

ДЕРЖАВНА УСТАНОВА «ІНСТИТУТ ПАТОЛОГІЇ ХРЕБТА
ТА СУГЛОБІВ ІМЕНІ ПРОФЕСОРА М.І. СИТЕНКА
НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ МЕДИЧНИХ НАУК УКРАЇНИ»
(ДУ «ІПХС ІМ. ПРОФ. М.І. СИТЕНКА НАМН УКРАЇНИ»)

ЗАТВЕРДЖЕНО
Рішення Вченої ради
ДУ «ІПХС
ім. проф. М.І. Ситенка
НАМН України»
Протокол № 15 від 26.12. 2024 р.
Голова Вченої ради
д.м.н., проф.
_____ Микола КОРЖ

ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор ДУ «ІПХС
ім. проф. М.І. Ситенка
НАМН України»
д.м.н. Станіслав БОНДАРЕНКО
_____ 2024 р.



ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ПОЛІТИКУ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ НАСИЛЬСТВУ
В ДУ «ІПХС ІМ. ПРОФ. М. І. СИТЕНКА НАМН УКРАЇНИ»

Розглянуто та схвалено на засіданні
Ради молодих вчених
Протокол № 3 від 20.12.2024 р.
Голова Ради молодих вчених
_____ Анастасія ГРИЦЕНКО

ЗМІСТ

| | Стор. | |
|----|---|----|
| 1 | Загальні положення | 3 |
| 2 | Визначення термінів | 4 |
| 3 | Принципи та організаційні засади Політики | 6 |
| 4 | Сфера застосування | 7 |
| 5 | Механізм попередження будь-яких форм та видів насильства | 7 |
| 6 | Порядок реагування на випадки насильства та у разі підозри на насильницькі дії стосовно працівника/працівниці Інституту та/або учасників освітнього процесу в Інституті | 8 |
| 7 | Порядок реагування при виявленні ознак насильства та/або в разі підозри на насильницькі дії стосовно осіб (дорослих і дітей), які звернулись по медичну допомогу до Інституту | 10 |
| 8 | Заборона переслідування | 10 |
| 9 | Моніторинг дотримання норм Політики | 10 |
| 10 | Відповідальність | 11 |

1 Загальні положення

1.1. Положення про політику запобігання та протидії насильству в ДУ «ПХС ім. проф. М.І. Ситенка НАМН України» (далі – Політика) є внутрішнім нормативним документом, який визначає правові та організаційні засади та встановлює порядок взаємодії працівників ДУ «ПХС ім. проф. М.І. Ситенка НАМН України» (далі – Інститут) у сфері запобігання та протидії насильству в будь-яких проявах, спрямованої на забезпечення комплексного інтегрованого підходу до подолання насильства у будь-яких проявах, формах і видах, у тому числі булінгу (цькування), домашнього насильства або насильства за ознакою статі, сприяння реалізації прав осіб, постраждалих від насильства (далі - постраждалі особи), шляхом запобігання насильству, ефективного реагування на факти насильства, надання медичної допомоги постраждалим особам, належного розслідування фактів насильства та сприяння щодо притягнення кривдників до передбаченої законом відповідальності.

1.2. Інститут засуджує будь-які форми, види і прояви насильства та дотримується політики нульової толерантності до будь-яких проявів домашнього насильства, булінгу (цькуванню), сексуальної експлуатації, домагань і дискримінації за ознакою статі, раси, кольору шкіри, релігії, походження, віросповідання, національного походження, віку, обмежень фізичної спроможності, генетичної інформації, громадянства, статусу ветерана, сімейного стану, статусу постраждалого/постраждалої від домашнього насильства, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності (включаючи трансгендерний статус), сімейного стану або статусу цивільного партнерства/союзу, фізичної або психічної неповносправності (дійсної або уявної), стану здоров'я та пов'язаного з цим медичного статусу, будь-якої іншої ознаки чи статусу відповідно до міжнародного та національного законодавства.

1.3. Креативний підхід до виконання науково-дослідних робіт, якісне надання медичної допомоги пацієнтам Інституту, гармонійне формування сучасних висококваліфікованих фахівців можливе лише в середовищі, вільному від будь-яких проявів насильства та дискримінації. Страждати від насильства можуть абсолютно всі працівники/працівниці, медичний персонал, учасники освітнього процесу в Інституті. Саме тому в контексті протидії насильству є важливим створення безпечного середовища та соціально-психологічного клімату, в якому існує неприйняття будь-яких проявів насильства. Абсолютно всі учасники науково-дослідного, інноваційного, лікувально-діагностичного та освітнього процесів (а не лише вразливі категорії) мають право на захист своєї честі та гідності.

1.4. Інститут у своїй діяльності, спрямованої на запобігання та протидії насильству, керується Загальною декларацією прав людини, прийнятою і проголошеною резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р., Європейською конвенцією з прав людини, Конвенцією ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конституцією України, Законами України «Основи законодавства України про охорону здоров'я», «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про запобігання та протидію домашньому насильству», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», постановами Кабінету Міністрів України від 22.08.2018 р. № 658 «Про затвердження Порядку взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі», Наказом МОЗ України від 01.02.2019 № 278 «Про затвердження Порядку проведення та документування результатів медичного обстеження постраждалих осіб від домашнього насильства або осіб, які ймовірно постраждали від домашнього насильства, та надання їм медичної допомоги», Наказом МОН України від 22.05.2018 р. № 509 «Про затвердження Положення про психологічну службу у системі освіти України», Методичними рекомендаціями «Запобігання та протидія насильству» у додатку до листа МОН України від 18.05.2018 р. № 1/11-5480, Статутом Інституту, Колективним договором між адміністрацією та трудовим колективом Інституту, іншими нормативно-правовими актами щодо запобігання та протидії насильству.

1.5. Метою Політики є:

1.5.1. Забезпечення Інститутом усіх можливих заходів із запобігання насильства, сексуальної експлуатації, домагань та дискримінації всіх працівників/працівниць, партнерів та пацієнтів Інституту.

1.5.2. Створення безпечного середовища для ефективної діяльності Інституту.

1.5.3. Запровадження дієвих механізмів врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних з насильством, булінгом (цькуванням), сексуальною експлуатацією, домаганнями та дискримінацією в Інституті.

1.5.4. Надання працівникам/працівницям Інституту необхідної інформації щодо визначень видів, форм та проявів насильства, сексуальної експлуатації, домагань та дискримінації; реалізації прав осіб, постраждалих від насильства будь-якої форми; процесу подання скарг постраждалими особами; механізмів вжиття негайних і відповідних заходів для запобігання таким інцидентам.

1.6. Інститут зобов'язується дотримуватися норм Політики під час трудових відносин, проведення освітнього процесу, надання медичної допомоги пацієнтам Інституту.

2. Визначення термінів

2.1. *Насильство* - умисне застосування фізичної сили або влади, виконане реально або здійснене у вигляді погрози, спрямоване проти себе, проти іншої особи, групи осіб або громади, результатом якого є (або з високою ймовірністю може настати) отримання тілесних ушкоджень, смерті, психологічної травми, відхилення в розвитку або різного роду шкоди (за визначенням ВООЗ).

Категорії насильства (за визначенням ВООЗ):

- замах на власне життя або здоров'я;
- міжособистісне насильство;
- колективне насильство.

Кривдник - особа, яка вчинила насильство у будь-якій формі.

Постраждала особа - особа, яка зазнала насильства у будь-якій формі.

Підозра про насильство - висловлювання занепокоєння щодо насильства, яке могло мати місце, або побоювання, що воно може мати місце, проте, на певному етапі не є підкріплене доказами і не визнане правдивим.

Заходи дисциплінарного стягнення - обмежувальні заходи (санкції), що застосовуються Інститутом за результатами проведеного розслідування до особи, яка вчинила відповідне порушення.

Первинна оцінка - огляд отриманої інформації з метою визначення необхідності ініціації розслідування (чи достатніми є наведені факти для висунення обвинувачення у вчиненні діянь насильства, булінгу, домагань та дискримінації тощо) або щодо необхідності збору додаткової інформації для прийняття відповідного рішення.

Повідомлення/заява/скарга про випадок насильства та/або підозру його вчинення – інформація, надана заявником/заявицею (постраждалою особою чи іншою особою) про поведінку, яка може містити ознаки порушення Політики, але потребує перевірки.

Суб'єкт повідомлення/заяви/скарги/розслідування - особа, дії якої є об'єктом розслідування згідно з інформацією з повідомлення/заяви/скарги.

Нульова толерантність (англ. zero tolerance) до будь-яких проявів насильства — політика, яка передбачає рішуче неприйняття та визначення максимально можливих обмежень і санкцій навіть за незначні правопорушення або проступки з метою усунення небажаної поведінки, обов'язкове притягнення до відповідальності кривдника у випадку вчинення будь-яких насильницьких дій.

2.2. Види та форми насильства:

Фізичне насильство - форма насильства, що включає ляпаси, стусани, штовхання, щипання, шмагання, кусання, а також незаконне позбавлення волі, нанесення побоїв, мордування, заподіяння тілесних ушкоджень різного ступеня тяжкості, залишення в

небезпеці, ненадання допомоги особі, яка перебуває в небезпечному для життя стані, заподіяння смерті, вчинення інших правопорушень насильницького характеру.

Психологічне насильство - форма насильства, що включає словесні образи, погрози, у тому числі щодо третіх осіб, приниження, переслідування, залякування, інші діяння, спрямовані на обмеження волевиявлення особи, якщо такі дії або бездіяльність викликали у постраждалої особи побоювання за свою безпеку чи безпеку третіх осіб, спричинили емоційну невпевненість, нездатність захистити себе або завдали шкоди психічному здоров'ю особи.

Економічне насильство - форма насильства, що включає умисне позбавлення їжі, одягу, іншого майна, коштів чи документів або можливості користуватися ними, перешкоджання в отриманні необхідних послуг, примушування до безоплатної праці, інші правопорушення економічного характеру.

Сексуальне насильство - форма насильства, що включає будь-які діяння сексуального характеру, вчинені стосовно повнолітньої особи без її згоди або стосовно дитини незалежно від її згоди, або в присутності дитини, примушування до акту сексуального характеру з третьою особою, а також інші правопорушення проти статевої свободи чи статевої недоторканості особи, у тому числі вчинені стосовно дитини або в її присутності.

Інформаційне насильство — це форма впливу на свідомість людини, яка здійснюється без її згоди і порушує інформаційну свободу особистості. Основними формами інформаційного насильства є інформаційний тиск, спотворена інформація, нелегітимна інформація та недостатня інформація.

Булінг (від англ. Bullying) - залякування, цькування, задирання) - довготривале (повторюване) фізичне, психологічне, інформаційне, економічне, сексуальне та інші види насильства, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, з боку однієї особи чи групи осіб, які мають певні переваги (фізичні, психологічні, адміністративні тощо) стосовно конкретної особи - мішені булінгу, що відбувається переважно в організованих колективах з певною метою. Мішенню булінгу може бути будь-який працівник/працівниця або учасник освітнього процесу в Інституті.

Типовими ознаками булінгу (цькування) 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.

Приклади булінгу: необгрунтована критика особистої чи професійної діяльності людини, крик на неї, критика в присутності інших людей, поширення неправдивих чуток або висунення неправдивих звинувачень, залякування або висміювання осіб, ігнорування особи, навмисне виключення особи із соціальних ситуацій тощо.

Кібербулінг - форма інформаційного насильства, що вчиняється за допомогою електронних засобів комунікації, спрямована на залякування, дошкулювання, приниження чи провокування проявів гніву, ненависті проти конкретної особи/осіб. Спостерігається у соціальних мережах, месенджерах, електронній пошті, на ігрових платформах, з використанням інформаційних технологій.

Дискримінація - будь-яке нерівне ставлення або упереджене розрізнення на основі раси, статі, релігії, національності, етнічного походження, сексуальної орієнтації, обмежених фізичних можливостей, віку, мови, вагітності, фертильності, соціального походження або будь-якої іншої ознаки, що підлягає захисту. Дискримінація може бути окремим випадком, що стосується однієї особи або групи осіб, які перебувають у схожому становищі, або проявлятися у вигляді домагань чи зловживання владою.

Домагання (харасмент, англ. Harassment) - небажана поведінка, яка зачіпає гідність жінок або чоловіків на роботі, що має місце як в офісі, так і за його межами, в таких місцях,

як клініки, конференції та зустрічі; воно охоплює небажану фізичну, вербальну або невербальну поведінку, яка принижує або висміює, або має на меті залякування. Суттєвою характеристикою домагання є те, що дія (дії) є небажаною для постраждалого/постраждалої. Домагання може набувати різних форм і може бути спрямоване, зокрема, проти жінок та етнічних меншин або проти людей через їхній вік, інвалідність, стать/зміну статі, шлюб/цивільне партнерство, вагітність/материнство, расу, релігію або переконання, сексуальну орієнтацію, або проти будь-якої іншої захищеної категорії осіб. Це можуть бути дії, поведінка, коментарі або фізичний контакт, які вважаються неприйнятними або такими, що спричиняють образу; це може призвести до відчуття загрози, приниження або зверхнього ставлення до постраждалого, а також створити нестерпне робоче чи освітнє середовище. Приклади домагань можуть включати, але не обмежуватися наступним: карикатури або інші візуальні демонстрації предметів, зображень чи плакатів, які зображують захищені групи у принизливий спосіб; вербальна поведінка, включаючи висловлювання або використання принизливих коментарів, епітетів, образ чи жартів щодо таких груп.

Сексуальне домагання - будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної або фізичної поведінки сексуального характеру, метою або наслідком якої є приниження гідності особи та створення для неї залякуючого, ворожого, принизливого, образливого середовища. Небажана поведінка може включати дії, прохання, усні слова, жести або виготовлення, демонстрацію чи розповсюдження письмових текстів, зображень чи інших матеріалів. Домагання сексуального характеру можуть бути спрямовані на особу тієї ж або протилежної статі. Ключовими елементами є те, що така поведінка є непроханою, невзаємною та небажаною і викликає у постраждалої особи відчуття загрози приниження або збентеження. Поведінка також може бути визначена як сексуальне насильство та домагання, якщо підкорення такій поведінці прямо чи опосередковано є умовою працевлаштування; згода або відмова від такої поведінки використовується як підстава для прийняття рішення про працевлаштування, що впливає на співробітницю/співробітника або партнера; така поведінка має на меті або має наслідком суттєве перешкоджання виконанню роботи або створення лякаючого, ворожого чи образливого робочого середовища.

Сексуальна експлуатація - будь-яке фактичне зловживання або спроба зловживання вразливим становищем, владою або довірою в сексуальних цілях, включаючи, але не обмежуючись цим, отримання грошової, соціальної чи іншої вигоди від сексуальної експлуатації іншої особи.

3. Принципи та організаційні засади Політики

3.1. Політика ґрунтується на таких принципах:

3.1.1. **Повага та гідність:** кожна людина заслуговує на те, щоб до неї ставилися з повагою та гідністю, не допускаючи проявів насильства, сексуальної експлуатації, домагань та дискримінації.

Інститут створює робоче та освітнє середовище, у якому принципи гідності та поваги до всіх працівників/працівниць, партнерів та пацієнтів Інституту є основою його діяльності.

3.1.2. **Рівність та інклюзивність:** Інститут пропагує рівність та інклюзивність, забезпечує безпечне середовище для людей будь-якої статі, раси, походження, віросповідання тощо.

3.1.3. **Пріоритет життя та безпеки:** безпека та захист працівників/працівниць, пацієнтів і партнерів Інституту від будь-яких форм насильства, домагань та дискримінації є найвищим пріоритетом Інституту.

3.1.4. **Конфіденційність:** усі повідомлення про факти будь-якої форми насильства, сексуальної експлуатації, домагань та дискримінації будуть розглядатися конфіденційно з метою захисту приватного життя постраждалих та інформаторів.

3.1.5. **Постійне вдосконалення та ефективна комунікація:** адміністрація, керівники структурних підрозділів, працівники/працівниці, а також всі учасники освітнього процесу (аспіранти, докторанти, лікарі-інтерни, курсанти, науково-педагогічні працівники) Інституту

спілкуються між собою, з пацієнтами та партнерами Інституту простою та доступною мовою, дотримуються етики ділового спілкування, медичної етики та деонтології, створюють позитивну культуру спілкування.

3.1.6. Спільна відповідальність: всі працівники/працівниці Інституту несуть спільну відповідальність за впровадження, ефективне функціонування та вдосконалення Політики;

3.1.7. Нульова толерантність: Інститут має нульову толерантність до будь-яких проявів насильства, булінгу, сексуальної експлуатації, домагань та дискримінації.

3.2. В рамках Політики Інститут зобов'язується створювати в атмосферу абсолютної нетерпимості до будь-яких проявів насильства, у тому числі булінгу, сексуальної експлуатації, домагань та дискримінації, а також гарантує неупереджене розслідування у разі повідомлення про такі інциденти та всебічне сприяння до притягнення кривдника до відповідальності відповідно до чинного законодавства.

3.3. Інститут закликає всіх співробітників та партнерів негайно повідомляти про будь-яку форму насильства до того, як вони досягнуть серйозного рівня або стануть поширеними.

4. Сфера застосування

4.1. Політика поширюється на всіх осіб, які перебувають у трудових чи інших договірних відносинах з Інститутом (наймані працівники, особи, які працюють за договором цивільно-правового характеру, сторони за іншими договорами з Інститутом, здобувачі вищої освіти, лікарі-інтерни, курсанти, учасники програм, волонтери тощо), та які можуть безпосередньо взаємодіяти з уразливими особами при виконанні своїх трудових обов'язків чи в рамках виконання інших договорів з Інститутом (далі - працівники та партнери) та застосовується під час науково-дослідної, інноваційної, лікувально-діагностичної, освітньої діяльності, надання медичної допомоги пацієнтам та здійснення інших видів діяльності, визначених Статутом та іншими нормативними документами Інституту, працевлаштування працівників, трудових відносин, оплати праці тощо, у робочий та неробочий час, під час відряджень та будь-яких видів відпусток (щорічних, творчих, лікарняних, соціальних тощо).

4.2. Суб'єктами реагування на випадки будь-яких проявів, форм та видів насильства та/або підозру його вчинення стосовно працівників/працівниць Інституту та/або учасників освітнього процесу в Інституті є адміністрація Інституту, Рада молодих вчених, науково-організаційний відділ.

4.3. Суб'єктами реагування на випадки будь-яких проявів, форм та видів насильства та/або підозру його вчинення стосовно осіб (дорослих і дітей), які звернулись по медичну допомогу до Інституту є медичний директор, лікарі та призначена наказом директора відповідальна особа з питань реагування на ознаки насильства стосовно осіб, які звернулись по медичну допомогу до Інституту.

5. Механізм попередження будь-яких форм та видів насильства

5.1. Відповідальність Інституту полягає в тому, щоби забезпечити робоче та освітнє середовище, вільне від проявів будь-якого насильства та гарантувати, що всі працівники/працівниці знають і повністю дотримуються Політики. Профілактика є необхідною частиною Політики, тому Інститут відповідально ставиться до підбору кадрів, а також реалізовує заходи з інформування та навчання працівників/працівниць та учасників освітнього процесу з питань дотримання Політики.

5.2. Попереджувальні заходи, які проводить Інститут:

5.2.1. Поширення інформації про нульову толерантність до будь-яких проявів насильства.

5.2.2. Інформування всіх нових працівників/працівниць та учасників освітнього процесу про Політику та порядок подання повідомлень щодо можливих інцидентів та їх розгляду.

5.2.3. Організація обов'язкової професійної тематичної підготовки всіх медичних працівників щодо реагування при виявленні ознак насильства та/або в разі підозри на

насильницькі дії стосовно осіб (дорослих і дітей), які звернулись по медичну допомогу до Інституту, надання їм медичної допомоги, інформування постраждалих осіб про їх права, заходи та соціальні послуги.

5.3.3. Проведення тренінгів, лекцій, семінарів за темами протидії насильству у всіх його формах, толерантності, профілактики конфліктів та булінгу.

5.3. Директор Інституту разом з адміністрацією несуть повну відповідальність за дотримання цієї Політики та реалізації механізмів протидії насильству.

5.4. Очікується, що кожен/кожна працівник/працівниця, незалежно від того, чи є він/вона свідком, заявником/заявницею або підозрюваним/підозрюваною в інцидентах, пов'язаних з насильством, буде співпрацювати під час розслідувань.

6. Порядок реагування на випадки насильства та у разі підозри на насильницькі дії стосовно працівника/працівниці Інституту та/або учасників освітнього процесу в Інституті

6.1. Підставою для реагування в Інституті на випадки будь-яких проявів, форм та видів насильства є повідомлення/заява/скарга про випадок насильства у будь-якій формі та/або підозру його вчинення стосовно працівника/працівниці Інституту та/або учасників освітнього процесу в Інституті (науково-педагогічних працівників, аспіранта/аспірантки, докторанта/докторантки, лікаря/лікарки – інтерна та інших учасників освітнього процесу в Інституті).

6.2. Повідомлення/заява/скарга про випадок насильства та/або підозру його вчинення може бути надана в усній та/або письмовій формі, в тому числі із застосуванням засобів електронної комунікації (телефон, соціальні мережі, електронна пошта, електронні месенджери, через форму зворотного зв'язку на офіційному сайті Інституту тощо) протягом 30 днів із дня вчинення діяння або з дня, коли стало відомо про його вчинення.

Повідомлення/заява/скарга повинна містити опис порушення права особи, зазначення моменту (часу), коли відбулося порушення, факти і можливі докази, що підтверджують факт насилля, інші дані, які особа вважає важливими для вирішення ситуації.

6.3. Повідомляти про випадки будь-яких проявів, форм та видів насильства в Інституті може будь-яка особа, учасником або стороною якого вона стала, або яка підозрює про його вчинення, або про який отримала достовірну інформацію.

6.4. Повідомлення/заяви/скарги про випадки будь-яких проявів, форм та видів насильства в Інституті або підозру про його вчинення можуть подаватися до будь-якого суб'єкта реагування, а саме:

6.4.1. Адміністрації Інституту.

6.4.2. Ради молодих вчених.

6.4.3. Науково-організаційного відділу.

6.5. Представник адміністрації Інституту/голови ради молодих вчених/науково-організаційного відділу повідомляє директору Інституту про надходження скарги.

6.6. Директор у триденний термін після отримання повідомлення щодо інциденту наказом по Інституту призначає одноразову комісію з вирішення конфліктної ситуації (далі – Комісія), яка буде проводити розслідування випадку насильства, про який було подано повідомлення/заяву/скаргу, надасть консультації обом сторонам, запропонує способи врегулювання конфліктної ситуації, пов'язаної із заявленим інцидентом насильства.

6.7. До складу Комісії мають бути включені представники адміністрації Інституту, Ради молодих вчених і науково-організаційного відділу, можуть бути запрошені представники інших структурних підрозділів Інституту та партнерів.

6.8. Розслідування інцидентів проводиться шляхом анонімного і конфіденційного опитування працівників/працівниць, учасників освітнього процесу та партнерів, збором інформації, фактів, із можливим залученням компетентних осіб правоохоронних органів, які підтверджували б правдоподібність або відсутність таких фактів.

6.8.1. Етапи розслідування включають в себе:

- 6.8.1.1. Ознайомлення зі скаргою/повідомленням про випадок насильства;
- 6.8.1.2. Обробка первинної інформації (первинна оцінка);
- 6.8.1.3. Анонімне опитування свідків інциденту;
- 6.8.1.4. Систематизація зібраної інформації;
- 6.8.1.5. Формування доказової бази.

6.9. В Інституті передбачено два шляхи реагування на випадки вчинення сексуальних домагань - формальний та неформальний. У разі можливості, сторони, залучені до даного випадку, заохочуються вирішувати ситуацію, що склалась, неформальним шляхом.

6.10. Застосування норм та положень Політики не виключає можливість застосування норм чинного законодавства України щодо захисту особою її прав.

6.11 Розгляд заяви/повідомлення/скарги про випадок/випадки насильства будь-якої форми та/або підозри на насильницькі дії стосовно працівника/працівниці Інституту та/або учасників освітнього процесу в Інституті

6.11.1. Попередні консультації зі скаржником/скаржницею. Після отримання Комісією скарги та проведених нею консультацій зі всіма сторонами конфлікту, скаржник/скаржниця може обрати наступні способи вирішення питання щодо сексуального домагання:

- 6.11.1.1. Неформальна процедура.
- 6.11.1.2. Формальна процедура.
- 6.11.1.3. Відмова від необхідності реагування.

6.11.2. Неформальна процедура. Комісія (представник комісії) отримує в письмовій формі від скаржника/скаржниці уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані з випадком насильства, зокрема дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки, тощо. Протягом 15 робочих днів Комісія проводить зустрічі із заявником та суб'єктом повідомлення, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників/працівниць Інституту, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається. Комісія проводить розслідування інциденту насильства, надає консультації обох сторонам конфлікту, пропонує способи вирішення ситуації, що пов'язана з виникненням інциденту насильства, які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень адміністрацією Інституту. У разі досягнення спільного рішення, воно оформляється в письмовій формі та підписується скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою. Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися протягом п'яти років.

6.11.3. Формальна процедура. Формальний шлях реагування на випадки насильства здійснюється в разі:

- 6.11.3.1. Якщо скаржником/скаржницею обрано формальну процедуру.
- 6.11.3.2. Відмови відповідача/відповідачки від неформальної процедури.
- 6.11.3.3. Якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення.
- 6.11.3.4. Якщо насильницькі дії здійснювалися щодо неповнолітньої особи, зокрема щодо пацієнтів дитячого віку.
- 6.11.3.5. Якщо скарга була подана безпідставно.

6.11.3.6. Комісія в межах формальної процедури, після отримання скарги обов'язково інформує про це керівництво Інституту. Протягом 5 робочих днів проводиться засідання Комісії на якому вирішується чи скарга дійсно стосується реального факту заподіяння насильства та чи її розгляд належить до компетенції Комісії. Протягом 15 робочих днів Комісія від дня отримання скарги проводить зустрічі із заявником та суб'єктом повідомлення/заяви/скарги, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до осіб, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається. Висновок Комісії щодо відповідності скарги та рішення щодо ситуації описаної в скарзі готується в межах встановлених строків та подається невідкладно директору Інституту, заявнику/заявниці, суб'єкту повідомлення/заяви/скарги. На підставі

рішення Комісії директор Інституту приймає відповідні рішення згідно з чинним законодавством.

7. Порядок реагування при виявленні ознак насильства та/або в разі підозри на насильницькі дії стосовно осіб (дорослих і дітей), які звернулись по медичну допомогу до Інституту

7.1. Порядок дій медичних працівників Інституту з реагування при виявленні ознак насильства та/або в разі підозри на насильницькі дії стосовно осіб (дорослих і дітей), які звернулись по медичну допомогу до Інституту з метою забезпечення подолання та протидії насильству, сприяння реалізації прав осіб, які постраждали внаслідок насильницьких дій, визначається затвердженим в Інституті «Алгоритмом реагування медичних працівників при виявленні постраждалих внаслідок фізичного та/або психологічного насильства та/або в разі підозри на насильницькі дії стосовно осіб (дорослих і дітей), які звернулись по медичну допомогу до ДУ «ІПХС ім. проф. М.І. Ситенка НАМН України», розробленим згідно з чинним законодавством, постановами Кабінету Міністрів і наказами Міністерства охорони здоров'я України у сфері протидії насильству.

7.2. Організація проведення та документування результатів медичного обстеження постраждалих осіб від домашнього насильства або осіб, які ймовірно постраждали від домашнього насильства, та надання їм медичної допомоги в Інституті здійснюється відповідно до Порядку проведення та документування результатів медичного обстеження постраждалих осіб від домашнього насильства або осіб, які ймовірно постраждали від домашнього насильства, та надання їм медичної допомоги, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 01 лютого 2019 року

8. Заборона переслідування

8.1. Інститут дотримується політики нульової толерантності до переслідування будь-кого за повідомлення про випадок/випадки насильства будь-якої форми чи виду, допомогу в поданні скарги або участь у розслідуванні.

8.2. Будь-який/будь-яка працівник/працівниця та/або учасники освітнього процесу, який/яка надає обґрунтоване повідомлення/заяву/скаргу про випадок/випадки насильства будь-якої форми чи виду, допомагає, дає свідчення чи бере участь у розслідуванні або судовому розгляді справи або аргументовано виступає проти такої поведінки на робочому місці, не має зазнавати негативного впливу на умови її/його працевлаштування, не має зазнавати дискримінації та не буде звільнений/звільнена за таку діяльність.

8.3. Приклади переслідування включають, але не обмежуються:

8.3.1. Звільненням, пониженням в посаді, невігідним переведенням або призначенням, відмовою в просуванні по службі, погрозами, доганами або негативними оцінками;

8.3.2. Ворожістю колег або переслідуванням у відповідь, що включає залякування, плітки, чутки, образи або іншу образливу поведінку, яка може призвести до висміювання або приниження особи;

8.3.3. Будь-якою дією або комбінацією дій, які з достатньою вірогідністю можуть суттєво та несприятливо вплинути на роботу співробітниці/-ка або на їхні можливості для просування по службі.

9. Моніторинг дотримання норм Політики

9.1. Для того, щоб відповідати найкращим практикам у сфері протидії насильству в будь-якій формі, у тому числі булінгу, дискримінації, домаганням, сексуальній експлуатації, а також будь-яким змінам у чинному законодавстві, Інститут за участю всіх внутрішніх зацікавлених сторін та партнерів переглядає Політику щонайменше раз на три роки.

Відповідальність за своєчасне проведення такого перегляду та підготовку оновленої редакції Політики несе директор Інституту.

Зміни та/або доповнення до Політики затверджуються рішенням Вченої ради Інституту, на підставі якого формується нова редакція Політики, яка затверджується наказом директора Інституту.

9.2. Наприкінці календарного року науково-організаційний відділ готує і оприлюднює на Загальних зборах та/або на засіданні Вченої ради Інституту щорічний звіт, який містить, зокрема, наступні дані:

9.2.1. Проведені Інститутом інформаційні заходи щодо запобігання і протидії насильству.

9.2.2. Кількість повідомлень/заяв/скарг щодо випадків насильства від працівників/працівниць та учасників освітнього процесу.

9.2.3. Аналіз питань, що були порушені у повідомленнях/заявах/скаргах.

9.3. Медичний директор у щорічному звіті про роботу клініки на засіданні Вченої ради Інституту надає інформацію про звернення постраждалих осіб та/або їх законних представників, надання медичної допомоги постраждалим особам, направлення їх до інших закладів охорони, а також щодо повідомлення уповноважених підрозділів органів Національної поліції України, підрозділів з питань соціального захисту населення, служб у справах дітей.

10. Відповідальність

10.1. Будь-яке навмисне порушення цієї Політики вважається дисциплінарним порушенням і може призвести до дисциплінарного стягнення, включаючи звільнення працівника та припинення дії (розірвання) будь-якого договору чи контракту.

10.2. Особи, винні у здійсненні насильства в Інституті, несуть дисциплінарну, цивільну, адміністративну, кримінальну відповідальність, передбачену законодавством України.


Заступник директора з наукової роботи
доктор медичних наук


Інга ФЕДОТОВА

Медичний директор
доктор медичних наук


Микола ЛИЗОГУБ

Завідувач
науково-організаційного відділу
доктор медичних наук, професор


Володимир ТАНЬКУТ