

УХВАЛЕНО

Протокол Вченої ради

19 травня 2021 р. № 1

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ в.о. ректора

20 травня 2021 р. № 330

ПОЛІТИКА ПОПЕРЕДЖЕННЯ І БОРОТЬБИ ІЗ ДИСКРИМІНАЦІЄЮ ТА СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ В ПОЛТАВСЬКОМУ ДЕРЖАВНОМУ МЕДИЧНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ

У своїй діяльності Полтавський державний медичний університет (далі – ПДМУ) дотримується законодавства України в сфері забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації, зокрема: Конституції України (1996), Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005), Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2012) .

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Політика попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями в ПДМУ (далі – Політика) застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, навчального процесу ПДМУ тощо.

1.2. ПДМУ засуджує гендерне насильство, у тому числі, сексуальні домагання на робочому місці та в освітньому процесі, та зобов'язується сприяти протидії цьому явищу.

1.3. Діями сексуального характеру у Політиці вважаються наступні:

- дії, що виражені словесно (погрози, залякування, непристойні/нав'язливі пропозиції та/або зауваження, жарти, повідомлення та листи, демонстрація зображень тощо);

- дії, що виражені фізично (небажані доторкання та поплескування тощо), що принижують чи ображають особу, яка перебуває у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

1.4. З метою попередження дискримінації сексуальних домагань в ПДМУ 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 статі.

2. ПОПЕРЕДЖЕННЯ І БОРОТЬБИ ІЗ ДИСКРИМІНАЦІЄЮ ТА СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ

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

2.2. Постійнодіючим органом з питань попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями в ПДМУ є Комітет з попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями (далі – Комітет).

2.3. Комітет у своїй діяльності керується засадами поваги до приватного життя та захисту персональних даних.

2.4. Комітет ПДМУ складається з 8 осіб: деканів, директора Навчально-наукового інституту післядипломної освіти, провідного юрисконсульта, директора фахового медичного коледжу, представника студентського самоврядування.

Склад Комітету ПДМУ затверджується наказом ректора Університету раз на три роки.

2.5. 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.

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

- отримання Комітетом ПДМУ 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;

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

- 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 ПДМУ, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається;

- 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 ПДМУ /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 Комітеті ПДМУ протягом п'яти років.

2.7. Підставами для формального врегулювання ситуації є наступні:

- 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.

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

- Комітет в межах формальної процедури після отримання скарги обов'язково інформує керівництво ПДМУ;

- 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;
- 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.
- у разі необхідності Комітет може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за 4 консультацією та/або інформацією до працівників ПДМУ, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається.
- висновок Комітету щодо відповідності скарги та рішення комітету щодо ситуації описаної в скарзі готується в межах встановлених строків та подається невідкладно керівництву ПДМУ, скаржнику/скаржниці, відповідачу/відповідачці.
- на підставі рішення Комітету керівництво ПДМУ приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені законодавством, зокрема скасування стимулюючих виплат до зарплати зі спецфонду працівника/працівниці, винесення догани або звільнення працівника/працівниці, відрахування студента/студентки тощо;
- у разі, якщо скарга щодо вчинення сексуальних домагань стосується неповнолітньої особи, Комітет обов'язково проводить зустрічі з батьками (законними представниками) неповнолітньої особи.

3. МОНІТОРИНГ ДОТРИМАННЯ ПОЛІТИКИ З ПОПЕРЕДЖЕННЯ І БОРотьБИ ІЗ ДИСКРИМІНАЦІЄЮ ТА СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ

3.1. Наприкінці календарного року Комітет ПДМУ оприлюднює звіт, що містить відомості про:

- проведені Комітетом з попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями, навчання щодо попередження сексуальних домагань;
- проведені структурними підрозділами тренінги, навчання щодо попередження дискримінації та сексуальних домагань;

- кількість скарг щодо дискримінації та сексуальних домагань: загалом та по структурних підрозділах;
- аналіз питань, що були порушені у скаргах, поданих до Комітету.

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

4.1. З метою поширення Політики попередження і боротьби із дискримінацією, сексуальними домаганнями в ПДМУ у власних он-лайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників ПДМУ:

- 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; у аналітичних матеріалах (у випадку доречності) допускається можливість презентувати дані, беручи до уваги гендерну та недискримінаційну компоненти аналізу (наприклад, презентувати дані, дизаггеговані за статтю), допускається спільний розгляд таких випадків з Комітетом ПДМУ.

4.2. Структурні підрозділи, студентські організації ПДМУ у своїй роботі повинні дотримуватися Політики попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями, дотримуватися у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах засад гендерної недискримінації.

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

Проректор з наукової роботи,
професор



І.П.Кайдашев