичної сили для заподіяння шкоди чи каліцтва.

2.8. Примус – пряма чи непряма загроза силою, насильством, небезпекою, труднощами чи відплатою, яких достатньо для того, щоб змусити розумну особу звичайної чутливості робити чи підкорятись тому, чого він чи вона не зробили б і не піддалися. При вирішенні питання про те, чи було вчинено вчинення примусу, всі обставини, включаючи вік постраждалої сторони та його або її відношення до відповідальної сторони, є вагомими чинниками.

Погроза означає загрозу, заяву чи вчинок, що свідчить про намір когось травмувати.

2.9. Переслідування (сталкінг) – це повторювані спроби спостереження за людиною, слідування за нею та/або цькування конкретної людини, яке змушує людину побоюватися за власну безпеку чи безпеку інших людей або зазнавати значних емоційних негараздів.

2.10. Коледж запобігає використанню помсти. Водночас навмисне складання неправдивої заяви або надання неправдивої інформації може бути підставою для дисциплінарних заходів.

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

3. КОМІСІЯ ІЗ ЗАПОБІГАННЯ, ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ ВИПАДКІВ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ І ДИСКРИМІНАЦІЄЮ

3.1. Комісія із запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями і дискримінацією (далі – Комісія) відповідає за поширення інформації щодо запобігання, попередження боротьби із сексуальними домаганнями та дискримінацією в Коледжі, а також врегулювання випадків, пов'язаних з ними.

3.2. Склад Комісії затверджується наказом директора Коледжу. До нього входять представники первинної профспілкової організації працівників, студентського самоврядування, адміністрації коледжу та інші особи.

3.3. Комісія зобов'язана:

- проводити навчання трудового колективу та осіб, які навчаються щодо попередження сексуальних домагань та будь-яких проявів дискримінації;
- надавати інформаційну та консультативну підтримку співробітникам та особам, які навчаються в Коледжі щодо запобігання, попередження сексуальних домагань та дискримінації;

- отримувати та розглядати скарги щодо порушення цього Положення;
- 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;
- у роботі дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних працівників коледжу та осіб, які навчаються в Коледжі.

3.4. Голова та члени Комісії:

- забезпечують проведення антидискримінаційної інформаційної кампанії в Коледжі та за його межами, зокрема майстер-класів, тренінгів та інших форм навчань з питань прав людини та попередження дискримінації або сексуальних домагань;
- організовують участь працівників та здобувачів освіти, що навчаються в Коледжі, у спільних проєктах навчання з питань попередження дискримінації або сексуальних домагань в Україні та за кордоном;
- у разі необхідності вживають негайних заходів, необхідних для забезпечення безпеки скаржника;
- при проведенні розслідування, кожна сторона матиме однакові можливості в рамках процесу, включаючи: письмове повідомлення про занепокоєння, можливість відповісти та назвати свідків та докази. Дослідження забороненої дискримінації або сексуальної поведінки проводяться з дотриманням принципів своєчасності та справедливості.

3.5. Комісія Коледжу здійснює медіацію щодо випадків дискримінації або сексуальних домагань, яка включає:

- уточнення подробиць обставин справи;
- 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 завершитися письмовим рішенням щодо інциденту. На підставі згоди сторін та/або рішення Комісії можуть надаватися

пропозиції директору щодо прийняття дисциплінарних заходів (звільнення, винесення догани або відрахування).

3.6. Комісія надає щорічний звіт директору, який повинен містити:

- проведені Комісією навчання щодо попередження сексуальних домагань;
- проведені структурним підрозділам тренінги, навчання щодо попередження сексуальних домагань;
- кількість скарг та їх вміст;
- аналіз питань, що були порушені у скаргах, поданих до Комісії;
- матеріали стосовно прийнятих рішень щодо інцидентів.

4. АЛГОРИТМ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ, ПРИМУСУ ТА СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ

4.1. Випадки дискримінації в Коледжі є неприйнятними та повинні бути розголошені і вирішені (за згодою скаржника) та розглянуті Комісією.

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

- зателефонувати за номером 112;
- звернутися до адміністрації Коледжу;
- скористатися Скринькою довіри, розміщеній у фое головного навчального корпусу Коледжу;
- скористатися електронною скринькою довіри, розміщеній на офіційному вебсайті Коледжу;

4.3. Працівники та здобувачі освіти зобов'язані повідомити про випадки забороненої дискримінації та сексуальної поведінки Комісію у разі, коли їм про це стало відомо. При поданні повідомлення слід надати таку інформацію:

- ім'я людини, яка, можливо, відчула заборонену дискримінацію або сексуальне домагання;
- ім'я ймовірної відповідальної сторони (якщо відомо), яка вчинила дискримінацію або сексуальне домагання;
- дата інциденту;
- дата повідомлення;

- кому було складено повідомлення;
- місце інциденту;
- час інциденту.

4.4. Повідомлення про будь-яку подію з ознаками дискримінації та забороненої сексуальної поведінки надходять до голови Комісії.

5. ПОРЯДОК РОЗГЛЯДУ СКАРГИ

5.1. Скарга подається до голови Комісії у письмовій формі (в електронному або паперовому вигляді) і повинна містити опис порушеного права особи, зазначення моменту (часу), коли відбулося порушення, факти і можливі докази, що підтверджують скаргу.

5.2. 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 скриньку коледжу, відділу кадрів, або Скриньки довіри. Перелічені підрозділи невідкладно (протягом робочого дня) передають отримані скарги до голови Комісії. У разі, якщо скарга щодо вчинення сексуальних домагань стосується неповнолітньої особи, Комісія обов'язково проводить зустрічі з її батьками (законними представниками).

5.3. Після отримання скарги та проведення консультацій зі скаржником, скаржник може обрати наступні способи вирішення ситуації щодо сексуального домагання чи дискримінаційних проявів:

- 1) неформальна процедура;
- 2) формальна процедура;
- 3) відмова від необхідності реагування.

5.3.1. Неформальна процедура. Комісія отримує в письмовій формі від скаржника уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із сексуальним домаганням чи дискримінацією. Протягом 10 робочих днів Комісія зустрічається з особою, на дії якої було подано скаргу, та ознайомлює її зі змістом скарги.

Протягом 30 днів Комісія проводить зустрічі зі скаржником, відповідачем, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 60 днів, з прийняттям відповідного рішення. У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а

також звертатися за консультацією та/або інформацією до осіб, незацікавлених 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 Коледжу). У разі досягнення спільного рішення, воно оформляється в письмовій формі та підписується обома сторонами. Примірник такого рішення повинен зберігатися в архіві Комісії протягом п'яти років.

5.3.2. Формальна процедура. Формальний шлях реагування на сексуальні домагання або прояви дискримінації здійснюється в разі:

- якщо скаржником обрано формальну процедуру;
- відмови відповідача 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 директора. Протягом 10 робочих днів проводиться засідання Комісії, на якому вирішується, чи скарга дійсно стосується сексуальних домагань або проявів дискримінації і чи належить їй розгляд до компетенції Комісії або інших уповноважених органів.

Протягом 30 днів від дня отримання скарги Комісія проводить зустрічі зі скаржником, відповідачем, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 60 днів, з прийняттям відповідного рішення. У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до осіб, незацікавлених у ситуації, що розглядається.

Рішення Комісії щодо ситуації, описаній у скарзі, готується в межах встановлених строків та подається невідкладно директору, скаржнику та відповідачу.

На підставі рішення Комісії директор приймає відповідні рішення, передбачені законодавством, зокрема, винесення догани або звільнення працівника, відрахування здобувача освіти тощо.

6. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

6.1. Всі зміни та доповнення до даного Положення вносяться шляхом викладення його в новій редакції.

6.2. По затвердженні нової редакції Положення, попереднє втрачає чинність.