

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ВІДОКРЕМЛЕНИЙ СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ  
«ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ МОРСЬКОГО ТРАНСПОРТУ  
НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ «ОДЕСЬКА МОРСЬКА АКАДЕМІЯ»  
СК СМЯ 02-7.5/18 – 2024**

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПОЛІТИКУ ЗАПОБІГАННЯ, ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА  
ВРЕГУЛЮВАННЯ ВИПАДКІВ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ СЕКСУАЛЬНИМИ  
ДОМАГАННЯМИ І ДИСКРИМІНАЦІЄЮ В ВСП «ФКМТ НУ «ОМА»**

---

Затверджую  
Начальник ВСП «ФКМТ НУ «ОМА»  
А.В. Опарін  
«14» 09 2024 р



---

## **СТАНДАРТ КОЛЕДЖУ**

---

### **СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТУ ЯКОСТІ**

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПОЛІТИКУ ЗАПОБІГАННЯ, ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА  
ВРЕГУЛЮВАННЯ ВИПАДКІВ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ СЕКСУАЛЬНИМИ  
ДОМАГАННЯМИ І ДИСКРИМІНАЦІЄЮ В ВСП «ФКМТ НУ «ОМА»**

**СК СМЯ 02-7.5/18 – 2024**

Схвалено на засіданні  
Педагогічної ради коледжу  
«30» серпня 2024 р.  
Протокол № 1


Одеса  
2024

## Передмова

1 **РОЗРОБЛЕНО** робочою групою Ради з якості ВСП «ФКМТ НУ «ОМА»

2 **ЗАТВЕРДЖЕНО** Рішенням Педагогічної ради коледжу  
«30» серпня 2024 р. Протокол № 1

Начальник коледжу

 А.В. Опарін

3 **ВВОДИТЬСЯ В ДІЮ**

Наказом начальника ВСП «ФКМТ НУ «ОМА» від 17 вересня 2024 р. № 46  
Дата введення 17 вересня 2024 р.

4 **ТЕРМІН ДІЇ** – до скасування або введення в дію нового **ПОЛОЖЕННЯ**

5 Періодична **ПЕРЕВІРКА** проводиться з інтервалом, що не перевищує 12 місяців

6 **ЗМІНИ ДО ПОЛОЖЕННЯ** розробляються при зміні вимог нормативних документів, на підставі яких воно було розроблено

7 **ПОГОДЖЕНО**

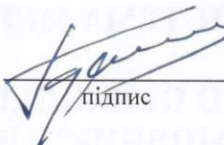
Заступник начальника  
з навчальної роботи – уповноважений  
з якості

  
підпис

Е.Ф. Малай  
ініціали, прізвище

17.09 2024 р.

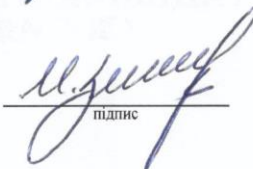
Заступник начальника  
з навчально-виробничої роботи

  
підпис

В.П. Курганский  
ініціали, прізвище

17.09 2024 р.

Заступник начальника з виховної  
роботи

  
підпис

І.В. Іцкалев  
ініціали, прізвище

17.09 2024 р.

8 **ВВЕДЕНО** ЗАМІСТЬ СК СМЯ 02-7.5/18-2021

## ЗМІСТ

1	Загальні положення	4
2	Ключові поняття	5
3	Комісія із запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями і дискримінацією	7
4	Алгоритм протидії дискримінації, примусу та сексуальним домаганням	9
5	Подання скарги щодо дискримінації та/або сексуальних домагань	9
6	Розгляд скарги щодо дискримінації та/або сексуальних домагань	10
7	Вимоги до змісту друкованих матеріалів і публічних висловлювань	11
8	Моніторинг дотримання норм та положень Політики з попередження і боротьби з дискримінацією та сексуальними домаганнями	12
9	Прикінцеві положення	12
	Лист реєстрації змін СК СМЯ СК СМЯ 02-7.5/18-2024	
	Лист ознайомлення персоналу з документом СК СМЯ 02-7.5/18-2024	

## **1 Загальні положення**

1.1 Положення про політику запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями і дискримінацією (далі – Положення) у Відокремленому структурному підрозділі Фаховий коледж морського транспорту Національного університету «Одеська морська академія» (далі – ВСП «ФКМТ НУ «ОМА») розроблено з метою визначення дієвого механізму врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних із дискримінацією та сексуальними домаганнями.

1.2 Положення розроблено на основі:

- Конституції України від 28 червня 1996 року;
- Закону України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII;
- Закону України «Про фахову передвищу освіту» від 6 червня 2019 року № 2745-VIII;
- Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 року № 5207-VI;
- Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року № 2866-IV;
- Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод (ратифікованою Законом № 475/97-ВР від 17.07.97);
- Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти від 14 грудня 1960 року;
- Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 року;
- Рекомендацій про виховання в дусі міжнародного взаєморозуміння, співробітництва і миру та виховання в дусі поваги прав людини і основних свобод від 19 листопада 1974 року;
- Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» від 11 квітня 2018 р. № 273;
- Положення про Відокремлений структурний підрозділ «Фаховий коледж морського транспорту Національного університету «Одеська морська академія»;
- СК СМЯ 02-7.5/17-2021 «Положенням про кодекс корпоративної культури ВСП «ФКМТ НУ «ОМА».

1.3 ВСП «ФКМТ НУ «ОМА» забезпечує створення умов для навчання здобувачів фахової передвищої освіти та роботу співробітників коледжу вільних від дискримінації, залякувань чи експлуатації. Адміністрація коледжу засуджує гендерне насильство, у тому числі, сексуальні домагання на робочому місці та в освітньому процесі, та зобов'язується сприяти протидії цьому явищу.

1.4 Коледж створює середовище вільне від:

- дискримінації за будь-яким національним, расовим, етнічним, статевим, віковим, релігійним походженням тощо;
- дискримінації осіб з обмеженими можливостями;

- дискримінації за ознаками сексуальної орієнтації, гендерної приналежності або сімейного стану.

1.5 З метою попередження сексуальних домагань в коледжі заборонені:

- дискримінаційні висловлювання, які містять образливі, принижуючі твердження щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо;

- утиски (небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їхньої людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери);

- мова ненависті (висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи груп на підставі статі).

1.6 Політика попередження і боротьби з дискримінацією та сексуальними домаганнями (далі – Політика) базується на принципі недискримінації, що передбачає незалежно від певних ознак:

- забезпечення рівності прав і свобод осіб та/або груп осіб (у стосунках між здобувачами освіти та викладачами необхідно дотримуватися норм взаємоповаги й рівноправної співпраці, тактовності й коректності, ввічливості й толерантності);

- забезпечення рівності перед законом осіб та/або груп осіб;

- поважання гідності кожної людини;

- не допущення прояв національної, релігійної, расової та гендерної нетерпимості;

- забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб (підтримання в навчальних групах і коледжі в цілому атмосферу доброзичливості, дружби, взаємодопомоги та взаємної відповідальності).

1.7 Політика застосовується під час працевлаштування, оплати праці, трудових відносин, освітнього процесу тощо.

1.8 ВСП «ФКМТ НУ «ОМА» зобов'язується дотримуватися норм Політики під час трудових відносин та освітнього процесу.

1.9 Адміністрація коледжу та керівництво структурних підрозділів коледжу зобов'язані проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та здобувачів освіти щодо попередження дискримінації та сексуальних домагань.

1.10 Застосування даного Положення не виключає можливість застосування норм чинного законодавства щодо захисту особою її прав.

## **2 Ключові поняття**

2.1 **Дискримінація** – 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.

**2.2 Пряма дискримінація** – ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

**2.3 Непряма дискримінація** – ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

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

**2.5 Позитивні дії** – спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях для особи та/або групи осіб реалізовувати на рівних підставах права і свободи, надані їм Конституцією і законами України.

**2.6 Пособництво у дискримінації** – будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації.

**2.7 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.

**2.7 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.

**2.8 Сексуальні домагання** – 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.

Небажані сексуальні дотики, прохання про сексуальні послуги та інші візуальні, словесні чи фізичні вчинки сексуального характеру є сексуальними домаганнями, коли:

- явно пропонується, що подання або відмова від поведінки буде фактором для прийняття академічних чи трудових рішень;

- поведінка має на меті чи є наслідком необґрунтованого втручання у навчальну чи робочу діяльність людини або створення умов залякування чи ворожості щодо навчання або роботи.

#### **2.9 Сексуальні проступки:**

- небажане торкання або поцілунок інтимної частини тіла (безпосередньо або через одяг);

- записування, фотографування, передавання, перегляд чи розповсюдження інтимних чи сексуальних зображень та/або відеозаписів без відома та згоди усіх зацікавлених сторін;

- сексуальне насильство – це дії сексуального характеру, які здійснені шляхом використання сили, насильства, примусу чи погрози або сприяння недієздатності або свідомому використанню недієздатної особи.

Дія вчиняється силою, якщо людина принижує волю іншою особою за допомогою фізичної сили або викликає емоційний страх щодо тілесного ушкодження. Насильство означає застосування фізичної сили для заподіяння шкоди чи каліцтва.

**2.10 Примус** – пряма чи непряма загроза силою, насильством, небезпекою, труднощами чи відплатою, яких достатньо для того, щоб змусити розумну особу звичайної чутливості робити чи підкорятись тому, чого він чи вона не зробили б і не піддалися. При вирішенні питання про те, чи було вчинено вчинення примусу, всі обставини, включаючи вік постраждалої сторони та його або її відношення до відповідальної сторони, є вагомими чинниками.

**2.11 Погроза** означає загрозу, заяву чи вчинок, що свідчать про намір когось травмувати.

**2.12 Переслідування (сталкінг)** – це повторювані спроби спостереження за людиною, слідування за нею та/або цькування конкретної людини, яке змушує людину побоюватися за власну безпеку чи безпеку інших людей або зазнання значних емоційних негараздів.

**2.13 ВСП «ФКМТ НУ «ОМА»** запобігає використанню помсти. Водночас навмисне складання неправдивої заяви або надання неправдивої інформації може бути підставою для дисциплінарних заходів.

### **3 Комісія із запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями і дискримінацією**

**3.1** Для реалізації норм та положень Політики в коледжі постійно діє комісія із запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями і дискримінацією (далі – Комісія).

**3.2.** Комісія проводить роз'яснювальну роботу серед трудового колективу та здобувачів фахової передвищої освіти щодо попередження дискримінації та сексуальних домагань, надає консультативну та інформаційну підтримку керівництву структурних підрозділів щодо попередження дискримінації та сексуальних домагань, отримує та розглядає скарги щодо порушень Політики.

**3.3** Склад комісії затверджується начальником ВСП «ФКМТ НУ «ОМА» терміном на 3 роки. До нього входять представники первинної профспілкової організації, адміністрації коледжу, відділень, циклових комісій та курсантського самоврядування.

**3.4** Комісія зобов'язана:

- доводити Політику та проводити навчання трудового колективу та здобу-

вачів фахової передвищої освіти щодо попередження сексуальних домагань та будь-яких проявів дискримінації;

- надавати інформаційну та консультативну підтримку співробітникам та особам, які навчаються в коледжі щодо запобігання, попередження сексуальних домагань та дискримінації;

- отримувати та розглядати скарги щодо порушення цього Положення;

- надавати пропозиції щодо внесення змін до цього Положення, вдосконалення Політики із запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями та дискримінацією;

- у роботі дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних співробітників та здобувачів фахової передвищої освіти.

#### 3.4 Голова та члени комісії:

- забезпечують проведення антидискримінаційної інформаційної компанії в коледжі та за його межами, зокрема майстер-класів, тренінгів, та інших форм навчання з питань прав людини та попередження дискримінації або сексуальних домагань;

- організують участь працівників та здобувачів фахової передвищої освіти у спільних проєктах навчання з питань попередження дискримінації та/або сексуальних домагань;

- у разі необхідності вживають негайних заходів, необхідних для забезпечення безпеки скаржника.

При проведенні розслідування, кожна сторона матиме **однакові можливості** в рамках процесу.

Дослідження забороненої дискримінації або сексуальної поведінки проводяться з дотриманням принципів своєчасності та справедливості.

#### 3.5 Комісія здійснює медіацію щодо випадків дискримінації або сексуальних домагань, яка включає:

- уточнення подробиць обставин справи;

- пропозиції щодо спроб вирішення ситуації та досягнення згоди у випадку інцидентів, що не потребують адміністративного втручання чи втручання судочинства.

Медіація може бути здійснена протягом календарного місяця та повинна завершитися письмовим рішенням щодо інциденту.

На підставі згоди сторін та/або рішення Комісії може надаватися пропозиції начальнику коледжу щодо прийняття дисциплінарних заходів (звільнення, винесення догани або відрахування).

#### 3.6 Комісія подає щорічний звіт начальнику коледжу, який повинен містити:

- проведені Комісією навчання щодо попередження сексуальних домагань та дискримінації;

- проведені структурними підрозділами тренінги, навчання щодо попередження сексуальних домагань;

- кількість скарг та їх зміст;

- аналіз питань, що були порушені у скаргах, поданих до Комісії;

- матеріали стосовно прийнятих рішень щодо інцидентів.

#### **4 Алгоритм протидії дискримінації, примусу та сексуальним домаганням**

4.1 Випадки дискримінації в ВСП «ФКМТ НУ «ОМА» є неприйнятними та повинні бути розголошені і вирішені.

4.2 Особа, яка зазнає дискримінацію, утиск, сексуальні домагання, перебуваючи у безпосередній небезпеці або спостерігаючи її стосовно інших осіб може:

- зателефонувати за номером 112;
- звернутися до завідувача відділення або адміністрації ВСП «ФКМТ НУ «ОМА»;
- скористатися Скринькою довіри, розміщеній в фойє головного навчального корпусу коледжу;
- скористатися електронною скринькою довіри, розміщеній на офіційному веб-сайті коледжу.

4.3 Співробітники та здобувачі фахової передвищої освіти зобов'язані повідомити про випадки забороненої дискримінації та сексуальної поведінки Комісію у разі, коли їм про це стало відомо.

При поданні повідомлення слід надати наступну інформацію:

- ім'я людини, яка, можливо, відчула заборонену дискримінацію або сексуальну поведінку;
- ім'я ймовірної відповідальної сторони (якщо відомо);
- дата, місце і час інциденту;
- кому було складено повідомлення.

4.4 Повідомлення про будь-яку подію з ознаками дискримінації та забороненої сексуальної поведінки, надходять до голови Комісії.

#### **5 Подання скарги щодо дискримінації та/або сексуальних домагань**

5.1 Для дотримання власних прав особа, яка вважає, що до неї мають місце дискримінація та/або сексуальні домагання, повинна безпосередньо та невідкладно повідомити особу, яка вчиняє відповідні дії, про необхідність їх негайного припинення.

5.2 Якщо працівники або здобувачі фахової передвищої освіти вважають, що до них в коледжі було порушено норми даної Політики попередження і боротьби з дискримінацією та сексуальними домаганнями, він (вона) можуть подати скаргу.

5.3 Скарга подається до Комісії в електронному або паперовому вигляді і повинна містити опис порушеного 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.

5.4 Скарга може бути надіслана на електронну поштову скриньку начальника коледжу, завідувачу відділення або голові Курсантської ради коледжу. Письмові скарги подаються через канцелярію коледжу. Зазначені підрозділи невідкладно (протягом робочого дня) передають отриману скаргу до голови Комісії. У разі, якщо скарга щодо вчинення сексуальних домагань або дискримінації стосується неповнолітньої особи, комісія обов'язково проводить зустрічі з її батьками (законними представниками).

## **6 Розгляд скарги щодо дискримінації та/або сексуальних домагань**

6.1 Після отримання Комісією скарги та проведення консультації зі скаржником, скаржник може обрати наступні способи вирішення питання щодо сексуального домагання чи дискримінаційних проявів:

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

### **6.2 Неформальна процедура**

6.2.1 Комісія отримує в письмовій формі від скаржника уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані з дискримінацією та/або сексуальними домаганнями, зокрема дату, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки тощо.

6.2.2 Протягом 10 робочих днів Комісія проводить зустрічі з особою, на дії якої було подано скаргу, та ознайомлює її зі змістом скарги.

6.2.3 Впродовж 30 робочих днів Комісія проводить зустрічі зі скаржником, відповідачем, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 60 днів, з прийняттям відповідного рішення.

6.2.4 У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до осіб, незацікавлених у ситуації, що розглядається.

6.2.5 Комісія вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам конфлікту, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з сексуальними домаганнями та/або проявами дискримінації, які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень адміністрацією коледжу.

6.2.6 У разі досягнення спільного рішення, воно оформлюється в письмовій формі та підписується обома сторонами. Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися в Комісії протягом 5 років.

### **6.3 Формальна процедура**

6.3.1 Формальний шлях реагування на сексуальні домагання або прояви дискримінації здійснюється в разі:

- якщо скаржником обрано формальну процедуру;
- відмови відповідача від неформальної процедури;
- якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення;

- якщо дискримінація та/або сексуальні домагання здійснювалися щодо неповнолітньої особи;

- якщо скарга була подана безпідставно.

6.3.2 Комісія в межах формальної процедури, після отримання скарги обов'язково інформує начальника коледжу.

6.3.3 Протягом 10 робочих днів проводиться засідання Комісії, на якому вирішується чи скарга дійсно стосується дискримінації та/або сексуальних домагань і чи належить їй розгляд до компетенції Комісії або інших уповноважених органів.

6.3.4 Протягом 30 робочих днів від дня отримання скарги Комісія проводить зустрічі зі скаржником, відповідачем, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 60 днів, з прийняттям відповідного рішення.

6.3.5 У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників коледжу або здобувачів фахової передвищої освіти, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається.

6.3.6 Рішення Комісії щодо ситуації, описаної в скарзі, готується в межах встановлених строків та подається невідкладно начальнику коледжу, скаржнику, відповідачу.

6.3.7 На підставі рішення Комісії начальник коледжу приймає відповідні рішення, передбачені чинним законодавством.

6.3.8 У разі, якщо скарга щодо вчинення дискримінації та/або сексуальних домагань стосується неповнолітньої особи, Комісія обов'язково проводить зустрічі з батьками (законними представниками) неповнолітньої особи.

## **7 Вимоги до змісту друкованих матеріалів і публічних висловлювань**

7.1 Задля поширення Політики у власних он-лайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників коледжу:

- забороняється вживання дискримінаційної лексики, дискримінаційних висловлювань та мови ненависті (стосовно осіб чи групи осіб на основі статі);

- заохочується наголошення на важливості принципів гендерної рівності та недискримінації;

- допускається можливість публікувати дані в аналітичних матеріалах, беручи до уваги гендерну та недискримінаційну компоненти аналізу.

7.2 В основних напрямках діяльності та в аналітичних матеріалах основних проєктів ВСП «ФКМТ НУ «ОМА зобов'язується дотримуватися Політики попередження і боротьби з дискримінацією та сексуальними домаганнями.

7.3 Курсантська рада і структурні підрозділи коледжу повинні дотримуватися у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах засад гендерної недискримінації.

7.4 Адміністрація ВСП «ФКМТ НУ «ОМА має право в разі порушення вищезазначених положень щодо засад гендерної дискримінації вживати адміністративні заходи.

## **8 Моніторинг дотримання норм та положень Політики з попередження і боротьби з дискримінацією та сексуальними домаганнями**

8.1 У кінці календарного року Комісія готує і оприлюднює для спільноти коледжу щорічний звіт, який містить, зокрема, наступні дані:

- проведені заходи щодо попередження і боротьби з дискримінацією та сексуальними домаганнями;
- проведені структурними підрозділами коледжу тренінги, навчання щодо попередження дискримінації та сексуальних домагань;
- кількість скарг щодо дискримінації та сексуальних домагань;
- аналіз питань, що були порушені у скаргах.

## **9 Прикінцеві положення**

9.1 Це Положення, а також зміни та/або доповнення до нього затверджуються Конференцією трудового колективу коледжу і водиться в дію наказом начальника коледжу.

9.2 Це Положення є обов'язковим до виконання всіма співробітниками коледжу та здобувачами фахової передвищої освіти.

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








**ВІДОКРЕМЛЕНИЙ СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ МОРСЬКОГО ТРАНСПОРТУ  
НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ «ОДЕСЬКА МОРСЬКА АКАДЕМІЯ»**

Положення про політику запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних  
із сексуальними домаганнями і дискримінацією в ВСП ФКМТ НУ «ОМА»

СК СМЯ 02-7.5/18-2024

**ЛИСТ ОЗНАЙОМЛЕННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДРОЗДІЛУ З ДОКУМЕНТОМ  
СК СМЯ 02-7.5/18-2024**

П. І. Б.	Посада	Термін ознайомлення	Підпис	Дата ознайомлення (по факту)
Голішук О.Р.	зав. НМК	17.09.2024		17.09.2024
Кущенко Л.В.	методист коледжу	17.09.2024		17.09.2024
Крушов І.В.	зав. СВВ	17.09.2024		17.09.2024
Артюх М.В.	зав. СМВ	17.09.2024		17.09.2024
Байчик І.М.	зав. ЕМВ	17.09.2024		17.09.2024