

**ЗАТВЕРДЖЕНО**  
наказ Мелітопольського  
державного педагогічного  
університету імені Богдана  
Хмельницького  
від 23.09.2019 року № 31/01-05

**УХВАЛЕНО**  
На засідання Вченої ради  
Мелітопольського державного  
педагогічного університету імені  
Богдана Хмельницького  
від 20.09.2019 року протокол № 3  
Голова Вченої ради  
А.М.Солоненко



**ПОРЯДОК**

**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І  
ЧОЛОВІКІВ, ЛІКВІДАЦІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ  
ТА УСУНЕННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ  
В МЕЛІТОПОЛЬСЬКОМУ ДЕРЖАВНОМУ ПЕДАГОГІЧНОМУ  
УНІВЕРСИТЕТІ ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО**

**1. Загальні положення**

1.1. Порядок забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та усунення конфлікту інтересів у Мелітопольському державному педагогічному університеті імені Богдана Хмельницького (далі – Порядок) розроблено на підставі Конституції України, Закону України “Про забезпечення рівних прав жінок та чоловіків”, Закону України “Про запобігання корупції”, Закону України “Про засади запобігання і протидії дискримінації в Україні”.

1.2. Порядок регламентує процедуру врегулювання конфлікту інтересів в діяльності Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького (далі – Університет) та забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі.

**2. Усунення конфлікту інтересів.**

2.1. Потенційний конфлікт інтересів - це наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість

прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

2.2. Приватний інтерес - це будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях.

2.3. Реальний конфлікт інтересів - це суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

2.4. Працівники Університету та здобувачі вищої освіти зобов'язані не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли дізналися чи повинні були дізнатися про наявність у них реального чи потенційного конфлікту інтересів, письмово повідомляти про це свого безпосереднього керівника, не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів та вжити заходів щодо врегулювання реального або потенційного конфлікту інтересів.

2.5. У разі виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів у ректора Університету, він письмово повідомляє про це фахівця ректорату з питань запобігання та виявлення корупції (далі – фахівець) та Міністерство освіти і науки України (далі – МОНУ).

2.6. У разі виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів у фахівця, він письмово повідомляє про це ректора Університету.

2.7. Безпосередній керівник структурного підрозділу протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглої йому особи реального чи потенційного конфлікту інтересів приймає рішення про спосіб врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє працівника.

2.8. Врегулювання конфлікту інтересів здійснюється за допомогою одного з нижченаведених заходів:

- усунення працівника від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті;
- застосування зовнішнього контролю за виконанням працівником відповідного завдання, вчиненням ним певних дій чи прийняття рішень;
- обмеження у доступі працівника до певної інформації;
- перегляду обсягу функціональних обов'язків працівника;
- переведення працівника на іншу посаду;
- звільнення працівника.

2.9. Рішення про врегулювання конфлікту інтересів у діяльності ректора Університету приймається Міністерство освіти і науки України.

### **3. Ліквідації дискримінації за ознакою статі**

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

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

3.3. Дискримінація за ознакою статі – це 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, крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

3.4. Сексуальні домагання - це 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.

3.5. Насильство за ознакою статі - це діяння, спрямовані проти осіб через їхню стать, або поширені в суспільстві звичаї чи традиції (стереотипні уявлення про соціальні функції (становище, обов'язки тощо) жінок і чоловіків), або діяння, що стосуються переважно осіб певної статі чи зачіпають їх непропорційно, які завдають фізичної, сексуальної, психологічної або економічної шкоди чи страждань, включаючи погрози таких дій, у публічному або приватному житті.

3.6. Гендерна рівність - це 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.

3.7. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є нормою діяльності Університету, а саме:

- утвердження гендерної рівності;
- недопущення дискримінації за ознакою статі;
- застосування позитивних дій;
- запобігання та протидію насильству за ознакою статі, у тому числі всім проявам насильства стосовно жінок;
- забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень;
- забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків;
- підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;
- виховання і пропаганду серед здобувачів вищої освіти, культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері;
- захист здобувачів вищої освіти від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі;
- запобігання насильству за ознакою статі;

- вивчення ситуації та збір даних про факти насильства за ознакою статі, яка створилася в університеті;
- проведення аналізу стану, причин і передумов поширення насильства за ознакою статі;
- проведення в Університеті інформаційно-просвітницьких заходів з питань запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

3.8. Вжиття будь-яких заходів у сфері запобігання насильству за ознакою статі здійснюється без дискримінації за будь-якою ознакою.

3.9. Громадяни України, здобувачів вищої освіти, іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Університеті на законних підставах, яким стало відомо про вчинення насильства за ознакою статі, зобов'язані невідкладно повідомити про це – ректора університету, директора інституту, деканів факультетів, уповноважених підрозділів органів Національної поліції України.

3.10. З метою недопущення дискримінації та виконання порядку куратору з організаційно-виховної роботи зі студентською молоддю та відповідальній особі за здобувачами вищої освіти, які належать до соціальних категорій, куратору з національно-патріотичного виховання зі студентською молоддю необхідно передбачити виховну роботу та пропаганду серед здобувачів вищої освіти Університету щодо поваги до осіб незалежно від її певних ознак та поширення просвітницької діяльності у цій сфері, а також, створення умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації та забезпечення ефективного захисту таких осіб.

Виконавець:

Коноплянко О.А.

