

**МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**  
наказ ХНМУ  
27.08.2019 № 305

**ПОЛОЖЕННЯ  
ПРО ЗАПОБІГАННЯ, ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ  
ВИПАДКІВ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ СЕКСУАЛЬНИМИ  
ДОМАГАННЯМИ І ДИСКРИМІНАЦІЄЮ  
У ХАРКІВСЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ МЕДИЧНОМУ  
УНІВЕРСИТЕТІ**

27.08.2019

Харків

№ 372

## 1. Загальні положення

1.1. Це Положення про запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями і дискримінацією у Харківському національному медичному університеті (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:

Конституція 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»;

Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод;

Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти;

Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;

Загальна рекомендація № 25 до параграфу 1 статті 4 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;

Зауваження 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);

Рекомендації щодо виховання в дусі міжнародного взаєморозуміння, співробітництва і миру та виховання в дусі поваги до прав людини і основних свобод (ЮНЕСКО);

Концепція Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року.

1.3 Харківський національний медичний університет (далі – Університет) 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, Університет діє так, щоб їх припинити, запобігти їх повторенню та вжити відповідні заходи.

1.4. Університет визнає важливість конфіденційності. Всі особи, відповідальні за здійснення цієї політики (співробітники/-ці деканатів, факультетів, інститутів та Центру гендерної освіти, 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 Університетом необхідне для захисту безпеки інших).

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

1.6. Університет 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. Всі права, привілеї, програми та види діяльності, що надаються студентам/-кам або співробітникам/-цям університету, розповсюджуються на всіх без винятку за умови належної кваліфікації. Антидискримінаційна політика та політика протидії сексуальним домаганням Університету підтверджується Кодексом корпоративної етики та Статутом ХНМУ.

1.7. Згідно з Кодексом корпоративної етики ХНМУ, колектив Університету 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 навчальних групах і Університеті 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 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 непрямую 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.** 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 непрямую (залякування, погроза або знущання 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 Харківському національному медичному університеті (далі – Комісія) відповідає за поширення інформації щодо запобігання, попередження, боротьби із сексуальними домаганнями та дискримінацією в Університеті, та врегулювання випадків, пов'язаних з ними.

**3.2.** Комісія та її склад затверджуються наказом ректора Університету.

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 осіб, які навчаються 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 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.

**3.4.** Голова та члени Комісії:

1) Забезпечують проведення антидискримінаційної інформаційної кампанії в Університеті та за його межами, зокрема майстер-класів, тренінгів та інших форм навчання з питань прав людини та попередження дискримінації або 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) Оцінюють чи є звинувачення обґрунтованим, у разі прийняття рішення про розслідування випадків, передає всю інформацію до етичної комісії.

5) 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.

3.4. **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 може надаватися пропозиції керівництву університету в установленому чинним законодавством порядку щодо прийняття дисциплінарних заходів (звільнення або відрахування, винесення догани).

3.5. 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 Університеті 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 Університеті є неприйнятними та повинні бути розголошені і вирішені.

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

- зателефонувати за номером 112;

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

- у межах Університету скористатися університетською Скринькою Довіри, яка діє і для студентської, і для професорсько-викладацької спільноти;

- звернутись до відповідного деканату;

- звернутись до керівництва Університету;

- голови або членів Комісії;

- звернутись до Центру гендерної освіти ХНМУ **+38(057)707-73-38, +38(067)951-35-49;**

а) гарячу лінію Громадської організації «Ла Страда – Україна» **0 800 500 335 або 116 123** (короткий номер з мобільного);

б) Цілодобовий телефон Шевченківського відділу поліції:

**+380 (572) 93–50–64 або 102;**

4.3. Співробітники/-ці та особи, які навчаються в університеті у разі, коли їм це стало відомо, зобов'язані повідомити про випадки забороненої дискримінації та сексуальної поведінки Комісію.

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) Дата звіту;

5) Кому було складено звіт;

6) Місце інциденту;

7) 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 права особи, зазначення моменту (часу), коли відбулося порушення, факти і можливі докази, що підтверджують скаргу.

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

5.3.1. 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 університету/структурного підрозділу).

У разі досягнення спільного рішення, воно оформляється в письмовій формі та підписується скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою.

#### 5.3.2. 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 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 університету, скаржнику/скаржниці, відповідачу/відповідачці.

5.5. 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.

## **6. Прикінцеві положення**

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

6.2. По затвердженні нової редакції Положення, попереднє втрачає чинність.