

Додаток №1

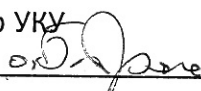
до наказу № 62-0 від 10. 02. 2020

УКРАЇНСЬКИЙ КАТОЛИЦЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ЗАТВЕРДЖУЮ



Ректор УКУ

 о. д-р Б. Прах

_____ 2020 р.

ПОЛІТИКА ЗАХИСТУ ВРАЗЛИВИХ ОСІБ УКРАЇНСЬКОГО КАТОЛИЦЬКОГО УНІВЕРСИТЕТУ (НОВА РЕДАКЦІЯ)

Український
Католицький
Університет

вул. Іл. Свенціцького, 17,
м. Львів, 79011

тел.: (38/032) 240-99-40
факс: (38/032) 240-99-50



Ukrainian
Catholic
University

vul. Sventsitskogo, 17
Lviv, 79011, Ukraine

email: info@ucu.edu.ua
www.ucu.edu.ua

ПОЛІТИКА ЗАХИСТУ ВРАЗЛИВИХ ОСІБ УКРАЇНСЬКОГО КАТОЛИЦЬКОГО УНІВЕРСИТЕТУ

«В основі життя нашої спільноти – християнський принцип служіння ближньому. Цей принцип, з одного боку, накладає на нас моральний обов'язок обмежувати свої егоїстичні схильності, проте водночас обдаровує нас духовними дарами, які відкриваються для нас лише в стані взаємної любови. Тому дисциплінарні обмеження в УКУ є лише помічним адміністративним «корсетом», який покликаний допомогти нашому духовному «хребту» витримувати тягарі життя»

(Етос УКУ)

Політика захисту вразливих осіб **УКРАЇНСЬКОГО КАТОЛИЦЬКОГО УНІВЕРСИТЕТУ** (далі Політика) розроблена з метою забезпечення гідного поведіння з вразливими особами в середовищі Університету, пропагування практик гідного поведіння з вразливими особами у відносинах із партнерськими організаціями, запобігання, виявлення та подолання усіх проявів жорстокого поведіння з вразливими особами, які навчаються, працюють, проживають або іншим чином пов'язані з діяльністю Університету.

Жорстоке поведіння - усі форми фізичного та психологічного насильства (образ чи зловживань, в тому числі сексуальних) дискримінації, відсутності піклування чи недбалого і брутального поведіння та експлуатації.

Вразливі особи – особи, що навчаються, працюють або іншим чином пов'язані з діяльністю Університету, які не досягли повноліття, а в деяких випадках, визначених цією Політикою, також повнолітні особи, серед яких:

- діти-сироти та особи, прирівняні до їх числа;
- постраждалі від насильства;
- малозабезпечені особи;
- особи з інвалідністю;
- особи похилого віку;
- особи, які через захворювання, особливості здоров'я та стану потребують створення спеціальних умов навчання чи праці, надання сторонньої допомоги, підтримки та догляду.

«У суспільстві трапляються випадки психологічно-емоційного знущання над особою, фізичного насильства, маніпуляцій тощо. Серед середовищ насильства — родина, виховні та навчальні інституції, заклади охорони здоров'я і навіть церковні спільноти. Жертвами цих актів можуть стати діти, молодь, літні люди, особи з недугами чи обмеженими можливостями, а також інші, які з певних причин є вразливими або залежними; миряни, богопосвячені особи та священнослужителі; жінки й чоловіки. У постгеноцидному суспільстві, зраненому

систематичним насиллям з боку тоталітарних режимів, зраненому війною чи культом «насолоти за всяку ціну з найменшою відповідальністю», людина — носій історичної та ще свіжої травми — особливо вразлива та беззахисна перед зловживаннями». (Послання Синоду Єпископів УГКЦ 2019 року щодо захисту від різних видів насильства дітей, неповнолітніх і вразливих осіб 30.10.2019)

1. НА КОГО ПОШИРЮЄТЬСЯ ЦЯ ПОЛІТИКА

Політики поширюється на усіх осіб, які перебувають з Університетом у трудових чи інших договірних відносинах (наймані працівники, особи, які працюють за договором цивільно-правового характеру, сторони за іншими договорами з УКУ, студенти УКУ, учасники програм, практиканти, волонтери, незалежні консультанти, експерти тощо), та які можуть безпосередньо взаємодіяти з вразливими особами при виконанні своїх трудових обов'язків чи в рамках виконання інших договорів з Університетом (далі – працівники та партнери, які можуть безпосередньо взаємодіяти з вразливими особами).

«Дбаючи про захищеність наших Працівників, ми протидіємо будь-яким формам переслідування, тиску на Працівників, а також використанню робочих стосунків у приватних цілях. Ми категорично проти будь-якої дискримінації та ставлення або дій, що суперечать принципам толерантності. Стать, вік, соціальний статус, національність, етнічне походження, релігійні та інші переконання, стан здоров'я й інші ознаки, не пов'язані з характером роботи або умовами її виконання, не можуть бути причиною для дискримінації та обмеження професійної діяльності. Університет надає рівні можливості розвитку і зростання своїх Працівників і прагне забезпечити комфортну робочу атмосферу всім Працівникам».
(Кадрова політика УКУ)

2. УПОВНОВАЖЕНА ОСОБА З ПРАВ ВРАЗЛИВИХ ОСІБ

Контроль за дотриманням прав вразливих осіб та дотриманням цієї Політики в Університеті здійснює Уповноважена особа від Університету з прав вразливих осіб (далі – Уповноважена особа). Уповноважена особа призначається наказом ректора Університету строком на 3 роки.

До обов'язків Уповноваженої особи належать:

1. Здійснювати контроль за належним інформуванням та ознайомленням працівників та партнерів, які можуть безпосередньо взаємодіяти з вразливими особами, з цією Політикою, відповідальністю за її порушення, та нормами законодавства, що застосовуються у випадках жорстокого поводження з вразливими особами;
2. Забезпечити процес інформування вразливих осіб про їх права та механізми захисту у доступному для сприйняття вигляді;
3. Організовувати процес навчання з питань реалізації цієї політики для працівників та партнерів, які можуть безпосередньо взаємодіяти з вразливими особами;
4. Надавати працівникам та партнерам, які можуть безпосередньо взаємодіяти з вразливими особами, інформацію, необхідну для гідного поводження з вразливими особами, запобігання, виявлення та подолання усіх проявів жорстокого поводження з вразливими особами і їх захисту;
5. У випадках, передбачених цією Політикою, брати участь у службових розслідуваннях жорстокого поводження з вразливими особами, консультувати керівників структурних підрозділів УКУ з питань надання допомоги потерпілим та притягнення винних осіб до відповідальності;
6. Здійснювати перегляд цієї Політики не рідше 1 разу на 5 років, і, за наявності пропозицій щодо внесення змін, передавати їх на розгляд ректорові Університету.

3. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ

Працівники та партнери, які можуть безпосередньо взаємодіяти з вразливими особами, зобов'язані:

1. Ставитися до вразливих осіб з повагою, вживати заходів для дотримання і захисту їх прав.
2. Уважно ставитися до потреб і прохань вразливих осіб, робити все можливе для сприяння діалогу з ними; не допускати висловлювань чи дій, через які вразливі особи можуть припинити спілкування з працівниками та партнерами, організацією в цілому, своїм оточенням.
3. Якщо це необхідно для їх діяльності, брати участь у навчанні з питань реалізації цієї Політики та особливостей взаємодії з вразливими особами.
4. Не вчиняти жодних дій, які порушують (принижують) гідність вразливих осіб, особливо тим працівникам чи партнерам, які знаходяться у близькому контакті з вразливими особами у зв'язку із здійсненням безпосереднього догляду, гігієнічних процедур тощо.
5. Не вчиняти жодних дискримінаційних дій щодо вразливих осіб незалежно від статі, походження, віку, стану здоров'я тощо.
6. Не проводити заходів, які можуть створити психологічну або фізичну небезпеку для вразливої особи або поставити її в скрутне становище.
7. Не вчиняти будь-яких форм фізичного та психологічного насильства, образи чи зловживань, дискримінації, відсутності піклування чи недбалого і брутального поведіння та експлуатації щодо вразливих осіб.
8. Навчитися виявляти вразливих осіб, поведінка або поганий стан яких можуть свідчити про жорстоке поведіння з ними.
9. У спілкуванні з вразливими особами не допускати неналежної поведінки і недоречних висловлювань (грубість, натяки сексуального характеру тощо).
10. У найкоротші строки інформувати безпосереднього керівника та/або Уповноважену особу від Університету з прав вразливих осіб про випадки жорстокого поведіння з вразливими особами, які стали їм відомі, виявляючи при цьому повагу як до потерпілих, так і до підозрюваних.

4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ СЛУЖБОВОГО РОЗСЛІДУВАННЯ ЖОРСТОКОГО ПОВЕДІННЯ З ВРАЗЛИВИМИ ОСОБАМИ

«Однак жертви насилля потребують не лише розради, а й встановлення справедливості. Подолання цієї проблеми має як душпастирський, так і правовий вимір. Духовенство та інші члени Церкви не виведені з-під дії верховенства права, а злочин залишається злочином незалежно від того, хто його скоїв. Наша Церква виступає за дотримання принципів справедливості й правди. У кожній країні нашої присутності зобов'язуємося розвивати програми захисту вразливих осіб у співпраці з відповідними органами влади й організаціями» (Послання Синоду Єпископів УГКЦ 2019 року щодо захисту від різних видів насильства дітей, неповнолітніх і вразливих осіб 30.10.2019)

1) Кожен, хто став свідком жорстокого поведіння з вразливою особою в середовищі УКУ або хто має обґрунтовані підозри в жорстокому поведінні, або кому стало відомо про випадки жорстокого поведіння (далі – свідок), зобов'язаний у найкоротші строки повідомити про цей випадок керівника підозрюваного працівника. Факт жорстокого поведіння фіксується свідком письмово шляхом складення актів чи службових (доповідних) записок.

2) Керівник підозрюваного працівника повинен почати службове розслідування.

3) Якщо керівник підозрюваного працівника ухиляється від проведення службового розслідування, або якщо підозрювана особа перебуває з УКУ в інших, аніж трудові, договірних відносинах, свідок жорстокого поведіння звертається безпосередньо до Уповноваженої особи.

4) Керівник/Уповноважена особа повинні робити усе можливе, щоб з'ясувати обставини ситуації: шукати докази, вимагати проведення медичної і психологічної діагностики потерпілої вразливої особи тощо. Також керівник/Уповноважена особа повинні вжити тимчасових заходів щодо захисту вразливої особи з метою якнайкращого забезпечення її інтересів і проконтролювати, щоб потерпілій особі була надана ефективна допомога.

5) Керівник/Уповноважена особа, вивчивши усі обставини випадку жорстокого поводження, враховуючи його характер і тяжкість, формулює свій висновок про притягнення винного до дисциплінарної відповідальності (якщо підозрюваний – працівник УКУ) або про розірвання договірних відносин (якщо підозрюваний перебуває з УКУ в інших договірних відносинах) та/або про звернення до правоохоронних органів і готує необхідні документи для подання на розгляд Ректору.

6) У складних ситуаціях для з'ясування всіх обставин випадку жорстокого поводження та прийняття рішення щодо винної особи наказом ректора може створюватися спеціальна комісія. До її складу входять Уповноважена особа, безпосередній керівник підозрюваного, керівник юридичного відділу, представник відділу управління персоналом.

5. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

1. Особи, винні у жорстокому поводженні з вразливими особами, а також у поширенні завідомо неправдивих звинувачень у жорстокому поводженні, несуть дисциплінарну, цивільну, адміністративну, кримінальну відповідальність, передбачену законодавством України.

2. За порушення трудової дисципліни, зокрема вимог, передбачених цією Політикою, до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів дисциплінарного стягнення:

- догана;
- звільнення.

«Завданням УКУ має стати постійне свідчення про нерозривність зв'язку між служінням правді та свободою людини. (Про візію та місію УКУ).

6. ДОДАТКИ


Додаток 1. Зразок заяви про жорстоке поводження з уразливою особою;

Додаток 2. Алгоритм подання скарг;

Додаток 3. Декларація і зобов'язання, які стосуються Політики захисту вразливих осіб.

Укладено:

Менеджер з персоналу

 Цар Х.

Погоджено:

Перший проректор

 Добко Т.

Керівник відділу управління персоналом

 Кульчицька У.

Керівник юридичного відділу

 Малицька І.

Зразок заяви про жорстоке поводження з вразливою особою

Які причини вашого звернення?

Ви стали свідком жорстокого поводження з вразливою особою;

Ви підозрюєте когось в жорстокому поводженні з вразливою особою;

Ви стали жертвою жорстокого поводження;

Які факти підтверджують Ваше занепокоєння?

Сексуальне насильство, зловживання чи експлуатація;

Фізичне насильство (побої, штовхання, кидання, ляпаси, недбальство чи ін.: _____);

Психологічне насильство (образи, обзивання, тиск, дискримінація, трудова експлуатація чи ін.: _____);

Інше: _____

Якщо можливо, уточніть деталі. Вкажіть місце і дату цих випадків.

Персональні дані підозрюваного у вчиненні насильства :

Прізвище та ім'я:

Посада:

Місце праці:

Персональні дані постраждалої від насильства особи:

Прізвище та ім'я:

Посада:

Місце праці:

Персональні дані автора повідомлення:

Прізвище та ім'я:

Посада:

Місце праці:

Телефон:

Дата _____

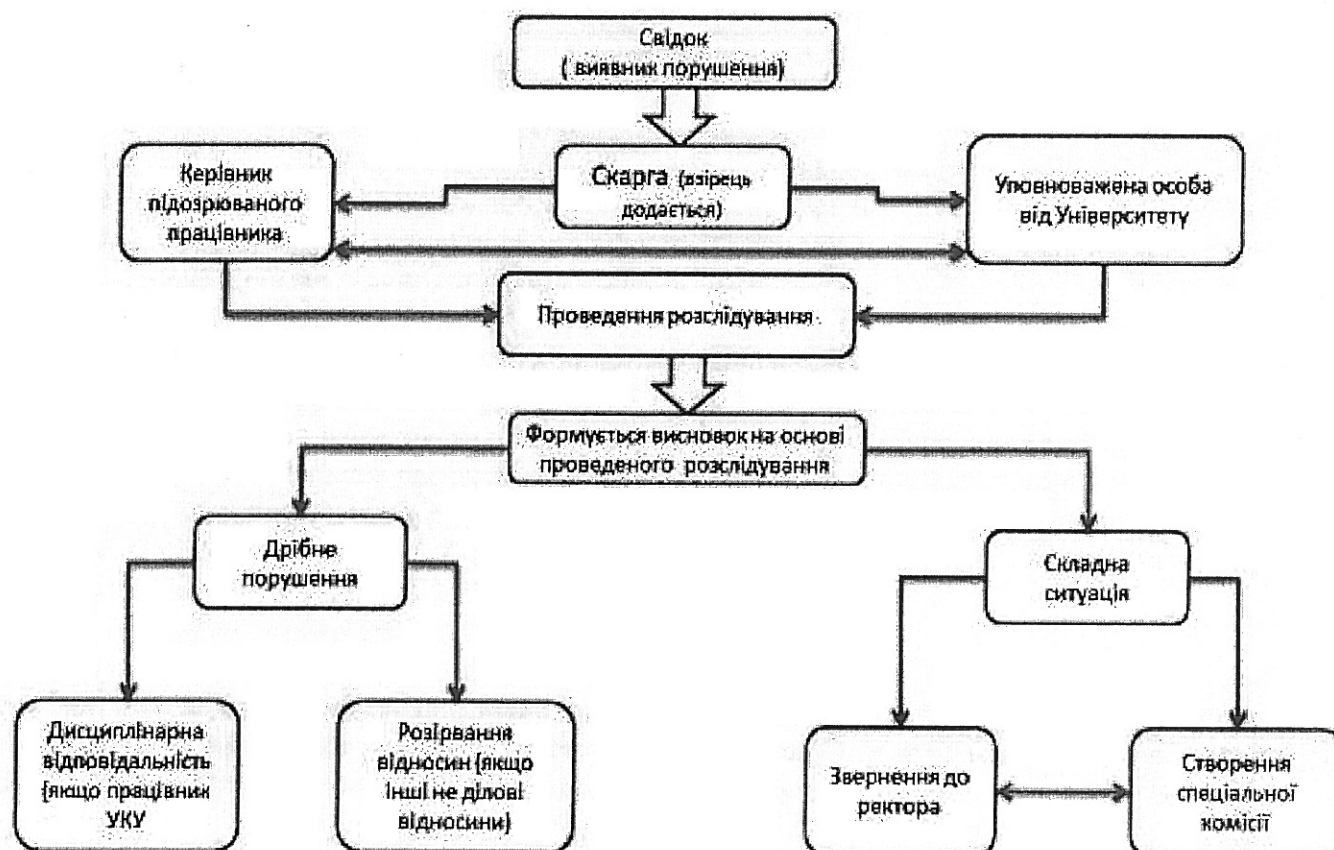
Підпис _____

NB: ми зобов'язуємось зберігати конфіденційність персональних даних автора повідомлення



Український
Католицький
Університет

АЛГОРИТМ ПОДАННЯ СКАРГ



Декларація і зобов'язання, які стосуються Політики захисту вразливих осіб

Я, що підписався (-лась) нижче, засвідчую:

Я поінформований(а) про особливу пильність УКУ в питаннях захисту вразливих осіб; отримав(ла) і ознайомився(лась) із Політикою захисту вразливих осіб Університету, якої я зобов'язуюсь дотримуватися, і один підписаний екземпляр якої додається до цієї декларації.

Ніколи в минулому я не притягувався(лась) до відповідальності за поведінку, несумісну із навчанням, супроводом і доглядом за вразливими особами; йдеться, зокрема, про сексуальне зловживання, про негідну поведінку, що наражає на небезпеку фізичну недоторканість вразливих осіб, за яких я ніс (несла) відповідальність, і про жорстоке поводження чи інші аналогічні дії з ними; я не перебуваю під слідством у таких справах.

Я зобов'язуюсь у найкоротші строки доводити до відома свого безпосереднього керівника, а якщо він ухиляється від проведення розслідування – до Уповноваженого, про кожен підозрілий або підтверджений випадок жорстокого поводження з вразливою особою в стінах Університету та/або у рамках його програм, а також повідомляти будь-яку інформацію про такі діяння.

Я поінформований(а), що у разі виникнення підозри або підтвердження про те, що я жорстоко поводжуся з вразливою особою, УКУ прийме передбачені Політикою заходи, у тому числі звернення до правоохоронних органів.

Я поінформований(а) про те, що у випадку розірвання договору за порушення фізичної та/або психологічної недоторканості вразливих осіб, УКУ залишає за собою право поінформувати про причини розірвання договору інші установи, які можуть звернутися за професійними рекомендаціями, дотримуючись при цьому законодавства про захист інформації.

Дата _____ ПІП _____ Підпис _____