

УХВАЛЕНО:


Вченою радою НУК

ім. адм. Макарова

Протокол № 9 від 04.10.2019

ЗАТВЕРДЖЕНО

Ректор НУК

 І. Трушляков



### Інструкція

з дотримання прав людини та заборони утиску та дискримінації  
в Національному університеті кораблебудування імені адмірала Макарова

1. Згідно із Конституцією України, громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Згідно із Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», НУК ім. адмірала Макарова ставить перед собою завдання створення умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації та забезпечення ефективного захисту осіб та/або груп осіб, які постраждали від дискримінації, а також здійснення заходів направлених на виховання і пропаганду серед населення України поваги до осіб незалежно від їх певних ознак, поширення просвітницької діяльності у цій сфері.

У цій Інструкції вживаються такі терміни:

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.

Заявник (скаржник) – особа, яка заявляє, що її/його дискримінували чи утискали. В одній скарзі може бути більше одного заявника.

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.

Расовий утиск – це утиск особи на підставі расової належності. Також може асоціюватися із кольором шкіри, походженням (родом), місцем народження, релігійними переконаннями, етнічним походженням, громадянством чи навіть мовою. Расовий утиск/дискримінація включає:

коментарі чи жарти про расу; висміювання, образи чи інше ставлення/поводження з особою через расову належність;

розміщення в мережі чи надсилання електронною поштою зображень чи карикатур, які принижують особу певної расової групи;

обзивання/образи особи через її належність до певної расової групи, колір шкіри, громадянство, місце народження, етнічне походження чи віросповідання.

Сексуальне домагання – це утиск на підставі статі жертви, що включає:

Сексуальні загравання чи пропозиції в тому випадку, коли особа знає чи повинна знати, що така поведінка не є бажаною – особливо у випадках, коли така поведінка відбувається з боку особи, яка має владу та/ чи може сприяти підвищенню, наданню бенефіцій чи встановити покарання/обмеження у випадку відмови на загравання/пропозиції;

2. НУК ім. адмірала Макарова повинен дотримуватися шанобливого та рівного ставлення в наданні послуг та найманні працівників. Завданням цієї інструкції є визнання поваги до кожної особи та її гідності та створення клімату взаємоповаги та розуміння.

3. НУК ім. адмірала Макарова засуджує утиск, приниження, дискримінацію та популяризацію ненависті. НУК ім. адмірала Макарова не буде потурати, ігнорувати, залишати без відповідальності дискримінацію чи утиск. Університет декларує свою готовність просувати гідне ставлення та поведіння, толерантність та розмаїття в усіх сферах життя. Всі працівники повинні поважати гідність та права своїх колег та студентів НУК ім. адмірала Макарова. Процедура подання скарги на дискримінацію та/чи утиск забезпечує набір засобів для врегулювання спорів стосовно дискримінації та/чи утиску для працівників та студентів НУК ім. адмірала Макарова.

4. Ця інструкція застосовується до всіх працівників, відповідальних осіб, обраних на окремі посади, студентів НУК ім. адмірала Макарова та інших учасників освітнього процесу. Працівники повинні дотримуватися цієї інструкції, а також Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», так само як і інших відповідних законів України.

5. Кожна особа має право на рівне поведіння та доступ до послуг та будівель/приміщень НУК ім. адм. Макарова, без дискримінації чи утиску через свої індивідуальні ознаки: расу; походження; місце народження; колір шкіри; етнічне походження; громадянство; віросповідання; стать (включно з вагітністю і грудним вигодовуванням); сексуальну орієнтацію; гендерну ідентичність; гендерну експресію; вік; сімейний стан; інвалідність; політичні переконання; рівень письменності (далі – Ознаки).

6. Кожен студент, співробітник, науково-педагогічний працівник має право на рівний доступ до отримання кімнати в гуртожитку, з урахуванням

законодавства про студентські гуртожитки, без дискримінації за жодною з Ознак.

7. Кожна дієздатна особа має право на укладення договорів на рівних підставах із іншими, без дискримінації через Ознаки.

8. Кожна особа має право на рівний доступ до працевлаштування без дискримінації за Ознаками.

9. Дотримання принципів та обов'язків щодо прав людини є спільною відповідальністю.

Всі працівники зобов'язані:

Показувати приклад шанобливої поведінки; встановлювати та впроваджувати відповідний кодекс поведінки на робочому місці; бути пильними до проявів дискримінації та утиску, які можуть відбуватися на робочому місці;

Не демонструвати поведінки, що може бути дискримінаційною чи призвести до утиску;

Знати цю інструкцію та механізм розгляду скарг у випадку порушення;

Оприлюднити інструкцію з заборони утиску та дискримінації на робочому місці та довести її до відома співробітників, включно із механізмом подання скарг;

Проводити роз'яснювальну роботу серед працівників, щоб вони чітко розуміли, що таке утиск та дискримінація, знали свої права та обов'язки відповідно до цієї інструкції, національного законодавства та міжнародно-правових договорів;

Вживати відповідних заходів, необхідних для розгляду заяв про утиск та/чи дискримінацію в розумні строки, зберігаючи конфіденційність, відповідно до встановленої процедури;

Вживати заходів у випадку, коли було встановлено, що утиск або інші форми дискримінації мали місце;

Повідомляти про всі випадки утиску та дискримінації, які були зафіксовані працівниками НУК ім. адм. Макарова до ННЦМС або Центру молодіжної політики (ЦМП).

10. Ректор НУК ім. адм. Макарова повинен:

Слугувати прикладом у створенні та підтриманні робочого простору, вільного від утиску та дискримінації;

Розглядати запити, скарги щодо утиску та/чи дискримінації;

Повідомляти рішення про розгляд скарги формально та в письмовому вигляді обом сторонам;

Забезпечити наявність ресурсів, процедур та механізмів вирішення для своєчасного розгляду скарг;

Забезпечити обізнаність персоналу з положеннями інструкції та відповідальністю персоналу за її порушення.

11. Директори інститутів/філій (декани факультетів) повинні:

Переконатися, що всі послуги, які надаються університетом, відповідають стандарту безбар'єрності та включають надання розумного пристосування відповідно до Закону «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»;

Застосовувати процедуру прозорого та справедливого розгляду скарг у випадках, коли порушення стосуються цієї інструкції;

Документувати всі вжиті заходи, деталі інцидентів та результати розгляду;

Моніторити ситуації, в яких виникла дискримінація чи утиск, щоб забезпечити припинення порушення та запобігти його повторенню;

Консультуватися із ЦМП у випадках, коли уявний чи реальний конфлікт інтересів може завадити ефективному застосуванню цієї інструкції, а також у інших випадках;

Повідомляти про результати розгляду звернень ЦМП;

Брати участь у розслідуваннях;

Відповідати на скарги про утиск на робочому місці та вирішувати такі конфлікти згідно з положеннями пункту 4.9 цієї інструкції;

Проводити розгляд скарг у випадках, коли такі скарги перебувають у рамках

12. Дотримання принципів та обов'язків щодо прав людини є спільною відповідальністю.

Всі працівники зобов'язані:

Показувати приклад шанобливої поведінки; встановлювати та впроваджувати відповідний кодекс поведінки на робочому місці; бути пильними до проявів дискримінації та утиску, які можуть відбуватися на робочому місці;

Не демонструвати поведінки, що може бути дискримінаційною чи призвести до утиску;

Знати цю інструкцію та механізм розгляду скарг у випадку порушення;

Оприлюднити інструкцію з заборони утиску та дискримінації на робочому місці та довести її до відома співробітників, включно із механізмом подання скарг;

Проводити роз'яснювальну роботу серед працівників, щоб вони чітко розуміли, що таке утиск та дискримінація, знали свої права та обов'язки відповідно до цієї інструкції, національного законодавства та міжнародно-правових договорів;

Вживати відповідних заходів, необхідних для розгляду заяв про утиск та/чи дискримінацію в розумні строки, зберігаючи конфіденційність, відповідно до встановленої процедури;

Вживати заходів у випадку, коли було встановлено, що утиск або інші форми дискримінації мали місце;

Повідомляти про всі випадки утиску та дискримінації, які були зафіксовані працівниками НУК ім. адм. Макарова до ННЦМС або Центру молодіжної політики (ЦМП).

13. Ректор НУК ім. адм. Макарова повинен:

Слугувати прикладом у створенні та підтриманні робочого простору, вільного від утиску та дискримінації;

Розглядати запити, скарги щодо утиску та/чи дискримінації;

Повідомляти рішення про розгляд скарги формально та в письмовому вигляді обом сторонам;

Забезпечити наявність ресурсів, процедур та механізмів вирішення для своєчасного розгляду скарг;

Забезпечити обізнаність персоналу з положеннями інструкції та відповідальністю персоналу за її порушення.

14. Директори інститутів/філій (декани факультетів) повинні:

Переконатися, що всі послуги, які надаються університетом, відповідають стандарту безбар'єрності та включають надання розумного пристосування відповідно до Закону «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»;

Застосовувати процедуру прозорого та справедливого розгляду скарг у випадках, коли порушення стосуються цієї інструкції;

Документувати всі вжиті заходи, деталі інцидентів та результати розгляду;

Моніторити ситуації, в яких виникла дискримінація чи утиск, щоб забезпечити припинення порушення та запобігти його повторенню;

Консультуватися із ЦМП у випадках, коли уявний чи реальний конфлікт інтересів може завадити ефективному застосуванню цієї інструкції, а також у інших випадках;

Повідомляти про результати розгляду звернень ЦМП;

Брати участь у розслідуваннях;

Відповідати на скарги про утиск на робочому місці та вирішувати такі конфлікти згідно з положеннями пункту 4.9 цієї інструкції;

Проводити розгляд скарг у випадках, коли такі скарги перебувають у рамках повноважень.

15. Відділ кадрів повинен:

Усунути бар'єри в правилах та практиках працевлаштування, якщо вони можуть призвести до випадків дискримінації осіб/груп осіб, які підпадають під захист Закону «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»;

Підтримувати керівників підрозділів в розгляді скарг на дискримінацію та утиск та в пошуку шляхів вирішення проблем;

Забезпечувати навчання для керівників та працівників відповідно до положень цієї інструкції з прав людини та інших відповідних нормативних актів, регулярно звітувати про проведене навчання ректору НУК ім. адм. Макарова;

Консультуватися з юридичною службою НУК ім. адм. Макарова у випадках, коли може мати місце уявний чи реальний конфлікт інтересів при вирішенні ситуацій, яких стосується ця інструкція;

Надавати допомогу у розслідуваннях;

Повідомляти ректора про колективні заяви про дискримінацію та/чи утиск на робочому місці.

16. Науково-педагогічні працівники, співробітники та студенти повинні:

Знати про свої права та обов'язки відповідно до цієї інструкції;

Впевнитися в тому, що їх поведінка є шанобливою та не порушує гідності інших осіб, а саме:

Не повинні вдаватися до поведінки, яка може бути дискримінаційною чи утискати інших осіб;

Повинні негайно повідомляти про всі випадки утиску та/чи дискримінації стосовно студентів, співробітників;

Долучатися до розслідувань та надавати правдиву інформацію;

Зберігати конфіденційною інформацію, що стосується особистих даних, отриману в ході розслідувань.

17.ННЦМС, Центр молодіжної політики та юридична служба забезпечують конфіденційні поради та неупереджений розгляд всіх скарг на утиск та/чи дискримінацію.

Фахівці підрозділів не діють в інтересах скаржників, не представляють їхню точку зору, не займають жодної сторони в конфліктах.

Всі скарги, які надходять до підрозділів, розглядаються неупереджено.

Завданням підрозділів є запобігання та вирішення конфліктів та пошук оптимальних шляхів для подолання утиску та дискримінації.

Проводячи розслідування за індивідуальними скаргами, працівники підрозділів можуть досліджувати поведінку сторін навіть за рамками повідомленого конфлікту, але відповідно до положень політики про захист від дискримінації.

Працівники ЦМП звітують про свою роботу ректору НУК ім. адм. Макарова.

18.Обов'язки ННЦМС, ЦМП та юридичної служби включають:

роз'яснення та впровадження цієї інструкції;

моніторинг дотримання інструкції, подальший її розвиток та адвокацію застосування;

надання неупереджених, незалежних та конфіденційних консультацій;

розгляд скарг та визначення відповідного способу розслідування та механізму відновлення порушеного права, включаючи випадки, коли заходи можуть бути вжиті на рівні менеджменту відповідного відділу;

застосування механізму медіації;

залучення сторонніх консультантів у разі необхідності;

надання ректору НУК ім. адм. Макарова щорічного звіту про кількість зареєстрованих скарг (якщо такі є), тенденції порушень та вирішення окремих випадків та рекомендації щодо покращення стану з дотриманням прав людини.