

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ПРИВАТНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
«МЕДИКО-ПРИРОДНИЧИЙ УНІВЕРСИТЕТ»**



**«ЗАТВЕРДЖУЮ»**

Ректор

М.А. Волков

20 / 9 р.

**ПОЛОЖЕННЯ  
ПРО ПОПЕРЕДЖЕННЯ І БОРТЬБУ ІЗ СЕКСУАЛЬНИМИ  
ДОМАГАННЯМИ ТА ДИСКРИМІНАЦІЄЮ В  
ПРИВАТНОМУ ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ  
«МЕДИКО – ПРИРОДНИЧИЙ УНІВЕРСИТЕТ»**

**«СХВАЛЕНО»**

Рішенням вченої ради університету

« 31 » 10 20 / 9 р.

Протокол №  2

У своїй діяльності ПВНЗ “Медико — Природничий Університет” (далі - ПВНЗ “ МПУ”) 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) та керується цим Положенням щодо попередження і боротьби із сексуальними домаганнями та дискримінацією

## **Розділ І**

### **ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

ПВНЗ “ МПУ” засуджує гендерне насильство, у тому числі, сексуальні домагання на робочому місці та в освітньому процесі, та зобов’язується сприяти протидії цьому явищу. З метою попередження сексуальних домагань в ПВНЗ “ МПУ” заборонені:

- ⑩ дискримінаційні висловлювання (висловлювання, які містять образливі, принижуючі твердження щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо);
- ⑩ 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);
- ⑩ мова ненависті (висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи груп) на підставі статі.

Положення щодо попередження і боротьби із сексуальними домаганнями та дискримінацією в ПВНЗ “ МПУ” застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, навчального процесу ПВНЗ “ МПУ” тощо.

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.

ПВНЗ “Медико — Природничий Університет” зобов’язується дотримуватися Положення щодо попередження і боротьби із сексуальними домаганнями та дискримінацією в ПВНЗ “МПУ”.

Адміністрація та керівництво структурних підрозділів ПВНЗ “МПУ” зобов’язані проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та студентства щодо попередження сексуальних домагань та проявів дискримінації.

У ПВНЗ “МПУ” передбачено два шляхи реагування на випадки вчинення сексуальних домагань та дискримінаційні прояви – формальний та неформальний. У разі можливості, сторони, залучені до даного випадку, заохочуються вирішувати ситуацію, що склалась, неформальним шляхом. Застосування даного Положення не виключає можливість застосування норм чинного законодавства щодо захисту особою її прав.

**У цьому Положенні наведені нижче терміни вживаються в такому значенні:**  
Сексуальні домагання, сексуальний харасмент. Прикладами сексуальних домагань є неприємні пропозиції сексуального характеру, дотики, обмацування, жарти, пов'язані із сексуальністю потерпілої, натяки тощо від осіб, від яких людина перебуває в залежності.

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 України “ Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”, крім випадків, коли таке обмеження 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;

підбурювання до дискримінації - вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками;

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 права і свободи, надані їм Конституцією і законами України;

пособництво у дискримінації - будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації;

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;

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.

### **Законодавство про запобігання та протидію сексуальних домагань або проявів дискримінації**

ПВНЗ “Медико — Природничий Університет” в запобіганні дискримінації щодо абітурієнтів, студентів, працівників, науково-педагогічних працівників керується Законом України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні” та Конституцією України та нормативно-правовими актами.

### **Принцип недискримінації у законодавстві України**

**Законодавство України ґрунтується на принципі недискримінації, що передбачає незалежно від певних ознак:**

- 1) забезпечення рівності прав і свобод осіб та/або груп осіб;
- 2) забезпечення рівності перед законом осіб та/або груп осіб;
- 3) повагу до гідності кожної людини;
- 4) забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб.

### **Форми дискримінації**

**Формами дискримінації є:**

- ⑩ пряма дискримінація;
- ⑩ непряма дискримінація;

⑩ підбурювання до дискримінації;

⑩ утиск.

### **Заборона сексуальних домагань чи дискримінації.**

Відповідно до Конституції України, загально визнаних принципів і норм міжнародного права та міжнародних договорів України всі особи незалежно від їх певних ознак мають рівні права і свободи, а також рівні можливості для їх реалізації.

**Не вважаються дискримінацією дії, які не обмежують права та свободи інших осіб і не створюють перешкод для їх реалізації, а також не надають необґрунтованих переваг особам та/або групам осіб за їх певними ознаками, стосовно яких застосовуються позитивні дії, а саме:**

спеціальний захист з боку держави окремих категорій осіб, які потребують такого захисту;

здійснення заходів, спрямованих на збереження ідентичності окремих груп осіб, якщо такі заходи є необхідними;

надання пільг та компенсацій окремим категоріям осіб у випадках, передбачених законом;

встановлення державних соціальних гарантій окремим категоріям громадян; особливі вимоги, передбачені законом, щодо реалізації окремих прав осіб.

## **Розділ II**

### **МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ АБО ПРОЯВІВ ДИСКРИМІНАЦІЇ**

Уповноваженою особою з питань запобігання, виявлення та захисту від сексуальних домагань або проявів дискримінації в ПВНЗ “Медико — Природничий Університет” є ректор або уповноважена ним особа, про що

видається відповідний наказ.

Ректор здійснює:

- ⑩ контроль за виявленням дискримінації,
- ⑩ проводить моніторинг та узагальнює результати дотримання принципу недискримінації
- ⑩ розглядає звернення осіб та/або груп осіб з питань дискримінації,
- ⑩ веде облік та узагальнює випадки дискримінації,
- ⑩ вносить пропозиції щодо запобігання та протидії дискримінації.

### **Розділ III**

## **ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЮ СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ АБО ПРОЯВІВ ДИСКРИМІНАЦІЇ**

### **Процедура подання скарги щодо сексуальних домагань або проявів дискримінації**

Якщо працівник/студент або працівниця/студентка ПВНЗ “Медико — Природничий Університет” вважають, що щодо них в університеті було порушено Положення щодо попередження і боротьбу із сексуальними домаганнями та дискримінацією в ПВНЗ “Медико — Природничий Університет”, він/вона можуть подати скаргу. Також задля дотримання власних прав особа, яка вважає, що щодо неї мають місце сексуальні домагання або прояви дискримінації, заохочується безпосередньо та невідкладно повідомити особу, яка вчиняє відповідні дії, про необхідність їх негайного припинення.

Скарга подається до університету 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. Скарга може

бути надіслана на електронну поштову скриньку ПВНЗ “Медико — Природничий Університет” ([info@vnz-mpu.com.ua](mailto:info@vnz-mpu.com.ua)) або керівника відділу кадрів. Для подання письмових скарг існує також електронна скринька довіри <http://vnz-mpu.com.ua/publiczna-informatsiia/skrin-ka-doviri.html>. Відділ кадрів невідкладно (протягом робочого дня) передає отримані скарги ректору або уповноваженій ним особі.

## **Порядок розгляду скарги щодо сексуальних домагань**

### **Попередні консультації зі скаржником/скаржницею**

Після отримання скарги та проведених консультацій зі скаржником/скаржницею з відповідальною особою, 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

### **1. Неформальна процедура**

Уповноважена особа 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 відбувається зустріч з особою, на дії якої було подано скаргу, та ознайомлює її зі змістом скарги.

Протягом тридцяти днів уповноважена особа 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 45 днів, з прийняттям відповідного рішення. У разі необхідності уповноважена може запитувати додаткову інформацію, а також



звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників ПВНЗ “МПУ”, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається. Уповноважена особа 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 Університеті протягом п’яти років.

## **2. Формальна процедура**

Формальний шлях реагування на сексуальні домагання або прояви дискримінації здійснюється в разі:

- 2.1. якщо скаржником/скаржницею обрано формальну процедуру;
- 2.2. відмови відповідача/відповідачки від неформальної процедури;
- 2.3. якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення;
- 2.4. якщо сексуальні домагання здійснювалися щодо неповнолітньої особи;
- 2.5. якщо скарга була подана безпідставно.

Протягом 10 робочих днів проводиться засідання, на якому вирішується чи скарга дійсно стосується сексуальних домагань або проявів дискримінації і чи її розгляд належить до компетенції відповідальної особи або інших уповноважених органів.

Протягом тридцяти днів від дня отримання скарги відповідальна особа 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 45 днів, з прийняттям відповідного рішення. У разі необхідності відповідальна особа може запитувати

додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників ПВНЗ “МПУ”, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається. Висновок щодо відповідності скарги та рішення щодо ситуації, описаної в скарзі, готується в межах встановлених строків та подається невідкладно скаржнику/скаржниці, відповідачу/відповідачці.

На підставі висновків приймаються 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.

У разі, якщо скарга щодо вчинення сексуальних домагань стосується неповнолітньої особи, відповідальна особа обов'язково проводить зустрічі з батьками (законними представниками) неповнолітньої особи.

**Відшкодування матеріальної шкоди та моральної шкоди, завданих унаслідок сексуальних домагань чи дискримінації.**

**1. Особа має право на відшкодування матеріальної шкоди та моральної шкоди, завданих їй унаслідок сексуальних домагань чи дискримінації..**

2. Порядок відшкодування матеріальної шкоди та моральної шкоди визначається Цивільним кодексом України та іншими законами.

**Відповідальність за порушення законодавства про запобігання та протидію сексуальних домагань чи дискримінації.**

Особи, винні в порушенні вимог законодавства про запобігання та протидію сексуальних домагань чи дискримінації, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність.