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 № 14
від 25.09.2026 р.
Голова Вченої ради
професор
_____ Микола КОРЖ

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор
ДУ «ІПХС
ім. проф. М.І. Ситенка
НАМН України»

_____ Станіслав БОНДАРЕНКО

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПОЛІТИКУ ПОПЕРЕДЖЕННЯ І БОРОТЬБИ ІЗ СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ

м. Харків

У своїй діяльності Державна установа «Інститут патології хребта та суглобів ім. проф. М.І. Ситенка Національної академії медичних наук України» (далі — Інститут) дотримується законодавства України в сфері забезпечення ґендерної рівності та протидії дискримінації, зокрема, Конституції України, Законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» зі змінами, «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та керується цим Положенням про політику попередження і боротьби із сексуальними домаганнями в Інституті (далі - Політика).

І. Загальні положення

1.1. Інститут засуджує ґендерне насильство, у тому числі, сексуальні домагання на робочому місці та в освітньому процесі, та зобов'язується сприяти протидії цьому явищу. З метою попередження сексуальних домагань в Інституті заборонені:

- дискримінаційні висловлювання (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).

1.2. Політика застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, освітнього процесу, під час лікувально-діагностичного процесу в Інституті, тощо.

1.3. Для цілей цього документу сексуальними домаганнями вважаються 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.

1.4. Інститут зобов'язується дотримуватися норм Політики під час трудових відносин та освітнього процесу.

1.5. Адміністрація Інституту, керівники структурних підрозділів Інституту зобов'язані проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та здобувачів щодо попередження сексуальних домагань.

1.6. Адміністрація інституту, науково-організаційний відділ та голова ради молодих вчених проводить роботу з попередження і боротьби із сексуальними домаганнями проводить роз’яснювальну роботу серед

трудового колективу та здобувачів Інституту щодо попередження сексуальних домагань, надає інформаційну та консультативну підтримку керівництву структурних підрозділів щодо попередження сексуальних домагань, отримує і розглядає скарги щодо порушення норм та положень цієї Політики.

1.7. Адміністрація інституту, науково-організаційний відділ та голова ради молодих вчених зобов'язані у своїй діяльності дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних співробітників та здобувачів.

1.8. Адміністрація інституту, науково-організаційний відділ та голова ради молодих вчених має право подавати пропозиції щодо вдосконалення даної Політики та інших внутрішніх положень та процедур Інституту щодо попередження і боротьби із сексуальними домаганнями.

1.9. 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, неформальних шляхом.

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

2. Подання скарги щодо сексуальних домагань

2.1. Якщо працівник/здобувач або працівниця/здобувачка вважають, що щодо них в Інституті було порушено норми даної Політики, або вони стали свідками відповідного інциденту, він або вона можуть подати скаргу.

2.2. Скарга може бути подана до адміністрації інституту, голові ради молодих вчених або до науково-організаційного відділу в електронному (надіслана на електронну поштову скриньку) або паперовому вигляді протягом 30 днів із дня вчинення діяння або з дня, коли стало відомо про його вчинення. Скарга повинна містити опис порушення права особи, зазначення моменту (часу), коли відбулося порушення, факти і можливі докази, що підтверджують скаргу.

2.3. Представник адміністрації інституту/голови ради молодих вчених/науково-організаційного відділу повідомляє директору інституту про надходження скарги. Директор у триденний термін після отримання повідомлення щодо інциденту наказом по інституту призначає одноразову Комісію, яка буде розглядати скаргу, надасть консультації обом сторонам, запропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв’язку з сексуальними домаганнями (які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень адміністрації). До складу згаданої Комісії мають бути включені представники дирекції інституту, ради молодих вчених і науково-організаційного відділу, а також можуть бути запрошені представники інших підрозділів інституту.

3. Розгляд скарги щодо сексуальних домагань

3.1. 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:

- неформальна процедура;
- формальна процедура;
- відмова від необхідності реагування.

3.2. Неформальна процедура. Комісія (представник комісії) отримує в письмовій формі від скаржника/скаржниці уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із сексуальним домаганням, зокрема дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки, тощо. Протягом 15 робочих 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 звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників Інституту, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається. Комісія вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам конфлікту, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з сексуальними домаганнями, 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.

3.3. Формальна процедура. 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, зокрема щодо пацієнтів дитячого віку;
- якщо скарга була подана безпідставно.

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 сексуальних домагань і чи її розгляд належить до компетенції Комісії. Протягом 15 робочих днів Комісія від дня отримання скарги 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 звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників Інституту, 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, скаржнику/скаржниці, відповідачу/відповідачці. На підставі рішення Комісії директор Інституту приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені чинним законодавством.

4. Вимоги до змісту друкованих матеріалів і публічних висловлювань

4.1. Задля поширення Політики у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників Інституту:

- 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 гендерної рівності та недопущення випадків дискримінації;
- у аналітичних матеріалах (у випадку доречності) допускається можливість презентувати дані, беручи до уваги гендерні та недискримінаційні компоненти аналізу (наприклад, презентувати дані, дезагреговані за статтю).

4.2. Загалом, в основних напрямках діяльності та в аналітичних матеріалах основних проектів Інститут зобов'язується дотримуватися норм та положень цієї Політики.

В.о. заступник директора з наукової роботи, д.м.н. Інга ФЕДОТОВА

Завідувач НОВ, професор Володимир ТАНЬКУТ