

УХВАЛЕНО

протокол Вченої ради

30 серпня 2021р. № 1

ЗАТВЕРДЖЕНО

наказ ректора

31 серпня 2021р. № 474

**ПОЛІТИКА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА СЕКСУАЛЬНИМ
ДОМОГАННЯМ В ПОЛТАВСЬКОМУ ДЕРЖАВНОМУ МЕДИЧНОМУ
УНІВЕРСИТЕТІ**

1. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Полтавський державний медичний університет (далі - Університет) прагне підтримувати атмосферу, що заохочує та сприяє етичній та професійній поведінці всіх здобувачів освіти та співробітників, повазі індивідуальних цінностей та свобод. Дискримінація або переслідування за ознакою раси, статі та/або гендерної ідентичності, кольору шкіри, віросповідання, релігії, віку, національного походження, етнічної приналежності, інвалідності, ветеранського чи військового статусу, сексуальної орієнтації, вагітності, генетичної інформації, сімейного становища, статусу громадян на будь-якій іншій юридично забороненій підставі є незаконним та підриває репутацію Університету.

1.2. Дана Політика попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями в ПДМУ (далі - Політика) встановлює базові принципи протидії дискримінації та сексуальним домаганням в Університеті, а також визначає заходи, спрямовані на запобігання дискримінації та сексуальних домагань з метою створення безпечного освітнього середовища.

1.3. Політика ґрунтується Конституцією України (ст. 24), Законом України «Про освіту» №2145-VIII, «Про вищу освіту» від 01.07.2014 №1556-VII, «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» (2005), «Про основи запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2013), «Про звернення громадян»(1996), Постановою Кабінету Міністрів України «Порядок проведення органами виконавчої влади антидискримінаційної експертизи проектів нормативно-правових актів» (2013), Конвенцією про захист прав людини та основних свобод (1950), яка дозволяє захистити свої права та свободи у Європейському суді з прав людини. Хартією основних прав Європейського Союзу (2000), Статутом ПДМУ та ін.

1.4. Університет розробив процедури розгляду скарг на всіх рівнях, щоб створити середовище, вільне від дискримінації, переслідувань, помсти та сексуального насильства. Будь-яка форма помсти стосовно будь-кого, хто поскаржився на дискримінацію, домагання (включаючи сексуальне/гендерне домагання), серед претендентів на освіту розглядається профільними комісіями Університету, залежно від компетентності робочих груп та приймає правові та адміністративні рішення.

1.5. Головні аспекти та заходи реалізації політики: рівність у доступі до освіти та роботи, повага до гендерної ідентичності, створення безпечного середовища, освітні та інформаційні заходи, моніторинг і контроль, підтримка трансгендерних осіб, популяризація принципів рівності.

1.6. Дана Політика гарантує забезпечення рівного доступу до вступу, навчання та працевлаштування для трансгендерних осіб без дискримінації; гарантування прозорих конкурсних процедур для абітурієнтів та співробітників незалежно від гендерної ідентичності; використання імен та займенників, які відповідають гендерній ідентичності особи; повагу до приватності трансгендерних осіб у питаннях особистих даних.

1.7. Політика обов'язкова для дотримання її усіма учасниками освітнього процесу.

2. ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ

2.1. **Дискримінація** - ситуація, при якій 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, мовних чи іншими ознаками, які були, є і можуть бути дійсними або допущеними, піддається обмеженню у визнанні, реалізації або користуванні правами та свободами у будь-якій формі, встановленої цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

2.2. **Пряма дискримінація** - ситуація, при якій 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 звернення має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої повинні та необхідні;

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 чи 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 щодо особи та/або групи осіб за їх певними ознаками.

2.5. **Утиск** - небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їхньої людської гідності за певними ознаками або створення по відношенню до такої особи або групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.

2.6. **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 та свободи, надані ним Конституцією та законами України.

2.7. **Сексуальне/гендерне домагання** – це одна з форм дискримінаційного домагання. Сексуальний/гендерний утиск включає в себе утиск за ознакою статі, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності і статусу трансгендерів, і відбувається коли до здобувача освіти звертаються «менш шанобливо, ніж до іншого здобувача через його/її стать, піддаючи його/її небажаному словесному або фізичного прояву сексуального характеру. Це може бути викликано, наприклад, небажаними дотиками, образливими жестами чи коментарями, розпитуваннями про сексуальне життя або жартувати із сексуальним підтекстом.

2.8. **Сексуальне/гендерне домагання Quidproquo** – це ще одна форма сексуального/гендерного домагання, яка виникає, коли особа, наділена владою, пред'являє сексуальні вимоги або вимагає сексуальні послуги в обмін на привілеї під час навчання чи роботи. Особа, що розглядається в такій ситуації, - це особа, яка може змінити або вплинути на умови або привілеї здобувача освіти, працівника, тому що він/вона може вплинути на такі процеси, як звільнення, просування по службі, дисциплінарні стягнення, планування, навчання, оцінка або ухвалення рішення про відшкодування шкоди цим здобувачем, працівником.

3. ПРОТИДІЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ

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

3.2. Постійно діючим органом з питань попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями в Університеті є Комітет з попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями (далі - Комітет).

3.3. Будь-якому здобувачу освіти або співробітнику, який вважає, що він/вона зазнали дискримінації, переслідування, включаючи сексуальне, помсту чи сексуальне насильство; або студенту, співробітнику/ці, які були свідком такої дискримінації, переслідування, помсти чи сексуального насильства, слід негайно повідомити про обставини відповідно до процедури, і Комітет розглядає будь-яку поведінку студентів чи співробітників, які порушують її керівні принципи, навіть за відсутності скарги, і при необхідності вживати заходів щодо виправлення становища. Комітет у своїй діяльності керується засадами поваги до приватного життя та захисту персональних даних.

3.4. Склад Комітету затверджується наказом ректора Університету.

3.5. Реагування на випадки вчинення дискримінації та сексуальних домагань передбачає неформальний та формальний шляхи їх вирішення. Застосування положень даної Політики не виключає можливість застосування норм чинного законодавства щодо захисту особою її прав.

3.6. Комітет зберігатиме конфіденційність скарги і конфіденційність залучених осіб максимально можливою мірою, відповідно до мети проведення ретельного та повного розслідування та норм дозволених законом.

3.7. У разі врегулювання випадку неформальним шляхом передбачається наступна послідовність дій:

3.7.1. отримання Комітетом заяви в письмовій формі від скаржника/скаржниці уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із дискримінацією, сексуальним домаганням, зокрема дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки тощо;

3.7.2. протягом 10 робочих днів Комітет зустрічається з особою, на дії якої було подано скаргу, та ознайомлює її зі змістом скарги;

3.7.3. протягом тридцяти днів Комітет 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 60 днів, з прийняттям відповідного рішення Комітету. У разі необхідності Комітет може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників Університету, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається;

3.7.4. Комітет вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з дискримінацією, сексуальними домаганнями (які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень керівництва Університету /структурного підрозділу);

3.7.5. У разі досягнення спільного рішення, воно оформляється в письмовій формі та підписується скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою. Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися в Комітеті протягом п'яти років.

3.8. Підставами для формального врегулювання ситуації є наступні:

3.8.1. якщо скаржником/скаржницею обрано формальну процедуру;

3.8.2. відмови відповідача/відповідачки від неформальної процедури;

3.8.3. якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення;

3.8.4. якщо дискримінація, сексуальні домагання здійснювалися щодо неповнолітньої особи;

3.8.5. якщо скарга була подана безпідставно.

3.9. У разі врегулювання випадку формальним шляхом передбачається наступна послідовність дій:

3.9.1. Комітет в межах формальної процедури після отримання скарги обов'язково інформує керівництво Університету;

3.9.2. Протягом 10 робочих днів проводиться засідання Комітету на якому вирішується чи скарга дійсно стосується дискримінації, сексуальних домагань і чи її розгляд належить до компетенції Комітету;

3.9.3. Протягом тридцяти днів Комітет 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 60 днів, з прийняттям відповідного рішення комітету.

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

3.9.5. Висновок Комітету щодо відповідності скарги та рішення комітету щодо ситуації описаної в скарзі готується в межах встановлених строків та подається невідкладно керівництву Університету, скаржнику/скаржниці, відповідачу/відповідачці.

3.9.6. На підставі рішення Комітету керівництво Університету приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені законодавством, зокрема скасування стимулюючих виплат до зарплати зі спецфонду працівника/працівниці, винесення догани або звільнення працівника/працівниці, відрухування студента/студентки тощо;

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

4. МОНИТОРИНГ ДОТРИМАННЯ ПОЛІТИКИ З ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЄЮ ТА СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ

4.1. Наприкінці календарного року Комітет оприлюднює звіт, що містить відомості про проведені Комітетом та структурними підрозділами профілактичні та просвітницькі заходи щодо попередження дискримінації, сексуальних домагань; кількість скарг щодо дискримінації та сексуальних домагань; аналіз питань, що були порушені у скаргах, поданих до Комітету.

5. ПОШИРЕННЯ ПОЛІТИКИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ І БОРОТЬБИ ІЗ ДИСКРИМІНАЦІЄЮ ТА СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ

5.1. З метою поширення Політики в Університеті у власних он-лайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників Університету:

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

- заохочується (у випадку доречності) наголошення на важливості принципів гендерної рівності та недискримінації; у аналітичних матеріалах, допускається можливість презентувати дані, беручи до уваги гендерну та недискримінаційну компоненти аналізу, допускається спільний розгляд таких випадків з Комітетом.

5.2. Структурні підрозділи, студентське самоврядування у своїй роботі повинні дотримуватися Політики протидії дискримінації та сексуального домагання, дотримуватися у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах засад гендерної недискримінації.

5.3. Керівництво Університету має право в разі порушення вищезазначених положень щодо засад гендерної дискримінації вживати адміністративних заходів.

6. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

6.1 Політика про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій в Університеті є локальним нормативно-правовим актом, що знаходиться у вільному доступі для здобувачів вищої освіти, співробітників Університету та усіх зацікавлених осіб.

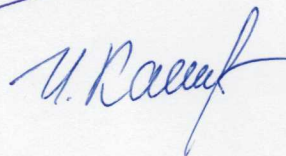
6.2. Політика затверджується рішенням Вченої ради Університету та вводиться в дію наказом ректора Університету.

6.3. Зміни та доповнення до Політики можуть бути внесені за рішенням Вченої ради Університету.

Укладачі:
Перший проректор закладу вищої освіти
з науково-педагогічної роботи
Проректор закладу вищої освіти
з наукової роботи
Проректор закладу вищої освіти
з науково-педагогічної
та виховної роботи
Освітній омбудсмен



Валентин ДВОРНИК



Ігор КАЙДАШЕВ



Валерій ПОХИЛЬКО
Тетяна КЛИМАЧ