



«ЗАТВЕРДЖУЮ»
Т.в.о. директора
В.Р.Кравець
31 серпня 2020 р.

ПОЛОЖЕННЯ
про запобігання, попередження та врегулювання
випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями і
дискримінацією у Відокремленому підрозділі
«Рокитнівський фаховий медичний коледж»
комунального закладу вищої освіти «Рівненська медична
академія» Рівненської обласної ради

РОЗГЛЯНУТО І ПОГОДЖЕНО
Педагогічною радою коледжу
Протокол №1 від 31 серпня 2020 року

1. Загальні положення

1.1. Це Положення про запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями і дискримінацією (далі - Положення) у Відокремленому підрозділі «Рокитнівський фаховий медичний коледж» комунального закладу вищої освіти «Рівненська медична академія» Рівненської обласної ради, розроблено з метою визначення дієвого механізму врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних із дискримінацією та сексуальними домаганнями.

1.2. Дане Положення розроблено на підставі таких нормативно-правових актів України:

Конституція України;

Закону України «Про освіту»;

Закону України «Про вищу освіту»;

Закону України «Про фахову передвищу освіту»;

Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»;

Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;

Загальної декларації прав людини;

Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод;

Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти;

Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;

Загальна рекомендація № 25 до параграфу 1 статті 4 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;

Зауваження загального порядку № 16 (2005) «Рівне для чоловіків та жінок право користування економічними, соціальними і культурними правами» (стаття 3 Міжнародного пакту економічних, соціальних і культурних прав; Комітет з економічних, соціальних та культурних прав ООН);

Рекомендації щодо виховання в дусі міжнародного взаєморозуміння, співробітництва і миру та виховання в дусі поваги до прав людини і основних свобод (ЮНЕСКО);

Концепція Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року.

1.3 Коледж забезпечує навчання та роботу, що є вільними від дискримінації, сексуальних домагань, залякувань чи експлуатації.

Повідомлення про дискримінацію, сексуальні домагання розглядаються оперативно. Конкретні дії залежать від характеру та тяжкості повідомлених дій та включають:

1) втручання,

2) посередництво,

3) внутрішнє розслідування,

4) ініціювання скарг та дисциплінарних процесів.

У разі, якщо дискримінація або сексуальне домагання вчинені, Коледж діє так, щоб їх припинити, запобігти їх повторенню та вжити відповідні заходи.

1.4. Коледж визнає важливість конфіденційності. Всі особи, відповідальні за здійснення цієї політики (адміністрація, практичний психолог, соціальний педагог, куратори академічних груп, учасники студентського самоврядування, інші відповідні підрозділи), дотримуються конфіденційності щодо осіб, які

повідомляють або яких звинувачують у дискримінації або сексуальних домаганнях (за виключенням ситуацій, коли законодавство вимагає розголошення інформації та/або коли розкриття обставин Коледжем необхідне для захисту безпеки інших).

1.5. Принципи Коледжу повністю підтримують свободу прояву поглядів, однак, дискримінація та сексуальні домагання не є ані законодавчо захищеним вираженням потреб, ані належним здійсненням академічної свободи.

1.6. Коледж створює простір рівних можливостей, вільний від дискримінації будь-якого національного, расового чи етнічного походження, статі, віку, інвалідності, релігії, сексуальної орієнтації, гендерної приналежності, або сімейного стану. Всі права, привілеї, програми та види діяльності, що надаються студентам або співробітникам Коледжу, розповсюджуються на всіх без винятку за умови належної кваліфікації. Анти дискримінаційна політика та політика протидії сексуальним домаганням Коледжу підтверджується Статутом Коледжу.

1.7. Згідно з Положенням про коледж, колектив Коледжу зобов'язаний:

- поважати права й гідність особистості, у стосунках між студентами та викладачами дотримуватися норм взаємоповаги й рівноправної співпраці, тактовності й взаєморозуміння, ввічливості й толерантності;
- не допускати вияву національної, релігійної, расової та гендерної нетерпимості;
- підтримувати в навчальних групах і Коледжі в цілому атмосферу доброзичливості, дружби, взаємодопомоги та взаємної відповідальності.

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

2. Ключові визначення

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

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;

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 їх права і свободи, надані Конституцією і законами України;

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;

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 чи іншого підпорядкування.

2.2. Небажані сексуальні дотики, прохання про сексуальні послуги та інші візуальні, словесні чи фізичні вчинки сексуального характеру є сексуальними домаганнями, коли:

- явно пропонується, що подання або відмова від поведінки буде фактором для прийняття академічних чи трудових рішень;

- поведінка має на меті чи є наслідком необґрунтованого втручання у навчальну чи робочу діяльність людини або створення умов залякування чи ворожості щодо навчання або роботи;

2.3. Сексуальні проступки

1) небажане торкання або поцілунок інтимної частини тіла (безпосередньо чи через одяг);

2) записування, фотографування, передавання, перегляд чи розповсюдження інтимних чи сексуальних зображень та/або відеозаписів без відома та згоди усіх зацікавлених сторін.

3) сексуальне насильство – це дії, сексуального характеру, які здійснені шляхом використання сили, насильства, примусу чи загрози; або сприяння недієздатності або свідомому використанню недієздатної особи.

2.4. Дія вчиняється силою, якщо людина принижує волю іншої особи за допомогою фізичної сили або викликає емоційний страх щодо тілесного ушкодження. Насильство означає застосування фізичної сили для заподіяння шкоди чи каліцтва;

2.7. Примус

Примус означає пряму чи непряму загрозу силою, насильством, небезпекою, труднощами чи відплатою, яких достатньо для того, щоб змусити розумну особу звичайної чутливості робити чи підкорятись тому, чого він чи вона не зробили б і не піддалися. При вирішенні питання про те, чи було вчинено вчинення примусу, всі обставини, включаючи вік постраждалої сторони та його або її відношення до відповідальної сторони, є відповідними чинниками.

Погроза означає загрозу, заяву чи вчинок, що свідчать про намір когось травмувати;

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

2.9. Коледж запобігає використанню помсти. Помста неприпустима, незаконна та порушує закон. Коледж виключає пряму (незаконне звільнення, зміну оцінок на гірші, заборону доступу до наукових програм тощо) або непрямую (залякування, погроза або знущання над особою, що є позивачем або свідком).

Поряд з цим навмисне складання неправдивої заяви або надання неправдивої інформації може бути підставою для дисциплінарних заходів.

3. Постійно діюча Рада профілактики правопорушень із запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями і дискримінацією

3.1. Постійно діюча Рада профілактики правопорушень запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями і дискримінацією у Коледжі (далі – Рада профілактики правопорушень) відповідає за поширення інформації щодо запобігання, попередження, боротьби із сексуальними домаганнями та дискримінацією в Коледжі, та врегулювання випадків, пов'язаних з ними.

3.2. Рада профілактики правопорушень та її склад затверджуються наказом Педагогічної Ради Коледжу.

До складу Рада профілактики правопорушень входять представники адміністрації, первинних профспілкових органів працівників і студентів, студентського самоврядування та ін.

3.3. Рада профілактики правопорушень зобов'язана:

- 1) проводити навчання трудового колективу та осіб, які навчаються щодо попередження сексуальних домагань та будь-яких проявів дискримінації;
- 2) надавати інформаційну та консультативну підтримку співробітникам та особам, які навчаються в Коледжі щодо запобігання, попередження сексуальних домагань та дискримінації;
- 3) отримувати та розглядати скарги щодо порушення цього Положення;
- 4) надавати пропозиції щодо внесення змін до цього Положення та інших положень та процедур щодо запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями та дискримінацією.
- 5) у роботі дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних співробітників та осіб, які навчаються в Коледжі.

3.4. Голова та члени Рада профілактики правопорушень:

- 1) забезпечують проведення анти дискримінаційної інформаційної кампанії в Коледжі та за його межами, зокрема майстер-класів, тренінгів та інших форм навчань з питань прав людини та попередження дискримінації або сексуальних домагань.
- 2) організовують участь Коледжу у спільних проектах з питань попередження дискримінації або сексуальних домагань в Україні.
- 3) у разі необхідності вживають негайних заходів необхідних для забезпечення безпеки скаржника та інших членів коледжу.
- 4) при проведенні розслідування, кожна сторона матиме однакові можливості в рамках процесу, включаючи: письмове повідомлення про занепокоєння,

можливість відповісти та назвати можливих свідків та докази. Дослідження забороненої дискримінації або сексуальної поведінки проводяться з дотриманням принципів своєчасності та справедливості.

3.4. Рада профілактики правопорушень подає щорічний звіт директору, який повинен містити:

- 1) кількість та зміст скарг;
- 2) матеріали стосовно прийнятих рішень щодо інцидентів;
- 3) забезпечує проведення анти дискримінаційної інформаційної кампанії в Коледжі та за його межами, зокрема майстер-класів, тренінгів, бесід та інших форм навчань з питань прав людини та попередження дискримінації або сексуальних домагань.

4. Алгоритм протидії дискримінації, примусу та сексуальним домаганням

4.1. Випадки дискримінації в Коледжі є неприйнятними та повинні бути розголошені і вирішені.

4.2. Особа, яка зазнає дискримінацію, утиск, сексуальні домагання, перебуваючи у безпосередній небезпеці або спостерігаючи її стосовно інших осіб може:

- зателефонувати за номером 112, 102;
- перейти до безпечного місця та звернутися до офіційних осіб, кому можна довіряти;
- скористатися Скринькою довіри (електронна пошта rokimedu@ukr.net) яка діє і для студентської, і для педагогічних працівників;
- звернутись до керівництва Коледжу, голови Рада профілактики правопорушень, територіального відділу поліції.

4.3. Співробітники та особи, які навчаються в Коледжі у разі, коли їм це стало відомо, зобов'язані повідомити про випадки забороненої дискримінації та сексуальної поведінки Рада профілактики правопорушень.

При поданні звіту про таку подію, слід надати наступну інформацію (якщо вона відома): ім'я людини, яка, можливо, відчула заборонену дискримінацію або сексуальну поведінку, ім'я ймовірної відповідальної сторони (якщо відома), дата інциденту, дату звіту, кому було складено звіт, місце інциденту, час інциденту.

4.4. Звіт (інформацію) про будь-яку подію з ознаками дискримінації та забороненої сексуальної поведінки, надходять до голови Рада профілактики правопорушень.

5. Порядок розгляду скарги

5.1 Скарга подається до Рада профілактики правопорушень у 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.

5.2. 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 Коледжу або відділу кадрів, або скриньок довіри. Перелічені підрозділи невідкладно (протягом робочого дня) передають отримані скарги до голови Рада профілактики правопорушень. У разі, якщо скарга щодо вчинення сексуальних домагань стосується

неповнолітньої особи, Рада профілактики правопорушень обов'язково проводить зустрічі з батьками (законними представниками) неповнолітньої особи.

5.3. Після отримання скарги та проведених консультацій зі скаржником/скаржницею з Рада профілактики правопорушень, 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.

5.3.1. Неформальна процедура Рада профілактики правопорушень (представник Рада профілактики правопорушень) 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 представники Ради профілактики правопорушень зустрічається з особою, на дії якої було подано скаргу, та ознайомлює її зі змістом скарги.

Протягом тридцяти днів Рада профілактики правопорушень проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію.

У разі необхідності Рада профілактики правопорушень може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до осіб, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається.

Рада профілактики правопорушень 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 Коледжу/структурного підрозділу).

У разі досягнення спільного рішення, воно оформляється в письмовій формі та підписується скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою.

5.3.2. Формальна процедура

Формальний шлях реагування на сексуальні домагання або прояви дискримінації 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.

Рада профілактики правопорушень в межах формальної процедури після отримання скарги обов'язково інформує керівництво Коледжу. Протягом 10 робочих днів проводиться засідання Комісії, на якому вирішується чи скарга дійсно стосується сексуальних домагань або проявів дискримінації і чи її розгляд належить до компетенції Рада профілактики правопорушень або інших уповноважених органів. Протягом тридцяти днів від дня отримання скарги Рада профілактики правопорушень проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею,

відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію.

У разі необхідності Рада профілактики правопорушень може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до осіб, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається.

5.4. Рішення Рада профілактики правопорушень щодо ситуації, описаної в скарзі, готується в межах встановлених строків та подається невідкладно керівництву Коледжу, скаржнику/скаржниці, відповідачу/відповідачці.

5.5. На підставі рішення Рада профілактики правопорушень керівництво Коледжу приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені законодавством, зокрема скасування доплат до зарплати зі спецфонду працівника, винесення догани або звільнення працівника, відрахування студента тощо.

6. Прикінцеві положення

6.1. Всі зміни та доповнення до даного положення вносяться за погодженням із Методичною радою коледжу шляхом видання наказу директора про внесення змін або затвердження нової редакції.

Юрисконсульт Т.Л.Іваненко