

**Вищий приватний навчальний заклад
Львівський медичний фаховий коледж «Монада»**

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ЗАПОБІГАННЯ, ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ
ВИПАДКІВ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ СЕКСУАЛЬНИМИ
ДОМАГАННЯМИ І ДИСКРИМІНАЦІЄЮ
У ВИЩОМУ ПРИВАТНОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ
ЛЬВІВСЬКИЙ МЕДИЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ «МОНАДА»**

**«Розглянуто та затверджено»
на засіданні Педагогічної ради
ВПНЗ Львівський медичний
фаховий коледж «Монада»
протокол № 2 від 18.10.2023 р.
Голова Педагогічної ради
Юлія БРЕЙДАК**



Львів - 2023

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1 Положення про запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями і дискримінацією у ВПНЗ Львівський медичний фаховий коледж «МОНАДА» (далі – Положення) розроблено з метою визначення дієвого механізму врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних із дискримінацією та сексуальними домаганнями.

1.2 Дане Положення дотримується законодавства України і норм міжнародного права у сфері забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації, зокрема, 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, Загальної рекомендації № 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); Конституції України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та інших нормативно-правових актів.

1.3 ВПНЗ Львівський медичний фаховий коледж «МОНАДА» (далі – Коледж) забезпечує навчання та роботу, що є вільними від дискримінації, сексуальних домагань, залякувань чи експлуатації. У своїй діяльності Коледж 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. Конкретні дії залежать від характеру та тяжкості повідомлених дій та включають:

- 1) внутрішнє розслідування;
- 2) 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 Це Положення застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, освітнього процесу в Коледжі тощо.

Терміни, які вживаються в даному Положенні:

- **конфлікт** – зіткнення протилежних інтересів і поглядів, напруження і крайнє загострення суперечностей, що призводить до активних дій,

ускладнень, боротьби, що супроводжуються складними колізіями;

ситуація, в якій кожна зі сторін намагається зайняти позицію несумісну з інтересами іншої сторони;

- **конфліктна ситуація** – ситуація, що об'єктивно містить явні передумови для конфлікту, провокуюча ворожі дії, конфлікт;

- **корупційне правопорушення** – діяння, що містить ознаки корупції, вчинене особою, зазначеною у частині 1 статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», за яке законом встановлено кримінальну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність;

- **корупція** – використання особою, зазначеною у частині 1 статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі, зазначеній у частині 1 статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей;

- **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, 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;

- **пряма дискримінація** - це 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** - 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.

- **сексуальні домагання** – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні/небажані пропозиції та/або

зауваження, жарти, повідомлення та листи, демонстрація зображень тощо) або фізично (небажані доторкання, поплескування тощо), що принижують чи ображають особу, яка перебуває у відносинах трудового, службового, матеріального, освітнього чи іншого підпорядкування.

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

- явно пропонується, що надання 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.

- **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.

- **булінг (цькування)** - діяння (дії або бездіяльність) учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи та 3 (або) такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого.

- **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.

1.5 Порушення вимог даного Положення створюють підстави для проведення службової перевірки, розслідування та притягнення винних осіб до передбаченої законодавством відповідальності.

1.6 Водночас Коледж запобігає проявам помсти. Навмисне подання неправдивої скарги або надання неправдивої інформації може бути підставою для вжиття заходів з боку керівництва Коледжу відповідно до законодавства.

1.7 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. Усі права, привілеї, програми та види діяльності, що надаються студентам/-кам або співробітникам/-цям Коледжу, розповсюджуються на всіх без винятку за умови належної кваліфікації.

1.8 Адміністрація та керівництво структурних підрозділів Коледжу зобов'язані проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та студентства щодо попередження конфліктних ситуацій, включаючи пов'язаних із сексуальними домаганнями, дискримінацією та корупцією.

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

II. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ПОЛІТИКИ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ, ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА СЕКСУАЛЬНОМУ НАСИЛЛЮ

2.1 З метою попередження конфліктних ситуацій, запобігання дискримінації та сексуальним домаганням в Коледжі 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 раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мови або інших ознак.

2.2 Задля запобігання виникненню конфліктних ситуацій у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників Коледжу:

- забороняється вживання дискримінаційної лексики, дискримінаційних висловлювань та мови ненависті (стосовно осіб чи групи осіб на основі 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);

- заохочується (у випадку доречності) наголошення на важливості принципів гендерної рівності та недискримінації, запобігання корупції; - в аналітичних матеріалах (у випадку доречності) допускається можливість презентувати дані, беручи до уваги гендерну та недискримінаційну компоненти аналізу.

2.3 Студентські організації та структурні підрозділи Коледжу повинні дотримуватись у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах засад запобігання та протидії корупції, недискримінації, зокрема гендерної.

2.4 Керівництво Коледжу має право, в разі порушення вищезазначених положень щодо запобігання конфліктним ситуаціям, вживати відповідні адміністративні заходи.

III. АЛГОРИТМ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ, ПРИМУСУ, КОНФЛІКТНИМ СИТУАЦІЯМ ТА СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ

3.1 Випадки дискримінації в Коледжі є неприйнятними та повинні бути розслідувані і вирішені спеціально створеною Комісією.

3.2 Комісія та її склад затверджуються наказом директора Коледжу. До складу Комісії входять представники науково педагогічних працівників і студентів, студентського самоврядування, навчальних відділень, відділу кадрів, директорату (адміністрації) та ін.

3.3 Комісія 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 Комісія Коледжу здійснює медіацію щодо випадків дискримінації або сексуальних домагань, яка включає:

1) уточнення подробиць обставин справи;

2) пропозиції щодо спроб вирішення ситуації та досягнення згоди у випадку інцидентів, що не потребують адміністративного втручання чи втручання судочинства.

Медіація може бути здійснена протягом календарного місяця та повинна завершитись письмовим рішенням щодо інциденту.

На підставі згоди сторін та/або рішення Комісії можуть надаватись пропозиції керівництву Коледжу у встановленому чинним законодавством порядку щодо прийняття дисциплінарних заходів (звільнення або відрахування, винесення догани).

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

- перейти до безпечного місця та звернутись до офіційних осіб, кому можна довіряти;

- у межах Коледжу скористатись Скринькою Довіри, яка діє і для студентської і для професорсько-викладацької спільноти (<https://forms.gle/mU8msLkDFDSvvbnm8>);



- звернутись до завідувача відповідного відділення;
- звернутись до керівництва Коледжу;
- звернутись до голови або членів Комісії;
- зателефонувати на гарячу лінію Громадської організації «Ла Страда - Україна» **0 800 500 335** або **116 123** (короткий номер з мобільного);
- зателефонувати на цілодобовий телефон відділу поліції – **102**.

3.6 Співробітники/-ці та особи, які навчаються в Коледжі, у разі, коли їм це стало відомо, зобов'язані повідомити про випадки забороненої дискримінації та сексуальної поведінки Адміністрацію Коледжу.

При поданні звіту про таку подію, слід надати наступну інформацію (якщо вона відома):

- 1) ім'я людини, яка, можливо, відчула заборонену дискримінацію або сексуальну поведінку;
- 2) ім'я ймовірної відповідальної сторони (якщо відома);
- 3) дата інциденту;
- 4) дата звіту;
- 5) кому було складено звіт;
- 6) місце інциденту;
- 7) час інциденту.

3.7 Звіт (інформацію) про будь-яку подію з ознаками дискримінації та забороненої сексуальної поведінки, надходять до Голови Комісії.

IV. ПОРЯДОК РОЗГЛЯДУ СКАРГИ

4.1 Скарга подається до Адміністрації у письмовій формі (в електронному або паперовому вигляді) і повинна містити опис порушення права особи, зазначення моменту (часу), коли відбулось порушення, факти і можливі докази, що підтверджують скаргу, після чого утворюється спеціальна Комісія у термін 1 доби.

4.2 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 завідувача відділення або Коледжу (monadalviv@gmail.com), або Скриньки довіри, розміщена на сайті Коледжу (<https://forms.gle/mU8msLkDFDSvvbnm8>). Перелічені вище підрозділи невідкладно (протягом доби) передають отримані скарги до Голови Комісії. У разі, якщо скарга щодо вчинення сексуальних домагань стосується неповнолітньої особи, Комісія обов'язково проводить зустрічі з батьками (законними представниками) неповнолітньої особи.

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

У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звернутися за консультацією та/або інформацією до осіб, які не є зацікавленими особами у ситуації, що розглядається.

Комісія 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 у письмовій формі та підписується скаржником / скаржницею, відповідачем/відповідачкою.

4.4 Рішення Комісії щодо ситуації, описаної у скарзі, готується в межах встановлених строків та подається невідкладно керівництву Коледжу, скаржнику / скаржниці, відповідачу / відповідачці.

4.5 На підставі рішення Комісії керівництво Коледжу приймає 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.

V. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

5.1 Усі зміни та доповнення до даного Положення вносяться шляхом видання наказу директора Коледжу про внесення змін або затвердження нової редакції.

5.2 По затвердженні нової редакції Положення, попереднє втрачає чинність.