МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ПОЛТАВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА ІМЕНІ ЮРІЯ КОНДРАТЮКА»

Н А К А З

30.12.2024 м. Полтава № 272

Про затвердження Політики забезпечення рівних прав
та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії
дискримінації за ознакою статі, насильству за ознакою статі
та сексуальним домаганням у Національному університеті
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

З метою забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації, насильству за ознакою статі та сексуальним домаганням, на виконання розпорядження Кабінету Міністрів України від 29.11.2024 № 1190-р «Деякі питання забезпечення досягнення Цілей сталого розвитку в Україні

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Політику забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації, насильству за ознакою статі та сексуальним домаганням у Національному університеті «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» (далі – Політика) (додається).
2. Начальнику відділу документообігу та контролю Департаменту безпеки університету КОЗИНЕЦЬ Олені Віталіївні забезпечити доведення Політики до відома працівників через систему Електронний реєстр локального сайту університету.
3. Розмістити Політику на офіційному сайті Університету.
4. Контроль за виконанням цього наказу покласти на проректора з науково-педагогічної роботи МАРТИНЕНКА Анатолія Михайловича.

Перший проректор Олена ФІЛОНИЧ

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
30.12.2024 № 272

ПОЛІТИКА
забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі, насильству за ознакою статі та сексуальним домаганням у Національному університеті «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

ПОЛТАВА

І. Загальні положення

1.1. Політика забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі, насильству за ознакою статі та сексуальним домаганням у Національному університеті «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» (далі – Політика) визначає основні засади забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, недискримінації, а також запобігання та протидії насильству за ознакою статі та сексуальним домаганням у Національному університеті «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» (далі - Університет).

1.2. Метою Політики є забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, створення безпечного освітнього середовища, а також впровадження ефективних механізмів реагування.

1.3. Політика поширюється на працівників і працівниць університету, здобувачів освіти та інших осіб, які перебувають або взаємодіють з Університетом.

1.4. Політика розроблена відповідно до Конституції України, Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», Закону України «Про освіту», Закону України «Про вищу освіту», Кодексу законів про працю України, міжнародних зобов'язань України (CEDAW, Стамбульська конвенція, ЄСПЛ практика).

1.5. Політика реалізується на основі таких принципів:

1.5.1. Університет забезпечує застосування норм законодавства України та міжнародних стандартів у сфері прав людини. Усі рішення, дії та процедури в межах цієї Політики приймаються виключно на правових підставах, із дотриманням законності, юридичної визначеності та заборони свавільного втручання.

1.5.2. Забороняється будь-яка пряма чи непряма дискримінація за ознакою статі.

Університет забезпечує рівний доступ до освіти, праці та ресурсів, однакове ставлення у подібних ситуаціях, усунення практик, що можуть призводити до прихованої дискримінації.

1.5.3. Університет гарантує рівні права та можливості жінок і чоловіків у всіх сферах діяльності, зокрема у доступі до освіти та працевлаштування, у кар'єрному зростанні, в участі у прийнятті рішень тощо. Також вживаються заходи для подолання гендерних стереотипів.

1.5.4. Університет не допускає жодних проявів дискримінації, насильства, сексуальних домагань.

1.5.5. Інформація щодо скарг є конфіденційною та не підлягає розголошенню без законних підстав та використовується виключно для розгляду справи, доступ до неї мають лише уповноважена особа з питань гендерної рівності та недискримінації в університеті та Комісія з розгляду скарг, яка затверджується наказом.

1.5.6. Заява про порушення вважається поданою добросовісно, якщо не доведено інше. Особа, яка подала скаргу, не може зазнавати дискредитації та не зобов'язана доводити факт порушення на момент подання скарги.

1.5.7. Заходи реагування мають відповідати характеру порушення, ступеню його тяжкості, наслідкам. Не допускається як надмірне, так і формальне (недостатнє) реагування.

1.5.8. Забороняється будь-яке переслідування особи у зв'язку з поданням скарги, участю у розгляді, наданням пояснень. Університет гарантує захист від негативних наслідків та можливість безпечного звернення.

II. Принципи забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

2.1. Університет забезпечує:

2.1.1. Однакові права жінок і чоловіків у сфері освіти та трудових відносин, зокрема, рівні умови доступу до освітніх програм, участі у конкурсах, проєктах, академічній мобільності, рівні можливості працевлаштування, просування по службі, підвищення кваліфікації, однакові підходи до оцінювання результатів навчання та професійної діяльності, недопущення встановлення привілеїв або обмежень за ознакою статі.

2.1.2. Рівний доступ до матеріально-технічних, освітніх, інформаційних ресурсів, рівні можливості участі у роботі колегіальних органів, комісій, робочих груп, залучення жінок і чоловіків до прийняття управлінських рішень, рівний доступ до програм професійного розвитку, стажувань, грантів.

2.1.3. Університет не допускає використання стереотипних уявлень про ролі жінок і чоловіків в освітньому процесі, управлінні та кадрових рішеннях, забезпечує гендерно нейтральний підхід у комунікації, викладанні та оцінюванні, сприяє формуванню критичного мислення щодо гендерних упереджень, запобігає поширенню сексистських висловлювань та практик.

2.1.4. Університет створює умови для балансу між професійною/освітньою діяльністю та сімейними обов'язками, зокрема, в можливостях застосування гнучких форм організації праці та навчання (за можливості), недопущення дискримінації осіб, які мають дітей або здійснюють догляд за членами сім'ї, рівне ставлення до жінок і чоловіків у питаннях батьківства/материнства, підтримка працівників, працівниць і здобувачів освіти у складних життєвих обставинах.

2.1.5. Університет прагне забезпечити збалансоване представництво жінок і чоловіків у керівних органах та органах управління, у складі комісій, робочих груп, експертних рад, при формуванні кадрового резерву. Всі рішення приймаються на основі професійних якостей.

III. Недискримінація за ознакою статі

3.1. Університет гарантує недопущення будь-яких форм прямої чи непрямої дискримінації за ознакою статі у всіх сферах своєї діяльності, зокрема в освітньому процесі, трудових відносинах, доступі до ресурсів та участі в управлінні.

3.2. В університеті не допускаються обмеження доступу до освіти чи роботи, зокрема, встановлення різних умов вступу, переведення, участі у

програмах або конкурсах, необґрунтована відмова у працевлаштуванні, нерівна оплата праці, а саме встановлення різного рівня оплати за однакову або рівноцінну працю, надання привілеїв або обмежень у преміюванні, створення принизливого або ворожого середовища, у тому числі використання образливих, сексистських висловлювань, приниження гідності особи, гендерно упереджені рішення, а також прийняття кадрових або освітніх рішень на основі стереотипів, ігнорування професійних якостей через стать, обмеження доступу до освіти чи роботи.

3.3. Університет здійснює аналіз внутрішніх процедур на предмет дискримінаційних ризиків, впроваджує гендерно нейтральні підходи у прийнятті рішень, проводить просвітницьку роботу щодо недискримінації.

IV. Запобігання та протидія насильству за ознакою статі

4.1. Університет дотримується принципу нульової толерантності до будь-яких проявів насильства за ознакою статі.

4.2. До насильства за ознакою статі належать:

– психологічне насильство - образи, приниження, погрози, тиск;

– фізичне насильство - будь-які дії фізичного впливу;

– економічне насильство - обмеження доступу до ресурсів, створення залежності;

– кібернасильство - переслідування, погрози або приниження через цифрові засоби.

4.3. Університет забезпечує оперативне реагування на кожен випадок, об'єктивний розгляд скарг, надання інформаційної та, за можливості, психологічної підтримки постраждалим, взаємодію з правоохоронними органами та іншими компетентними установами (у разі потреби).

V. Запобігання та протидія сексуальним домаганням

5.1. Університет забороняє будь-яку небажану поведінку сексуального характеру, що порушує гідність особи або створює ворожу, принизливу чи образливу атмосферу.

5.2. До сексуальних домагань належать:

5.2.1. Словесні прояви: натяки, коментарі, жарти сексуального характеру, запитання інтимного змісту.

5.2.2. Невербальні прояви: демонстрація образливих матеріалів, жести або поведінка сексуального характеру.

5.2.3. Фізичні дії: небажані дотики, вторгнення у особистий простір.

5.2.4. Зловживання владою: вимоги сексуального характеру в обмін на оцінки, посади чи інші переваги.

VI. Гендерна рівність у кадровій політиці

6.1. Кадрова політика університету ґрунтується на принципах рівності, прозорості та недискримінації.

6.2. Університет забезпечує рівний доступ до працевлаштування, відкритість вакансій, однакові вимоги до кандидатів, справедливу оплату праці,

однакові умови роботи, прозорі конкурсні процедури та чіткі критерії відбору, документування рішень, рівні можливості кар'єрного зростання, доступ до підвищення кваліфікації, участь у конкурсах на керівні посади, гендерно збалансовані комісії, забезпечення представництва обох статей.

6.3. Забороняється дискримінація при прийомі на роботу, встановлення необґрунтованих обмежень за ознакою статі, запитання особистого характеру, що не стосуються професійної діяльності (зокрема щодо сімейного стану, планів народження дітей тощо).

6.4. В Університеті гарантується прозорість і підзвітність кадрових рішень. Усі кадрові рішення оформлюються документально, підлягають перевірці у разі потреби, ґрунтуються виключно на професійних якостях, не повинні містити дискримінаційних критеріїв.

VII. Гендерно-чутлива та недискримінаційна мова

7.1. Університет у своїй діяльності дотримується принципів гендерно-чутливої, інклюзивної та недискримінаційної мови у всіх формах внутрішньої та зовнішньої комунікації, включаючи документообіг, офіційне листування, навчальні матеріали та публічні повідомлення.

7.2. Університет забезпечує:

7.2.1. Використання фемінітивів (за потреби та відповідно до норм української мови), зокрема, «студентка», «викладачка», «директорка», «деканка» тощо.

7.2.2. Гендерно нейтральні формулювання, наприклад працівник/працівниця, здобувач/здобувачка, заявник/заявниця.

7.2.3. Уникнення дискримінаційних або упереджених формулювань, у тому числі висловлювань, що закріплюють гендерні стереотипи, знецінюючих або виключних формулювань.

7.3. Внутрішні документи мають відповідати принципам поваги до гідності кожної особи, інклюзивності та рівності, недискримінації за будь-якими ознаками.

VIII. Права та обов'язки

8.1. Політика поширюється на всіх працівників і працівниць та учасників освітнього процесу: науково-педагогічних, педагогічних і наукових працівників і працівниць, здобувачів освіти, аспірантів, докторантів, адміністративний персонал, керівників структурних підрозділів, а також осіб, які співпрацюють з Університетом.

8.2. Учасники освітнього процесу: науково-педагогічні, педагогічні і наукові працівники, здобувачі освіти, аспіранти, докторанти, адміністративний персонал, керівники структурних підрозділів мають право на рівне ставлення без дискримінації, безпечне, вільне від насильства середовище, повагу до честі та гідності, подання скарги щодо порушення цієї Політики, отримання об'єктивного та своєчасного розгляду скарги, захист від переслідування у зв'язку з поданням скарги.

8.3. Учасники освітнього процесу: науково-педагогічні, педагогічні і наукові працівники, здобувачі освіти, аспіранти, докторанти, адміністративний персонал, керівники структурних підрозділів зобов'язані дотримуватися вимог цієї Політики, поважати права та гідність інших осіб, не допускати

дискримінаційної або насильницької поведінки, сприяти створенню безпечного освітнього середовища, невідкладно повідомляти про відомі випадки порушень.

8.4. В університеті забороняється будь-яка поведінка, що порушує принципи рівності, недискримінації та безпеки.

8.5. До забороненої поведінки в Університеті належать дискримінація за ознакою статі, сексуальні домагання, мобінг (цькування) або булінг, психологічне насильство, інші форми приниження гідності особи.

IX. Механізм подання скарг і їх розгляд

9.1. Скарги можуть подаватися на офіційну електронну адресу університету або у письмовій формі.

9.2. Скарга повинна містити ПІБ заявника/заявниці (крім випадків анонімного звернення), опис обставин, дату та місце події, за наявності - докази або свідчення. Анонімні скарги також розглядаються, якщо вони містять достатню інформацію для перевірки.

9.2. Університет гарантує конфіденційність інформації, захист від переслідування або негативних наслідків, неупереджений розгляд, можливість отримання психологічної підтримки (за потреби).

9.3. Розгляд скарг та перевірка фактів проводиться Комісією про розгляд скарг (далі – Комісія), склад якої затверджується наказом Університету.

9.4. До складу Комісії входять уповноважена особа з гендерної політики Університету, начальник відділу кадрів, провідний юрисконсульт, уповноважена особа з антикорупційної діяльності, психолог та інші особи, визначені наказом про створення Комісії. Комісію очолює профільний проректор.

9.5. Комісія здійснює перевірку фактів вказаних у скарзі, отримує письмові пояснення, аналізує факти, готує висновки за результатами перевірки та подає рекомендації керівництву Університету у термін 15 робочих днів.

9.6. Кожне засідання Комісії оформлюється протоколом.

9.7. Члени Комісії, а також інші особи, залучені до розгляду скарги, зобов'язані забезпечувати повну конфіденційність інформації, отриманої під час розгляду.

9.8. Забороняється розголошення будь-якої інформації, що стала відома у зв'язку з поданням та розглядом скарги, зокрема, персональних даних заявника/заявниці (ПІБ, контактні дані, посада/навчання тощо), інформації про осіб, щодо яких подано скаргу, персональних даних свідків та інших залучених осіб, змісту скарги, пояснень сторін, свідчень та інших матеріалів перевірки, проміжних та остаточних результатів розгляду, висновків та рекомендацій Комісії (до моменту їх офіційного доведення до сторін та керівництва Університету), будь-яких документів, аудіо-, відео- чи електронних матеріалів, що стосуються розгляду скарги.

9.9. Забороняється передача зазначеної інформації третім особам, у тому числі працівникам Університету, які не залучені до розгляду скарги, за винятком випадків, прямо передбачених законодавством України.

9.10. Обробка персональних даних здійснюється виключно з дотриманням вимог Закону України «Про захист персональних даних» та лише в обсязі, необхідному для розгляду скарги.

9.11. Доступ до матеріалів справи мають лише члени Комісії, Уповноважена особа з гендерної політики, сторони скарги - у межах, необхідних для забезпечення їхніх прав.

9.12. Особи, які беруть участь у розгляді скарги, попереджаються про обов'язок нерозголошення інформації та можуть підписувати відповідне зобов'язання про конфіденційність.

9.13. Порушення вимог конфіденційності тягне за собою відповідальність відповідно до законодавства України та внутрішніх актів Університету, включаючи дисциплінарну відповідальність.

9.14. У разі надходження скарги на працівника, який є у складі Комісії, такий працівник/працівниця відстороняється від роботи в Комісії на період проведення перевірки та розгляду скарги.

X. Алгоритм реагування та розгляду скарг

10.1. Реєстрація скарги здійснюється у журналі або електронній системі у строк один робочий день.

10.2. Університет здійснює первинну оцінку визначення компетенції та прийняття рішення про початок розгляду у строк до трьох робочих днів.

10.3. Проведення перевірки Комісією у строк до 15 робочих днів.

10.4. Прийняття рішення Комісії подається у вигляді письмового висновку із результатами розгляду скарги та рекомендацією заходів реагування.

10.5. За результатами розгляду скарги видається наказ або застосовуються інші заходи, сторони інформуються про результати розгляду скарги та здійснюється контроль виконання.

10.6. Комісія фіксує скаргу, протоколи засідань, пояснення сторін, прийняте рішення.

10.7. Результати перевірки та всі документи до них зберігаються не менше 5 років з дотриманням вимог конфіденційності.

XI. Прикінцеві положення

11.1. Особи, винні у порушенні цієї Політики, несуть відповідальність відповідно до трудового законодавства України та внутрішніх нормативних актів Університету.

11.2. Політика затверджується наказом ректора Університету.

11.3. Політика підлягає перегляду за потреби.