

**ДЕРЖАВНА УСТАНОВА «НАЦІОНАЛЬНИЙ НАУКОВИЙ ЦЕНТР
ХІРУРГІЇ ТА ТРАНСПЛАНТОЛОГІЇ ІМЕНІ О.О.ШАЛІМОВА
НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ МЕДИЧНИХ НАУК УКРАЇНИ»**



Уведено в дію

Наказ ДУ «ННЦХТ імені О. Шалімова»

від 25.04.2024 р., № 320/1-Н

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ПОЛІТИКУ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЮ СЕКСУАЛЬНИМ
ДОМАГАННЯМ, БОРОТЬБА З ДИСКРИМІНАЦІЄЮ
В ДУ «НАЦІОНАЛЬНИЙ НАУКОВИЙ ЦЕНТР ХІРУРГІЇ ТА
ТРАНСПЛАНТОЛОГІЇ ІМЕНІ О.О.ШАЛІМОВА
НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ МЕДИЧНИХ НАУК УКРАЇНИ»**

Заявник (скаргник) – особа, яка стверджує, що її було дискриміновано чи утиснено, чи до неї були застосовані сексуальні насильства. В одній скарзі може бути більше однієї людини.

Відповідач – це особа, яка відповідальною за сексуальні насильства, дискримінацію чи утиск. В одному випадку може бути більше однієї людини.

Сексуальне домагання – це дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, неприємні/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, авторитетного чи іншого підпорядкування.

Дискримінація – це ситуація, в якій особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, належності до національного іноземного громадянства, сімейного та шлюбного статусу, інших особливостей, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути підставою для приниження (жорстокої поведінки), заборони обсягів та/або реалізації або користування певними і свободами в будь-якій сфері людського життя.

КИЇВ 2024

Дане Положенням про політику запобігання та протидію сексуальним домаганням, боротьба з дискримінацією в ДУ «Національний науковий центр хірургії та трансплантології ім. О.О. Шалімова НАМН України» (далі – Положення) застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, навчального процесу в ДУ «Національний науковий центр хірургії та трансплантології ім. О.О. Шалімова НАМН України» (далі – Установа) тощо.

У своїй діяльності Установа, дотримується законодавства України і норм міжнародного права у сфері забезпечення гендерної рівності, протидії дискримінації та сексуальних домагань на робочому місці, зокрема, Конституції України, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Конвенції про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти, Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року та керується цим Положенням.

КЛЮЧОВІ ПОНЯТТЯ

Заява (скарга) – це непідтверджене 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 насилля. В одній скарзі може бути більше одного заявника.

Відповідач – це особа, яка ймовірно є відповідальною за сексуальне насилля, дискримінацію чи утиск. В одному випадку може бути більше одного відповідача.

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.

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.

1. Загальні положення

1.1. Державна установа «Національний науковий центр хірургії та трансплантології ім. О.О. Шалімова НАМН України» засуджує дискримінацію і гендерне насильство, у тому числі, сексуальні домагання, залякування чи експлуатацію на робочому місці та в освітньому процесі, та зобов'язується сприяти протидії цим явищам.

1.2. Положення в Установі розроблено з метою запровадження дієвого механізму врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних із дискримінацією та сексуальними домаганнями.

1.3. Адміністрація Установи та керівництво структурних підрозділів зобов'язані проводити внутрішні кампанії інформаційного та просвітницького характеру, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу, аспірантів щодо попередження дискримінації та сексуальних домагань.

1.4. З метою попередження дискримінації і сексуальних домагань в Установі заборонені:

- дискримінаційні висловлювання, які містять образливі, принижуючі висловлювання щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо;

- утиски, тобто 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, тобто висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи або групи осіб на підставі статі.

1.5. Установа запобігає помсти. Навмисне подання неправдивої скарги або надання неправдивої інформації може бути підставою для дисциплінарних заходів.

2. Комісія з питань протидії дискримінації та сексуальним домаганням: Порядок формування та організація роботи.

2.1 Для реалізації Положення в Установі діє постійно діюча Комісія з питань протидії дискримінації та сексуальним домаганням (далі – Комісія). Комісія складається з 4 осіб (1 представник/ця адміністрації Установи, 1 керівник структурного підрозділу, 1 представник/ця профспілкової організації працівників Установи, 1 представник/ця наукових співробітників/аспірантів). Склад Комісії затверджується наказом директора Установи 1 раз на 3 роки.

2.2. Голова і секретар Комісії обираються на першому її засіданні зі складу членів Комісії більшістю голосів від її загального складу. терміном на три роки.

2.3. Зміни у складі Комісії вносяться наказом директора Установи. У разі вибуття члена Комісії, директора Установи затверджується новий член Комісії на місце особи, яка вибула.

2.4. Членство в Комісії припиняється у таких випадках:

– подання заяви членом Комісії про складення повноважень за власним бажанням;

– систематичне невиконання обов'язків члена Комісії Установи;

– припинення трудових відносин з Установою чи відрахування зі складу наукових співробітників/аспірантів.

2.5. Заява про складення повноважень члена Комісії, який є працівником Установи, подається Голові Комісії. Рішення про припинення членства в Комісії внаслідок систематичного невиконання членом Комісії своїх обов'язків приймається Комісією за поданням Голови Комісії. Рішення вважається прийнятим, якщо його підтримало не менше двох третин від загального складу Комісії. Члени Комісії не можуть делегувати свої повноваження іншим особам.

2.6. Організаційною формою роботи Комісії є засідання, які скликаються Головою Комісії або на вимогу не менш як 3-х її членів.

Засідання вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин від загального складу Комісії. Проводить засідання Голова Комісії, а за його відсутності головує на засіданнях секретар Комісії. У такому випадку Комісія більшістю від присутніх членів Комісії обирає секретаря засідання. Секретар Комісії (секретар засідання) веде протокол засідання, який підписує Голова (головуючий) і секретар Комісії (секретар засідання).

2.7. Обов'язковим додатком до протоколу Комісії є листок обліку присутності на засідання членів Комісії.

2.8. Порядок денний засідань Комісії формується Головою Комісії. Комісія розглядає питання за ініціативи членів Комісії. Комісія відповідає за поширення інформації про політику запобігання та протидію сексуальним домаганням, боротьби з дискримінацією в Установі, надає інформаційну та консультативну підтримку керівництву структурних підрозділів щодо попередження дискримінації та сексуальних домагань, отримує і розглядає скарги щодо порушення цього Положення в Установі.

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

2.10. Комісія має право ініціювати питання про вдосконалення даного Положення та інших внутрішніх нормативних документів щодо запобігання, попередження і боротьби із сексуальними домаганнями і дискримінацією.

3. Подання скарги щодо сексуальних домагань і дискримінації

3.1. В Установі передбачено два шляхи реагування на випадки вчинення сексуальних домагань і дискримінаційні прояви – формальний та неформальний.

3.2. При можливості, сторони, залучені до такого випадку, заохочуються вирішувати ситуацію, що склалась, неформальним шляхом.

3.3. Застосування даного Положення не виключає можливість застосування норм чинного законодавства щодо захисту особою її прав.

3.4. Якщо працівник/аспірант/ або працівниця/аспірантка вважають, що щодо них в Установі було порушено політику запобігання та протидії сексуальним домаганням, боротьби з дискримінацією, він або вона можуть подати скаргу. Водночас така особа задля дотримання власних прав має безпосередньо та невідкладно повідомити особу, яка вчиняє відповідні дії, про необхідність їх негайного припинення.

3.5. Скарга подається до Комісії з питань протидії дискримінації та сексуальним домаганням у письмовій формі (в електронному або паперовому вигляді) і повинна містити опис порушення права особи, зазначення місця і 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.

3.6. Скарга може бути вручена безпосередньо або надіслана на електронні поштові скриньки директора Установи, керівника структурного підрозділу, завідувача відділення, голови Комісії з питань протидії дискримінації та сексуальним домаганням в Установі, начальника відділу управління персоналом та документообігу або скористатися електронною скринькою довіри, розміщеною на офіційному веб-сайті Установи.

3.7. Зазначені особи дотримуються конфіденційності щодо осіб, які повідомляють, або, яких звинувачують у сексуальних домаганнях чи дискримінації (за виключенням ситуації, коли законодавство вимагає розголошення ситуації та/або коли розкриття обставин Установою необхідні для забезпечення безпеки інших осіб).

3.8. Зазначені посадові особи або структурні підрозділи Установи невідкладно (протягом цього ж робочого дня) передають отриману скаргу Комісії.

4. Розгляд скарги щодо сексуальних домагань

4.1. Повідомлення про сексуальні домагання чи дискримінацію оперативно розглядається Комісією, із дотриманням принципів своєчасності та справедливості.

4.2. Конкретні дії Комісії залежать від характеру та тяжкості повідомлених дій та включають: втручання; внутрішнє розслідування; ініціювання скарг та дисциплінарних процесів. При проведенні розслідування, кожна сторона має однакові можливості в рамках процесу, включаючи: можливість відповісти на звинувачення та назвати можливих свідків та надати докази.

4.3. Після отримання скарги Комісією та проведеної консультації представниками Комісії зі скаржником/скаржницею, скаржник/скаржниця може обрати наступні способи вирішення ситуації щодо сексуального домагання чи дискримінації:

- застосування неформальної процедури;
- застосування формальної процедури;
- відмова від необхідності реагування.

4.3.1. Неформальна процедура.

1. Комісія (представник Комісії) отримує в письмовій формі від скаржника/скаржниці уточнюючу та додаткову інформацію (дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки тощо), що пов'язана із сексуальним домаганням чи дискримінацією.

2. Протягом 10 робочих днів Комісія зустрічається з особою, на дії якої було подано скаргу, та ознайомлює її зі змістом скарги.

3. Протягом 20 днів Комісія проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію.

4. Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 30 днів, з ухваленням відповідного рішення Комісією. У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників Установи, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається.

5. Комісія вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з сексуальними домаганнями (які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень адміністрації Установи/керівництва 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 Комісії протягом п'яти років.

4.3.2. Формальна процедура.

1. Формальний шлях реагування на сексуальні домагання 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.

2. Комісія в межах формальної процедури після отримання скарги обов'язково інформує адміністрацію Установи. Протягом 10 робочих днів проводиться засідання Комісії, на якому вирішується чи скарга стосується сексуальних домагань або дискримінації і чи її розгляд належить до компетенції Комісії.

3. Протягом 20 днів Комісія 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 30 днів, з прийняттям відповідного рішення комітету.

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

5. Висновок Комісії щодо відповідності скарги та рішення Комісії щодо ситуації, описаної в скарзі, готується в межах встановлених строків та подається невідкладно адміністрації Установи, скаржнику/скаржниці, відповідачу/відповідачці.

6. На підставі рішення Комісії адміністрація Установи приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені законодавством, зокрема скасування доплат до зарплати зі спецфонду працівника/працівниці, винесення догани або звільнення працівника/працівниці, відрахування аспіранта/аспірантки тощо.

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

4.4. Реалізація основ даного Положення не виключає можливість застосування щодо захисту особою її прав з дотриманням норм Законодавства України.

5. Прикінцеві положення

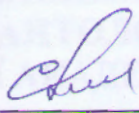
5.1. Це Положення затверджується наказом директора Установи.

5.2. Зміни та доповнення до цього Положення вносяться шляхом затвердження Положення у новій редакції.

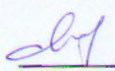
5.3. Після затвердження Положення в новій редакції попереднє Положення втрачає юридичну силу.

ПОГОДЖЕНО:

Начальник відділу
управління персоналом
та документообігу

 Олександрів "25" квітня р.
(підпис) (прізвище, ініціали)

Провідний
юрисконсульт

 Стетський М.С. "25" ач 2024р.
(підпис) (прізвище, ініціали)