

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВІДОКРЕМЛЕНИЙ СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ
«ЧЕРНЯТИНСЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ
ВІННИЦЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО АГРАРНОГО УНІВЕРСИТЕТУ»**

ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор коледжу
В.П. Кучерявий
«*28*» *серпня* 20 *20* р.



**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ ВИПАДКІВ, ПОВ'ЯЗАНИХ
ІЗ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА ДИСКРИМІНАЦІЄЮ
У ВІДОКРЕМЛЕНОМУ СТРУКТУРНОМУ ПІДРОЗДІЛІ
«ЧЕРНЯТИНСЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ
ВІННИЦЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО
АГРАРНОГО УНІВЕРСИТЕТУ»**

Розглянуто і схвалено на
засіданні педагогічної ради коледжу
Протокол № 1
від «*28*» *серпня* 20 *20* р.

Чернятин – 2020

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про запобігання та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями та дискримінацією (далі - Положення) розроблено з метою визначення дієвого механізму врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних із дискримінацією, сексуальними домаганнями та булінгом.

1.2. Положення розроблено відповідно до Конституції України, Закону України «Про освіту», Закону України «Про вищу освіту», Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод та інших нормативних документів, що регулюють права і свободу людини.

1.3. Відокремлений структурний підрозділ «Чернятинський фаховий коледж Вінницького національного аграрного університету» (далі - Коледж) забезпечує навчання та роботу, що є вільними від дискримінації, сексуальних домагань, залякувань, булінгу чи експлуатації. Повідомлення про випадки, пов'язані із сексуальними домаганнями та дискримінацією 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, булінгу або сексуальних домаганнях (за виключенням ситуацій, коли законодавство вимагає розголошення інформації та/або коли розкриття обставин необхідне для захисту безпеки інших).

1.5. Коледж повністю підтримує свободу прояву поглядів та переконань, однак, дискримінація, булінг та сексуальні домагання не є законодавчо захищеним вираженням потреб чи належним здійсненням академічної свободи.

1.6. Коледж створює простір рівних можливостей, вільний від дискримінації будь-якого національного, релігійного, расового чи етнічного походження, або за віковою та гендерною ознакою, стану здоров'я, сексуальної орієнтації, або сімейного стану. Всі права та види діяльності, що надаються здобувачам освіти або співробітникам Коледжу, розповсюджуються на всіх без винятку.

1.7. Працівники Коледжу зобов'язані:

- 1) поважати права й гідність особистості. У стосунках між студентами та колегами дотримуватися норм взаємоповаги й рівноправної співпраці, тактовності й коректності, ввічливості й толерантності;
- 2) не допускати вияву національної, релігійної, расової та гендерної нетерпимості;
- 3) підтримувати 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 ВИЗНАЧЕННЯ

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.

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.

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

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

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.

Булінг (цькування) – діяння учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються

стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи або такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого.

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.

Погроза – загроза, заява чи вчинок, що свідчать про намір когось травмувати.

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.

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 відмова або погодження відповідної 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;

Сексуальні проступки:

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

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.

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.

3. ВІДПОВІДАЛЬНІ ІЗ ЗАПОБІГАННЯ, ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

3.1. Відповідальних осіб із запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями і дискримінацією призначає директор Коледжу. Це може бути заступник директора з виховної роботи, представники первинної профспілкової організації Коледжу, студентського самоврядування, відділень, юрисконсульт та ін.

3.2. Ці особи зобов'язані:

- 1) проводити роз'яснювальну роботу серед трудового колективу та осіб, які навчаються щодо попередження сексуальних домагань та будь-яких проявів дискримінації;
- 2) надавати інформаційну та консультативну підтримку співробітникам та особам, які навчаються в Коледжі щодо запобігання, попередження сексуальних домагань та дискримінації;
- 3) отримувати та розглядати скарги щодо порушення цього Положення;
- 4) 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;
- 5) у роботі дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних співробітників та осіб, які навчаються в Коледжі.

3. АЛГОРИТМ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ, ПРИМУСУ ТА СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ

3.1. Випадки дискримінації в Коледжі є неприйнятними та повинні бути розголошені і вирішені оперативно.

3.2. Особа, яка зазнає дискримінацію, утиск, сексуальні домагання, перебуваючи у безпосередній небезпеці або спостерігаючи її стосовно інших осіб, може, окрім звернення до органів Національної Поліції:

- звернутись до адміністрації Коледжу;
- скористатись скринькою довіри, розміщеною в фойє корпусу №2 Коледжу;

3.3. Співробітники та здобувачі зобов'язані повідомити про випадки забороненої дискримінації та сексуальної поведінки відповідальним особам у разі, коли їм це стало відомо.

При поданні повідомлення слід надати таку інформацію:

- 1) ім'я людини, яка, можливо, відчула заборонену дискримінацію або сексуальну поведінку;
- 2) ім'я ймовірної відповідальної сторони (якщо відомо);
- 3) дата інциденту;
- 4) дата повідомлення;
- 5) кому було складено повідомлення;
- 6) місце інциденту;
- 7) час інциденту.

4. ПОРЯДОК РОЗГЛЯДУ СКАРГИ

4.1. Скарга подається 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.

4.2. 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 пошту, розміщену на сайті Коледжу або вкинута у скриньку довіри. У разі, якщо скарга щодо вчинення сексуальних домагань стосується неповнолітньої особи, відповідальні особи обов'язково проводить зустрічі з її батьками (законними представниками).

4.3. Після отримання скарги та проведених 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.

4.4. Неформальна процедура

Відповідальні особи вивчають скаргу, надають консультації, пропонують способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з сексуальними домаганнями або проявами дискримінації (які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень керівництва Коледжу).

4.5. Формальна процедура

Формальний шлях реагування на сексуальні домагання або прояви дискримінації здійснюється в разі:

- якщо скаржником обрано формальну процедуру;

- відмови від неформальної процедури;
- якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто рішення;
- якщо заявником є неповнолітня особа або її законний представник;
- якщо скарга була подана безпідставно.

Відповідальні особи в межах формальної процедури після отримання скарги обов'язково інформують керівництво Коледжу. Протягом 10 робочих днів проводиться засідання, на якому вирішується чи скарга дійсно стосується сексуальних домагань або проявів дискримінації. Протягом тридцяти днів від дня отримання скарги проводяться 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. На підставі рішення директор Коледжу приймає відповідні рішення, передбачені законодавством, зокрема скасування доплат до зарплати працівника, винесення догани або звільнення працівника, відрахування студента тощо.

6. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

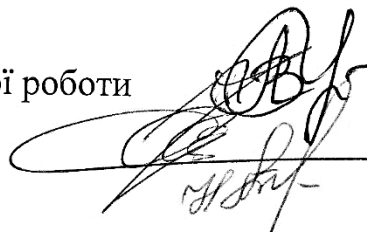
6.1. Всі зміни та доповнення до даного положення вносяться шляхом викладення його в новій редакції.

Погоджено:

Заступник директора з виховної роботи

Провідний юрисконсульт

Голова ППО



Волкотруб А.О.

Чернега В.С.

Кізян Н.А.