

**ДЕРЖАВНА УСТАНОВА**  
**«ІНСТИТУТ ГРОМАДСЬКОГО ЗДОРОВ'Я ім. О. М. МАРЗЄЄВА**  
**НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ МЕДИЧНИХ НАУК УКРАЇНИ»**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Рішенням Вченої ради ДУ «Інститут громадського здоров'я ім. О.М. Марзєєва Національної академії медичних наук України» від 21.12.2022 р. № 5

**Уведено в дію**

Наказом директора від 27.01.2023 р. № 1д/12

**ПОЛОЖЕННЯ**

**про комісію з попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальним насильством у ДУ «Інститут громадського здоров'я ім. О.М. Марзєєва Національної академії медичних наук України»**

**Київ – 2023**

## 1. Загальні положення

1.1. Положення про комісію з попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальним насильством (далі – Положення) у Державній-установі «Інститут громадського здоров'я ім. О.М. Марзєєва Національної академії медичних наук України» (далі ДУ «ІГЗ НАМНУ», Інститут) регламентує організацію роботи щодо запобігання, попередження та протидії сексуальним домаганням та дискримінації і порядок реагування на випадки сексуального домагання та дискримінації в Інституті.

1.2. Положення розроблено відповідно до Конституції України, законів України «Про вищу освіту», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Кодексу України про адміністративні порушення, Статуту ДУ «ІГЗ НАМНУ».

1.3. Це Положення застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, освітнього процесу в ДУ «ІГЗ НАМНУ» тощо. ДУ «ІГЗ НАМНУ» забезпечує освітній процес та роботу, що є вільними від дискримінації, сексуальних домагань, залякувань чи експлуатації.

1.4. У своїй діяльності Інститут дотримується законодавства України в сфері виявлення, протидії та запобігання корупції, забезпечення гендерної рівності, протидії дискримінації та сексуальним домаганням. Повідомлення про дискримінацію, сексуальні домагання розглядаються оперативно.

## 2. Основні терміни

У даному Положенні терміни використовуються в таких значеннях.

**Заява (скарга)** — це непідтвержене повідомлення про випадок, що ґрунтується на твердженні особи про те, що стосовно неї була порушена політика рівності.

**Заявник (скаржник)** — особа, яка заявляє, що її/його дискримінували чи утискали, чи до нього/неї застосовували сексуальне домагання. В одній скарзі може бути більше одного заявника.

**Особа щодо дії якої було подано заяву (скаргу)** - це особа, яка ймовірно є відповідальною за сексуальне домагання, дискримінацію чи утиск.

**Сексуальне домагання** — це 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.

**Сексизм** — це будь-який акт, жест, візуальний прояв, вимовлені або написані слова,

дія чи поведінка, які базуються на думці про те, що людина або група осіб є гіршими від інших через свою стать. Сексизм на робочому місці проявляється через спрямовані на працівника або групу працівників принизливі сексистські коментарі, сексуальну об'єктивізацію, сексистські жарти, надто відверті зауваження, мовчання, ігнорування, знецінюючі коментарі про одяг, зовнішній вигляд, сексистські рухи, відсутність поваги.

**Дискримінація за ознакою статі** — ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні", крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними. Дискримінація за ознакою статі у соціально-трудовах відносинах проявляється через: нерівний доступ до професійного навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки, у тому числі отримання досвіду практичної роботи; нерівний доступ до оплачуваної праці та різних професій (занять), включаючи критерії відбору, умови найму та кар'єрного зростання; необґрунтовану чи безпідставну нерівність в оплаті праці; неоднакові умови праці та організацію робочого часу; нерівний доступ до отримання компенсацій та допомоги. Будь-яке розрізнення, недопущення або будь-яка перевага стосовно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається.

**Дискримінація** — це 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, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

**Пряма дискримінація** — це ситуація, за якої 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** — це 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.

**Утиск** — це 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. Утиск на робочому місці/місці навчання не включає в себе: оцінку продуктивності/ефективності роботи/навчання; відповідну манеру віддавати накази та/чи розпорядження; незгоду чи непорозуміння; відповідну дисципліну на робочому місці/місці навчання тощо.

**Переслідування (сталкінг)** — це повторювані спроби спостереження за людиною, слідування за нею та/або цькування конкретної людини, яке змушує її побоюватися за власну безпеку чи безпеку інших людей або зазнавати значних емоційних негараздів.

### **3. Попередження і боротьба із дискримінацією та сексуальним насильством**

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

Політика попередження і боротьби з дискримінацією та сексуальним домаганням ґрунтується на принципах поваги до гідності кожної людини; забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб; профілактики дискримінації за всіма ознаками та сексуальних домагань; забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків; здійснення професійної діяльності на засадах тендерної рівності; захисту прав учасників освітнього процесу від дій та інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі, дотримання конфіденційності при розгляді випадку; систематичності моніторингу щодо проявів дискримінації та сексуальних домагань, гласності його результатів і відповідного реагування щодо недотримання гендерної рівності, виявлення випадків дискримінації і домагань.

З метою попередження сексуальних домагань на робочому місці та іншим формам насильства за ознакою статі заборонені: дискримінаційні висловлювання (містять образливі, принижуючі твердження щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо); утиски; мова ненависті (висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи груп на підставі статі), дії сексуального характеру, що виражені словесно (погрози, залякування, непристойні/нав'язливі пропозиції та/або зауваження, жарти, повідомлення та листи, демонстрація зображень тощо), дії сексуального характеру, що виражені фізично (небажані доторкання та поплескування тощо), що принижують чи ображають особу.

Співробітники Інституту мають право на захист під час виконання функціональних обов'язків від приниження честі та гідності, будь-яких форм насильства, сексуальних

домагань та дискримінації за будь-якою ознакою. Адміністрація, керівники структурних підрозділів Інституту зобов'язані проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності колективу щодо попередження сексуальних домагань на робочому місці та інших формах насильства за ознакою статі.

Для проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи з метою навчання та підвищення обізнаності колективу з цих питань можуть залучатись відповідні фахівці інших органів та установ.

Керівники структурних підрозділів Інституту відповідно до функціональних обов'язків зобов'язані: сприяти забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у межах своїх повноважень; дотримуватись в межах компетенції принципу забезпечення рівних прав та обов'язків жінок і чоловіків у своїй діяльності; забезпечувати в межах компетенції виконання нормативно - правових актів з питань дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації та сексуальним домаганням.

#### **4. Порядок реагування на випадки дискримінації та сексуального насильства**

Якщо особа, яка є здобувачем вищої освіти, науково-педагогічним працівником, викладачем або співробітником Інституту вважає, що по відношенню до неї в ДУ «ІГЗ НАМНУ» було здійснено дискримінацію або сексуальне домагання, вона може подати заяву.

Заява (на ім'я директора Інституту) подається до заступника директора з наукової роботи у письмовій формі і повинна містити: прізвище, ім'я, по-батькові особи, яка подає скаргу, дату, місце, час, інформацію про особу, яка вчинила дискримінаційні дії та/або дії сексуального характеру, інформацію про осіб, які є свідками дискримінаційних дій та/або дій сексуального характеру, інші дані, які особа вважає важливими для вирішення ситуації.

Після отримання заяви заступник директора з наукової роботи організовує зустріч з особою, яка подала заяву, та пропонує їй обрати неформальну або формальну процедуру, як спосіб вирішення ситуації.

Неформальна процедура: заступник директора з наукової роботи визначає час засідання (протягом 10 робочих днів з дати подання заяви) з скаржником/скаржницею, особою щодо дії якої було подано заяву (скаргу), свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Заступник директора з наукової роботи може звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників Інституту, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається. Заступник директора з наукової роботи вивчає скаргу та пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з дискримінацією, сексуальним

домаганням (які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень керівництва Інституту).

Формальна процедура: підставами для формального врегулювання ситуації є відмова особи щодо дії якої було подано заяву (скаргу) або скажника/скажниці від неформальної процедури, також якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення або сексуальні домагання здійснювалися щодо неповнолітньої особи. Заступник директора з наукової роботи у межах формальної процедури після отримання скарги обов'язково інформує директора Інституту щодо дискримінації або сексуального домагання.

За наказом директора для розгляду скарги щодо дискримінації або сексуального домагання та для з'ясування усіх обставин події створюється тимчасова комісія.

До складу Комісії входять: заступник директора з наукової роботи, керівники структурних підрозділів, Голова профспілки, начальник юридичного відділу, представник ради молодих вчених.

Склад Комісії ДУ «ІГЗ НАМНУ» затверджується наказом директора терміном на три роки. Зміни у складі Комісії вносяться наказом директора ДУ «ІГЗ НАМНУ». У разі вибуття члена Комісії, наказом директора затверджується новий член Комісії на місце особи, яка вибула.

## 5. Повноваження Комісії

Комісія з попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями ДУ «ІГЗ НАМНУ»:

- проводить роз'яснювальну роботу серед трудового колективу та осіб, які навчаються у ДУ «ІГЗ НАМНУ» щодо попередження сексуальних домагань;
- надає інформаційну та консультативну підтримку керівництву структурних підрозділів щодо попередження дискримінації і сексуальних домагань;
- отримує і розглядає скарги щодо порушення норм Політики попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями у ДУ «ІГЗ НАМНУ»;
- наприкінці календарного року Комісія оприлюднює звіт, що містить відомості про проведені Комісією навчання щодо попередження сексуальних домагань; про проведені структурними підрозділами тренінги, навчання щодо попередження дискримінації та сексуальних домагань; про кількість скарг щодо дискримінації та сексуальних домагань загалом та по структурних підрозділах та про аналіз питань, що були порушені у скаргах, поданих до Комісії.

Комісія зобов'язана у своїй діяльності дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних працівників та осіб, які навчаються у ДУ «ІГЗ

НАМНУ».

## **6. Порядок організації роботи Комісії та порядок подання скарги до Комісії**

Формою роботи комісії з попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями у ДУ «ІГЗ НАМНУ» є засідання, які проводяться за потреби.

Засідання Комісії є правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин її складу. До роботи Комісії можуть залучатися і інші працівники ДУ «ІГЗ НАМНУ» та особи, які навчаються, без права голосу.

Рішення Комісії приймається відкритим голосуванням простою більшістю голосів членів комісії присутніх на засіданні. У разі однакової кількості голосів голос голови комісії є вирішальним.

## **7. Розгляд скарги щодо дискримінації та сексуальних домагань**

У ДУ «ІГЗ НАМНУ» передбачено два шляхи реагування на випадки вчинення дискримінації та сексуальних домагань - неформальний та формальний.

У разі врегулювання випадку **неформальним шляхом** передбачається наступна послідовність дій.

- отримання Комісією 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 Комісія зустрічається з особою, на дії якої було подано скаргу, та ознайомлює її зі змістом скарги;
- протягом 30 днів Комісія проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Строк розгляду скарги може бути продовжено не більше ніж на 60 днів, з прийняттям відповідного рішення Комісії;
- у разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників ДУ «ІГЗ НАМНУ», 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 дискримінацією, сексуальними домаганнями (які не передбачають прийняття адміністративних/ дисциплінарних рішень керівництва інституту);
- у разі досягнення спільного рішення, воно оформлюється в письмовій формі та підписується скаржником/скаржницею. Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися в Комісії інституту протягом п'яти років.

Неформальна процедура не може бути застосовано в разі: якщо скаржником/скаржницею обрано формальну процедуру; відмови відповідача/відповідачки від неформальної процедури; якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення; якщо скарга була подана безпідставно.

У разі врегулювання випадку **формальним шляхом** передбачається наступна послідовність дій:

- в межах формальної процедури Комісія після отримання скарги обов'язково інформує керівництво інституту;
- протягом 10 робочих днів проводиться засідання Комісії, на якому вирішується, чи скарга дійсно стосується дискримінації, сексуальних домагань і чи її розгляд належить до компетенції Комісії;
- протягом 30 днів Комісія від дня отримання скарги проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Строк розгляду скарги може бути продовжено не більше ніж на 60 днів, з прийняттям відповідного рішення Комісії;
- у разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників інституту, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається;
- висновок Комісії щодо відповідності скарги та рішення Комісії щодо ситуації описаної в скарзі готується в межах встановлених строків та подається невідкладно керівництву ДУ «ІГЗ НАМНУ», скаржнику/скаржниці, відповідачу/відповідачці;
- на підставі рішення Комісії керівництво приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені законодавством, зокрема скасування стимулюючих виплат до зарплати зі спецфонду працівнику/працівниці, винесення догани або звільнення працівника/працівниці, відрахування слухача, інтерна, аспіранта (здобувача) тощо.

## **8. Прикінцеві положення**

Це Положення схвалюється вченою радою та вводиться в дію наказом директора ДУ «ІГЗ НАМНУ».

Зміни та доповнення до цього Положення вносяться шляхом затвердження Положення в новій редакції та введення його в дію наказом директора ДУ «ІГЗ НАМНУ»..

Після затвердження Положення в новій редакції попереднє Положення втрачає юридичну силу.