

**ПРИВАТНИЙ ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ
«ДНІПРОВСЬКИЙ ІНСТИТУТ МЕДИЦИНИ ТА ГРОМАДСЬКОГО ЗДОРОВ'Я»**



ЗАТВЕРДЖЕНО
Рішення вченої ради
від 26.12.2024 року
(протокол №17)

Введено в дію
наказом ректора
від 26.12.2024 року
№ 243

ПОЛОЖЕННЯ
про запобігання, попередження та врегулювання
випадків, пов'язаних із сексуальними
домаганнями і дискримінацією у ПЗВО «ДНІПРОВСЬКИЙ ІНСТИТУТ
МЕДИЦИНИ ТА ГРОМАДСЬКОГО ЗДОРОВ'Я»

Дніпро 2024

1. Загальні положення

1.1. Це Положення про запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями і дискримінацією у ПЗВО «Дніпровський інститут медицини та громадського здоров'я» (далі - Положення), розроблено з метою визначення дієвого механізму врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних із дискримінацією та сексуальними домаганнями.

1.2. Дане Положення розроблено на підставі таких нормативно-правових актів України:

- Конституції України;
- Закону України «Про освіту»;
- Закону України «Про вищу освіту»;
- Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»;
- Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;
- Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод;
- Конвенції про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти;
- Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;
- Загальної рекомендації № 25 до параграфу 1 статті 4 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;
- Зауважень загального порядку № 16 (2005) «Рівне для чоловіків та жінок право користування економічними, соціальними і культурними правами» (стаття 3 Міжнародного пакту економічних, соціальних і культурних прав; Комітет з економічних, соціальних та культурних прав ООН);
- Рекомендацій щодо виховання в дусі міжнародного взаєморозуміння, співробітництва і миру та виховання в дусі поваги до прав людини і основних свобод (ЮНЕСКО);

1.3. ПЗВО «Дніпровський інститут медицини та громадського здоров'я» (далі - Інститут) забезпечує навчання та роботу, що є вільними від дискримінації, сексуальних домагань, залякувань чи експлуатації.

Повідомлення про дискримінацію, сексуальні домагання розглядаються оперативно. Конкретні дії залежать від характеру та тяжкості повідомлених дій та включають:

- 1) втручання,
- 2) посередництво,
- 3) внутрішнє розслідування,
- 4) ініціювання скарг та дисциплінарних процесів.

У разі, якщо дискримінація або сексуальне домагання вчинені, Інститут діє так, щоб їх припинити, запобігти їх повторенню та вжити відповідні заходи.

1.4. Інститут визнає важливість конфіденційності. Всі особи, відповідальні за здійснення цієї політики (співробітники/-ці деканатів, факультетів, інституту, члени/-кині студентського самоврядування та етичного комітету, проректор з науково-педагогічної роботи), дотримуються конфіденційності щодо осіб, які повідомляють або яких звинувачують у дискримінації або сексуальних домаганнях (за виключенням ситуацій, коли законодавство вимагає розголошення інформації та/або коли розкриття обставин Інститутом необхідне для захисту безпеки інших).

1.5. Інституту повністю підтримує свободу прояву поглядів, однак, дискримінація та сексуальні домагання не є ані законодавчо захищеним вираженням потреб, ані належним здійсненням академічної свободи.

1.6. Інститут створює простір рівних можливостей, вільний від дискримінації за національним, расовим чи етнічним походженням, статтю, віком, наявністю інвалідності, релігією, сексуальною орієнтацією, або сімейним станом. Всі права, привілеї, програми та послуги, що надаються студентам/-кам або співробітникам/-цям Інституту, розповсюджуються на всіх без винятку за умови належної кваліфікації. Антидискримінаційна політика та політика протидії сексуальним домаганням Інституту підтверджується Кодексом корпоративної етики та Статутом ПЗВО «Дніпровський інститут медицини та громадського здоров'я».

1.7. Згідно з Кодексом корпоративної етики, колектив Інституту зобов'язаний:

- поважати права й гідність особистості. У стосунках між студентами та викладачами дотримуватися норм взаємоповаги й рівноправної співпраці, тактовності й коректності, ввічливості й толерантності;

- не допускати вияву національної, релігійної, расової та гендерної нетерпимості;

- підтримувати в Інституті в цілому атмосферу доброзичливості, дружби, взаємодопомоги та взаємної відповідальності.

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

2. Ключові визначення

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, встановленій Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

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.

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.

2.2. **Підбурювання до дискримінації** - вказівки, інструкції або заклики

до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками;

2.3. 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 їх права і свободи, надані Конституцією і законами України;

2.4. Пособництво у дискримінації - будь-яка свідомо допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації;

2.5. 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;

2.6. 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;

2.7. Сексуальні проступки

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

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

3) сексуальне насильство - це дії, сексуального характеру, які здійснені шляхом використання (1) сили, насильства, примусу чи загрози; або (2) сприяння недієздатності або свідомому використанню недієздатної особи.

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

2.8. Примус

Примус означає пряму чи непряму загрозу 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 відповідними чинниками.

Погроза означає загрозу, заяву чи вчинок, що свідчать про намір когось травмувати;

2.9. Переслідування (сталкінг) - це повторювані спроби спостереження

за людиною, слідування за нею, та/або цькування конкретної людини, яке змушує людину (а) побоюватися за власну безпеку чи безпеку інших людей або (б) зазнавати значних емоційних негараздів.

2.10. Інститут запобігає використанню помсти. Помста неприпустима, незаконна та порушує закон і політику Інституту. Інститут виключає пряму (незаконне звільнення, зміну оцінок на гірші, заборону доступу до наукових програм тощо) або непряму (залякування, погроза або знуцання над особою, що є позивачем/-чкою або свідком).

Поряд з цим навмисне складання неправдивої заяви або надання неправдивої інформації може бути підставою для дисциплінарних заходів.

3. Постійно діюча Комісія з запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями і дискримінацією

3.1. Постійно діюча Комісія запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями і дискримінацією у ПЗВО «Дніпровський інститут медицини та громадського здоров'я» (далі - Комісія) відповідає за поширення інформації щодо запобігання, попередження, боротьби із сексуальними домаганнями та дискримінацією в Інституті, та врегулювання випадків, пов'язаних з ними.

3.2. Комісія та її склад затверджуються наказом ректора Інституту.

До складу комісії входять представники первинних профспілкових органів працівників і студентів, студентського самоврядування, деканатів, відділу кадрів, ректорату (адміністрації) та ін.

3.3. Комісія зобов'язана:

1) Проводити навчання трудового колективу та здобувачів освіти щодо попередження сексуальних домагань та будь-яких проявів дискримінації;

2) Надавати інформаційну та консультативну підтримку співробітникам та здобувачам освіти Інституту щодо запобігання, попередження сексуальних домагань та дискримінації;

3) Отримувати та розглядати скарги щодо порушення цього Положення;

4) Надавати пропозиції щодо внесення змін до цього Положення та інших положень та процедур щодо запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями та дискримінацією.

5) У роботі дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних співробітників та здобувачів освіти Інституту.

3.4. Голова та члени Комісії:

1) Забезпечують проведення антидискримінаційної інформаційної кампанії в Інституті та за його межами, зокрема майстер-класів, тренінгів та інших форм навчань з питань прав людини та попередження дискримінації або сексуальних домагань.

2) Організують участь Інституту у спільних проектах (взаємо)навчання з питань попередження дискримінації або сексуальних домагань в Україні та за кордоном.

3) У разі необхідності вживають негайних заходів необхідних для забезпечення безпеки скаржника та інших членів Інститутської спільноти.

4) Оцінюють чи є звинувачення обґрунтованим, у разі прийняття

рішення про розслідування випадків.

5) При проведенні розслідування, кожна сторона матиме **однакові можливості** в рамках процесу, включаючи: письмове повідомлення про занепокоєння, можливість відповісти, назвати можливих свідків та представити докази. Дослідження забороненої дискримінації або сексуальної поведінки проводяться з дотриманням принципів своєчасності та справедливості.

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

- 1) уточнення подробиць обставин справи,
- 2) 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 керівництву Інституту в установленому чинним законодавством порядку щодо прийняття дисциплінарних заходів (звільнення або відрахування, винесення догани).

3.6. Комісія подає щорічний звіт, ректору, який повинен містити:

- 1) кількість та зміст скарг;
- 2) матеріали стосовно прийнятих рішень щодо інцидентів;
- 3) забезпечує проведення антидискримінаційної інформаційної кампанії в Інституті та за його межами, зокрема майстер-класів, тренінгів та інших форм навчання з питань прав людини та попередження дискримінації або сексуальних домагань.

4. Алгоритм протидії дискримінації, примусу та сексуальним домаганням

4.1. Випадки дискримінації в Інституті є неприйнятними та повинні бути вирішені.

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

- зателефонувати за номером 102;
- перейти до безпечного місця та звернутися до офіційних осіб кому можна довіряти;
- у межах Інституту скористатися Скринькою Довіри, яка діє і для студентської, і для професорсько-викладацької спільноти;
- звернутись до відповідного деканату;
- звернутись до керівництва Інституту;
- голови або членів Комісії;

4.3. Співробітники/-ці та особи, здобувачі освіти Інституту у разі, коли їм це стало відомо, зобов'язані повідомити Комісію про випадки забороненої дискримінації та сексуальної поведінки.

При поданні звіту про таку подію, слід надати наступну інформацію (якщо вона відома):

- 1) Ім'я людини, яка, можливо, відчула дискримінацію або сексуальну

поведінку;

- 2) Ім'я ймовірної відповідальної сторони (якщо відомо);
- 3) Дата інциденту;
- 4) Дата звіту;
- 5) Місце інциденту;
- 6) Час інциденту.

4.4. Звіт (інформацію) про будь-яку подію з ознаками дискримінації та забороненої сексуальної поведінки, надходять до Голови Комісії.

5. Порядок розгляду скарги

5.1. Скарга подається до Комісії у письмовій формі (в електронному або паперовому вигляді) і повинна містити опис порушення прав особи, зазначення моменту (часу), коли відбулося порушення, факти і можливі докази, що підтверджують факт порушення.

5.2. Скарга може бути подана протягом 30 днів із дня вчинення діяння або з дня, коли повинно було стати відомо про його вчинення. Скарга може бути надіслана на електронну поштову скриньку декана студентів або відділу кадрів, або скриньок довіри. Перелічені підрозділи невідкладно (протягом робочого дня) передають отримані скарги до Голови Комісії. У разі, якщо скарга щодо вчинення сексуальних домагань стосується неповнолітньої особи, Комісія обов'язково проводить зустрічі з батьками (законними представниками) неповнолітньої особи.

5.3. Після отримання скарги та проведених консультацій зі скаржником/скаржницею з Комісією, скаржник/скаржниця може обрати наступні способи вирішення ситуації щодо сексуального домагання чи дискримінаційних проявів:

- 1) неформальна процедура
- 2) формальна процедура
- 3) відмова від необхідності реагування

1) Неформальна процедура

Комісія (представник Комісії) отримує в письмовій формі від скаржника/скаржниці уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із сексуальним домаганням чи дискримінацією, зокрема дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки тощо. Протягом 10 робочих днів Комісія зустрічається з особою, на дії якої було подано скаргу, та ознайомлює її зі змістом скарги.

Протягом тридцяти днів Комісія проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію.

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

Комісія вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з сексуальними домаганнями або проявами дискримінації (які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень керівництва Інституту/структурного підрозділу).

У разі досягнення спільного рішення, воно оформляється в письмовій

формі та підписується скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою.

2) Формальна процедура

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

- якщо скаржником/скаржницею обрано формальну процедуру;
- відмови відповідача/відповідачки від неформальної процедури;
- якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення;
- якщо сексуальні домагання здійснювалися щодо неповнолітньої особи;
- якщо скарга була подана безпідставно.

Комісія в межах формальної процедури після отримання скарги обов'язково інформує керівництво Інституту. Протягом 10 робочих днів проводиться засідання Комісії, на якому вирішується чи скарга дійсно стосується сексуальних домагань або проявів дискримінації і чи її розгляд належить до компетенції Комісії або інших уповноважених органів. Протягом тридцяти днів від дня отримання скарги Комісія проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію.

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

5.4. Рішення Комісії щодо ситуації, описаної в скарзі, готується в межах встановлених строків та подається невідкладно керівництву Інституту, скаржнику/скаржниці, відповідачу/відповідачці.

5.5. На підставі рішення Комісії керівництво Інституту приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені законодавством.

6. Прикінцеві положення

6.1. Всі зміни та доповнення до даного положення вносяться шляхом видання наказу ректора Інституту про внесення змін або затвердження нової редакції.

6.2. З моменту затвердження в установленому порядку нової редакції цього Положення, попереднє втрачає чинність.



Ректор ПЗВО «ДІМЗ»

Тетяна Лещева