



МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ  
ДЕРЖАВНЕ НЕКОМЕРЦІЙНЕ ПІДПРИЄМСТВО  
«ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
імені ДАНИЛА ГАЛИЦЬКОГО»

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

Вченою радою ДНП «Львівський національний

медичний університет імені Данила

Галицького»

Протокол № 98 від 22.10.2025 р.

Голова Вченої ради

Орест ЧЕМЕРИС

Введено в дію наказом

2025 року № 3163-з



## ПОЛОЖЕННЯ

ПРО ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЮ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ,  
НАСИЛЬСТВУ, ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА ПІДТРИМКИ РІВНОСТІ  
у Державному некомерційному підприємстві  
«Львівський національний медичний університет  
Данила Галицького»

## ПРЕАМБУЛА

Державне некомерційне підприємство «Львівський національний медичний університет імені Данила Галицького» (далі – Університет) визнає, що сексуальні домагання, насильство, дискримінація порушують права людини, принижують людську гідність, перешкоджають створенню інклюзивного освітнього середовища та завдають шкоди фізичному, психічному і соціальному благополуччю постраждалих осіб.

Університет всебічно вживає заходів для забезпечення відповідності необхідним стандартам у сфері захисту прав людини, просування цінності гендерної рівності та недискримінації, сприяє побудові довіри до механізмів захисту в академічному середовищі.

Університет визнає важливість дотримання загальновизнаних принципів поваги до людської гідності, прав і свобод людини, відповідно до Конституції України, Загальної декларації прав людини, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульської конвенції), законодавства України, зокрема Законів України "Про освіту", "Про вищу освіту", "Про запобігання та протидію домашньому насильству", "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні", «Про захист персональних даних», інших підзаконних нормативно-правових актів.

Положення про запобігання та протидію сексуальним домаганням, насильству, дискримінації та підтримку рівності (далі - Положення) розроблено з метою встановлення процедур запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації, формування безпечного освітнього середовища з дотриманням норм етичної поведінки та забезпечення реалізації права на навчання та працю у гідних і безпечних умовах.

## І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Положення поширюється на всіх працівників і здобувачів освіти Університету та стосується поведінки під час освітнього процесу та/або виконання посадових обов'язків, а також на інших осіб, залучених до діяльності Університету і стосується поведінки, що пов'язана з освітнім процесом або виконанням посадових обов'язків.
- 1.2. Адміністрація Університету, керівники структурних підрозділів Університету, завідувачі кафедр зобов'язані проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та здобувачів освіти щодо попередження сексуальних домагань та дискримінаційних викликів.
- 1.3. Положення стосується усіх форм взаємодії і поширюється на безпосередню (очну) та дистанційну взаємодію, включно з електронними комунікаціями і публічними соціальними мережами вищеназваної суб'єктної сфери.
- 1.4. Термінологія застосовується найперше у розумінні, визначеному відповідними нормативно-правовими актами України та міжнародними документами.

Основні нормативні визначення, які використовуються у цьому Положенні, є:

**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 принизливих коментарів або ставлення через її зовнішній вигляд, 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.

**Мова ворожнечі** – прояви, які підбурюють, пропагують, поширюють чи виправдовують насильство, ненависть або дискримінацію щодо особи чи групи осіб через реальні чи приписані/надумані особисті характеристики (статус) як-от: раса, колір шкіри, мова, релігія, національність, національне або етнічне походження, вік, інвалідність, стать, тендерна ідентичність і сексуальна орієнтація.

**Сексизм** – будь-які дія, жест, візуальний прояв, вимовлені або написані слова, практика або поведінка, в основі яких лежить ідея про те, що людина або група людей гірші через свою стать, та які проявляються в публічній або приватній сферах, у мережі або поза нею і скеровані на (або спричиняють): порушення власної гідності або прав людини чи групи людей; фізичну, сексуальну, психологічну або соціально-економічну шкоду або страждання

особи чи групи осіб; створення загрозливого, ворожого, принизливого або образливого середовища; перешкоджання незалежності або повноцінному здійсненню прав людини з боку особи чи групи осіб; підтримку та посилення гендерних стереотипів.

**Рівність** — принцип, що гарантує рівні права, можливості і ставлення до всіх осіб незалежно від їхніх ознак.

**Гендерна рівність** – стан, який стосується рівних прав, відповідальності та можливостей жінок і чоловіків, а також передбачає, що інтереси, потреби та пріоритети і жінок, і чоловіків беруться до уваги.

**Травма-інформований підхід** - комплексний підхід, що передбачає розуміння та визнання того, як травма може впливати на поведінку, емоційний стан, навчання та соціальні взаємодії особи, і ґрунтується на принципах поваги до людської гідності постраждалих, створення безпечного середовища, а також недопущення повторної травматизації під час надання допомоги, комунікації чи прийняття рішень.

**Насильство за ознакою статі** – діяння, спрямовані проти осіб через їхню стать, або поширені в суспільстві звичаї чи традиції, або діяння, що стосуються переважно осіб певної статі чи зачіпають їх непропорційно, які завдають або можуть завдати фізичної, сексуальної, психологічної або економічної шкоди чи страждань, включаючи погрози таких дій, у публічному або приватному житті.

**Сексуальне домагання** – дії сексуального характеру (що не посягають на статеvu свободу чи статеvu недоторканість особи), виражені вербально, невербально, у тому числі з використанням електронних комунікацій, або фізично (слова, жести, рухи тіла, доторкування, поплескування або інші аналогічні дії), які ображають чи принижують гідність особи та можуть супроводжуватися створенням щодо неї залякувального, ворожого або образливого, принизливого середовища (ситуації).

**Сексуальне насильство** – вчинення будь-яких умисних дій сексуального характеру, спрямованих на іншу особу без її згоди, або в контексті нерівних чи примусових відносин.

**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, контроль у репродуктивній сфері, 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.

**Згода** – добровільне волевиявлення особи, яке явно виражає її бажання здійснити певну сексуальну дію з конкретною особою.

**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 (або) такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого.

**Мобінг** (цькування) - систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників, спрямовані на приниження честі, гідності, ділової репутації працівника, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення його трудових прав та обов'язків; проявляється у психологічному та/або економічному тиску, у тому числі з використанням електронних комунікацій, що створює напружену, ворожу або образливу атмосферу, яка може призвести до недооцінки працівником своєї професійної придатності.

**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.

**Віктимблеймінг** (звинувачення постраждалих осіб) - перенесення вини за те, що трапилось, зокрема, за вчинене правопорушення, з кривдника на постраждалу особу.

**Заявник** - особа, яка подала скаргу про порушення забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

**Постраждала особа** – особа, яка зазнала сексуальних домагань, насильства чи дискримінації.

**Кривдник** – особа, яка вчинила порушення.

**Конфіденційність** - нерозголошення будь-якої інформації будь-якій стороні без інформованої згоди відповідної особи; виняток щодо конфіденційності становлять нормативно встановлені вимоги обов'язкового повідомлення.

**Рівність** — принцип, що гарантує рівні права, можливості і ставлення до всіх осіб незалежно від їхніх ознак

1.5. Основна мета внутрішньої політики Університету з протидії дискримінації, насильству, сексуальним домаганням і підтримки рівності полягає у формуванні культури рівності й поваги в академічному просторі Університету.

1.6. Реалізація політики з протидії дискримінації, насильству, сексуальним домаганням і підтримки рівності ґрунтується на таких основних принципах:

- поваги до людської гідності, приватного життя та прав кожної людини;
- нульова толерантність до будь-яких форм дискримінації та насильства, зокрема сексуальних домагань;
- забезпечення постраждано-орієнтованого і травма-інформованого підходів, недопущення ретравматизації;
- презумпції довіри до скарг постраждалих осіб;
- забезпечення конфіденційності;
- інституційна сталість;
- неупереджене, своєчасне, комплексне та ефективне реагування на скарги;
- інтеграції проблематики в освітні програми, навчання персоналу та інші програми.

## **II. ЗАПОБІГАННЯ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ, НАСИЛЬСТВУ ТА ДИСКРИМІНАЦІЇ**

### **2.1. Просвітницькі заходи**

2.1.1. Університет забезпечує проведення регулярних просвітницьких заходів щодо запобігання сексуальним домаганням, насильству та дискримінації, зокрема:

- інформаційні кампанії щодо неприпустимості сексуальних домагань, насильства та дискримінації;
- тренінги для працівників та здобувачів освіти з питань запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації;
- включення відповідної тематики в навчальні програми та заходи з підвищення кваліфікації працівників;
- розробка, видання та/або розповсюдження методичних матеріалів щодо запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

2.1.2. Університет забезпечує проведення обов'язкових інструктажів для всіх учасників освітнього процесу щодо запобігання сексуальним домаганням, насильству та дискримінації:

- для здобувачів освіти – під час вступної кампанії та на початку кожного навчального року;
- для працівників – під час прийняття на роботу та щорічно.

2.1.3. Університет забезпечує поширення інформації про механізми подання скарг щодо сексуальних домагань, насильства та дискримінації, зокрема шляхом:

- розміщення інформації на офіційному вебсайті Університету;
- розміщення інформаційних матеріалів на інформаційних стендах Університету;
- включення відповідної інформації до інформаційних матеріалів для здобувачів освіти;
- розміщення контактних даних Комісії з питань протидії дискримінації, сексуальних домагань та підтримки рівності Університету та інших органів, до яких можна звернутися у випадку сексуальних домагань, насильства та дискримінації.

### **2.2. Моніторинг та оцінка ризиків**

2.2.1. Університет проводить регулярний моніторинг ситуації щодо сексуальних домагань, насильства та дискримінації, зокрема шляхом:

- періодичних анонімних опитувань серед здобувачів освіти та працівників;
- аналізу скарг та звернень з цих питань;
- оцінки результативності заходів, що здійснюються для запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

2.2.2. За результатами моніторингу Університет здійснює оцінку ризиків виникнення випадків сексуальних домагань, насильства та дискримінації та вживає заходів для їх мінімізації.

2.2.3. Університет забезпечує щорічне звітування перед Вченою радою Університету про стан виконання цього Положення та результати моніторингу.

### **2.3. Етичні норми та стандарти поведінки**

2.3.1. Університет декларує неприпустимість будь-яких проявів сексуальних домагань, насильства та дискримінації, зокрема, але не виключно:

- небажані висловлювання сексуального характеру, сексуальні коментарі, натяки або жарти;
- непрошена фізична увага або контакт, включаючи небажані дотики, обійми, поцілунки, блокування нормального руху або непрошене фізичне втручання;
- наполегливі та небажані запрошення на побачення, пропозиції інтимного характеру;
- демонстрація порнографічних або сексуально відвертих зображень;
- вимоги сексуальних послуг в обмін на позитивні оцінки, підвищення по службі, прийняття на роботу, надання рекомендацій тощо;
- примус до сексуальних стосунків під погрозою негативних наслідків;
- переслідування, залякування або погрози щодо особи, яка відмовила у задоволенні сексуальних домагань або повідомила про факти таких домагань;
- принизливі коментарі або ставлення до особи через її стать, сексуальну орієнтацію, гендерну ідентичність, расу, національність, релігію, вік, інвалідність або інші ознаки;
- фізичне насильство або погрози фізичного насильства;
- психологічне насильство, у тому числі приниження, залякування, цькування;
- принизливі коментарі або ставлення до особи через її зовнішній вигляд;
- інші дії, які принижують гідність особи та створюють вороже, принизливе або образливе середовище.

2.3.2. Стандарти етичної поведінки для працівників та здобувачів освіти Університету детально визначаються у спеціальному локальному нормативному акті Університету та нормативно-правових актах.

2.3.3. Кожен учасник освітнього процесу та працівник Університету зобов'язаний:

- ставитися до інших осіб з повагою до їхньої гідності;
- дбати про захист заявника від розголосу його скарги з персональними даними;
- не допускати сексуальних домагань, насильства та дискримінації;
- утримуватися від поведінки, яка може бути сприйнята як сексуальне домагання, насильство або дискримінація;
- повідомляти про випадки сексуальних домагань, насильства та дискримінації, свідком яких вони стали;
- бути прикладом дотримання етичних та правових норм та стандартів поведінки;
- підтримувати заходи з просування рівності та недискримінації, протидії сексуальним домаганням;

- бути обізнаними зі змістом нормативно-правових актів (загальнодержавних та локальних) у сфері рівності та недискримінації, протидії сексуальним домаганням та дотримуватися їх положень у своїй діяльності.

### **ІІІ. ПРОЦЕДУРИ РЕАГУВАННЯ НА ВИПАДКИ СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ, НАСИЛЬСТВА ТА ДИСКРИМІНАЦІЇ**

#### **3.1. Органи та особи, відповідальні за запобігання та протидію сексуальним домаганням, насильству та дискримінації в Університеті**

3.1.1. в Університеті відповідальними за розроблення заходів, їх реалізацію із запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації є:

- Комісії з питань протидії дискримінації, сексуальних домагань та підтримки рівності (далі - Комісія);
- Відповідальний за виховну роботу (далі – Відповідальна особа);
- Служба психічного здоров'я ДНП «ЛНМУ імені Данила Галицького».

8.2. Комісія є колегіальним органом, який утворюється наказом ректора Університету для розгляду звернень щодо вчинення дій, які містять ознаки сексуальних домагань, насильства чи дискримінації.

8.2.1. Персональний склад Комісії формується з урахуванням гендерної рівності, кваліфікації та досвіду роботи у відповідній сфері і включає:

- представників адміністрації Університету;
- представник із науково-педагогічних працівників Університету;
- представник із органів студентського самоврядування;
- відповідальну особу;
- представників профспілкової організації;
- юрисконсульта;
- психолога.

Комісія обирається строком на 3 роки з можливістю оновлення складу.

8.2.2. Комісія діє на підставі цього Положення, яке затверджується Вченою радою ДНП «ЛНМУ імені Данила Галицького».

8.3. Відповідальна особа:

- надає консультації щодо процедури подання та розгляду скарг;
- здійснює первинний аналіз скарг та готує матеріали для розгляду Комісією;
- здійснює координацію роботи з питань запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації;
- веде облік випадків сексуальних домагань, насильства та дискримінації;
- забезпечує проведення просвітницьких заходів та інформаційних кампаній;
- взаємодіє з іншими установами та організаціями з питань запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

8.4. Служба психічного здоров'я ДНП «ЛНМУ імені Данила Галицького» забезпечує надання психологічної підтримки та консультацій постраждалим особам.

8.5. З метою забезпечення незалежності, об'єктивності та прозорості всіх процедур, ДНП «ЛНМУ імені Данила Галицького» може залучати представників громадських організацій, експертів або інших фахівців для участі у розробці політик, проведенні просвітницьких заходів та наданні консультацій з питань запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

## **9. Подання скарги**

9.1. Будь-яка особа, яка вважає, що стосовно неї або іншої особи було вчинено сексуальне домагання, насильство чи дискримінацію, має право подати скаргу.

9.2. Скарга подається в письмовій формі або через електронну пошту.

9.3. Скарга повинна містити:

- прізвище, ім'я, по батькові (за наявності) заявника, його контактні дані;
- інформацію про особу, щодо якої подається скарга;
- виклад обставин інциденту, зокрема час, місце, свідків (за наявності);
- за наявності – докази, що підтверджують факт вчинення сексуального домагання, насильства чи дискримінації;
- дату подання скарги та підпис заявника.

У разі надходження анонімного звернення, його розгляд можливий, якщо наведена в ній інформація стосується конкретної особи і містить фактичні дані.

9.4. ДНП «ЛНМУ імені Данила Галицького» забезпечує конфіденційність процесу подання та розгляду скарг. Інформація про факт подання скарги та її зміст надається лише особам, які безпосередньо залучені до процесу розгляду скарги, та у випадках, передбачених законодавством.

9.5. У разі, якщо скарга стосується Відповідальної особи або члена Комісії, така особа не бере участі у розгляді скарги.

9.6. У разі, якщо скарга стосується ректора ДНП «ЛНМУ імені Данила Галицького», вона подається до уповноваженого органу управління, засновника ДНП «ЛНМУ імені Данила Галицького», який уповноважений на розгляд такої.

## **10. Розгляд скарги Комісією**

10.1. Відповідальна особа протягом п'яти робочих днів з дня отримання скарги передає її разом з іншими матеріалами на розгляд Комісії.

10.2. Комісія розглядає скаргу у строк не більше 14 календарних днів з дня її отримання.

10.3. Комісія під час розгляду скарги:

- вивчає матеріали справи;
- заслуховує пояснення заявника, особи, щодо якої подано скаргу, свідків та інших осіб, які мають відношення до справи;
- за потреби запитує додаткові документи та матеріали;
- консультиється з експертами у відповідній галузі;
- вживає інших заходів, необхідних для об'єктивного розгляду справи.

10.4. Засідання Комісії проводяться конфіденційно. Не допускається розголошення членами Комісії інформації, отриманої в ході розгляду скарги, крім випадків, передбачених законодавством.

10.5. Комісія приймає рішення протягом 30 днів з початку розгляду скарги більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні. Якщо в місячний строк вирішити порушені у скарзі питання неможливо, і є обґрунтована необхідність продовжити термін розгляду скарги, Комісія встановлює необхідний термін для її розгляду, про що зазначає в протоколі. При цьому загальний строк розгляду скарги не може перевищувати 45 днів. У разі рівного розподілу голосів голос голови Комісії є вирішальним.

10.6. За результатами розгляду скарги Комісія приймає одне з таких рішень:

- встановити факт вчинення сексуального домагання, насильства чи дискримінації та рекомендувати ректору ДНП «ЛНМУ імені Данила Галицького» застосувати до кривдника відповідні заходи впливу;
- відхилити скаргу у зв'язку з не підтвердженням факту вчинення сексуального домагання, насильства чи дискримінації;
- припинити розгляд скарги у зв'язку з відмовою заявника від скарги або з інших підстав, передбачених цим Положенням.

10.7. Рішення Комісії оформлюється протоколом, який підписується головою та секретарем Комісії. Рішення повинно містити:

- дату та місце прийняття рішення;
- склад Комісії;
- короткий зміст скарги;
- пояснення заявника, особи, щодо якої подано скаргу, та інших осіб;
- обставини, встановлені під час розгляду скарги;
- висновки Комісії;
- рекомендації щодо заходів впливу (у разі встановлення факту порушення);

10.8. Рішення Комісії та матеріали справи передаються керівнику ДНП «ЛНМУ імені Данила Галицького» для прийняття рішення щодо застосування заходів впливу.

10.9. У разі встановлення ознак кримінального правопорушення або адміністративного проступку Комісія інформує ректора ДНП «ЛНМУ імені Данила Галицького», який зобов'язаний повідомити про це правоохоронні органи.

10.10. Заявнику протягом трьох робочих днів з дня прийняття рішення надається відповідь.

## **11. Тимчасові заходи захисту**

11.1. З моменту отримання скарги і до прийняття рішення Комісією ректор ДНП «ЛНМУ імені Данила Галицького» за рекомендацією Комісії може вжити тимчасових заходів захисту, зокрема:

- обмеження контактів між заявником та особою, щодо якої подано скаргу;
- надання відпустки чи можливості дистанційної роботи/навчання заявнику або особі, щодо якої подано скаргу;
- зміна керівника кваліфікаційної роботи, наукового керівника тощо;
- тимчасове відсторонення особи, щодо якої подано скаргу, від виконання посадових обов'язків у встановленому законодавством порядку;

- інші заходи, необхідні для забезпечення безпеки та захисту заявника.

11.2. Тимчасові заходи захисту застосовуються за згодою заявника та з урахуванням презумпції невинуватості особи, щодо якої подано скаргу.

11.3. Тимчасові заходи захисту не є дисциплінарним стягненням і не можуть застосовуватися як покарання до вирішення питання по суті.

11.4. У разі відхилення скарги Комісією тимчасові заходи захисту скасовуються.

## **12. Заходи впливу та відповідальність**

12.1. У разі підтвердження факту вчинення сексуального домагання, насильства чи дискримінації до кривдника можуть бути застосовані такі заходи:

- письмове попередження;
- догана;
- сувора догана;
- застосування дисциплінарного стягнення, пропорційного вчиненому правопорушенню;
- обов'язкове проходження спеціального тренінгу/курсу з питань запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації;
- позбавлення права на участь у конкурсах на отримання фінансування, премій, стипендій тощо;
- позбавлення права брати участь у роботі визначених законом органів або займати визначені законом посади;
- рекомендація щодо виключення зі складу Вченої ради, спеціалізованої вченої ради, науково-методичної ради, інших дорадчих органів;
- звільнення з посади (для працівників);
- відрахування з Університету (для здобувачів освіти).

12.2. При визначенні заходів впливу враховуються:

- характер і тяжкість порушення;
- повторність чи систематичність порушення;
- ступінь провини;
- наявність обтяжуючих або пом'якшуючих обставин;
- наслідки порушення для постраждалої особи;
- попередня поведінка кривдника та його ставлення до вчиненого.

12.3. Застосування заходів впливу не виключає притягнення кривдника до адміністративної, цивільно-правової або кримінальної відповідальності у порядку, визначеному законодавством України.

12.4. Ректор ДНП «ЛНМУ імені Данила Галицького» забезпечує поінформованість осіб, які працюють або навчаються в ДНП «ЛНМУ імені Данила Галицького», про юридичну відповідальність за сексуальні домагання, насильство та дискримінацію згідно із чинним кримінальним законодавством та законодавством про адміністративну відповідальність, зокрема:

12.5. У випадку, якщо скарга була подана з порушенням вимог цього Положення або без достатніх підстав, або з метою дискредитації особи, щодо якої подано скаргу, або з інших недобросовісних мотивів, до заявника можуть бути застосовані заходи відповідальності згідно з цим Положенням.

## **13. Права та обов'язки учасників процедури розгляду скарг**

### 13.1. Заявник має право:

- звернутися особисто із скаргою, заявою, зверненням;
- подати скаргу анонімно, за умови наявності достатніх підстав вважати, що було вчинено сексуальне домагання, насильство чи дискримінацію;
- отримувати інформацію про стан розгляду скарги;
- надавати додаткові пояснення та докази;
- бути присутнім на засіданнях Комісії, де розглядається його справа;
- користуватися правовою, психологічною та іншою допомогою;
- відкликати скаргу;
- оскаржувати рішення в установленому порядку.

### 13.2. Особа, щодо якої подано скаргу, має право:

- бути особисто поінформованою про зміст скарги;
- надавати пояснення та докази на свій захист;
- бути присутньою на засіданнях Комісії, де розглядається скарга;
- користуватися правовою, психологічною та іншою допомогою;
- оскаржувати рішення в установленому порядку.

### 13.3. Заявник та особа, щодо якої подано скаргу, зобов'язані:

- дотримуватися принципів етичної поведінки;
- надавати правдиві пояснення та достовірні докази;
- не перешкоджати роботі Комісії та інших осіб, залучених до розгляду скарги;
- дотримуватися конфіденційності процесу розгляду скарги.

13.4. ДНП «ЛНМУ імені Данила Галицького» забезпечує захист від переслідування, погроз та інших негативних наслідків для осіб, які повідомили про факти сексуальних домагань, насильства чи дискримінації або беруть участь у процедурі розгляду скарг.

13.5. Особа, щодо якої подано скаргу, вважається невинуватою у вчиненні сексуального домагання, насильства чи дискримінації до моменту прийняття рішення Комісією про встановлення факту вчинення такого порушення.

## IV. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДТРИМКИ ПОСТРАЖДАЛИХ ОСІБ

### 4.1. Підтримка постраждалих осіб

4.1. ДНП «ЛНМУ імені Данила Галицького» забезпечує надання комплексної підтримки постраждалим особам, зокрема:

- психологічну підтримку та консультації;
- юридичну допомогу;
- академічну підтримку (надання академічної відпустки, перенесення термінів складання іспитів тощо);
- інформування про зовнішні ресурси підтримки (медичні, юридичні, соціальні, психологічні служби).

4.1.2. ДНП «ЛНМУ імені Данила Галицького» забезпечує конфіденційність інформації про постраждалих осіб та вжитих щодо них заходів підтримки.

4.1.3. ДНП «ЛНМУ імені Данила Галицького» забезпечує навчання працівників психологічної служби та інших осіб, які надають підтримку

постраждалим особам, з питань протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

## **4.2. Система перенаправлення**

4.2.1. ДНП «ЛНМУ імені Данила Галицького» здійснює перенаправлення скарг до зовнішніх органів або спеціалізованих служб, якщо ситуація того потребує.

4.2.2. Система перенаправлення включає актуальну інформацію про:

- контактні дані та години роботи психологічної служби Університету;
- контактні дані та години роботи юридичного відділу Університету (за наявності);
- контактні дані медичних закладів, які надають допомогу постраждалим від насильства;
- контактні дані правоохоронних органів;
- контактні дані державних і недержавних організацій, які надають допомогу постраждалим від насильства;
- гарячі лінії з питань запобігання та протидії насильству.

4.2.3. Інформація про систему перенаправлення розміщується на веб-сайті ДНП «ЛНМУ імені Данила Галицького», інформаційних стендах та в інших доступних місцях.

4.2.4. ДНП «ЛНМУ імені Данила Галицького» забезпечує регулярне оновлення інформації про систему перенаправлення.

## **V. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛОЖЕННЯ**

### **5.1. Фінансове та матеріально-технічне забезпечення**

5.1.1. ДНП «ЛНМУ імені Данила Галицького» забезпечує фінансування заходів з реалізації цього Положення, зокрема:

- проведення просвітницьких заходів;
- навчання працівників та здобувачів освіти;
- розробку та поширення інформаційних матеріалів;
- функціонування системи підтримки постраждалих осіб;
- інші заходи, передбачені цим Положенням.

5.1.2. ДНП «ЛНМУ імені Данила Галицького» забезпечує Відповідальну особу, Комісію та Службу психічного здоров'я необхідними приміщеннями, обладнанням, матеріалами, технічними засобами для ефективного виконання ними своїх функцій.

### **5.2. Інформаційне забезпечення**

5.2.1. ДНП «ЛНМУ імені Данила Галицького» забезпечує доступність інформації про політику та процедури запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації для всіх учасників освітнього процесу.

5.2.3. Інформація про політику та процедури запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації розміщується:

- на офіційному вебсайті ДНП «ЛНМУ імені Данила Галицького»;

- на інформаційних стендах у приміщеннях ДНП «ЛНМУ імені Данила Галицького»;
- у інформаційних матеріалах для здобувачів освіти;
- у інших місцях та способами, які забезпечують доступність такої інформації.

5.2.4. Інформація повинна включати:

- текст цього Положення;
- контактні дані Відповідальної особи та Служби психічного здоров'я;
- інформацію про процедуру подання та розгляду скарг;
- інформацію про доступні ресурси підтримки;
- інші матеріали, які сприяють запобіганню та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

### **5.3. Навчання та підвищення кваліфікації**

5.3.1. ДНП «ЛНМУ імені Данила Галицького» забезпечує регулярне навчання та підвищення кваліфікації працівників з питань запобіганню та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

5.3.2. Навчання проводиться для таких категорій працівників:

- керівництво Університету;
- члени Комісії з питань протидії дискримінації, сексуальних домагань та підтримки рівності;
- працівники Служби психічного здоров'я;
- науково-педагогічні та педагогічні працівники;
- інші працівники Університету.

5.3.3. Навчання повинно включати інформацію про:

- законодавство у сфері запобіганню та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації;
- розпізнавання ознак сексуальних домагань, насильства та дискримінації;
- процедури реагування на випадки сексуальних домагань, насильства та дискримінації;
- особливості підтримки постраждалих осіб;
- інші питання, пов'язані із запобіганням та протидією сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

### **5.4. Щорічний звіт**

5.4.1. відповідальна особа забезпечує щорічне звітування перед Вченою радою Університету про стан реалізації в ДНП «ЛНМУ імені Данила Галицького» цього Положення.

5.4.2. Щорічний звіт готує Відповідальна особа та подає його ректору ДНП «ЛНМУ імені Данила Галицького» для розгляду на засіданні Вченої ради.

5.4.3. Звіт повинен містити інформацію про:

- проведені просвітницькі заходи;
- результати моніторингу;
- кількість отриманих скарг та результати їх розгляду (з дотриманням конфіденційності);
- вжиті заходи підтримки постраждалих осіб;
- результати оцінки ефективності реалізації Положення;

- рекомендації щодо удосконалення політики та процедур запобігання та протидії сексуальним домаганням, насильству та дискримінації.

5.5. Звіт не повинен містити інформації, яка дозволяє ідентифікувати особу заявника або особу, щодо якої подано скаргу, крім випадків, передбачених законодавством.

5.6. Ключові результати звіту публікуються на офіційному веб-сайті Університету з дотриманням вимог конфіденційності.

### **5.7. Перегляд та оновлення Положення**

5.7.1. ДНП «ЛНМУ імені Данила Галицького» забезпечує регулярний перегляд та оновлення цього Положення з метою підвищення його ефективності та відповідності змінам у законодавстві.

5.7.2. Перегляд Положення здійснюється не рідше одного разу на три роки або у разі змін у законодавстві.

5.7.3. Пропозиції щодо внесення змін до Положення можуть подавати:

- керівництво Університету;
- члени Комісії з питань протидії дискримінації, сексуальних домагань та підтримки рівності;
- Відповідальна особа;
- науково-педагогічні та педагогічні працівники;
- здобувачі освіти;
- інші працівники Університету.

5.8. Зміни до Положення затверджуються Вченою радою ДНП «ЛНМУ імені Данила Галицького» та вводяться в дію наказом ректора ДНП «ЛНМУ імені Данила Галицького».

## **VI. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

6.1. Це Положення набирає чинності з дня його затвердження Вченою радою ДНП «ЛНМУ імені Данила Галицького» та введення в дію наказом ректора ДНП «ЛНМУ імені Данила Галицького».

6.2. З моменту введення в дію цього Положення всі учасники освітнього процесу та працівники ДНП «ЛНМУ імені Данила Галицького» зобов'язані дотримуватися його вимог.

6.3. ДНП «ЛНМУ імені Данила Галицького» забезпечує розміщення цього Положення на офіційному веб-сайті ДНП «ЛНМУ імені Данила Галицького», а також шляхом проведення інформаційних заходів.

6.4. ДНП «ЛНМУ імені Данила Галицького» може розробляти додаткові методичні рекомендації, інструкції та інші документи для забезпечення реалізації цього Положення.

6.5. У разі виникнення ситуацій, не передбачених цим Положенням, вони вирішуються відповідно до чинного законодавства України.

6.7. Після затвердження Положення в новій редакції попереднє Положення втрачає юридичну силу.

6.8. У разі внесення змін до законодавства, що регулюють відносити, визначені в цьому Положенні, застосуванню підлягають норми законодавства до моменту внесення відповідних змін до цього Положення.



**ДОДАТОК 2**  
до Положення про запобігання та протидію  
сексуальним домаганням, насильству,  
дискримінації та підтримку рівності

Зразок заяви

Ректору  
ДНП «ЛНМУ імені Данила Галицького»

\_\_\_\_\_ (прізвище, ім'я, по батькові)

\_\_\_\_\_ (прізвище, ім'я, по батькові заявника)

\_\_\_\_\_ (курс, група, спеціальність для заявника-здобувача  
вищої освіти)

\_\_\_\_\_ (адреса проживання)

\_\_\_\_\_ (контактний номер телефону)

\_\_\_\_\_ (електронна адреса)

**ЗАЯВА**

Я, \_\_\_\_\_  
повідомляю про випадок (булінгу, сексуальним домаганням, насильства,  
дискримінації) щодо мене (іншої особи, світком якого я став), вчений зі сторони  
(зазначити особу) і який проявився у наступному

\_\_\_\_\_ (детально описати факти, які мали місце у виявленому випадку, час, місце та умови за яких їх було вчинено)

дата

підпис

ім'я, ПРІЗВИЩЕ

\* обсяг заяви не обмежується будь-якою кількістю аркушів