

Положення про гендерну рівність у Дрогобицькому державному педагогічному університеті імені Івана Франка

1. Загальні положення

1.1. Це Положення про гендерну рівність у Дрогобицькому державному педагогічному університеті імені Івана Франка (далі – Положення), розроблено з метою:

- утвердження гендерної рівності;
- недопущення дискримінації за ознакою статі;
- запобігання та протидію насильству за ознакою статі, у тому числі всім проявам насильства стосовно жінок;
- забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті важливих для університету рішень;
- забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків;
- виховання і пропаганди серед працівників та здобувачів вищої освіти культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері;
- повагу до гідності кожної людини.

1.2. Дане Положення розроблено на підставі Конституції України, Закону України «Про освіту» (ст.ст. 3, 6), Закону України «Про вищу освіту» (ст.ст. 3; 4), Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (ст. 6), Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (ст.ст. 3, 6); Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 (Конвенція Ради Європи ратифікована відповідно до Закону України 17 липня 1997 року № 475/97- ВР), Конвенції про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти (Конвенція ООН 1960 р.), Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (Конвенція ООН, ратифікована відповідно до Указу Президія Верховної Ради Української РСР 24 грудня 1980 року № 1369-X), Конвенції про викорінення насильства та домагань на робочому місці (Конвенція МОП від 21.06.2019 №190), Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (конвенція Ради Європи від 11.05.2011) та інших нормативно-правових актів України.

1.3. Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка (далі – Університет) засуджує прояви дискримінаційного характеру та гендерне насильство на робочому місці та в освітньому процесі, а також зобов'язується сприяти протидії цьому явищу.

1.4. Гендер – соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належним для жінок і чоловіків. Гендер

стосується соціокультурних ролей і стосунків між чоловіками та жінками. Це те, що формується суспільством. Ці стосунки та ролі можуть бути різними на різних етапах розвитку суспільства. Вони є продуктом виховання й освіти. Це різні, але однаково важливі потреби, однакова відповідальність.

1.5. 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.

1.6. Рівні права жінок і чоловіків – відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі.

1.7. Рівні можливості жінок і чоловіків – рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків.

1.8. Дискримінація за ознакою статі – ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні", крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

1.9. Політика гендерної рівності університету (далі – Політика) має на меті:

- ✓ подальше поширення інформації про рівність, різноманіття та недискримінацію;

- ✓ інтеграція гендерного виміру у зміст досліджень та викладання;

- ✓ протидія стереотипам, що існують в університетському середовищі;

- ✓ пропагування рішень, пов'язаних з підтримкою рівності та подолання дискримінації;

- ✓ реалізація принципу гендерної рівності при прийомі на роботу та кар'єрному просуванні;

- ✓ проведення заходів, спрямованих проти гендерно зумовленого насильства;

- ✓ досягнення гендерного балансу на керівних посадах та на рівні прийняття рішень;

- ✓ забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок;

- ✓ досягнення гендерної рівності при прийомі на роботу та кар'єрному просуванні;

- ✓ залучення університетської спільноти, зокрема й студентства, до відзначення важливих дат, присвячених проблемам гендерної рівності, недискримінації, гендерного насильства.

2. Комісія з розгляду скарг щодо порушення гендерної рівності

2.1. Комісія з розгляду скарг щодо порушення гендерної рівності (далі – Комісія) реалізує норми та положення Політики в Університеті.

2.2. Комісія проводить роз'яснювальну роботу серед трудового колективу та здобувачів вищої освіти щодо попередження порушення гендерної рівності, надає консультативну та інформаційну підтримку керівництву структурних підрозділів щодо попередження дискримінації за статтю, отримує та розглядає скарги щодо порушень Політики.

2.3. Комісія зобов'язана дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних співробітників і здобувачів вищої освіти.

2.4. Склад комісії представлений трудовим колективом Університету та студентським самоврядуванням і затверджується ректором Університету терміном на 3 роки.

2.5. Комісія може надавати пропозиції щодо вдосконалення Політики попередження порушення гендерної рівності.

2.6. В Університеті передбачено 2 шляхи реагування на випадки вчинення дискримінації за гендером: формальний і неформальний. При можливості сторони, залучені до даного випадку, заохочуються вирішувати ситуацію неформальним шляхом.

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

3. Подання скарг щодо порушення гендерної рівності

3.1. Якщо працівник (ця) або здобувачі вищої освіти вважають, що до них в Університеті було порушено Політику гендерної рівності, він (вона) можуть подати скаргу.

3.2. Для дотримання власних прав особа, яка вважає, що до неї мають місце дискримінація за гендером, повинна безпосередньо та невідкладно повідомити особу, яка вчиняє відповідні дії, про необхідність їх негайного припинення.

3.3. Скарга подається до Комісії в електронному та паперовому вигляді і повинна містити опис порушення права особи, зазначення 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.

3.4. Скарга може бути надіслана на електронну скриньку ректора або студентського ректора. Письмові ж подаються через канцелярію Університету. Зазначені підрозділи впродовж робочого дня передають скаргу на розгляд Комісії.

4. Розгляд скарги щодо порушення гендерної рівності

4.1. Після отримання Комісією скарги та проведення консультації зі скаржником(цею) зі сторонами конфлікту, скаржник (ця) може обрати такі способи вирішення питання дискримінації та сексуальних домагань:

- неформальна процедура;
- формальна процедура;
- відмова від необхідності реагування.

4.2. Неформальна процедура.

4.2.1. Комісія (представник комісії) отримує в письмовій формі від скаржника(ці) уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані з дискримінацією за гендером, зокрема дату, місце, час, П.І.Б. осіб, залучених до ситуації, свідків тощо.

4.2.2. Упродовж 15 робочих днів Комісія проводить зустрічі зі скаржником(цею), відповідачем(кою), свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію.

4.2.3. 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.

4.2.4. Комісія вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам конфлікту, пропонує способи розв'язання ситуації, що виникла у зв'язку з дискримінацією та сексуальними домаганнями, які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень адміністрацією Університету.

4.2.5. У разі досягнення спільного рішення, воно оформляється в письмовій формі та підписується скаржником(цею) і відповідачем(кою).

4.2.6. Примірник спільного рішення повинен зберігатися в Комісії впродовж 5 років.

4.3. Формальна процедура.

4.3.1. Здійснюється в тому випадку, якщо:

- скаржником(цею) обрано формальну процедуру;
- відповідач(ка) відмовився(лась) від неформальної процедури;
- шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення;
- скарга була подана безпідставно.

4.3.2. Комісія в межах формальної процедури після отримання скарги обов'язково інформує про це керівництво Університету.

4.3.3. Упродовж 5 робочих днів проводиться засідання Комісії, на якому вирішується, чи скарга дійсно стосується дискримінації за тендером чи її розгляд належить до компетенції Комісії.

4.3.4. Упродовж 15 робочих днів від дня отримання скарги Комісія проводить зустрічі зі скаржником(цею), відповідачем(кою), свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію.

4.3.5. 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.

4.3.6. Висновок Комісії щодо вирішення скарги та рішення щодо ситуації, описаної в скарзі, готується в межах встановлених строків та подається невідкладно ректору Університету, скаржнику(ці), відповідачу(ці).

4.3.7. На підставі рішення Комісії ректор Університету приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені чинним законодавством.

5. Моніторинг дотримання політики щодо порушення гендерної рівності

5.1. У кінці календарного року Комісія готує та оприлюднює для колективу Університету щорічний звіт, який містить такі дані:

- проведені заходи щодо попередження і боротьби з дискримінацією за гендером;
- кількість скарг щодо дискримінації за гендером;
- аналіз питань, що були порушені у скаргах.

6. Вимоги до змісту друкованих матеріалів і публічних висловлювань

6.1. Для поширення Політики у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників Університету:

- забороняється вживання дискримінаційної лексики, дискримінаційних висловлювань та мови ненависті (щодо осіб чи групи осіб на основі статі);
- заохочується наголошення на важливості принципів гендерної рівності та недискримінації (якщо доречно);
- допускається можливість публікувати дані в аналітичних матеріалах, беручи до уваги гендерну та недискримінаційну компоненти аналізу.

6.2. В основних напрямках діяльності та в аналітичних матеріалах основних проєктів, Університет зобов'язується дотримуватися Політики гендерної рівності.

6.3. Студентські та аспірантські організації і структурні підрозділи Університету повинні дотримуватися у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах засад гендерної недискримінації.

6.4. Адміністрація Університету має право в разі порушення вищезазначених положень щодо засад гендерної дискримінації вживати адміністративних заходів.

7. Прикінцеві положення

7.1. Це Положення, а також зміни та/або доповнення до нього затверджуються Конференцією трудового колективу Університету і водиться в дію наказом ректора.

7.2. Це Положення є обов'язковим до виконання всіма структурними підрозділами.

7.3. Контроль за виконання цього Положення покладається на посадових осіб Університету відповідно до їх функціональних обов'язків.