

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Ректор ДДМА

Віктор КОВАЛЬОВ

**СХВАЛЕНО**

Протокол Вченої ради ДДМА  
від 26 вересня 2024 р. № 2



Введено в дію наказом № 38  
від 08 жовтня 2024 р.

**Положення  
про політику рівності  
в Донбаській державній машинобудівній академії**

Дотримання політики гендерної рівності у сфері освіти є одним із показників євроінтеграційних процесів в Україні.

Донбаська державна машинобудівна академія» (далі ДДМА або Академія) має однозначне розуміння важливості питань гендерної рівності, а також ролі гендерної складової, що забезпечує загальний ціннісний фундамент та можливості для співпраці і розвитку. Повністю дотримуючись Конституції України, міжнародних договорів та законодавства України, Академія запобігає та протидіє будь-яким проявам дискримінації усіх учасниць/учасників освітнього процесу на всіх рівнях освіти. Академія докладає усіх зусиль для забезпечення паритетності участі жінок і чоловіків у прийнятті управлінських рішень, гарантує усім працівникам ДДМА рівні можливості для кар'єрного, професійного та особистісного зростання.

Політика рівності Академії (далі Політика рівності) передбачає забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидію будь-якій дискримінації у сфері освіти для всіх учасниць/учасників освітнього процесу на всіх рівнях освіти. Політика рівності – це забезпечення безпечного освітнього та доброзичливого робочого середовища в Академії без дискримінації, цькування, залякування та іншої небажаної поведінки. В Академії немає і не повинно бути ні дискримінації, ні зловживань чи іншої небажаної поведінки.

Метою Політики рівності є створення під час освітнього процесу, науково-дослідної, виховної та громадської роботи, безпечної, здорової, всеосяжної та відкритої до різноманіття спільноти, яка сприяє культурі взаємоповаги.

Реалізація цієї Політики спрямована на такі завдання:

- використання форм та методів навчання/виховання, що сприяють створенню атмосфери взаємоповаги, взаємодії, інклюзивності, унеможливають дискримінаційне ставлення один до одного всіх суб'єктів освітнього процесу;

- запровадження гендерної складової в освітніх програмах за всіма спеціальностями;

- заохочення здобувачів та здобувачок освіти до спільної господарсько-побутової праці, спільних занять, спільного користування навчальним інвентарем.

Вживаючи заходи у цій галузі, Академія прагне надати можливість учасницям та учасникам освітнього процесу та працівникам і працівницям розкривати інформацію дискримінуючого характеру, забезпечуючи їм повну конфіденційність. Цього можна досягти лише завдяки співпраці. Тож насамперед усі члени колективу покликані брати на себе індивідуальну та колективну відповідальність, гарантуючи, що професійні стосунки ґрунтуються на взаємоповазі та чутливості до гендерного різноманіття.

### **Загальні положення**

Положення про політику рівності в ДДМА розроблено з урахуванням вимог:

- Конституції України;

- Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;

- Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»;

- Указу Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року»;

- Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації»;

- Статуту та Стратегії розвитку ДДМА.

Політика рівності зорієнтована на цільові групи закладу вищої освіти:

- здобувачок і здобувачів освіти в Академії за всіма наявними видами та формами її здобуття;

- адміністративних, науково-педагогічних, наукових та інших працівників Академії, які, відповідно до посадових інструкцій, долучені до забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, вжиття антидискримінаційних заходів, формування гендерно коректного світогляду здобувачок/здобувачів освіти;

- батьків та законних представників здобувачок/здобувачів освіти.

Кожен працівник/ця, здобувач/ка освіти Університету «Україна» повинен/на поважати гідність іншого/іншої працівника/ці, здобувача/ки освіти, ввічливо та з повагою спілкуватися з іншими працівниками/цями, здобувачами/ками таким чином, щоб інший працівник/ця, здобувач/ка не зазнавав/ла ворожих, неетичних, принизливих, агресивних чи образливих дій.

Політика рівності – це внутрішній документ Академії, який є обов'язковим для всіх працівників/ць, здобувачів/чок освіти, які при виконанні своїх посадових обов'язків та здобуття освіти повинні виконувати зобов'язання та принципи, встановлені Політикою рівності.

Політика рівності впроваджується в усіх структурних підрозділах Університету та сферах діяльності університетської спільноти.

## **Терміни**

«Працівники, працівниці» – всі особи, які працюють за контрактом або трудовим договором.

«Здобувачі, здобувачки освіти» – всі особи всіх освітніх рівнів, які здобувають освіту в усіх структурних підрозділах Академії.

«Дискримінація» – рішення, дії або бездіяльність, спрямовані на обмеження або привілеї стосовно особи та/або групи осіб за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, якщо вони унеможливають визнання і реалізацію на рівних підставах прав і свобод людини та громадянина.

### **Форми дискримінації:**

**Пряма** дискримінація - рішення, дії або бездіяльність, що призводять до випадку, коли до особи та/або групи осіб за їх певними ознаками ставляться менш прихильно, ніж до інших осіб в аналогічній ситуації;

**Непряма дискримінація** - рішення, дії або бездіяльність, правові норми або критерії оцінки, умови чи практика, які формально є однаковими, але під час здійснення чи застосування яких виникають чи можуть виникнути обмеження або привілеї стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками, крім випадків, якщо такі дії або бездіяльність, правові норми або критерії оцінки, умови чи практика об'єктивно виправдані метою забезпечення рівних можливостей для окремих осіб чи груп осіб реалізовувати рівні права і свободи, надані їм Конституцією і законами України

**Підбурювання до дискримінації** – вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками;

**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.

**Домагання** – небажана поведінка, спрямована на приниження гідності людини на основі статі, раси, національності, громадянства, мови, походження, соціального статусу, релігії, переконань, віку, сексуальної орієнтації, інвалідності, етнічної приналежності, релігії, що призводить до створення несприятливого робочого середовища.

**Сексуальні домагання** – небажана поведінка сексуального характеру, така як фізичний контакт та пропозиції, натяки сексуального характеру, демонстрація 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.

**Психологічне насильство** – зловживання владою у спілкуванні із працівниками чи колегами, включаючи ображення, психологічну агресію, загрозу застосування фізичної сили, дії, які можуть погіршити фізичне, психічне, духовне, моральне або соціальне здоров'я працівника/ці.

### **Принципи та завдання гендерної політики**

Основними принципами та завданнями Політики рівності Академії є:

- Створення безпечного та сприйнятливого середовища для навчання та роботи, яке б відповідало потребам усіх здобувачів/ок освіти та співробітників/ць.

- Комплексне впровадження гендерної рівності в Академії, пошанування людської гідності, унеможливлення будь-яких проявів дискримінації в освітньому процесі та/або науково-дослідній діяльності, що здійснюється у контексті імплементації європейських стандартів належного врядування та ствердження прав і свобод людини.

- Забезпечення рівного представництва жінок та чоловіків у складі органів управління Академією і на наукових та адміністративних посадах.

- Забезпечення рівних можливостей та прав для всіх здобувачів/ок освіти та співробітників/ць Академії незалежно від їхньої статі, гендерної ідентичності, національності, віку, фізичних можливостей, соціального статусу тощо.

- Проведення інформаційної та освітньої роботи щодо гендерної рівності серед усіх учасників та учасниць освітнього процесу Академії.

- Забезпечення рівних можливостей для жінок та чоловіків щодо доступу до навчальних програм, наукових досліджень та інших можливостей розвитку в Академії, спрямованих на розкриття потенціалу кожної особи.

- Запобігання будь-якій формі дискримінації на основі гендерної належності та сприяння розбудові гендерно-рівних відносин в академічній спільноті.

- Розвиток інклюзивної культури та пропаганда гендерної рівності в академічному середовищі з метою підвищення свідомості студентів, викладачів та інших працівників про значення гендерної рівності в сучасному світі.

- Створення механізмів моніторингу та аналізу статистичних даних щодо гендерної рівності в академічному середовищі з метою виявлення проблемних питань і розробки ефективних рішень для їх вирішення та вдосконалення політики гендерної рівності в майбутньому.

### **Шляхи реалізації політики рівності**

Політика рівності має бути імплементована в чотирьох основних сферах діяльності Академії, важливих для досягнення стратегічних та стійких змін в університеті та суспільстві:

- збалансованому гендерному представництві в органах управління Академії, підборі кадрів, кар'єрному зростанню;

- корпоративній культурі та збалансування роботи й особистого життя;
- інтеграції гендеру в науково-освітній зміст, просвітницьку діяльність;
- боротьбі з гендерними домаганнями.

Показниками успішності впровадження політики гендерної рівності є:

- включення цілей гендерної рівності в планування та Стратегію розвитку ДДМА;

- організація просвітницької діяльності, інформаційної підтримки здобувачок/здобувачів, працівниць/працівників Академії з питань забезпечення рівних прав та можливостей;

- підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівниць/працівників за всіма спеціальностями щодо забезпечення рівних прав та можливостей;

- щорічні опитування студентства та співробітників щодо дотримання гендерної рівності на робочому місці (переслідування, дискримінація, культура на робочому місці, стилі управління) та оприлюднення результатів;

- проведення семінарів та впровадження навчальних курсів, присвячених гендерній рівності, боротьбі з несвідомими гендерними упередженнями, видання методичних посібників за тематикою гендерної рівності;

- проведення щорічних інформаційних заходів до Міжнародного дня жінок і дівчат у науці з метою залучення ширшого кола студенток, аспіранток та молодих спеціалісток до науково-дослідної діяльності;

- забезпечення участі колективу Академії в реалізації державних і муніципальних програм щодо забезпечення гендерної рівності та запобігання дискримінації;

- формування кадрового потенціалу, здатного впроваджувати та реалізовувати принцип забезпечення рівних прав і можливостей;

- збалансоване гендерне представництво на заходах, організованих Академією;

- щорічний аналіз контингенту вступників за гендером.

Для досягнення поставленої мети Університет «Україна» планує виявляти небажану поведінку, її різноманітні прояви (форми):

- пряму та непряму дискримінацію, дискримінацію за ознакою статі, раси, національності, мови, походження, соціального статусу, релігії, вірувань чи переконань, віку, статі, інвалідності, етнічної приналежності або релігії;

- будь-які форми домагань, психологічного насильства, знущань або зловживання службовим становищем, яке може спричинити нешанобливі

відгуки про колегу, образливі слова, що применшують показники ефективності працівника/ці, людина відчуває себе ображеною, і відтоді оцінює робоче середовище як несприятливе;

- сексуальні домагання, які можна трактувати через невідповідні погляди, інтонацію голосу, обговорення тіла людини, порушення особистого простору, навмисний чи ненавмисний фізичний контакт, будь-яку поведінку, що змушує людину почувати себе некомфортно;

- словесне або письмове приниження (образливі жарти, недоречні коментарі, мова ненависті, плітки, чутки, наклеп тощо);

- навмисна ізоляція чи відсутність співпраці в робочому просторі, відмежування від соціальної активності;

- нав'язливе прагнення до спілкування, стеження за людиною або збирання інформації про нього/неї, коли ця інформація не пов'язана з виконанням службових функцій;

- загрозна чи інша залякуюча поведінка, яка має вплив на працівника, на його/її самовизначення;

- невинуватене погіршення умов праці порівняно з іншими працівниками;

- всі інші випадки, які не охоплені цим пунктом, коли ви не впевнені, що працівник або група працівників, їх діяльність не носить характер ворожнечі, неетичності, принизливості, агресивності, образливості, має напади на честь і гідність іншої особи або іншої групи працівників, будь то фізичні чи психологічні залякування, виведення з ладу або обеззброєння працівника/ці або групи працівників, введення їх у безпорадний стан.

Основні заходи забезпечення Політики рівності в Академії:

- сформулювати чіткі цілі Політики рівності на робочому місці та закріпити їх у процедурних правилах;

- ознайомити всіх працівників із положеннями Політики рівності та можливими санкціями, що застосовуються незалежно від посади та функцій, які виконує працівник/ця;

- дотримуватися правила конфіденційності, що встановлене для заохочення працівників/ць до співпраці, підтримувати їхнє право на захист за допомогою зовнішніх експертів.

### **Розподіл відповідальності за дотримання принципів політики рівності**

Результати реалізації показників успішності впровадження політики рівності обговорюються на рівні всіх структурних підрозділів Академії.

Відповідальними за реалізацію політики рівності Академії, дотримання її принципів є ректор Академії, Вчена рада Академії, керівники всіх структурних підрозділів. Відповідальність за дотримання гендерної політики, запобігання будь-яким проявам дискримінації, насильства за ознакою статі, визначеним чинним законодавством, посадовими інструкціями та іншими документами Академії, несе кожен/на його працівник/ця.

Підрозділ/особа, відповідальний/на за ведення політики рівності, несе відповідальність за:

Постійний моніторинг зовнішніх ініціатив щодо просування гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок для подальшої участі в них працівниць Академії.

Впровадження ефективних інструментів комунікації з працівниками/цями щодо результатів реалізації цілей гендерної політики, в тому числі прийом повідомлень щодо фактів порушення гендерної політики, обробка повідомлень та надання керівництву Академії для відповідного реагування.

Процедура прийняття та аналізу повідомлень працівників/ць:

- Працівники/працівниці, здобувачі/ки Академії мають право подавати до керівника/ці підрозділу скарги на знущання, дискримінацію, домагання, сексуальні домагання чи іншу невідповідну поведінку щодо себе чи іншого працівника/ці.

- Працівник/ця, здобувач/ка може зв'язатися з керівником/цею підрозділу безпосередньо чи електронною поштою або подати скаргу.

- У повідомленні (скарзі) працівник/ця, здобувач/ка повинен/нна надати таку інформацію: детальні пояснення події щодо ситуації, проявів та обставин зазначеного насильства; вказівку, ким є особа, що подає скаргу: працівником/цею Академії чи представником іншої структури; вказівка на потенційних свідків; надання будь-якої іншої доступної інформації (аудіо, відео тощо).

Керівник/ця підрозділу, який/яка отримав/ла повідомлення (скаргу) про дискримінацію або небажану поведінку по відношенню до працівників/здобувачів освіти у найкоротші терміни, але не пізніше десяти робочих днів з моменту отримання повідомлення / скарги, зобов'язаний/на:

- зібрати додаткову інформацію, що стосується повідомлення/скарги, якщо це необхідно, та уточнити обставини події і направити отриману скаргу на розгляд керівництва;



- опитати скаржника та особу, на яку скаржаться (сторони опитуються окремо) та, якщо необхідно, інших осіб, які можуть надати додаткову інформацію, якщо заявник/ця того вимагає;

- керівник/керівниця має вирішити, чи направити пропозицію щодо подальших дій ректору Академії щодо заявника/ці, особи, яка зазнала жорстокого поводження або дискримінації, та особи, яка її вчиняє.

Ректор ДДМА може розглянути звіт/скаргу стосовно особи, яка скаржилася та:

- розпочати процедуру аналізу щодо можливих проступків чи порушення обов'язків;

- ініціювати консультації психолога особі, яка зазнала жорстокого поводження;

- визнати скаргу як необґрунтовану.

Рішення, прийняте ректором Академії щодо результату розгляду скарги, надсилається скаржнику/ці, особі, яка скаржилася, та особі, на яку скаржилися, не пізніше наступного робочого дня після дати її прийняття.

### **Рекомендації щодо поведінки працівників/ць, здобувачів/чок освіти**

Працівникам/цям, здобувачам/кам рекомендується дотримуватися таких загальних принципів:

- бути свідомим, знати або усвідомлювати, яку потенційну поведінку можна вважати домаганням, сексуальним домаганням чи цькуванням;

- бути уважним та чуйним до інших працівників/ць; поважати їхню конфіденційність, погляди, переконання, фізичну та психічну цілісність; прагнути зрозуміти, чи може їх мова, письмова чи фізично виражена поведінка мати неприємні, небажані, принизливі наслідки, які будуть турбувати іншу людину в робочому середовищі, що може зашкодити виконувати свої функції належним чином, наприклад: фамільярні висловлювання як форма привітання в робочому середовищі, коли вона неприйнятна для іншої сторони; коментарі щодо фізичного вигляду чи одягу, ознак людської ідентичності, образливих, із сексуальним підтекстом, невідповідні коментарі; неетичні коментарі щодо поглядів працівника, слабких чи сильних сторін, його особистого життя; неетичні звернення (наприклад, аббревіатури імен, прізвиська, зменшувальні вислови), коли згода особи на дане звернення не отримана; сексуально явні, образливі або неповажні натяки чи жарти; фізичний контакт із працівником, заподіюючи фізичний чи психологічний дискомфорт, нехтування шанобливою

фізичною дистанцією; нав'язлива увага; використання принизливих наочних засобів (плакати, фотографії, малюнки, предмети тощо);

- уникати створення ситуацій, у яких працівник/ця, здобувач/ка буде відчувати дискомфорт через неприйнятну поведінку та негативні наслідки такої поведінки. Коли є сумніви, що певна поведінка може бути небажаною або може змусити особу почувати себе некомфортно, вплинути на її гідність, рекомендується заздалегідь з'ясувати та обговорити з особою форму певної поведінки – така форма спілкування є прийнятною;

- не бути пасивними спостерігачами порушень Політики рівності, а вживати заходи та активні кроки для припинення такої поведінки. Якщо така поведінка трапляється, не терпіти її, не ставитись до неї як до жарту. Не вдаватись до жартів, посмішок, сміху чи інших дій, які надалі будуть підтримувати таку поведінку; якщо мали місце утиски, сексуальні домагання чи переслідування інших, негайно реагувати, заявивши, що така поведінка неприйнятна;

- необхідно сказати спокійним, ввічливим тоном чи іншим способом сповістити людину, поведінка якої є неприйнятною, що її поведінка неприйнятна і її потрібно припинити. Доцільно пояснити, які жести, слова, коментарі, фізична поведінка чи інші дії є неприємними та впливають на створення несприятливого робочого середовища.

### **Прикінцеві положення**

Керівники/ці структурних підрозділів забезпечують конфіденційність працівника/ці, здобувача/ки, який/яка подав/ла повідомлення (скаргу).

Академія забезпечує захист працівника/ці, здобувача/ки від небажаної поведінки або несприятливих наслідків, якщо працівник/ця подає повідомлення (скаргу) про небажану поведінку.

Будь-яке переслідування або небажана поведінка щодо працівника/ці або представника/ці здобувачів освіти, які подали повідомлення (скаргу) щодо дискримінації чи небажаної поведінки, заборонено і є порушенням трудової дисципліни.

Працівник/ця, здобувач/ка несе відповідальність за помилкове повідомлення (скаргу) в порядку, встановленому нормативно-правовими актами.

Усі працівники/ці Академії повинні бути обізнані та дотримуватися положень Політики рівності.