МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ`Я УКРАЇНИ

БУКОВИНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Н А К А З

11. 03 **2025 р.** **м. Чернівці** **№** 103-Адм

Про затвердження Положення про попередження і боротьбу із дискримінацією та сексуальними домаганнями у Буковинському державному медичному університеті

На виконання Конституції України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та з метою попередження дискримінації та сексуальних домагань, -

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Положення про попередження і боротьбу із дискримінацією та сексуальними домаганнями у Буковинському державному медичному університеті.
2. Наказ по університету № 1-Адм. від 02.01.2020 р. «Про затвердження Положення» вважати таким, що втратив чинність.
3. Контроль за виконанням наказу покласти на проректора закладу вищої освіти з науково-педагогічної роботи та виховання Зорій Н.І.

Ректор закладу вищої освіти **Ігор ГЕРУШ**

Виконавець:
Проректор закладу вищої освіти
з науково-педагогічної роботи та виховання Ніна ЗОРІЙ

Погоджено:
Проректор закладу вищої освіти
з науково-педагогічної роботи Володимир ХОДОРОВСЬКИЙ

Начальник відділу кадрів Тетяна ЛЕОНТІЙ

Провідний юрисконсульт Олег БОДНАР
Альона КИРИЛЮК

Додаток до наказу 103-А від 11.03.25

ПОЛОЖЕННЯ
про попередження і боротьбу із дискримінацією та сексуальними домаганнями у Буковинському державному медичному університеті

У своїй діяльності Буковинський державний медичний університет (далі – Університет) дотримується законодавства України в сфері забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації, зокрема Конституції України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та керується цим Положенням про попередження і боротьбу із дискримінацією та сексуальними домаганнями у Буковинському державному медичному університеті (далі – Положення).

1. Загальні положення

Університет засуджує гендерне насильство, у тому числі сексуальні домагання на робочому місці та в освітньому процесі, і зобов'язується сприяти протидії цьому явищу. З метою попередження дискримінації та сексуальних домагань в Університеті заборонені:

дискримінаційні висловлювання (містять образливі, принизливі вислови щодо осіб на підставі статі, віку, релігії, віросповідання, національної/етнічної приналежності, 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, віку, релігії, віросповідання, національної/етнічної приналежності тощо).

Положення застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, освітнього процесу Університету тощо.

Згідно з цим документом 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.

Університет зобов'язується дотримуватися норм Положення під час трудових відносин та освітнього процесу.

Адміністрація університету, керівники структурних підрозділів університету, завідувачі кафедр зобов'язані проводити внутрішні інформаційні

та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та здобувачів освіти щодо попередження сексуальних домагань та дискримінаційних викликів.

2. Повноваження Комісії з етики та корпоративної культури з питань попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями

Для реалізації норм та принципів Положення в Університеті діє постійна Комісії з етики та корпоративної культури (далі Комісія).

Комісія з етики та корпоративної культури проводить роз'яснювальну роботу серед трудового колективу та здобувачів освіти Університету щодо попередження сексуальних домагань, надає інформаційну та консультативну підтримку керівництву структурних підрозділів та кафедр щодо попередження дискримінації і сексуальних домагань, отримує і розглядає скарги щодо порушення норм цього Положення.

Комісія зобов'язана у своїй діяльності дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних співробітників та студентів.

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

В Університеті передбачено два шляхи реагування на випадки вчинення сексуальних домагань – формальний та неформальний. У разі інциденту перевага надається неформальному вирішенню ситуації, що склалася.

Застосування норм цього Положення не виключає можливості застосування норм чинного законодавства України щодо захисту особою її прав.

3. Подання скарги щодо дискримінації та сексуальних домагань

Якщо працівник/здобувач освіти або працівниця/здобувачка освіти вважають, що стосовно них в Університеті були порушені норми цього Положення, він або вона можуть подати скаргу.

Скарга подається до Комісії 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 впродовж 30 днів із дня вчинення неправомірного діяння або з дня, коли стало відомо про нього.

Скарга може бути надіслана на електронну поштову скриньку ректора. Письмові скарги подаються через канцелярію Університету. Зазначені підрозділи невідкладно (протягом робочого дня) надсилають отримані скарги на розгляд Комісії.

Скарги подані анонімно не приймаються до розгляду.

Розгляд скарги щодо дискримінації та сексуальних домагань.

Попередні консультації зі скаржником/скаржницею.

Після отримання Комісією скарги та проведення бесід зі всіма сторонами конфлікту скаржник/скаржниця може обрати такі способи вирішення питання щодо дискримінації та сексуального домагання:

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

Неформальна процедура.

Комісія (представник комісії) отримує в письмовій формі від скаржника/скаржниці уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із дискримінацією та сексуальним домаганням, зокрема дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки тощо.

Протягом 15 робочих днів Комісія проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію.

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

Комісія вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам конфлікту, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку із дискримінацією та сексуальними домаганнями, які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень адміністрацією Університету.

За досягненням згоди сторін неформальне вирішення проблеми оформлюється в письмовій формі та підписується скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою.

Примірник такої згоди повинен зберігатися впродовж п'яти років.

Формальна процедура.

Формальний шлях реагування на сексуальні домагання здійснюється в разі:

- обрання скаржником/скаржницею формальної процедури;
- відмови відповідача/відповідачки від неформальної процедури;
- якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто згоди;
- якщо дискримінація та сексуальні домагання здійснювалися щодо неповнолітньої особи;
- якщо скарга була подана безпідставно.

У межах формальної процедури Комісія після отримання скарги обов'язково інформує про це ректора Університету.

Протягом 5 робочих днів проводиться засідання Комісії, на якому вирішується, чи скарга дійсно стосується дискримінації та сексуальних домагань і чи її розгляд належить до компетенції Комісії.

Впродовж 15 робочих днів від дня отримання скарги Комісія проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію.

За необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників Університету, 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 ректору Університету, скаржнику/скаржниці, відповідачу/відповідачці.

На підставі рішення Комісії ректор Університету приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені чинним законодавством.

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

4. Моніторинг дотримання норм та положень

У кінці календарного року Комісія готує та оприлюднює для спільноти Університету щорічний звіт, який містить такі дані:

- проведені заходи щодо попередження дискримінації та сексуальних домагань;
- проведені структурними підрозділами Університету та кафедрами тренінги, навчання щодо попередження сексуальних домагань;
- кількість скарг щодо сексуальних домагань (загалом та по структурних підрозділах, кафедрах);
- соціально-психологічний аналіз питань, порушених у скаргах.

5. Вимоги до змісту друкованих матеріалів і публічних висловлювань

Задля поширення норм Положення онлайн, у власних інформаційних ресурсах, і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників Університету:

- забороняється вживання дискримінаційної лексики, дискримінаційних висловлювань та мови ненависті (стосовно осіб чи групи осіб на основі статі, віку, релігії, віросповідання, національної/етнічної приналежності, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо);
- заохочується, якщо це доречно, наголошення на важливості принципів гендерної рівності та недискримінації;
- у аналітичних матеріалах, якщо це доречно, допускається можливість презентувати дані, беручи до уваги гендерну та недискримінаційну компоненти аналізу.

В основних напрямках діяльності та в аналітичних матеріалах проєктів Університет зобов'язується дотримуватися норм цього Положення.

Проректор закладу вищої освіти з науково-педагогічної роботи та виховання Ніна ЗОРІЙ