

Додаток 1
ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ ЛьвДУВС
26.07.2024 № 254

ПОРЯДОК
запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі
та сексуальним домаганням
у Львівському державному університеті внутрішніх справ

1. Загальні положення

1.1. У своїй діяльності Львівський державний університет внутрішніх справ (далі – Університет) дотримується законодавства України і норм міжнародного права в сфері забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації, зокрема Конституції України, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Конвенції про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти та законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».

1.2. 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.

1.3. «Порядок запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням» (далі – Порядок) розроблено з метою запровадження дієвого механізму реалізації принципу гендерної рівності, забезпечення ефективного виконання законодавства щодо протидії дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням, посилення контролю за його дотриманням.

1.4. Застосування даного Порядку не виключає можливість застосування норм чинного законодавства щодо захисту особою її прав.

2. Ключові визначення

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, 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 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.

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.

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.

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.

Утиск на робочому місці/місці навчання не включає в себе: оцінку продуктивності/ефективності роботи/навчання; образливу/принизливу манеру віддавати накази та/чи розпорядження; незгоду чи непорозуміння; дисципліну на робочому місці/місці навчання тощо.

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

Сексуальні домагання – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування, жестикуляція, міміка), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

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;

- нятяки 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.

Прикладами несловесних домагань можуть бути:

- соціальне відчуження, ізоляція або відсутність співпраці на роботі;
- ворожість, демонстрована шляхом частих недружніх контактів або відчуження:
- часте використання образливих жестів та міміки;
- 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.

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.

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 погроза (обіцянка), що прийняття сексуальних загравань буде умовою певної форми заохочення, підвищення професійного статусу, просування по службі або отримання можливостей кар'єрного розвитку;

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

- демонстрація матеріалів сексуального характеру (включно з порнографічними матеріалами), зокрема плакатів, фотографій вродливих жінок/чоловіків, 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 розглядаються відповідно до чинного законодавства.

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. Домагання 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, преміювання, 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 (культові речі), 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, етнічного походження, сексуальної орієнтації, 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.

3. КОМІСІЯ ІЗ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ ТА СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ В УНІВЕРСИТЕТІ

Для реалізації Порядку в Університеті діє спеціальна комісія із запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням (далі – Комісія), яка 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 та дискримінації в Університеті.

Комісія складається з проректора, радника ректора з гендерних питань, начальника відділення юридичного забезпечення, завідувача відділення соціально-гуманітарної роботи відділу кадрового забезпечення, завідувача

відділення психологічного забезпечення відділу кадрового забезпечення, завідувача відділу моніторингу та голови курсантсько-студентського самоврядування. Склад Комісії затверджується ректором Університету раз на три роки (або за потреби – через зміну когось за посадою).

Комісія має право подавати пропозиції щодо вдосконалення процедур із запобігання та протидії сексуальним домаганням та дискримінацією в Університеті.

4. ПРОЦЕДУРА ПОДАННЯ ТА РОЗГЛЯДУ СКАРГ (ПОВІДОМЛЕНЬ) ЩОДО ПРОЯВІВ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ

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

Скарга (повідомлення) подається до Комісії в письмовій формі (в електронному або паперовому вигляді) і містить опис порушення права особи, зазначення моменту (часу), коли відбулося порушення, факти і можливі докази, що підтверджують скаргу.

Скарга (повідомлення) може бути подана протягом 30 днів з дня вчинення діяння або з дня, коли повинно було стати (могло бути) відомо про його вчинення.

Скарга (повідомлення) може бути надіслана на електронну поштову скриньку Університету harassmentlv@gmail.com або на електронну поштову скриньку радника ректора з гендерних питань gender@lvduvs.edu.ua або ж у розділі «Гендерна політика» заповнити гугл-посилання, яке розміщене на сайті. Для подання письмових скарг необхідно звернутись до радника ректора з гендерних питань.

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:

1. Неформальна процедура.

Комісія (представник Комісії) отримує в письмовій формі від скаржника/скаржниці уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із сексуальними домаганнями та проявами дискримінації (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 30 днів з дня отримання скарги (повідомлення) Комісія проводить зустрічі 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 сексуальними домаганнями та/чи проявами дискримінації (які не передбачають ухвалення адміністративних/дисциплінарних рішень керівництва).

У разі досягнення спільного рішення таке рішення оформлюється в письмовій формі та підписується скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою.

Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися в Комісії протягом трьох років.

2. Формальна процедура.

Формальний шлях реагування на прояви дискримінації та сексуальні домагання 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 сексуальних домагань та/чи проявів дискримінації і чи її розгляд належить до компетенції Комісії або інших уповноважених органів.

Протягом 30 днів з дня отримання скарги Комісія проводить зустрічі 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 по консультацію та/або інформацію до працівників Університету, які не є зацікавленими особами в ситуації, що розглядається.

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

На підставі рішення/ висновку Комісії керівництво Університету ухвалює відповідні рішення, передбачені та дозволені законодавством, зокрема скасування доплат до зарплати зі спецфонду працівника/працівниці,

винесення догани або звільнення працівника/працівниці, відрахування здобувача/здобувачки тощо.

3. Відмова від необхідності реагування.

5. МОНІТОРИНГ ДОТРИМАННЯ ПОРЯДКУ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ ТА СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ

Наприкінці календарного року Комісія із запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням готує і оприлюднює на сайті Університету щорічний звіт, який містить, зокрема, такі дані:

- проведені Комісією інформаційні зустрічі, тренінги, навчання щодо попередження сексуальних домагань та проявів дискримінації;
- кількість скарг щодо сексуальних домагань та проявів дискримінації;
- аналіз питань, що були порушені у скаргах, поданих до Комісії.

Додаток 2
ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ ЛьвДУВС
26.07.2024 № 254

СКЛАД
комісії із запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі
та сексуальним домаганням
у Львівському державному університеті внутрішніх справ
(за посадами)

Голова комісії: проректор

Заступник голови комісії: радник ректора з гендерних питань

Секретар: завідувач відділення соціально-гуманітарної роботи відділу
кадрового забезпечення

Члени комісії:

начальник відділення юридичного забезпечення;

завідувач відділення психологічного забезпечення відділу
кадрового забезпечення;

завідувач відділу моніторингу;

голова ради курсантсько-студентського самоврядування.

Радник ректора
з гендерних питань

Ірина ЄВХУТИЧ

Додаток 3
ЗАТВЕРДЖЕНО
 Наказ ЛьвДУВС
 26.07.2024 № 254

**Форма повідомлення про випадки дискримінації за ознакою статі та
 сексуальні домагання**

Дата _____
 Час _____

Персональні дані заявника

Прізвище _____
 Ім'я, по батькові _____
 Спеціальне звання, посада _____
 Місце проходження служби _____
 Номер телефону _____
 Електронна пошта _____
 Місце проживання _____
 Додаткові відомості _____

Дані щодо протиправних дій

Суть протиправних дій _____
 Дані особи, що вчинила протиправні дії _____
 Місце та час вчинення правопорушення _____
 Опис обставин вчинення правопорушення _____
 Додаткові відомості _____
 Додатки _____

Підтвердження особою що вказана у повідомленні інформація є достовірною

ТАК	НІ
-----	----

Відповідно до Закону України «Про захист персональних даних» від 01 червня 2010 року № 2297-VI даю згоду на обробку моїх персональних даних

_____	_____	_____
(дата)	(підпис)	(ПІБ)

Контактні дані осіб, які можуть підтвердити інформацію, або надати
 додаткові дані _____

_____	_____	_____
(дата заповнення)	(підпис)	(ПІБ)

[illegible]