

ДВНЗ «Університет банківської справи»	Система управління якістю	Пр СУЯ 2019
Положення про запобігання проявам расизму та сексуальних домагань в ДВНЗ «Університет банківської справи»		стор. 1 з 10
Видання 1	Чинний з 27.12.2019 р.	Примірник: контрольний

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДВНЗ «УНІВЕРСИТЕТ БАНКІВСЬКОЇ СПРАВИ»**

Система управління якістю

ПРОЦЕДУРА ПІДПРИЄМСТВА

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ЗАПОБІГАННЯ ПРОЯВАМ РАСИЗМУ ТА СЕКСУАЛЬНИХ
ДОМАГАНЬ В ДВНЗ «УНІВЕРСИТЕТ БАНКІВСЬКОЇ СПРАВИ»**

Пр СУЯ 2019

Розроблено:	Погоджено:	Затверджено:
Проректор з навчально-методичної роботи д.е.н., проф. Ігнат'єва І.А. Директор організаційно-методичного центру Цесаренко С.І.	Проректор з навчально-методичної роботи д.е.н., проф. Ігнат'єва І.А.  «__» _____ 2019 р. Представник керівництва з якості к. філол.н., доц. Семів А.Р.  «__» _____ 2019 р.	Ректор д.е.н., проф. Кузнєцова А.Я.  «__» _____ 2019 р. СХВАЛЕНО: Вченою радою Університету протокол від 26.12.2019 р. № 3 Навчально-методичною радою протокол від 18.12.2019 р. № 3
Дата: __. __. 2019 р.	Дата: __. __. 2019 р.	Дата: __. __. 2019 р.
Видання: 1	Введено в дію наказом ДВНЗ «Університет банківської справи» від 27.12.19 р. №299	Примірник контрольний

ДВНЗ «Університет банківської справи»	Система управління якістю	Пр СУЯ 2019
Положення про запобігання проявам расизму та сексуальних домагань в ДВНЗ «Університет банківської справи»		стор. 2 з 10
Видання 1	Чинний з 27.12.2019 р.	Примірник: контрольний

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про запобігання проявам расизму та сексуальних домагань в ДВНЗ «Університет банківської справи» (далі – Університет) створене з метою запобігання проявам расової дискримінації, сексуальних домагань та інших проявів дискримінації, що передбачені та захищаються Європейською Конвенцією про захист прав людини та основоположних свобод та забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина.

1.2. Положення розроблено відповідно до вимог Конституції України, Кримінального кодексу України, Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, Закону України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”, Міжнародної конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації

1.3. Вимоги Положення є обов’язковими для Львівського, Харківського, Черкаського навчально-наукових інститутів та Інституту банківських технологій та бізнесу ДВНЗ «Університет банківської справи» (далі – Інститути), всіх інших структурних підрозділів та учасників освітнього процесу Університету.

1.4. У цьому Положенні терміни вживаються в такому значенні:

гендерна рівність - рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства;

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 цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об’єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

дискримінація за ознакою статі - дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків;

ДВНЗ «Університет банківської справи»	Система управління якістю	Пр СУЯ 2019
Положення про запобігання проявам расизму та сексуальних домагань в ДВНЗ «Університет банківської справи»		стор. 3 з 10
Видання 1	Чинний з 27.12.2019 р.	Примірник: контрольний

здобувачі освіти – студенти, вищої освіти освітніх ступенів «бакалавр» та «магістр» незалежно від форми навчання, інші особи;

комісія з попередження і боротьби із проявами расизму та сексуальними домаганнями (далі Комісія) відповідає за поширення інформації про Політику попередження і боротьби із проявами расизму та сексуальними домаганнями в Університеті, надає інформаційну та консультативну підтримку керівництву структурних підрозділів щодо попередження сексуальних домагань, проводить роз'яснення серед членів трудового колективу та студентства, отримує і розглядає скарги щодо порушення Політики попередження і боротьби із проявами расизму та сексуальними домаганнями в Університеті.

позитивні дії - спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України;

рівні можливості жінок і чоловіків - рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків;

рівні права жінок і чоловіків - відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі;

расова дискримінація - означає будь-яке розрізнення, виняток, обмеження чи перевагу, оснований на ознаках раси, кольору шкіри, родового, національного чи етнічного походження, метою або наслідком яких є знищення або применшення визнання, використання чи здійснення на рівних засадах прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній чи будь-яких інших галузях суспільного життя.

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;

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.

ДВНЗ «Університет банківської справи»	Система управління якістю	Пр СУЯ 2019
Положення про запобігання проявам расизму та сексуальних домагань в ДВНЗ «Університет банківської справи»		стор. 4 з 10
Видання 1	Чинний з 27.12.2019 р.	Примірник: контрольний

2. Запобігання проявам расизму, попередження і боротьби із сексуальними домаганнями

2.1. Університет засуджує прояви расизму та гендерне насильство, у тому числі, сексуальні домагання на робочому місці та в освітньому процесі, та зобов'язується сприяти протидії цьому явищу. З метою попередження проявам расизму та попередження сексуальних домагань в Університеті заборонені:

- дискримінаційні висловлювання (які містять образливі, принижуючі твердження щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо);
- утиски;
- мова ненависті (висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи груп) на підставі статі.

2.2. Політика попередження і боротьби із проявами расизму та сексуальними домаганнями в Університеті (далі Політика) застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, освітнього процесу Університеті тощо.

2.3. Адміністрація та Керівництво структурних підрозділів Університету зобов'язані проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та студентства щодо запобігання проявам расизму та попередження сексуальних домагань.

3. Комісія з попередження і боротьби із проявами расизму та сексуальними домаганнями

3.1. Комісія з попередження і боротьби із проявами расизму та сексуальними домаганнями (далі Комісія) відповідає за поширення інформації про Політику попередження і боротьби із проявами расизму та сексуальними домаганнями в Університеті, проводить навчання трудового колективу та студентства щодо попередження сексуальних домагань, надає інформаційну та консультативну підтримку керівництву структурних підрозділів щодо попередження сексуальних домагань, отримує і розглядає скарги щодо порушення Політики попередження і боротьби із проявами расизму та сексуальними домаганнями в Університеті.

3.2. Комісія є постійно діючим комісією при Директораті Інститутів Університету. Комісія зобов'язана у своїй роботі дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних.

ДВНЗ «Університет банківської справи»	<i>Система управління якістю</i>	Пр СУЯ 2019
Положення про запобігання проявам расизму та сексуальних домагань в ДВНЗ «Університет банківської справи»		стор. 5 з 10
Видання 1	Чинний з 27.12.2019 р.	Примірник: контрольний

3.3. Комісія складається з трьох осіб (декана та/або викладачів, представника студентського самоврядування). Склад Комісії затверджується керівництвом Інституту Університету раз на три роки.

3.4. Комісія має право подавати пропозиції щодо вдосконалення даної Політики та інших внутрішніх положень та процедур щодо попередження і боротьби із расовою дискримінацією та сексуальними домаганнями.

3.5. В Університеті передбачено два шляхи реагування на прояви расизму та випадки вчинення сексуальних домагань – формальний та неформальний. У разі можливості, сторони, залучені до даного випадку, заохочуються вирішувати ситуацію, що склалась, неформальних шляхом.

3.6. Застосування положень даної Політики не виключає можливість застосування норм чинного законодавства щодо захисту особою її прав.

4. Подання скарги щодо проявів расизму та сексуальних домагань

4.1. Якщо працівник/студент Університету вважають, що щодо них в Університеті було порушено Політику попередження і боротьби із проявами расизму та сексуальними домаганнями в Університеті, він або вона можуть подати скаргу. Також задля дотримання власних прав особа, яка вважає, що щодо неї мають місце сексуальні домагання, заохочується безпосередньо та невідкладно повідомити особу, яка вчиняє відповідні дії, про необхідність їх негайного припинення.

4.2. Скарга подається до Комісії з попередження і боротьби із проявами расизму та сексуальними домаганнями у письмовій формі (в електронному або паперовому вигляді) і повинна містити опис порушення права особи, зазначення моменту (часу), коли відбулося 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.

4.3. Скарга може бути надіслана на електронну поштову скриньку декана або керівника відділу кадрів чи скриньку довіри.

4.4. Зазначені підрозділи невідкладно (протягом 2 робочих днів) передають отримані скарги в Комісію.

5. Розгляд скарги щодо проявів расизму та сексуальних домагань

5.1. Після отримання скарги Комісією та проведених консультації зі скаржником з представниками Комісії, скаржник може обрати наступні способи вирішення ситуації щодо расової дискримінації чи сексуального домагання:

- неформальна процедура
- формальна процедура
- відмова від необхідності реагування

ДВНЗ «Університет банківської справи»	Система управління якістю	Пр СУЯ 2019
Положення про запобігання проявам расизму та сексуальних домагань в ДВНЗ «Університет банківської справи»		стор. 6 з 10
Видання 1	Чинний з 27.12.2019 р.	Примірник: контрольний

5.2. Неформальна процедура

5.2.1. Комісія (представник комісії) отримує в письмовій формі від скаржника уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із расовою дискримінацією чи сексуальним домаганням, зокрема дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки тощо.

5.2.2. Протягом 10 робочих днів Комісія зустрічається з особою, на дії якої було подано скаргу, та ознайомлює її зі змістом скарги.

5.2.3. Протягом тридцяти днів Комісія проводить 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 комісії. У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників Університету, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається. Комісія вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з расовою дискримінацією чи сексуальними домаганнями (які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень керівництва університету/структурного підрозділу).

5.2.4. У разі досягнення спільного рішення, воно оформляється в письмовій формі та підписується скаржником, відповідачем.

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

5.3. Формальна процедура

5.3.1. Формальний шлях реагування на прояви расизму чи сексуальні домагання здійснюється в разі:

- якщо скаржником обрано формальну процедуру;
- відмови відповідача від неформальної процедури;
- якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення;
- якщо скарга була подана безпідставно.

5.3.2. Комісія в межах формальної процедури після отримання скарги обов'язково інформує керівництво університету/інституту. Протягом 10 робочих днів проводиться засідання Комісії на якому вирішується чи скарга дійсно стосується расової дискримінації/ сексуальних домагань і чи її розгляд належить до компетенції Комісії.

5.3.3. Протягом тридцяти днів від дня отримання скарги Комісія проводить 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 комісії. У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а

ДВНЗ «Університет банківської справи»	Система управління якістю	Пр СУЯ 2019
Положення про запобігання проявам расизму та сексуальних домагань в ДВНЗ «Університет банківської справи»		стор. 7 з 10
Видання 1	Чинний з 27.12.2019 р.	Примірник: контрольний

також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників Університету, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається.

5.3.4. Висновок Комісії щодо відповідності скарги та рішення комісії щодо ситуації описаної в скарзі готується в межах встановлених строків та подається невідкладно керівництву університету/інституту, скаржнику, відповідачу.

5.3.5. На підставі рішення Комісії керівництво університету/інституту ухвалює відповідні рішення, передбачені та дозволені законодавством.

6. Моніторинг дотримання Політики попередження і боротьби із проявами расизму та сексуальними домаганнями

6.1. Щорічно Комісія здійснює моніторинг дотримання Політики попередження і боротьби із проявами расизму та сексуальними домаганнями, готує і заслуховує на Вченій раді Інституту Університету звіт який містить, зокрема, наступні дані:

- проведені структурними підрозділами тренінги, навчання щодо попередження сексуальних домагань;
- кількість скарг щодо сексуальних домагань: загалом та по структурних підрозділах;
- аналіз питань, що були порушені у скаргах, поданих до Комісії.

6.2. Вимоги до змісту друкованих матеріалів і публічних висловлювань задля поширення Політики попередження і боротьби із проявами расизму та сексуальними домаганнями 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 чи раси);
- заохочується (у випадку доречності) наголошення на важливості принципів гендерної рівності та недискримінації за расовою чи статевою ознакою;
- у аналітичних матеріалах (у випадку доречності) допускається можливість презентувати дані, беручи до уваги гендерну та недискримінаційну компоненти аналізу. В основних напрямках діяльності та в аналітичних матеріалах основних проектів Університет зобов'язується дотримуватися Політики попередження і боротьби із проявами расизму та сексуальними домаганнями в Університеті.

6.3. Студентські організації та структурні підрозділи Університету повинні дотримуватися у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах засад гендерної та расової недискримінації. У разі необхідності, з метою попередження гендерної

ДВНЗ «Університет банківської справи»	<i>Система управління якістю</i>	Пр СУЯ 2019
Положення про запобігання проявам расизму та сексуальних домагань в ДВНЗ «Університет банківської справи»		стор. 8 з 10
Видання 1	Чинний з 27.12.2019 р.	Примірник: контрольний

дискримінації Комісія надає консультативну підтримку студентським організаціям та структурним підрозділам Університету/Інституту.

6.4. Керівництво Університету/Інституту має право в разі порушення вищезазначених положень щодо засад расової чи гендерної дискримінації вживати адміністративні заходи. Про вищезазначені порушення, вчинені студентськими організаціями та структурними підрозділами, інформація надається Комісії через електронну поштову скриньку декана студентів або керівника студентського відділу кадрів/відділу кадрів.

6.5. У випадках виявлення ознак кримінального або адміністративного правопорушення Комісія невідкладно інформує відповідні правоохоронні органи.

7. ПОРЯДОК ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО ПОЛОЖЕННЯ

7.1. Зміни до цього Положення вносить Вчена рада Університету.

7.2. Відповідні зміни набирають чинності після затвердження їх ректором Університету.

