

ПОГОДЖЕНО

Студентською радою  
Національного університету  
цивільного захисту України

Голова



Василь ПОПОВИЧ

«23» 09 2020 року

УХВАЛЕНО

Вченою радою  
Національного університету  
цивільного захисту України

Голова



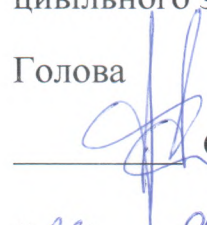
Володимир САДКОВИЙ

«02» 10 2020 року

ПОГОДЖЕНО

Профспілковим комітетом  
Національного університету  
цивільного захисту України

Голова



Євгеній МОЛОДИКА

«23» 09 2020 року

**ПОЛІТИКА  
ПОПЕРЕДЖЕННЯ І БОРОТЬБИ З ПЕРЕСЛІДУВАННЯМ,  
СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ, ДИСКРИМІНАЦІЄЮ ТА  
ЗЛОВЖИВАННЯМ ВЛАДОЮ В НАЦІОНАЛЬНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ  
ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ**

Харків 2020

## **I. Загальні положення**

1.1. У своїй діяльності Національний університет цивільного захисту України (далі – Університет) з питань переслідування, сексуальних домагань, проявів дискримінації та зловживання владою керується вимогами законодавства України у сфері забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації, зокрема Конституції України та законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Керівництво Університету зобов'язане проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та учасників освітнього процесу щодо попередження сексуальних домагань та проявів дискримінації.

1.2. Політика попередження і боротьби з переслідуванням, сексуальними домаганнями, дискримінацією та зловживанням владою в Університеті (далі – Політика) розроблена з метою запровадження дієвого механізму врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних із дискримінацією та сексуальними домаганнями.

1.3. 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 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);

- **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);

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

- **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;

- **підбурювання до дискримінації** – вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їхніми певними ознаками.

## **II. Ключові поняття**

**Заява (скарга)** – 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.

**Відповідач** – це особа, яка ймовірно є відповідальною за сексуальне насилля, дискримінацію чи утиск. В одному випадку може бути більше одного відповідача.

**Дискримінація** – 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.

**Пряма дискримінація** – це ситуація, за якої 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.

**Непряма дискримінація** – 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.

**Утиск** – 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.

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

**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.



Домагання не обов'язково є умисними або обдуманими; можуть мати місце, коли сприймаються розсудливою особою як образливі.

### **2.1. Прикладами словесних домагань можуть бути:**

словесні образи, знущання і паплюження;  
застосування небажаних пестливих назв, як-от «мила», «лялечка», «крихітка», «принцеса» тощо;  
крики і агресивна поведінка;  
перетворення особи на постійну або неодноразову мішень жартів;  
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.

### **2.2. Прикладами несловесних домагань можуть бути:**

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.

### **2.3. Прикладами фізичних домагань можуть бути:**

небажані, непрошені або недоречні торкання, поплескування чи інший фізичний контакт (наприклад, 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.

**2.4. 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.

Зґвалтування, спроба зґвалтування, посягання сексуального характеру чи будь-яка сексуальна дія, скоєна із застосуванням примусу або без згоди, є



кримінальними злочинами і розглядається відповідно до чинного законодавства.

**2.5. 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 і ставлення до неї по-іншому, зазвичай у принизливий спосіб;

регулярний вибір особи та/або групи людей і перетворення їх на мішень 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, невиправданій відмови в наданні інформації або регулярного доручення безглузвих або тривіальних завдань;

непослідовний стиль керівництва, коли деяким особам несправедливо надається перевага над іншими;

необґрунтоване знаходження недоліків у роботі особи та використання цього фактору як приводу для приниження особи замість того, щоб спробувати покращити результативність;



чіпляння до особи в разі, коли щось іде не так, навіть якщо вона не несе виключної чи головної відповідальності за якийсь імовірний недолік у роботі;

систематичні зауваження особі щодо особистої, професійної результативності чи компетентності без вагомих причин або законних повноважень на це;

регулярне доручання завдань із необґрунтованими чи нереальними строками або постановка недосяжних цілей;

затвердження позиції інтелектуальної вищості в агресивний, принизливий або образливий спосіб.

**2.6. 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.

#### **Приклади дискримінації:**

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;

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;

принизливі коментарі щодо мови, одягу чи фізичних характеристик особи. Це включає також критику людей за предмети, які вони носять із релігійних чи культурних міркувань;

паплюження конкретних культурних або релігійних свят або глузливі коментарі щодо вірувань особи;

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.



### **III. Комісія з попередження і боротьби з переслідуванням, сексуальними домаганнями, дискримінацією та зловживанням владою в Університеті**

Комісія з попередження і боротьби з переслідуванням, сексуальними домаганнями, дискримінацією та зловживанням владою в Університеті (далі – Комісія) у своїй роботі дотримується засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних.

#### **Основними завданнями Комісії є:**

проведення інформаційної кампанії у трудовому колективі та серед учасників освітнього процесу щодо попередження сексуальних домагань та будь-яких проявів дискримінації;

надання інформаційної та консультативної підтримки керівництву структурних підрозділів щодо попередження сексуальних домагань;

отримання і розгляд скарг щодо проявів сексуальних домагань, переслідування, дискримінації та зловживань владою в Університеті.

**Склад Комісії:** очолює Комісію проректор з персоналу. До складу комісії входять: фахівець (з гендерної рівності), відповідальні особи з гендерних питань (виборні представники) у структурних підрозділах університету, представник сектору психологічного забезпечення, голова студентської ради Університету та голова ради молодих вчених Університету. Склад Комісії затверджується наказом ректора Університету.

Засідання Комісії проводяться не рідше одного разу за семестр або позачергово у випадку встановлення факту переслідування, сексуальних домагань, проявів дискримінації та зловживання владою.

### **IV. Процедура подання скарг щодо переслідування, сексуальних домагань, проявів дискримінації та зловживання владою**

Якщо працівник(ця)/здобувач(ка) вважає, що в Університеті мали(ють) місце прояви переслідування, сексуальних домагань, дискримінації та зловживання владою, він/вона може подати скаргу. Також задля дотримання власних прав особа, яка вважає, що стосовно неї здійснюються переслідування, сексуальні домагання, прояви дискримінації та зловживання владою, безпосередньо та невідкладно повідомляє особу, яка вчиняє відповідні дії, про необхідність їх негайного припинення.

Скарга подається до Комісії в письмовій формі (в електронному або паперовому вигляді) і містить опис порушення, права особи, зазначення моменту (часу), коли сталося 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 наслана на електронну поштову скриньку Університету [gender.pol@nuczu.edu.ua](mailto:gender.pol@nuczu.edu.ua). Для подання письмових скарг необхідно звернутись до відділу адміністративної роботи, позаштатного



радника ректора університету з гендерних питань або до фахівця (з гендерної рівності).

#### **V. Порядок розгляду скарг щодо переслідування, сексуальних домагань, проявів дискримінації та зловживання владою**

Після отримання скарги Комісією проводяться попередні консультації зі скаржником/скаржницею. Члени Комісії не мають права розголошувати ПІБ особи, яка звернулась зі скаргою, без її згоди.

Скаржник/скаржниця може обрати спосіб вирішення ситуації щодо переслідування, сексуальних домагань, проявів дискримінації та зловживання владою, а саме:

##### **5.1. Неформальна процедура**

Комісія (представник Комісії) отримує в письмовій формі від скаржника/скаржниці уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із переслідуванням, сексуальними домаганнями, проявами дискримінації та зловживаннями владою (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 зустріч зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Строк розгляду може бути продовжено не більше, ніж на 45 днів, із дня ухвалення відповідного рішення Комісією. У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників Університету, які є незацікавленими особами в ситуації, що розглядається. Комісія вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з переслідуванням, сексуальними домаганнями, проявами дискримінації та зловживанням владою (які не передбачають ухвалення адміністративних/дисциплінарних рішень керівництва).

Досягнуте спільне рішення оформлюється письмово та підписується скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою. Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися в Комісії протягом трьох років.

##### **5.2. Формальна процедура**

Формальний шлях реагування на переслідування, сексуальні домагання, прояви дискримінації та зловживання владою 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 скарга була подана безпідставно.

Протягом 10 робочих днів проводиться засідання Комісії, на якому вирішується, чи скарга дійсно стосується переслідування, сексуальних домагань, проявів дискримінації та зловживання владою і чи її розгляд



належить до компетенції Комісії або інших уповноважених органів. Протягом тридцяти днів від дня отримання скарги Комісія проводить зустріч зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Строк розгляду може бути продовжено не більше, ніж на 45 днів, із дня прийняття відповідного рішення Комісією. У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників Університету, які не є зацікавленими особами в ситуації, що розглядається.

Висновок Комісії щодо відповідності скарги та рішення Комісії щодо ситуації, описаної у скарзі, готується в межах встановлених строків та подається невідкладно керівництву Університету, скаржнику/скаржниці, відповідачу/відповідачці.

На підставі рішення Комісії керівництво Університету ухвалює відповідні рішення, передбачені чинним законодавством.

#### **VI. Моніторинг дотримання Політики попередження переслідування, сексуальних домагань, проявів дискримінації та зловживання владою**

Наприкінці календарного року Комісія готує і оприлюднює для спільноти щорічний звіт, який містить, зокрема, такі дані:

проведені Комісією інформаційні зустрічі, навчання щодо попередження переслідування, сексуальних домагань, проявів дискримінації та зловживання владою;

проведені структурними підрозділами Університету тренінги, навчання щодо попередження переслідування, сексуальних домагань, проявів дискримінації та зловживання владою;

кількість скарг щодо переслідування, сексуальних домагань, проявів дискримінації та зловживання владою загалом, а також за структурними підрозділами;

аналіз питань, що були порушені у скаргах, поданих до Комісії.

#### **VII. Вимоги до змісту друкованих матеріалів і публічних висловлювань**

Задля попередження і боротьби з переслідуваннями, сексуальними домаганнями, проявами дискримінації та зловживання владою в Університеті у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників Університету:

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

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

в аналітичних матеріалах (у випадку доречності) надаються дані, беручи до уваги гендерну та недискримінаційну компоненти аналізу.



Загалом у напрямках діяльності та аналітичних матеріалах основних проєктів трудовий колектив Університету зобов'язується дотримуватись засад попередження і боротьби із переслідуваннями, сексуальними домаганнями, проявами будь-якої дискримінації та зловживання владою.

Студентська рада та рада молодих вчених Університету дотримуються у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах засад гендерної недискримінації. У разі необхідності та з метою попередження гендерної дискримінації Комісія надає консультативну підтримку студентській раді та раді молодих вчених Університету та структурним підрозділам Університету.

Керівництво Університету має право в разі порушення принципів Політики попередження і боротьби з переслідуваннями, сексуальними домаганнями, дискримінацією та зловживанням владою вживати адміністративних заходів.

Про вчинені порушення інформація надається Комісії письмово або через електронну поштову скриньку Університету [gender.pol@nuczu.edu.ua](mailto:gender.pol@nuczu.edu.ua).

### **VIII. Прикінцеві положення**

8.1. Ця Політика попередження і боротьби з переслідуваннями, сексуальними домаганнями, дискримінацією та зловживанням владою (далі – Політика) затверджується рішенням вченої ради університету, погоджується зі студентською радою університету та профспілковим комітетом.

Зміни та доповнення до Політики виносяться на розгляд вченої ради університету за поданням фахівця (з гендерної рівності). Зміни та доповнення до Політики вносяться виключно за рішенням Комісії.

8.2. Університет забезпечує публічний доступ до тексту Політики через власний офіційний сайт.