Державна установа «Інститут стоматології та щелепно-лицевої хірургії
Національної академії медичних наук України»
ДУ «ІСЩЛХ НАМН»

ЗАТВЕРДЖЕНО
Рішення Вченої ради
ДУ «ІСЩЛХ НАМН»
Протокол № 8 від «12» 04 2021 року
Уведено в дію наказ директора
ДУ «ІСЩЛХ НАМН»
№ 384 від «13» 04 2021 року
Директор ДУ «ІСЩЛХ НАМН»

_____ Станіслав ШНАЙДЕР

ПОЛІТИКА ПОПЕРЕДЖЕННЯ І БОРОТЬБИ ІЗ ДИСКРИМІНАЦІЄЮ, СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ ТА БУЛІНГОМ У ДЕРЖАВНІЙ УСТАНОВІ «ІНСТИТУТ СТОМАТОЛОГІЇ ТА ЩЕЛЕПНО-ЛИЦЕВОЇ ХІРУРГІЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ МЕДИЧНИХ НАУК УКРАЇНИ»

Одеса – 2021

1. Загальні положення

1.1 Політика попередження і боротьби із дискримінацією, сексуальними домаганнями та булінгом в ДУ «ІСЩЛХ НАМН» (даті Політика) розроблена відповідно до Конституції України, Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Кодексу України про адміністративні правопорушення та Статуту ДУ «ІСЩЛХ НАМН».

1.2 Політика визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії усім видам дискримінації, сексуальним домаганням та булінгу, паритетного становища жінок і чоловіків шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей. Політика застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, освітнього процесу у ДУ «ІСЩЛХ НАМН» тощо.

1.3 ***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.

Формами ***дискримінації*** є:

- пряма дискримінація;
- непряма дискримінація;
- підбурювання до дискримінації;
- пособництво у дискримінації;
- утиск.

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.

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

Пособництво у дискримінації - будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації.

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.

1.4 ***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.

1.5 ***Булінг (цькування)*** – (дії або бездіяльність) тобто діяння учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю.

Типовими ознаками булінгу є:

– систематичність (повторюваність) діяння;

– наявність сторін - кривдник (булер), потерпілий (жертва булінгу), спостерігачі (за наявності);

– дії або бездіяльність кривдника, наслідком яких є заподіяння психічної та/або фізичної шкоди, приниження, страх, тривога, підпорядкування потерпілого інтересам кривдника, та/або спричинення соціальної ізоляції потерпілого.

1.6 Політика базується на принципі недискримінації, що передбачає незалежно від певних ознак:

– забезпечення рівності прав і свобод осіб та/або груп осіб;

– забезпечення рівності перед законом осіб та/або груп осіб;

– повагу до гідності кожної людини;

– забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб.

1.7 Політика щодо запобігання та протидії дискримінації спрямована на:

– недопущення дискримінації;

– застосування позитивних дій;

– створення умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації та забезпечення ефективного захисту осіб та/або груп осіб, які постраждали від дискримінації;

– виховання і пропаганду серед працівників та учасників освітнього процесу поваги до осіб незалежно від їх певних ознак, поширення просвітницької діяльності у цій сфері.

1.8 ДУ «ІСЩЛХ НАМН» засуджує всі види дискримінації, у тому числі тендерне насильство, сексуальні домагання та булінг на робочому місці та в освітньому процесі, та зобов'язується сприяти протидії цьому явищу.

1.9 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.

1.10 З метою попередження дискримінації сексуальних домагань в ДУ «ІСЩЛХ НАМН» 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 боротьба із дискримінацією, сексуальними домаганнями та булінгом

2.1 Адміністрація ДУ «ІСЩЛХ НАМН», керівники структурних підрозділів та лабораторій зобов'язані проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та здобувачів освіти щодо попередження дискримінації, сексуальних домагань та булінгу.

2.2 З метою виявлення випадків дискримінації, сексуальних домагань та булінгу у ДУ «ІСЩЛХ НАМН» проводиться анкетування здобувачів освіти щодо вирішення конфліктних ситуацій.

2.3 Постійно діючим органом з питань попередження і боротьби із дискримінацією, сексуальними домаганнями та булінгом у ДУ «ІСЩЛХ НАМН» є Комісія з попередження і боротьби із дискримінацією, сексуальними домаганнями та булінгом (далі - Комісія).

2.4 Комісія у своїй діяльності керується засадами поваги до приватного життя та захисту персональних даних.

2.5 Комісія ДУ «ІСЩЛХ НАМН» складається з заступника директора з наукової роботи, завідуючих відділів та лабораторій, представників профспілкової організації працівників, юрисконсульту та ін. та затверджується наказом директора ДУ «ІСЩЛХ НАМН» терміном на три роки. При цьому склад Комісії повинний мати ґендерну рівність - однакову кількість чоловіків і жінок.

2.6 Реагування на випадки вчинення дискримінації, сексуальних домагань та булінг передбачає неформальний та формальний шляхи їх вирішення. Застосування правил цієї Політики не виключає можливості застосування норм чинного законодавства щодо захисту особою її прав.

2.7 У разі врегулювання випадку неформальним шляхом передбачається наступна послідовність дій:

– отримання Комісією ДУ «ІСЩЛХ НАМН» 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 тридцяти днів Комісія 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 ДУ «ІСЩЛХ НАМН», 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 ДУ «ІСЩЛХ НАМН»/структурного підрозділу);

– у разі досягнення спільного рішення, воно оформлюється в письмовій формі та підписується скаржником/скаржницею, відповідачем/ відповідачкою.

Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися в Комісії ДУ «ІСЩЛХ НАМН» протягом п'яти років.

2.8 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 скарга була подана безпідставно.

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

– Комісія в межах формальної процедури після отримання скарги обов'язково інформує керівництво ДУ «ІСЩЛХ НАМН»;

– 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 тридцяти 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 ДУ «ІСЩЛХ НАМН», 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 «ІСЩЛХ НАМН», скаржнику/скаржниці, відповідачу/відповідачці;

– на підставі рішення Комісії керівництво ДУ «ІСЩЛХ НАМН» приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені законодавством, зокрема скасування стимулюючих виплат до зарплати зі спецфонду працівника/працівниці, винесення догани або звільнення працівника/працівниці, відрахування здобувача освіти тощо.

3. Моніторинг дотримання політики з попередження і боротьби із дискримінацією, сексуальними домаганнями та булінгом

3.1 Наприкінці календарного року Комісія з попередження і боротьби із дискримінацією, сексуальними домаганнями та булінгом оприлюднює звіт, що містить відомості про:

– проведені Комісією навчання щодо попередження сексуальних домагань;

– проведені структурними підрозділами тренінги, навчання щодо попередження дискримінації, сексуальних домагань та булінгу;

– кількість скарг щодо дискримінації, сексуальних домагань та булінгу: загалом та по структурних підрозділах;

– аналіз питань, що були порушені у скаргах, поданих до Комісії.

4. Поширення політики попередження і боротьби із дискримінацією, сексуальними домаганнями та булінгом

4.1 З метою поширення Політики попередження і боротьби із дискримінацією, сексуальними домаганнями та булінгом ДУ «ІСЩЛХ НАМН» у власних он-лайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників ДУ «ІСЩЛХ НАМН»:

– 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 тендерної рівності та не дискримінації;

– у аналітичних матеріалах (у випадку доречності) допускається можливість презентувати дані, беручи до уваги тендерну та недискримінаційну компоненти аналізу (наприклад, презентувати дані, дизагреговані за статтю), допускається спільний розгляд таких випадків з Комісією ДУ «ІСЩЛХ НАМН».

4.2 Структурні підрозділи, студентське самоврядування ДУ «ІСЩЛХ НАМН» повинні дотримуватися у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах засад тендерної недискримінації.

4.3 Керівництво ДУ «ІСЩЛХ НАМН» має право в разі порушення вищезазначених положень щодо засад тендерної дискримінації вживати адміністративних заходів.

5. Прикінцеві положення

5.1 Це Положення затверджується Вченою радою ДУ «ІСЩЛХ НАМН» і вводиться в дію наказом директора ДУ «ІСЩЛХ НАМН».

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

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