

ВВЕДЕНО В ДІЮ

Наказом директора
ДНУ «ЦІМТ НАН України»

від «30» 09 2022р. № 112

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою
ДНУ «ЦІМТ НАН України»

Протокол засідання
від «30» 09 2022р. № 4

ПОЛОЖЕННЯ

про запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями і дискримінацією в ДНУ «Центр інноваційних медичних технологій НАН України»

1. Загальні положення

1.1 «Положення про запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями і дискримінацією в ДНУ «Центр інноваційних медичних технологій НАН України»» (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 документів України: Конституція України, Закони України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти, Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Рекомендації щодо виховання в дусі міжнародного взаєморозуміння, співробітництва і миру та виховання в дусі поваги до прав людини і основних свобод (ЮНЕСКО).

1.3 ДНУ «Центр інноваційних медичних технологій НАН України» (далі- Центр) забезпечує навчання та роботу, що є вільними від дискримінації, сексуальних домагань, залякувань чи експлуатації. У своїй діяльності Центр дотримується законодавства України в сфері виявлення, протидії та запобігання корупції, забезпечення гендерної рівності, протидії дискримінації та сексуальним домаганням.

З метою попередження дискримінації і сексуальних домагань в Центрі заборонені: дискримінаційні висловлювання, які містять образливі, принижуючі висловлювання щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо; утиски, тобто 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, тобто висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи груп на підставі статі. Повідомлення про дискримінацію, сексуальні домагання розглядаються оперативно.

Конкретні дії залежать від характеру та тяжкості повідомлених дій та включають:

- внутрішнє розслідування;
- ініціювання скарг та дисциплінарних процесів.

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

1.4 Терміни, які вживаються в даному Положенні:

- *заява (скарга)* – це непідтвержене повідомлення про випадок, що ґрунтується на твердженні особи про те, що стосовно неї була порушена політика рівності;
- *заявник (скаржник)* – особа, яка заявляє, що її/його дискримінували чи утискали, чи до нього/неї застосовували сексуальне насилля. В одній скарзі може бути більше одного заявника;
- *відповідач* – це особа, яка ймовірно є відповідальною за сексуальне насилля, дискримінацію чи утиск. В одному випадку може бути більше одного відповідача;
- *конфлікт* – зіткнення протилежних інтересів і поглядів, напруження і крайнє загострення суперечностей, що приводить до активних дій, ускладнень, боротьби, що супроводжуються складними колізіями; ситуація, в якій кожна зі сторін намагається зайняти позицію несумісну з інтересами іншої сторони;
- *конфліктна ситуація* – ситуація, що об'єктивно містить явні передумови для конфлікту, провокуюча ворожі дії, конфлікт;
- *корупційне правопорушення* – діяння, що містить ознаки корупції, вчинене особою, зазначеною у частині 1 статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», за яке законом встановлено кримінальну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність;
- *корупція* – використання особою, зазначеною у частині 1 статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі, зазначеній у частині 1 статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним

особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей;

– *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, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

-*пряма дискримінація* – це ситуація, за якої 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* – це 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;

– *сексуальні домагання* – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні/небажані пропозиції та/або зауваження, жарти, повідомлення та листи, демонстрація зображень тощо) або фізично (небажані доторкання та поплескування тощо), що принижують чи ображають особу, яка перебуває у відносинах трудового, службового, матеріального, освітнього чи іншого підпорядкування. Небажані сексуальні дотики, прохання про сексуальні послуги та інші візуальні, словесні чи фізичні вчинки сексуального характеру є сексуальними домаганнями, коли:

- 1) явно пропонується, що подання або відмова від поведінки буде фактором для прийняття академічних чи трудових рішень;
- 2) 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;

-*утиск* – це 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. Утиск на робочому місці/місці навчання не включає в себе: оцінку продуктивності/ефективності роботи/навчання; відповідну манеру віддавати накази та/чи розпорядження; незгоду чи непорозуміння; відповідну дисципліну на робочому місці/місці навчання тощо;

- *переслідування (сталкінг)* – це повторювані спроби спостереження за людиною, слідування за нею та/або цькування конкретної людини, яке змушує її з побоюватися за власну безпеку чи безпеку інших людей або зазнавати значних емоційних негараздів.

1.5. Центр створює простір рівних можливостей, вільний від дискримінації будь-якого національного, расового чи етнічного походження, статі, віку, інвалідності, релігії, сексуальної орієнтації, гендерної приналежності або сімейного стану.

1.6. Адміністрація та керівництво структурних підрозділів Центру зобов'язані проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та здобувачів вищої освіти щодо попередження конфліктних ситуацій, включаючи пов'язаних із сексуальними домаганнями, дискримінацією та корупцією.

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

2. Загальні засади політики запобігання конфліктних ситуацій, дискримінації та сексуальному насиллю

2.1. З метою попередження конфліктних ситуацій, запобігання дискримінації та сексуальним домаганням в Центрі 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 раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мови або інших ознак.

2.2. Задля запобігання виникненню конфліктних ситуацій у власних он-лайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників Центру:

- забороняється вживання дискримінаційної лексики, дискримінаційних висловлювань та мови ненависті (стосовно осіб чи групи осіб на основі 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);
- заохочується (у випадку доречності) наголошення на важливості принципів гендерної рівності та недискримінації, запобігання корупції;
- в аналітичних матеріалах (у випадку доречності) допускається можливість презентувати дані, беручи до уваги гендерну та недискримінаційну компоненти аналізу.

2.3 Здобувачі вищої освіти та структурні підрозділи Центру повинні дотримуватись у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах засад запобігання та протидії корупції, недискримінації, зокрема гендерної.

2.4. Керівництво Центру має право, в разі порушення вищезазначених положень щодо запобігання конфліктним ситуаціям, вживати дисциплінарних заходів.

3. Комісія з запобігання, попередження та боротьби із сексуальними домаганнями та дискримінацією

3.1 Випадки дискримінації в Центрі є неприйнятними та повинні бути розслідувані і вирішені спеціально створеною Комісією з запобігання, попередження та боротьби із сексуальними домаганнями та дискримінацією (далі-Комісія), яка створюється при надходженні скарг про сексуальні домагання та дискримінацію в Центрі.

3.2 Комісія та її склад затверджуються наказом директора Центру. До складу Комісії входять представники структурних підрозділів Центру, здобувачів вищої освіти, відділу кадрів, представників громадських організацій та ін.

3.3 Комісія зобов'язана:

- 1) проводити навчання трудового колективу та осіб, які навчаються, щодо попередження сексуальних домагань та будь-яких проявів дискримінації;
- 2) надавати інформаційну та консультативну підтримку співробітникам та особам, які навчаються в Центрі, 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 і 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 осіб, які навчаються в Центрі.

3.4 Комісія Центру 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 завершитись письмовим рішенням щодо інциденту. На підставі згоди сторін та/або рішення Комісії можуть надаватись пропозиції керівництву Центру в установленому чинним законодавством порядку щодо прийняття дисциплінарних заходів (звільнення або відрахування, винесення догани). Особа, яка зазнає дискримінацію, утиск, сексуальні домагання, перебуваючи у безпосередній небезпеці або спостерігаючи її стосовно інших осіб, може:

- перейти до безпечного місця та звернутись до офіційних осіб, кому можна довіряти;

- звернутись до керівництва Центру;

- звернутись до голови або членів Комісії;

- зателефонувати на цілодобовий телефон відділу поліції – 102.

3.6 Співробітники/-ці та особи, які навчаються в Центрі, у разі, коли їм це стало відомо, зобов'язані повідомити про випадки забороненої дискримінації та сексуальної поведінки Адміністрацію Центру. При поданні звіту про таку подію, слід надати наступну інформацію (якщо вона відома):

1) ім'я людини, яка, можливо, відчула заборонену дискримінацію або сексуальну поведінку;

2) ім'я ймовірної відповідальної сторони (якщо відома);

3) дата інциденту;

4) місце інциденту;

5) час інциденту.

3.7 Звіт (інформацію) про будь-яку подію з ознаками дискримінації та забороненої сексуальної поведінки, надходять до директора Центру .

4. Порядок розгляду справи

4.1. Скарга подається до Адміністрації у будь-якій формі (в електронній або в паперовій) і повинна містити опис порушення права особи,

зазначення моменту (часу), коли відбулось порушення, факти і можливі докази, що підтверджують скаргу, після чого утворюється спеціальна Комісія у термін 1 доби.

4.2. 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 Центру або відділу кадрів. Перелічені вище підрозділи невідкладно (протягом доби) 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.

4.3. Після отримання скарги Комісією та проведених консультації зі скаржником/скаржницею з представниками Комісії, скаржник/скаржниця може обрати наступні способи вирішення ситуації щодо сексуального домагання чи дискримінації:

- застосування неформальної процедури;
- застосування формальної процедури;
- відмова від необхідності реагування.

Неформальна процедура. Комісія (представник Комісії) отримує в письмовій формі від скаржника/скаржниці уточнюючу та додаткову інформацію (дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки тощо), що пов'язана із сексуальним домаганням чи дискримінацією. Протягом 10 робочих днів Комісія зустрічається з особою, на дії якої було подано скаргу, та ознайомлює її зі змістом скарги. Протягом 20 днів Комісія проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 30 днів, з ухваленням відповідного рішення Комісією. У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників Центру, 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 (які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень адміністрації Центру/ керівництва структурного підрозділу). У разі досягнення спільного рішення, воно оформляється в письмовій формі та підписується скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою. Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися в Комісії протягом п'яти років.

Формальна процедура. Формальний шлях реагування на сексуальні домагання здійснюється в разі: якщо скаржником/скаржницею обрано формальну процедуру; відмови відповідача/відповідачки від неформальної

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 адміністрацію Центру. Протягом 10 робочих днів проводиться засідання Комісії, на якому вирішується чи скарга стосується сексуальних домагань чи дискримінації і чи її розгляд належить до компетенції Комісії. Протягом 20 днів Комісія від дня отримання скарги проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 30 днів, з прийняттям відповідного рішення Комісії. У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників Центру, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається. Висновок Комісії щодо відповідності скарги та рішення щодо ситуації описаної в скарзі готується в межах встановлених строків та подається невідкладно адміністрації Центру, скаржнику/скаржниці, відповідачу/відповідачці.

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

На підставі рішення Комісії адміністрація Центру приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені законодавством, зокрема винесення догани або звільнення працівника/працівниці, відрахування здобувача вищої освіти тощо.

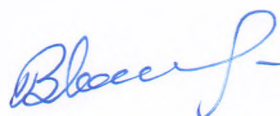
5. Прикінцеві положення

5.1. Це Положення затверджується Вченою радою ДНУ «Центр інноваційних медичних технологій НАН України» та вводиться в дію наказом директора.

5.2. Усі зміни та доповнення або нова редакція Положення розглядаються та приймаються на засіданні Вченої ради і затверджуються наказом директора Центру.

5.3. При затвердженні нової редакції Положення, попереднє втрачає чинність.

**Заступник директора
ДНУ ЦІМТ НАН України
з науково-організаційної
та методичної роботи,
д.м.н., професор**



Володимир ЯКИМЕЦЬ