

**МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ДАНИЛА ГАЛИЦЬКОГО**

ЗАТВЕРДЖУЮ

Ректор Львівського національного
медичного університету імені Данила
Галицького, академік НАМН України,
проф. Зіменковський Б.С.



20 лютого 2020 р.

ПОЛОЖЕННЯ
про політику попередження та боротьби із сексуальними домаганнями та
дискримінацією у Львівському національному медичному університеті імені
Данила Галицького

Прийнято Вченою радою Львівського
національного медичного університету
імені Данила Галицького
протокол № 1 від 19.02.2020 року
Т.в.о.вченого секретаря, к.пед.н.

Г.М. Стечак
_____ Стечак Г.М.

**Львів
2020**

У своїй діяльності Львівський національний медичний університет імені Данила Галицького (далі — ЛНМУ імені Данила Галицького) дотримується законодавства України в сфері забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації, зокрема, Конституції України, Законів України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні” та керується цим Положенням про політику попередження та боротьби із сексуальними домаганнями та дискримінацією в ЛНМУ імені Данила Галицького (далі — Положення).

1. Загальні положення

1.1. ЛНМУ імені Данила Галицького засуджує гендерне насильство, в тому числі, сексуальні домагання на робочому місці та в освітньому процесі та зобов'язується сприяти протидії цьому явищу. З метою попередження сексуальних домагань та дискримінації в ЛНМУ імені Данила Галицького заборонені:

- дискримінаційні висловлювання (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.

1.2. Положення про політику попередження та боротьби із сексуальними домаганнями та дискримінацією в ЛНМУ імені Данила Галицького використовується під час працевлаштування, трудових відносин, навчального процесу університету тощо.

1.3. Для цілей даного документу сексуальними домаганнями вважаються 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 чи іншого підпорядкування.

1.4. ЛНМУ імені Данила Галицького зобов'язується дотримуватися Положення про політику попередження та боротьби із сексуальними домаганнями та дискримінацією в університеті під час трудових відносин та освітнього процесу.

1.5. Адміністрація та керівництво структурних підрозділів ЛНМУ імені Данила Галицького зобов'язані проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та студентства щодо попередження сексуальних домагань та проявів дискримінації.

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 свідома 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. Медіація — вид альтернативного врегулювання спорів, метод вирішення спорів із залученням посередника (медіатора), який допомагає сторонам конфлікту налагодити процес комунікації і проаналізувати конфліктну ситуацію таким чином, щоб вони самі змогли обрати той варіант рішення, який би задовольняв інтереси і потреби усіх учасників конфлікту.

2.11. Університет запобігає використанню помсти. Помста неприпустима, незаконна та порушує закон і політику Університету. Університет 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/-позивачкою або свідком).

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

3. Комісія із забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації

3.1. Для реалізації норм та положень політики попередження та боротьби із сексуальними домаганнями та дискримінацією в ЛНМУ імені Данила Галицького діє Комісія із забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації у ЛНМУ імені Данила Галицького (далі – Комісія).

3.2. Комісія відповідає за поширення інформації щодо запобігання, попередження, боротьби із сексуальними домаганнями та дискримінацією в Університеті, та врегулювання випадків, пов'язаних з ними.

3.3. Комісія складається з представника студентського самоврядування та представників трудового колективу університету, її склад затверджуються наказом ректора Університету раз на три роки.

3.4. Комісія має право подавати пропозиції щодо вдосконалення даного Положення та інших внутрішніх положень та процедур щодо попередження і боротьби із сексуальними домаганнями та дискримінацією.

3.5. Комісія зобов'язана:

1) Проводити навчання трудового колективу та осіб, які навчаються в університеті, щодо попередження сексуальних домагань та будь-яких проявів дискримінації;

2) Надавати інформаційну та консультативну підтримку співробітникам та особам, які навчаються в Університеті щодо запобігання, попередження сексуальних домагань та дискримінації;

3) Отримувати та розглядати скарги щодо порушення вимог 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 осіб, які навчаються в Університеті.

3.6. Голова та члени Комісії:

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

2) Організують участь Університету 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 університетської спільноти.

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

3.7. Комісія Університету 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 можуть надаватися пропозиції керівництву університету в установленому чинним законодавством порядку щодо прийняття дисциплінарних заходів (звільнення або відрахування, винесення догани).

3.7. У ЛНМУ імені Данила Галицького передбачено два шляхи реагування на випадки вчинення сексуальних домагань та дискримінаційних проявів - формальний та неформальний. У разі можливості, сторони, залучені до даного випадку, заохочуються вирішувати ситуацію, що склалась, неформальним шляхом.

4. Порядок подання та розгляду скарг

4.1. Якщо працівник/здобувач вищої освіти університету вважають, що щодо них в університеті було порушено Політику попередження і боротьби із сексуальними домаганнями та дискримінації, він або вони можуть подати скаргу.

4.2. Скарга подається до Комісії з попередження та боротьби із сексуальними домаганнями та дискримінацією в письмовій формі (в електронному або паперовому вигляді) і повинна містити опис порушення права особи, зазначення моменту (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.

4.3. Скарга може бути подана на електронну поштову скриньку юридичного відділу або голови первинної профспілкової організації студентів університету. Письмові скарги подаються через канцелярію університету. Зазначені підрозділи невідкладно (протягом робочого дня) передають отримані скарги на розгляд Комісії. У разі, якщо скарга щодо вчинення сексуальних домагань стосується неповнолітньої особи, Комісія обов'язково проводить зустрічі з батьками (законними представниками) неповнолітньої особи.

4.4. Після отримання скарги та проведених Комісією консультацій зі скаржником/скаржницею, 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.

4.4.1. 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 робочих днів Комісія проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Строк може бути продовжено не більше, ніж на 60 робочих днів з прийняттям відповідного рішення Комісії.

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 університету/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.

4.4.2. Формальна процедура

Формальний шлях реагування на сексуальні домагання або прояви дискримінації здійснюється в 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 університету. 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. Протягом 30 робочих днів від дня отримання скарги Комісія проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Строк може бути продовжено не більше, ніж на 60 робочих днів з прийняттям відповідного рішення Комісії.

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.

4.5. Висновок Комісії щодо відповідності скарги та рішення Комісії щодо ситуації, описаної в скарзі, готується в межах встановлених строків та подається невідкладно керівництву університету, скаржнику/скаржниці, відповідачу/відповідачці.

5.6. На підставі рішення Комісії керівництво університету приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені законодавством, зокрема скасування доплат до зарплати зі спецфонду працівника/працівниці, винесення догани або звільнення працівника/працівниці, відрахування студента/студентки тощо.

5. Моніторинг дотримання Політики з попередження та боротьби із сексуальними домаганнями та дискримінацією

5.1. У кінці календарного року **Комісія з попередження і боротьби із сексуальними домаганнями та дискримінацією ЛНМУ імені Данила Галицького** готує і оприлюднює для спільноти Університету щорічний звіт, який містить, зокрема, наступні дані:

- проведені **Комісією заходи** щодо попередження сексуальних домагань та дискримінаційних проявів;
- проведені структурними підрозділами тренінги, навчання щодо попередження сексуальних домагань та дискримінаційних проявів;
- кількість скарг щодо сексуальних домагань та дискримінаційних проявів (загалом та по структурних підрозділах);
- аналіз питань, що були порушені у скаргах.

6. Вимоги до змісту друкованих матеріалів і публічних висловлювань

6.1. Задля поширення Політики попередження та боротьби із сексуальними домаганнями та дискримінацією в ЛНМУ імені Данила Галицького у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також у публічних висловлюваннях працівників університету:

- забороняється вживання дискримінаційної лексики, дискримінаційних висловлювань та мови ненависті (стосовно осіб чи групи осіб на основі статі);
- заохочується (у випадку доречності) наголошення на важливості принципів гендерної рівності та недискримінації;

6.2. Загалом в основних напрямках діяльності та в аналітичних матеріалах основних проектів ЛНМУ імені Данила Галицького зобов'язується дотримуватися Положення щодо політик попередження і боротьби із сексуальними домаганнями та дискримінацією в університеті

6.3. Студентські організації та структурні підрозділи університету повинні дотримуватися у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах засад гендерної недискримінації. У разі необхідності, з метою попередження тендерної дискримінації **Комісія** надає консультативну підтримку студентським організаціям та структурним підрозділам університету.

Керівництво ЛНМУ імені Данила Галицького має право в разі порушення вищезазначених положень щодо засад гендерної дискримінації вживати адміністративних заходів.

7. Прикінцеві положення

7.1. Усі зміни та доповнення до даного Положення вносяться шляхом видання наказу ректора Університету про внесення змін або затвердження нової редакції.

7.2. При затвердженні нової редакції Положення, старе втрачає чинність.

Додаток 1
до Положення

Заходи Львівського національного медичного університету імені Данила Галицького щодо інформування про попередження сексуальних домагань та дискримінації

Назва заходу, час і місце проведення	Мета/завдання	Аудиторія: скільки людей відвідали (чоловіки/жінки)

Скарги щодо сексуальних домагань та дискримінаційних вчинків, дій

Місяць, рік	Кількість подано скарг	Назва підрозділу ЛНМУ	Коротка тематика скарги	Прийняті рішення по скарзі