

**ПЛАН-КОНСПЕКТ**  
**Проведення інструктивного заняття зі службової підготовки**  
**(додаткове заняття)**

**Тема: «Недопущення проявів дискримінації та сексуальних домагань на робочому місці»**

**Навчальна мета:** підвищення рівня знань особового складу та запобігання проявів дискримінації та сексуальних домагань на робочому місці.

**Час проведення:** 1 академічна година (60 хвилин), 12.03.2021 року (16.00-16.45).

**Місце проведення:** аудиторія згідно розкладу

**Навчально-матеріальне забезпечення:** нормативно-правові акти.

**Нормативно-правові акти та література:**

1. Конституція України;
2. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;
3. Конвенція МОП про викорінення насильства та домагань в світі праці № 190;
4. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами;
5. Рекомендація Комітету міністрів Ради Європи CM/Rec(2019)1 державам-членам від 27 березня 2019 р. щодо запобігання сексизму та боротьби із сексизмом;
6. Кримінальний кодекс України;
7. Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;
8. Закон України від 6 вересня 2012 р. № 5207-VI «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»;
9. Указ Президента України від 25 серпня 2015 р. № 501/2015 «Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини»;
10. Указ Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року»;
11. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. № 634-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року»;
12. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 10 жовтня 2018 р. № 728-р «Про схвалення Концепції Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2023 року»;
13. Політика попередження і боротьби з переслідуванням, сексуальними домаганнями, дискримінацією та зловживанням владою в Національному університеті цивільного захисту України.

**Порядок проведення заняття:**

1. Організаційні заходи – 5 хв.:  
перевірка присутніх; оголошення теми і мети заняття.

2. Контроль знань – 5 хв.:

перевірка засвоєння раніше пройденого матеріалу.

3. Викладення матеріалу теми – 25 хв.

Питання, які вивчатимуться:

1. Питання щодо недопущення проявів дискримінації та сексуальних домагань на робочому місці

Питання та їх стислий зміст	Методичні вказівки
<p>1. Питання щодо недопущення проявів дискримінації та сексуальних домагань на робочому місці.</p> <p>Загальні принципи рівності та, відповідно, недискримінації, встановлені Основним Законом – Конституцією України. Так, стаття 24 Конституції України говорить: <i>«Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками»</i>.</p> <p>Аналогічні гарантії рівності та заборони дискримінації містяться й у низці нормативних актів міжнародного права, які в різні часи були ратифіковані Україною, ставши невід’ємною частиною національного законодавства. До таких актів, серед іншого, належать:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Загальна декларація прав людини (статті 1, 2 і 7);</li> <li>2. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права (статті 2, 3 і 26);</li> <li>3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (статті 2 і 3);</li> <li>4. Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації;</li> <li>5. Конвенція Організації Об’єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;</li> <li>6. Конвенція про права інвалідів;</li> <li>7. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (стаття 14), а також Протокол № 12 до неї;</li> <li>8. Європейська соціальна хартія (переглянута) (статті 4 та Е);</li> <li>9. Рамкова конвенція про захист прав національних меншин (стаття 4)10 тощо.</li> </ol> <p>Також, гарантії недискримінації в тому чи іншому вигляді містяться майже у кожному галузевому законі, починаючи, наприклад, від Закону України «Про освіту»</p>	<p>Звернути увагу</p> <p>Прочитати</p>

(стаття 3) та закінчуючи Законом України «Про державну службу» (стаття 4). Насправді, галузевих законів із антидискримінаційними нормами настільки багато, що навести їх вичерпний перелік, зокрема з огляду на обмежений обсяг цього посібника, неможливо. Водночас, доцільно назвати два законодавчих акти, які не тільки гарантують принцип недискримінації в реалізації певних прав або доступі до певних послуг, але й визначають дискримінацію як таку, передбачають відповідальність за порушення принципу недискримінації тощо.

Мова йде про Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»<sup>11</sup> від 21 березня 1991 року (чинний з 27 квітня 1991 року) і Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків»<sup>12</sup> від 8 вересня 2005 року (набрав чинності 1 січня 2006 року). Однак в контексті запобігання та протидії дискримінації ці два закони можна назвати вузькопрофільними, оскільки дискримінацію вони забороняють лише за двома ознаками – інвалідністю та статтю.

Рамковим законодавчим актом, який містить узагальнююче визначення поняття «дискримінація», надає чіткі визначення її ключових форм та забороняє будь-які форми дискримінації стосовно відкритого переліку індивідуальних і групових ознак, є **Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»**.

Цей закон у своєму початковому вигляді набув чинності 4 жовтня 2012 року, але згодом, зокрема враховуючи критику міжнародних і національних правозахисних організацій щодо його невідповідності міжнародним стандартам та неефективності, був переглянутий та суттєво вдосконалений. Останні зміни до Закону набули чинності 30 травня 2014 року.

З кожним роком у всьому світі зростає інтерес до проблеми сексуальних домагань на робочому місці. Тема ця перестала бути забороненою, і все більше працівників, переважно жінок, відважуються вголос говорити про це, називати імена своїх кривдників.

Найчастіше під сексуальним домаганням на робочому місці розуміють примушування підлеглого надати сексуальні послуги керівнику в обмін на кар'єрне підвищення та погрози помститися в разі відмови.

Однак сексуальне домагання – значно ширше поняття. У спеціальному дослідженні щодо рівності в галузі праці та занять у світлі Конвенції № 111 (Женева, 1996) Комітет МОП визначив сексуальні домагання як: «будь-яку образу чи невідповідне зауваження, жарт, натяк чи коментар з приводу одягу особи, будови її тіла, віку, сімейного стану тощо»;

Під запис

поблажливе чи патерналістське ставлення з сексуальними ускладненнями, що підривають гідність; будь-яке небажане запрошення чи вимога, невираженого чи явного характеру, незважаючи на наявність або відсутність погроз; будь-який похитливий погляд або будь-який жест, що асоціюється з сексуальністю; та будь-який непотрібний фізичний контакт – такий як дотики, пестоші, щипок чи напад».

У Загальній рекомендації №19 до Конвенції ООН **«Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок»** зазначається, що «сексуальне домагання включає таку небажану поведінку сексуального характеру, як фізичний контакт та пропозиції, натяки сексуального характеру, демонстрацію порнографії та сексуальні вимоги, вчинені словами або діями. Така поведінка може бути образливою та може становити загрозу здоров'ю та безпеці; вона є дискримінаційною, коли жінка має вагомі підстави вважати, що її відмова може нашкодити її працевлаштуванню, найму та просуванню службовими сходами включно, або коли це створює вороже середовище на роботі».

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» визначає сексуальні домагання як «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».

Варто зауважити, що європейське право йде шляхом встановлення відповідальності за домагання будь-якого працівника, а не лише керівника.

У Пояснювальній доповіді до Європейської соціальної хартії підкреслюється, що сексуальні домагання – це небажана поведінка сексуального характеру з боку керівництва і колег включно, що зачіпає гідність працівників.

Справді, у більшості випадків кривдник не є керівником і має такий самий статус в організації, що й жертва. Непристойні жарти, коментарі чи запитання сексуального характеру, дотики, обійми, поцілунки надзвичайно поширені в офісах, але, на жаль, мало хто визнає їх правопорушенням, за яке передбачена юридична відповідальність.

Межа між звичайними теплими відносинами колег, добродушними коментарями й сексуальними домаганнями буває досить тонкою.

**Однак визначальна риса сексуального домагання – небажаність таких дій для однієї зі сторін.**

Звісно, працівники, в тому числі жінки, можуть потерпати на робочому місці від дискримінації та утисків не

Прочитати

Під запис

сексуального характеру. Наприклад, коли з працівниками за їхніми певними ознаками (стать, вік, національність тощо) поводяться менш прихильно, виникають менш сприятливі умови праці. Така поведінка підпадає під норми закону «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».

Безумовно, невизначеність і недомовленість – необхідні елементи флірту, любовної гри, і не завжди вдається наперед визначити її умови та правила.

Юридичне врегулювання таких відносин, за відсутності прямого зловживання службовим становищем та вчинення відверто образливих дій, проблематичне.

Однак, як уже підкреслювалося вище, **індикатором будь-якого різновиду сексуального домагання є небажана поведінка**, яка може образити, принизити, створити атмосферу напруги, ворожості, тоді як сексуальна гра по суті своїй передбачає свободу і бажаність.

**Як законодавство України захищає від сексуальних домагань на робочому місці?**

Механізм захисту від сексуальних домагань, передбачений у ст. ст. 22, 23 Закону України «**Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків**», дає можливість звернутися зі скаргою до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, уповноважених осіб (координаторів) із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування, правоохоронних органів держави та суду. Окрім цього, Закон встановлює, що особа має право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» зобов'язує також роботодавця “вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань”, щоправда, не визначає, які саме заходи повинні вживатися, та не встановлює відповідальності за недотримання цієї норми.

**Стаття 154 чинного Кримінального кодексу України** передбачає відповідальність за примушування до вступу в статевий зв'язок особою, від якої жінка чи чоловік матеріально або службово залежні.

Відповідно до роз'яснення Пленуму Верховного Суду України “Про судову практику у справах про злочини проти статевої свободи та статевої недоторканості особи”,

Прочитати

«примушування за своїм змістом включає відкриту або завуальовану погрозу настання для потерпілої особи небажаних для неї наслідків матеріального, службового або особистого характеру (звільнити з роботи, зменшити зарплату тощо)».

Законом України «Про внесення змін до деяких законів України у зв'язку з ратифікацією Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами» (№2227), що набере чинності 11.01.2019, внесені зміни до Кримінального кодексу України, згідно з якими Стаття 153. Насильницьке задоволення статевої пристрасті неприродним способом перейменована на Стаття 153. Сексуальне насильство (1. Вчинення будь-яких насильницьких дій сексуального характеру, не пов'язаних із проникненням в тіло іншої особи, без добровільної згоди потерпілої особи – караються позбавленням волі на строк до п'яти років).

**Стаття 154. Примушування до вступу в статевий зв'язок викладена у такій редакції:**

1. Примушування особи без її добровільної згоди до здійснення акту сексуального характеру з іншою особою.

2. Примушування особи без її добровільної згоди до здійснення акту сексуального характеру з іншою особою, від якої потерпіла особа матеріально або службово залежна, караються штрафом до тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеженням волі на строк до двох років.

Таким чином, вже беруться до уваги не лише взаємини матеріального або службового підпорядкування.

Однак сексуальні домагання включають у себе не лише «примушування особи без її добровільної згоди до здійснення акту сексуального характеру з іншою особою».

На мою думку, доцільно було б включити до Кримінального кодексу окрему статтю 154 -1 Сексуальні домагання, яка б чітко визначила, що таке сексуальні домагання, за яких умов *настає відповідальність за вчинення таких дій (не лише у відносинах трудового, службового матеріального чи іншого підпорядкування).*

Визнання сексуальних домагань кримінальним правопорушенням сприятиме наближенню українського законодавства до європейських норм, оптимізує можливості юридичного захисту постраждалих.

Із метою попередження всіх форм дискримінації в Університеті заборонені:

- дискримінаційні висловлювання (висловлювання, які містять образливі, принижуючі твердження щодо осіб за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та

Прочитати

<p>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);</p>	Під запис
<p>- 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, зневажливої атмосфери);</p>	
<p>- мова ненависті (висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи груп) на підставі статі;</p>	Під запис
<p>- 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 їхніми 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;</p>	
<p>- підбурювання до дискримінації – вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їхніми певними ознаками.</p>	
<p><b>Ключові поняття</b></p>	
<p><b>Заява (скарга)</b> – це непідтвержене повідомлення про випадок, що ґрунтується на твердженні особи про те, що стосовно неї була порушена політика рівності. Заявник (скаржник) – особа, яка заявляє, що її/його дискримінували чи утискали, чи до нього/неї застосовували сексуальне насилля. В одній скарзі може бути більше одного заявника.</p>	Звернути увагу
<p><b>Відповідач</b> – це особа, яка ймовірно є відповідальною за сексуальне насилля, дискримінацію чи утиск. В одному випадку може бути більше одного відповідача.</p>	
<p><b>Дискримінація</b> – це 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, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.</p>	Прочитати
<p><b>Пряма дискримінація</b> – це ситуація, за якої особою</p>	

<p>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.</p> <p><b>Непряма дискримінація</b> – це 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.</p> <p><b>Утиск</b> – це 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. Утиск на робочому місці/місці навчання не включає в себе: оцінку продуктивності/ефективності роботи/навчання; відповідну манеру віддавати накази та/чи розпорядження; незгоду чи непорозуміння; відповідну дисципліну на робочому місці/місці навчання тощо.</p> <p><b>Переслідування (сталкінг)</b> – це повторювані спроби спостереження за людиною, слідування за нею та/або цькування конкретної людини, яке змушує її з побоюватися за власну безпеку чи безпеку інших людей або зазнавати значних емоційних негараздів.</p> <p><b>Сексуальними домаганнями вважаються</b> 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.</p> <p>Домагання не обов'язково є умисними або обдуманими; можуть мати місце, коли сприймаються розсудливою особою, як образливі.</p> <p><b>Прикладами словесних домагань можуть бути:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>словесні образи, знущання і паплюження;</li> <li>застосування небажаних пестливих назв, як-от «мила», «лялечка», «крихітка», «принцеса» тощо;</li> <li>крики і агресивна поведінка;</li> <li>перетворення особи на постійну або неодноразову мішень жартів;</li> </ul>	<p>Під запис</p> <p>Під запис основні моменти</p>
---	---



<p>принизливі або образливі прізвиська;  натяки або інші образливі чи принизливі коментарі або жарти про гендерну ідентичність або сексуальну орієнтацію особи;  небажані та/або принизливі коментарі щодо одягу, зовнішності або фізичних характеристик;  зведення наклепу або паплюження репутації іншої особи за допомогою пліток, чуток і осміювання;  постійні необґрунтовані критичні чи зневажливі зауваження перед іншими особами або «за спиною особи»;  необґрунтовані, настирливі чи наполегливі запитання про етнічне чи расове походження особи, включно з її культурою чи релігією;  записки, повідомлення чи дзвінки, які мають образливий, погрозливий чи лайливий характер або спрямовані на те, щоб примусити до чогось, принизити або залякати особу;  залишення образливого, принизливого чи погрозливого повідомлення на робочому місці;  здійснення тиску на особу з метою змушення її до участі в політичних чи релігійних дискусіях груп;  зауваження щодо одягу, тіла, зачіски, зовнішності особи або будь якого аспекту її особистості чи особистих речей.</p>	Прочитати
<p><b>Прикладами несловесних домагань можуть бути:</b>  соціальні відчуження, ізоляція або відсутність співпраці на роботі;  ворожість, демонстрована шляхом частих недружніх контактів або відчуження;  часте використання образливих жестів;  демонстрація образливих матеріалів, зокрема плакатів, фотографій, карикатур, графіті, предметів або повідомлень шляхом їх розміщення на дошках оголошень, столах або в місцях загального користування;  часте вручення небажаних подарунків або запрошень;  часті пильні погляди або агресивні вирази обличчя;  зберігання або надсилання недоречних екранних заставок, які можуть завдати образи іншим;  поширення зловмисних чуток;  використання електронної пошти, інших засобів та платформ соціальних мереж для надсилання образливих, погрозливих, принизливих зображень іншому працівникові чи працівникам або про іншого працівника чи працівників;  часта ізоляція, ігнорування чи відчуження іншої особи.</p> <p><b>Прикладами фізичних домагань можуть бути:</b>  небажані, непрошені або недоречні торкання, поплескування чи інший фізичний контакт (наприклад,</p>	Прочитати

масажування особи без її прохання або навмисне приведення себе в порядок перед особою);

удари, штовхання, штурхання, ляскання, удари ногами або кусання іншої особи;

підніжки іншій особі;

кидання предмета в іншу особу або напад на особу із застосуванням предмета.

Сексуальні домагання зазвичай становлять певну модель поведінки та можуть набувати форми окремого інциденту. Незалежно від гендерної ідентичності особи можуть бути як скаржниками так і ймовірними правопорушниками.

**Приклади сексуальних домагань:**

неодноразові вимоги або інші форми тиску щодо сексуальних або інших особистих, а не професійних відносин (наприклад, часті запрошення на побачення);

необґрунтовані, настирливі чи наполегливі запитання про сімейний стан особи або її сексуальні інтереси, сексуальну історію або сексуальну орієнтацію;

непристойні повідомлення, надіслані засобами передачі текстових повідомлень, електронною поштою, через відеочат, соціальну мережу або залишені на автовідповідачі чи в голосовій пошті;

відкрита чи прихована загроза, що прийняття сексуальних загравань буде умовою певної форми заохочення, підвищення професійного статусу, умовою просування по службі або отримання можливостей кар'єрного розвитку чи позитивних результатів службової атестації;

зауваження з припущеннями щодо сексуальної активності чи історії особи або зауваження про власну сексуальну активність чи історію;

демонстрація матеріалів сексуального характеру (включно порнографічними матеріалами), зокрема плакатів, фотографій вродливих жінок, карикатур, графіті, предметів або повідомлень шляхом їх розміщення на дошках оголошень, столах або в місцях загального користування; манера поведінки, що може бути ледь уловима за характером, яка має сексуальний підтекст і спрямована на те, щоб викликати страждання і/або приниження іншої особи або безпосередньо викликає такі страждання і/або приниження;

застосування небажаних пестливих назв;

натяки або інші образливі чи принизливі коментарі або жарти про гендерну ідентичність або сексуальну орієнтацію особи.

Згвалтування, спроба згвалтування, посягання сексуального характеру чи будь-яка сексуальна дія, скоєна із застосуванням примусу або без згоди є кримінальними

Під запис

Прочитати

злочинами і розглядається відповідно до чинного законодавства.

**Зловживання владою** – це будь-які прояви дискримінації чи домагань, а також фізичні або словесні образи на робочому місці або у зв'язку з роботою.

**Приклади зловживання владою:**

несправедливе покладання обов'язків або вимога про надання працівником особистих послуг, не пов'язаних із його/її службовими обов'язками;

надмірний контроль і повнота перевірки роботи особи;

використання (зокрема неправомірне) влади або особистого авторитету для того щоб змусити особу не здійснювати її права на скаргу або порушення питання про можливі порушення норми чи етичних зобов'язань;

регулярне «придушення» або виділення особи й ставлення до неї по-іншому, зазвичай у принизливий спосіб;

регулярний вибір особи та/або групи людей і перетворення їх на мішені для образ або безпричинних особистих зауважень і образливих насмішок;

регулярне глузування над особою чи групою осіб, приниження або поставлення в незручне становище, особливо перед іншими;

примусові образливі, принизливі обряди посвячення чи практичні жарти, які можуть спричинити фізичні чи психологічні страждання;

накладення санкцій або інших форм покарання без достатнього обґрунтування;

запобігання просуванню особи по службі шляхом навмисного перешкоджання просуванню або втручання в цей процес із необґрунтованих підстав;

реагування на незначну проблему чи питання так само суворо, як і на значну;

недоречне розкриття або погрози розкриття конфіденційної інформації про особу стосовно особистих або професійних питань;

зміна обов'язків чи відповідальності працівників без достатнього обґрунтування;

надмірний контроль за працівником із зловмисним наміром;

маніпулювання характером роботи з метою скомпрометувати особу, яку піддано цькуванню, наприклад, шляхом несправедливого і необґрунтованого перевантаження працівника роботою, невиправданої відмови в наданні інформації або регулярного доручення безглузвих або тривіальних завдань;

непослідовний стиль керівництва, коли деяким особам

Звернути увагу

Прочитати

<p>несправедливо надається перевага над іншими;</p> <p>необґрунтоване знаходження недоліків у роботі особи та використання цього фактору як приводу для приниження особи замість того, щоб спробувати покращити результативність;</p> <p>чіпляння до особи в разі, коли щось іде не так, навіть якщо вона не несе виключну чи головну відповідальність за якийсь імовірний недолік у роботі;</p> <p>систематичні зауваження особі щодо особистої, професійної результативності чи компетентності без вагомих причин або законних повноважень на це;</p> <p>регулярне доручання завдань із необґрунтованими чи нереальними строками або постановка недосяжних цілей;</p> <p>затвердження позиції інтелектуальної вищості в агресивний, принизливий або образливий спосіб.</p> <p>Дискримінація може мати форму окремої події, що впливає на одну особу чи групу осіб, які перебувають у схожому становищі, або проявлятися в домаганнях чи зловживанні владою. Будь-який із наведених вище прикладів домагань або зловживання владою, якщо вони обумовлені расою особи, її статтю, гендерною ідентичністю, релігією, громадянством, етнічним походженням, сексуальною орієнтацією, інвалідністю, вагітністю, віком, мовою, соціальним походженням або іншим статусом, також становить дискримінацію.</p> <p><b>Приклади дискримінації:</b></p> <p>випадки, коли працівника не рекомендують (не розглядають) для підвищення на посаді, іншого просування по службі або ставляться по-іншому в будь-яких інших цілях (наприклад, щодо можливостей кар'єрного розвитку, понаднормової праці, відпустки, робочого часу, виключення з числа учасників заходів тощо) на підставі раси, статі, гендерної ідентичності, релігії, громадянства, етнічного походження, сексуальної орієнтації, інвалідності, вагітності, віку, мови, соціального походження або іншого статусу особи;</p> <p>використання принизливих або образливих прізвиськ на підставі раси, статі, гендерної ідентичності, релігії, громадянства, етнічного походження, сексуальної орієнтації, інвалідності, вагітності, віку, мови, соціального походження або іншого статусу особи;</p> <p>принизливі коментарі щодо мови, одягу чи фізичних характеристик особи. Це включає також критику людей за предмети, які вони носять із релігійних чи культурних міркувань;</p> <p>паплюження конкретних культурних або релігійних свят або глузливі коментарі щодо вірувань особи;</p>	<p>Довести інформацію</p> <p>Прочитати</p>
---	--

соціальне відчуження на підставі раси, статі, гендерної ідентичності, релігії, громадянства, інвалідності, вагітності, віку, мови, соціального походження або іншого статусу особи;  
жарти чи недоречні коментарі й запитання щодо здібностей особи;

необґрунтовані, настирливі, наполегливі запитання про етнічне чи расове походження особи, включно з її культурою чи релігією.

Керівництво Університету має право в разі порушення принципів Політики попередження і боротьби з переслідуванням, сексуальними домаганням, дискримінацією та зловживання владою вживати адміністративні заходи.

### **Роз'яснення щодо повідомлень які надсилаються з використанням мережі Інтернет**

Інформація, наведена у повідомленні про випадки сексуальних домагань на робочому місці та прояви дискримінації, має стосуватися конкретного державного службовця, працівника, особи рядового чи начальницького складу університету, містити фактичні дані порушення ним вимог, заборон та обмежень, встановлених законами України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», які можуть бути перевірені.

Повідомлення може бути подано окремою особою (індивідуальне) або групою осіб (колективне). Повідомлення може бути як письмовим, так і усним.

**Усне повідомлення** заявник повідомляє на особистому прийомі або за допомогою засобів телефонного зв'язку на «телефон довіри» університету та записується (реєструється) посадовою особою.

**Письмове повідомлення** надсилається поштою, вноситься через офіційний веб-сайт, спеціальну електронну пошту, передається заявником особисто до скриньки кореспонденції університету, або особисто фахівцю (з гендерної рівності).

**Письмове повідомлення** повинно бути підписано заявником (заявниками) із зазначенням дати.

**В електронному повідомленні** має бути зазначено електронну поштову адресу, на яку заявнику може бути надіслано відповідь, або відомості про інші засоби зв'язку з ним. Застосування електронного цифрового підпису при надсиланні електронного звернення не вимагається.

Звернення, оформлене без дотримання зазначених вимог, повертається заявнику з відповідними роз'ясненнями не пізніш як через десять днів від дня його надходження.

Звернути увагу

<p><b>Повідомлення має містити:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• прізвище, ім'я, по батькові особи, яка ймовірно вчинила правопорушення, її місце роботи (проходження служби) та посаду;</li> <li>• інформацію про факти вчинення порушення Законів, яка може бути перевірена;</li> <li>• прізвище, ім'я, по батькові особи, місце проживання та підпис особи, яка надіслала повідомлення (заявника).</li> </ul> <p>Про вчинені порушення інформація надається Комісії через електронну поштову скриньку Університету <a href="mailto:gender.pol@nuczu.edu.ua">gender.pol@nuczu.edu.ua</a>.</p> <p>Телефон звернень (з питань протидії сексуальних домагань на робочому місці та проявів дискримінації в університеті) +38(099)787-40-01.</p>	<p>Довести інформацію</p>
---	-------------------------------

4. Закріплення вивченого матеріалу та підбиття підсумків – 5 хв.

5. Підбиття підсумків – 5 хв.:

- зазначення питань, що потребують підвищеної уваги;
- оголошення оцінки;
- відповіді на запитання.