

Тернопільський національний
медичний університет імені
І.Я. Горбачевського Міністерства
охорони здоров'я України

ЗАТВЕРДЖЕНО

Протокол вченої ради

«26» листопада 2019 року № 15

Наказ ректора

Тернопільського національного
медичного університету імені
І.Я. Горбачевського Міністерства
охорони здоров'я України

«27» листопада 2019 року № 681

ПОЛІТИКА

попередження і боротьби із дискримінацією в Тернопільському національному медичному університеті імені І. Я. Горбачевського МОЗ України

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. У своїй діяльності Тернопільський національний медичний університет імені І.Я. Горбачевського Міністерства охорони здоров'я України (далі – Університет) дотримується чинного законодавства України, що регламентує вимоги у сфері забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації, зокрема: Конституції України, 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, Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, що затверджена постановою КМУ №273 від 11 квітня 2018 року та керується даною Політикою попередження і боротьби із дискримінацією в Університеті (далі – Політика).

1.2. Дана Політика розроблена з метою запровадження дієвого механізму врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних із можливими випадками дискримінації та переслідувань в Університеті.

1.3. Дана Політика застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, навчального процесу, зокрема: під час проведення лекцій, практичних (семінарських занять), оцінювання результатів поточного контролю, підсумкового контролю, об'єктивного структурованого клінічного іспиту, атестації випускників, виконанні практичної роботи при вивченні дисциплін здобувачами вищої освіти Університету тощо.

1.4. Університет створює простір рівних можливостей, вільний від дискримінації будь-якого національного, расового чи етнічного походження,

статі, віку, інвалідності, релігії, сексуальної орієнтації, гендерної приналежності, сімейного чи майнового стану, за мовними або іншими ознаками.

1.5. З метою попередження дискримінації в Університеті заборонені:

1.5.1. Дискримінаційні висловлювання (які містять образливі, принижуючі твердження щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо);

1.5.2. 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);

1.5.3. Мова ненависті (висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи груп) на підставі статі.

1.6. Дискримінація – це один із проявів ксенофобії, під яким розуміють позбавлення окремих осіб, груп або цілих співтовариств рівних соціальних, політичних або економічних прав; переслідування через етнічне походження, національність, світогляд або інші соціальні чинники. Акти дискримінації можуть відбуватися відкрито або таємно (латентно), вони можуть отримати загальне поширення, виконуватися відкрито або анонімно, це можуть бути поодинокі випадки або систематичні тощо. Дискримінація має дві основні форми: дискримінація **de jure (правова)** – закріплена у нормативно-правових та законодавчих актах, та дискримінація **de facto**, яка укоренилася у звичаях та соціальних традиціях.

1.6.1. Расова дискримінація означає будь-яке розрізнення, виняток, обмеження або перевагу на основі ознак раси, кольору шкіри, громадянства, родового чи етнічного походження, метою або наслідком яких є скасування або применшення визнання, використання чи здійснення на рівних засадах прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній чи будь-яких інших галузях суспільного життя.

1.6.2. Пряма дискримінація – це будь-яке розрізнення, засноване на таких ознаках, як раса, колір шкіри, мова, релігія, громадянство або країна походження чи етнічне походження, що не має об'єктивного і розумного пояснення або виправдання. Різне ставлення не має об'єктивного і раціонального виправдання, якщо воно не переслідує законного права чи якщо немає розумного відношення пропорційності між вжитими засобами та переслідуваною метою (відповідно до Загальної стратегічної рекомендації Європейської комісії проти расизму та нетерпимості № 7). Пряма дискримінація, зокрема, може виражатися у вигляді текстів законів, правил, інструкцій.

1.6.3. Непряма дискримінація має місце тоді, коли вимога, критерій або практика, не можуть бути виконані особами, котрих об'єднують за

ознаками, наприклад, «раса», колір шкіри, мова, релігія, громадянство або країна, походження чи етнічне походження або створюються для цих осіб незручні обставини, за винятком ситуації, коли ця вимога має об'єктивне і розумне виправдання. Останнє має місце, якщо вона переслідує законну мету та якщо дотримано розумного відношення пропорційності між вжитими засобами та переслідуваною метою (відповідно до Загальної стратегічної рекомендації ЄКРН № 7). Тобто опосередкована дискримінація не спрямована проти певної групи, принаймні відверто, але має чи може мати дискримінаційний ефект щодо неї.

1.6.4. Расизм – це сукупність концепцій, що ґрунтуються на уявленнях про психічну та біологічну нерівноцінність людських рас. Расизм – це дискримінація особистостей, суспільних груп або частини населення, або ж груп людей, політика переслідувань, принижень, насильства, нагнітання ворожнечі та неприязні, завдання шкоди за ознакою кольору шкіри, етнічною, релігійною або національною приналежністю. Расизм визначається як найбільш розповсюджена зброя в руках деяких груп, які намагаються затвердити свою економічну та політичну владу. Також расизм полягає у запереченні деякими народами своєї історії та невизнанні їх внеску у прогрес людства.

2. ВИМОГИ ДО ЗМІСТУ ДРУКОВАНИХ МАТЕРІАЛІВ І ПУБЛІЧНИХ ВИСЛОВЛЮВАНЬ В УНІВЕРСИТЕТІ

2.1. Задля поширення Політики в Університеті у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників Університету:

2.1.1. Забороняється вживання дискримінаційної лексики, дискримінаційних висловлювань та мови ненависті (стосовно осіб чи групи осіб на основі статі);

2.1.2. Заохочується (у випадку доречності) наголошення на важливості принципів гендерної рівності та недискримінації;

2.1.3. У аналітичних матеріалах (у випадку доречності) допускається можливість презентувати дані, беручи до уваги гендерну та недискримінаційну компоненти аналізу (наприклад, презентувати дані, дизагреговані за статтю особи). **Допускається спільний розгляд таких випадків Комісії з попередження і боротьби з дискримінацією в Університеті з Комісією з розгляду випадку булінгу в Університеті.**

2.2. Загалом в основних напрямках діяльності та в аналітичних матеріалах основних проєктів, Університет зобов'язується дотримуватися вимог даної Політики.

2.3. Органи студентського самоврядування та структурні підрозділи Університету повинні дотримуватися у своїй діяльності, публічних

висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах засад гендерної недискримінації. У разі необхідності, з метою попередження гендерної дискримінації Комісія з попередження та боротьби із дискримінацією в Університеті надає консультативну підтримку органам студентського самоврядування та структурним підрозділам Університету.

3. КОМІСІЯ З ПОПЕРЕДЖЕННЯ І БОРТЬБИ ІЗ ДИСКРИМІНАЦІЄЮ

- 3.1. Постійно діючим органом з питань попередження і боротьби із дискримінацією в Університеті є Комісія з попередження і боротьби із дискримінацією (далі – Комісія).
- 3.2. Склад Комісії затверджується ректором Університету раз на три роки.
- 3.3. До складу Комісії **включаються:** керівники факультетів (навчально-наукових інститутів) або їх заступники, представник центру психологічного консультування Університету, представник профспілки, представник органу студентського самоврядування Університету, представник юридичного відділу Університету.
- 3.4. Голова Комісії обирається її членами простою більшістю голосів на першому засіданні Комісії.
- 3.5. Комісія відповідає за поширення інформації про дану Політику, проводить навчання працівників та здобувачів вищої освіти щодо попередження дискримінації, надає інформаційну та консультативну підтримку керівництву структурних підрозділів щодо попередження дискримінації, отримує і розглядає скарги щодо порушення Політики в Університеті.
- 3.6. Комісія має право подавати пропозиції щодо вдосконалення даної Політики та інших внутрішніх положень та процедур щодо попередження і боротьби із дискримінацією в Університеті.
- 3.7. Комісія наділяється правом одержувати і розглядати заяви щодо порушення Політики та надавати пропозиції ректору Університету щодо накладення відповідних санкцій щодо осіб, які порушують вимоги даної Політики та законодавства у сфері протидії дискримінації.
- 3.8. Для своєї роботи Комісія має право залучати будь-якого працівника Університету для отримання висновків, консультацій тощо в межах компетенції цього працівника.
- 3.9. Формою роботи Комісії є засідання, які проводяться за потреби.
- 3.10. Засідання Комісії вважається правомочним, якщо у ньому взяли участь не менше половини її членів. Рішення Комісії приймаються простою більшістю голосів присутніх членів на засіданні. У випадку рівної кількості голосів, вирішальним є голос голови Комісії.
- 3.11. Запрошення скаржника, особі, на дії якої подано скаргу, свідкам, на засідання Комісії може надсилатись як поштою на офіційну адресу їх проживання (реєстрації місця проживання) так і електронним листом на офіційну електронну пошту.

3.12. У випадку повторної неявки без поважної причини на засідання Комісії скаржника та/або особи, на дії якої подано скаргу та/або свідка (свідків), – Комісія приймає рішення без присутності такої (таких) особи (осіб).

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

4. ПОРЯДОК РОЗГЛЯДУ СКАРГИ ЩОДО ВИПАДКІВ ДИСКРИМІНАЦІЇ

4.1. В Університеті передбачено два шляхи реагування на випадки дискримінації – формальний та неформальний. У разі можливості, сторони, залучені до даного випадку, заохочуються вирішувати ситуацію, що склалась, неформальним шляхом.

4.2. Подання скарги щодо випадків дискримінації.

4.2.1. Якщо працівник або здобувач вищої освіти вважає, що щодо нього чи неї в Університеті було порушено Політику, він або вона можуть подати скаргу як до Комісії так і ректору Університету. Також задля дотримання власних прав особа, яка вважає, що щодо неї мають місце випадки дискримінації, заохочується безпосередньо та невідкладно повідомити особу, яка вчиняє відповідні дії, про необхідність їх негайного припинення.

4.2.2. Скарга подається до Комісії або ректору у: письмовій формі; в електронній формі через засоби електронного зв'язку.

4.2.3. Скарга повинна містити: опис порушеного права особи; зазначення моменту (часу), коли відбулося порушення; факти і можливі докази, що підтверджують скаргу; інформацію та дані свідків даної події.

4.2.4. Скарга може бути подана **протягом 30 днів** із дня вчинення діяння або з дня, коли повинно було стати відомо особі про його вчинення.

4.2.5. У Центрі психологічного консультування Університету повинна знаходитись **скринька для подання письмових скарг**. Інформація зі скриньок невідкладно (протягом робочого дня) передається на розгляд Комісії або ректору Університету.

4.2.6. Ректор Університету у випадку отримання скарги, зобов'язаний **не пізніше 3 робочих днів** від дня її отримання, передати на розгляд Комісії.

4.3. Попередні консультації зі скаржником.

4.3.1. Після отримання скарги Комісією та проведених консультацій зі скаржником, з представниками Комісії, скаржник може обрати наступні способи вирішення ситуації щодо випадків дискримінації:

- неформальна процедура;
- формальна процедура.

4.4. **Неформальна процедура** полягає в тому, що Комісія (голова або член Комісії) отримує у письмовій формі від скаржника уточнюючі та додаткові

деталі, пов'язані із дискримінацією, зокрема інформацію щодо дати, місця, часу, осіб, залучених до ситуації, інформацію та дані про свідків тощо.

4.4.1. Надалі **протягом 10 робочих днів** Комісія зустрічається з особою, на дії якої було подано скаргу, та ознайомлює її зі змістом скарги.

4.4.2. У подальшому **протягом 30 робочих днів** від дня отримання скарги, Комісія проводить зустрічі зі скаржником, особою, на дії якої подано скаргу, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Строк розгляду може бути продовжено **не більше ніж на 60 днів**, з прийняттям відповідного рішення Комісією.

4.4.3. У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників Університету, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається.

4.4.4. Комісія вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з дискримінацією (які не передбачають прийняття адміністративних або дисциплінарних рішень ректором Університету щодо винної особи).

4.4.5. У разі досягнення спільного рішення щодо примирення (медіації) осіб, воно оформляється в письмовій формі та підписується скаржником та особою, на дії якої подано скаргу. Примірник такого спільного рішення щодо примирення (медіації) повинен зберігатися у Комісії протягом 5 років.

4.5. **Формальна процедура** здійснюється у разі:

- якщо скаржником самостійно обрано формальну процедуру;
- у випадку відмови особи, на дії якої подано скаргу від неформальної процедури;
- якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення щодо примирення (медіації);
- якщо дискримінація здійснювалася щодо неповнолітньої особи;
- якщо скарга була подана безпідставно скаржником.

4.5.1. Комісія у межах формальної процедури після отримання скарги обов'язково інформує ректора Університету.

4.5.2. Надалі **протягом 10 робочих днів** проводиться засідання Комісії, на якому вирішується чи скарга дійсно стосується дискримінації і чи її розгляд належить до компетенції Комісії.

4.5.3. У подальшому **протягом 30 робочих днів** від дня отримання скарги, Комісія проводить зустрічі зі скаржником, особою, на дії якої подано скаргу, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Строк розгляду може бути продовжено **не більше ніж на 60 днів**, з прийняттям відповідного рішення Комісією.

4.5.4. У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників

Університету, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається.

4.5.5. Висновок Комісії щодо відповідності скарги та рішення Комісії щодо ситуації описаної в скарзі готується в межах встановлених строків та подається невідкладно ректору Університету, скаржнику, особі, на дії якої подано скаргу.

4.5.6. На підставі рішення Комісії ректор Університету приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені чинним законодавством України, зокрема:

- щодо працівників Університету: винесення догани або звільнення;
- щодо здобувачів вищої освіти: відрахування з Університету.

4.5.7. У разі, якщо скарга щодо вчинення дискримінації стосується неповнолітньої особи, Комісія обов'язково проводить зустрічі з батьками (законними представниками) неповнолітньої особи.

5. МОНІТОРИНГ ДОТРИМАННЯ ПОЛІТИКИ З ПОПЕРЕДЖЕННЯ І БОРОТЬБИ ІЗ ДИСКРИМІНАЦІЄЮ

5.1. У кінці календарного року Комісія готує і оприлюднює для спільноти Університету щорічний звіт, який повинен містити, зокрема, наступну інформацію:

- проведені Комісією навчання щодо попередження випадків дискримінації;
- проведені структурними підрозділами Університету тренінги, навчання щодо попередження випадків дискримінації;
- кількість скарг щодо дискримінації: загалом та по структурних підрозділах Університету;
- аналіз питань, що були порушені у скаргах, поданих до Комісії.

5.2. Такий щорічний звіт не готується Комісією у випадках неотримання жодної скарги та/або непроведенні протягом календарного року жодних заходів, що визначені пп.1 та 2 п.4.1. даної Політики.

5.3. В Університеті діють вимоги щодо змісту друкованих матеріалів та публічних висловлювань у власних онлайн та друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників та здобувачів вищої освіти щодо попередження і боротьби із дискримінацією в Університеті.

5.4. В основних напрямках діяльності та в аналітичних матеріалах основних проєктів Університету, відповідальні особи зобов'язані дотримуватися даної Політики.

5.5. Органи студентського самоврядування та структурні підрозділи Університету повинні дотримуватися у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) засад гендерної та будь-якого іншого виду недискримінації.

6. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

6.1. Дана Політика затверджується вченою радою Університету і вводиться в дію наказом ректора Університету.

6.2. Зміни, доповнення та уточнення до даної Політики вносяться і затверджуються у тому ж самому порядку, що й дана Політика.

Проректор з науково-педагогічної роботи



Аркадій Шульгай

Проректор з наукової роботи



Іван Кліш

В.о. начальника юридичного відділу



Надія Цпін

Завідувач канцелярії



Тетяна Бунт