

МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ  
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

«УХВАЛЕНО»  
Рішенням Вченої Ради ДНМУ  
від «27» 11 2025 р.,  
протокол № 2



ВВЕДЕНО В ДІЮ  
Наказом в.о. ректора ДНМУ  
від «27» 11 2025 р. № 261

Майя ЄРМОЛАЄВА

**ПОЛОЖЕННЯ  
ПРО ПОЛІТИКУ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ,  
СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ  
У ДОНЕЦЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ МЕДИЧНОМУ  
УНІВЕРСИТЕТІ**

м. Лиман, м. Кропивницький - 2025

## УКЛАДАЧІ

**Майя ЄРМОЛАЄВА** – в.о. ректора Донецького національного медичного університету, доктор медичних наук, професорка;

**Ольга ЧЕРНИШОВА** – проректорка з науково-педагогічної роботи Донецького національного медичного університету, доктор медичних наук, професорка;

**Наталя МІКРЮКОВА** – в.о. начальника навчально-методичного відділу, старший викладач кафедри організації вищої освіти, управління охороною здоров'я та гігієни;

**Владислава РУДІКОВА** – в.о. начальника відділу ліцензування, акредитації та роботи з зовнішніми (державними) базами даних.

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про політику запобігання та протидії дискримінації, сексуальним домаганням у Донецькому національному медичному університеті (далі – Положення) розроблене з метою визначення дієвого механізму запобігання, протидії та врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних із дискримінацією і сексуальними домаганнями, протидії насильству (зокрема гендерно зумовленому), а також для забезпечення рівності прав та можливостей усіх учасників освітнього процесу.

1.2. Це Положення розроблено відповідно до Конституції України, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенції Ради Європи про захист дітей від сексуальної експлуатації та сексуального насильства (Ланцаротської конвенції), Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульської конвенції), Закону України «Про вищу освіту», Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Закону України «Про захист персональних даних», Закону України «Про звернення громадян», Постанови Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2018 року № 658 «Про затвердження Порядку взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі», Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 року № 1163-р «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації», Розпорядження Кабінету Міністрів України від 25 березня 2025 року № 260-р «Про затвердження операційного плану заходів на 2025-2027 роки з реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року», Наказу Мінсоцполітики від 07.02.2020 р. № 86 «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів», Наказу Міністерства освіти та науки України від 23 вересня 2025 року № 1275 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності у закладах вищої освіти України» та інших нормативно-правових актів.

1.3. Донецький національний медичний університет (далі – Університет) зобов'язується дотримуватися цього Положення під час працевлаштування, трудових відносин та освітнього процесу.

1.4. Університет створює простір рівних можливостей, вільний від дискримінації. Всі права, привілеї, програми та види діяльності, що надаються здобувачам вищої освіти та іншим особам, що навчаються в Університеті (далі – здобувачі), або співробітникам Університету, розповсюджуються на всіх без винятку за умови належної кваліфікації. Антидискримінаційна політика та політика протидії сексуальним домаганням підтверджується Кодексом честі та Статутом Університету.

1.5. Адміністрація та керівництво структурних підрозділів Університету зобов'язані проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та здобувачів

щодо попередження сексуальних домагань та проявів дискримінації.

1.6. Застосування цього Положення не виключає можливість застосування норм чинного законодавства щодо захисту особою її прав.

## 2. ОСНОВНІ ТЕРМІНИ ТА ЇХ ВИЗНАЧЕННЯ

У цьому Положенні терміни вживаються в такому значенні:

2.1. *Гендер* – соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок/чоловіків;

2.2. *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;

2.3. *Гендерно зумовлене насильство* – насильство, спрямоване проти особи через її стать, або насильство, що зачіпає непропорційно жінок (відповідно до Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству, статті 3);

2.4. *Дискримінаційні висловлювання* – вербальні або невербальні вислови, зокрема, в електронних комунікаціях, що принижують гідність особи або групи осіб за ознакою статі, раси, віку, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності чи іншими ознаками, що можуть спричинити упереджене ставлення або створити атмосферу ворожості;

2.5. *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 (далі - певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

2.6. *Дискримінація за ознакою статі* – ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

2.7. *Електронні комунікації* – обмін інформацією (текстовими повідомленнями, фото-, відео-, аудіофайлами тощо), який здійснюється за допомогою електронних засобів зв'язку, таких як електронна пошта, месенджери, соціальні мережі, мобільні додатки, онлайн-платформи, відеозв'язок тощо, зокрема ті, що використовуються в процесі та з метою здійснення освітньо-наукової діяльності;

2.8. *Заявник/заявниця* – особа, яка подала скаргу;

2.9. *Конфіденційність* – нерозголошення будь-якої інформації будь-якій стороні без інформованої згоди відповідної особи; виняток щодо конфіденційності

становлять нормативно встановлені вимоги обов'язкового повідомлення;

2.10. *Медіація* – вид альтернативного врегулювання спорів, метод вирішення спорів із залученням посередника (медіатора), який допомагає сторонам конфлікту налагодити процес комунікації і проаналізувати конфліктну ситуацію таким чином, щоб вони самі змогли обрати той варіант рішення, який би задовольняв інтереси і потреби усіх учасників конфлікту;

2.11. *Особа, щодо якої подано скаргу* – особа, дії чи поведінка якої стали предметом скарги;

2.12. *Підбурювач* – особа, яка схиляє іншого до вчинення злочину за допомогою умовляння, підкупу, погрози, примусу або інших способів.

2.13. *Позитивні дії* – спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях жінок і чоловіків щодо реалізації на рівних підставах їх прав і свобод, встановлених Конституцією і законами України;

2.14. *Посередники* – це треті, нейтральні сторони, які допомагають учасникам конфлікту налагодити комунікацію, зрозуміти ситуацію та знайти взаємоприйнятне рішення.

2.15. *Пособництво у дискримінації* – будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації;

2.16. *Постраждала особа* – особа, яка зазнала дискримінації, сексуальних домагань, чи (та) інших порушень;

2.17. *Постраждало-орієнтований підхід* – комплексний підхід, що передбачає визнання, повагу та захист прав і гідності осіб, які зазнали будь-яких форм дискримінації, сексуальних домагань, інших порушень, що не відповідають Положенню, шляхом створення чутливих, безпечних, недискримінаційних процедур реагування, забезпечення підтримки та запобігання повторній віктимізації і травматизації з урахуванням потреб та вразливостей постраждалих осіб і розумінні гендерної зумовленості насильства;

2.18. *Свідок* – особа, якій відомо або може бути відомо про вчинення сексуального домагання чи (та) дискримінації щодо іншої особи (осіб), або яка була очевидцем/очевидицею ситуації;

2.19. *Сексуальні домагання* – дії сексуального характеру (що не посягають на статеву свободу чи статеву недоторканність 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;

2.20. *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;

2.21. *Фізичні та вербальні домагання* – небажана фізична увага або контакт, включаючи нав'язливе вторгнення в особистий простір або непрошене фізичне втручання; пропозиції інтимного характеру або небажані висловлювання,

коментарі та натяки сексуального характеру; демонстрація порнографічних або сексуально відвертих зображень.

### **3. ПОСТІЙНО ДІЮЧА КОМІСІЯ З ПРОТИДІЇ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ І ДИСКРИМІНАЦІЇ В УНІВЕРСИТЕТІ**

3.1. Постійно діюча Комісія з протидії сексуальним домаганням і дискримінації в Університеті (далі – Комісія) відповідає за поширення інформації щодо запобігання, попередження, боротьби із сексуальними домаганнями та дискримінацією в Університеті, та врегулювання випадків, пов'язаних з ними.

3.2. Комісія складається з представника студентського самоврядування та представників трудового колективу університету, її склад затверджується наказом ректора Університету раз на 3 роки з можливістю його оновлення.

3.3. До складу Комісії можуть входити зовнішні незалежні фахівці та фахівчині, представники/ці державного та громадського сектору, що працюють у сфері гендерної рівності та протидії дискримінації, насильству, зокрема гендерно зумовленому, сексуальним домаганням, освітній омбудсмен за згодою у разі отримання звернення. Такі зовнішні незалежні фахівці/чині можуть входити до складу Комісії як на постійній основі, так і залучатися за потреби за ініціативи та рішення Комісії.

3.4. Серед представників Комісії члени Комісії обирають Голову Комісії, Заступника(цю) Голови Комісії, Секретаря Комісії. Голова Комісії представляє Комісію у взаємодії з іншими органами закладу вищої освіти, підписує прийняті Комісією документи та є контактною особою Комісії. Голос Голови Комісії є вирішальним у випадку досягнення однакової кількості голосів за і проти.

3.5. Комісія проводить свою роботу у форматі засідань (у очному та/або дистанційному форматі). Кожне засідання Комісії оформляється Протоколом, що підписується Головою і секретарем/кою Комісії.

3.6. Для розгляду конкретної скарги Голова Комісії визначає доповідача/доповідачку з розгляду скарги. Доповідач/доповідачка під час засідання Комісії представляє результати попередньої перевірки та проект рішення, відповідає на запитання інших членів Комісії.

3.6. Якщо у будь-якого члена Комісії виникає конфлікт інтересів щодо поданої скарги, такий член рішенням Комісії відстороняється від її розгляду.

3.7. Комісія зобов'язана:

- проводити навчання трудового колективу та осіб, які навчаються щодо попередження сексуальних домагань та будь-яких проявів дискримінації;
- надавати інформаційну та консультативну підтримку співробітникам та особам, які навчаються в Університеті щодо запобігання, попередження сексуальних домагань та дискримінації;
- отримувати та розглядати скарги щодо порушення цього Положення;
- надавати пропозиції щодо внесення змін до цього Положення та інших положень та процедур щодо запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями та дискримінацією.
- у роботі дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних співробітників та здобувачів Університету.

### 3.8. Голова та члени Комісії:

- забезпечують проведення антидискримінаційної інформаційної кампанії в Університеті та за його межами, зокрема майстер-класів, тренінгів та інших форм навчання з питань прав людини та попередження дискримінації або сексуальних домагань;

- організовують участь Університету у спільних проектах (взаємо)навчання з питань попередження дискримінації або сексуальних домагань в Україні та за кордоном;

- у разі необхідності вживають негайних заходів необхідних для забезпечення безпеки заявника та інших членів університетської спільноти;

- оцінюють чи є звинувачення обґрунтованим, у разі прийняття рішення про розслідування випадків, передає всю інформацію до етичної комісії;

- забезпечують однакові можливості для кожної із сторін в рамках процесу, включаючи: письмове повідомлення про занепокоєння, можливість відповісти та назвати можливих свідків та докази. Дослідження забороненої дискримінації або сексуальної поведінки проводяться з дотриманням принципів конфіденційності, своєчасності та справедливості.

3.9. Комісія здійснює медіацію щодо випадків дискримінації або сексуальних домагань, яка включає:

- уточнення подробиць обставин справи;

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

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

На підставі згоди сторін та/або рішення Комісії можуть надаватися пропозиції керівництву Університету в установленому чинним законодавством порядку щодо прийняття дисциплінарних заходів (звільнення або відрахування, винесення догани).

3.10. Комісія подає щорічний звіт, ректору, який повинен містити:

- кількість та зміст скарг;

- матеріали стосовно прийнятих рішень щодо інцидентів;

- забезпечує проведення антидискримінаційної інформаційної кампанії в Університеті та за його межами, зокрема майстер-класів, тренінгів та інших форм навчання з питань прав людини та попередження дискримінації або сексуальних домагань.

## 4. АЛГОРИТМ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ

4.1. Випадки дискримінації в Університеті є неприйнятними та повинні бути розголошені і вирішені.

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

- перейти до безпечного місця та звернутися до офіційних осіб кому

можна довіряти: звернутись до відповідного деканату/директорату ННІ ПО; звернутись до керівництва Університету; голови або членів Комісії;

- у межах Університету скористатися університетською Скринькою довіри (<https://dnmu.edu.ua/skrynka-doviry/>), яка діє і для здобувачів, і для професорсько-викладацької спільноти;

- зателефонувати на гарячу лінію Громадської організації «Ла Страда Україна» **0 800 500 335** або **116 123** на Національну гарячу лінію з попередження домашнього насильства, торгівлі людьми та гендерної дискримінації;

- за телефонувати до поліції за номером **102** з будь-якого телефону, щоб повідомити про правопорушення чи іншу подію, що потребує негайного втручання поліції. Якщо номер 102 не відповідає або немає зв'язку, можна зателефонувати за номером **112** (номер екстреної допомоги в Україні та країнах ЄС) або звернутися до територіальних підрозділів поліції.

4.3. Співробітники/співробітниця та здобувачі у разі, коли їм стало відомо про випадок забороненої дискримінації та сексуальної поведінки, зобов'язані повідомити це Комісію.

При зверненні до офіційних осіб про випадки забороненої дискримінації та сексуальної поведінки, слід надати наступну інформацію (якщо вона відома):

1) Ім'я людини, яка, можливо, відчула заборонену дискримінацію або сексуальну поведінку.

2) Ім'я ймовірної відповідальної сторони.

3) Дата інциденту.

4) Дата повідомлення.

5) Кому було подано звернення.

6) Місце інциденту.

7) Час інциденту.

4.4. Інформація про будь-яку подію з ознаками дискримінації та забороненої сексуальної поведінки, надходять до Голови Комісії.

## 5. ПОРЯДОК РОЗГЛЯДУ СКАРГИ

5.1. Якщо працівник/здобувач вважають, що щодо них в Університеті було порушено Політику запобігання та протидії дискримінації, сексуальним домаганням, він або вони можуть подати скаргу.

5.2. Предметом звернення до Комісії можуть бути також матеріали, що використовуються в межах освітнього процесу та ймовірно містять елементи дискримінації. Скарга до Комісії може бути підставою для вирішення питання про їх подальше використання, адаптацію та/або редагування.

5.3. До Комісії можна звернутися шляхом подання скарги у письмовому або в електронному вигляді на електронну пошту Комісії, декана/директора ННІ ПО, відділу кадрів або Скриньки довіри. Перелічені підрозділи невідкладно (протягом робочого дня) передають отримані скарги до Голови Комісії. Скарга повинна містити: власне прізвище та ім'я заявника/заявниці; дату та час складання скарги; виклад обставин ситуації, що містить в собі порушення; інформацію про особу, щодо якої подається скарга; матеріали, які підтверджують ймовірне порушення (якщо такі наявні); інформацію про свідків (якщо такі наявні).

Письмова скарга повинна бути підписана заявником/заявницею.

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

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

5.6. Після отримання скарги та проведених Комісією консультацій з заявником/заявницею, заявник/заявниця може обрати наступні способи вирішення ситуації щодо сексуального домагання чи дискримінаційних проявів:

- 1) неформальна процедура (адаптивне реагування);
- 2) формальна процедура (внутрішнє розслідування);
- 3) відмова від необхідності реагування.

У разі можливості, сторони, залучені до даного випадку, заохочуються вирішувати ситуацію, що склалась, неформальним шляхом.

5.7. Неформальна процедура.

Комісія (представник Комісії) отримує в письмовій формі від заявника/заявниці уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із сексуальним домаганням чи дискримінацією, зокрема дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки тощо. Протягом 10 робочих днів Комісія зустрічається з особою, на дії якої було подано скаргу, та ознайомлює її зі змістом скарги.

Протягом тридцяти днів Комісія проводить зустрічі зі заявником/заявницею, 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 осіб, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається.

Комісія вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з сексуальними домаганнями або проявами дискримінації (які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень керівництва університету/структурного підрозділу).

У разі досягнення спільного рішення, воно оформляється в письмовій формі та підписується заявником/заявницею, відповідачем/відповідачкою.

5.7.1. За результатами цієї процедури:

- особа, щодо якої подано скаргу, може вибачитися за вчинене;
- Комісія може направити особу, щодо якої подано скаргу, на проходження відповідного навчання для унеможливлення виникнення таких ситуацій в майбутньому.

5.7.2. Якщо заявник/заявниця та особа, щодо якої подано скаргу, не досягають описаних вище результатів, Комісія фіксує це в протоколі і має розпочати процедуру внутрішнього розслідування.

5.8. Формальна процедура.

Формальний шлях реагування на сексуальні домагання або прояви дискримінації здійснюється в разі:

- якщо заявником/заявницею 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;
- якщо скарга була подана безпідставно.

Комісія в межах формальної процедури після отримання скарги обов'язково інформує керівництво Університету. Протягом 10 робочих днів проводиться засідання Комісії, на якому вирішується чи скарга дійсно стосується сексуальних домагань або проявів дискримінації і чи її розгляд належить до компетенції Комісії або інших уповноважених органів. Протягом тридцяти днів від дня отримання скарги Комісія проводить зустрічі зі заявником/заявницею, 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 осіб, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається.

5.8.1. Якщо в місячний термін вирішити порушені у скарзі питання неможливо, і є обґрунтована необхідність продовжити термін розгляду скарги, Комісія встановлює необхідний термін для її розгляду, про що повідомляється особі, яка подала скаргу. При цьому загальний термін розгляду скарги не може перевищувати 45 днів. Під обґрунтованою необхідністю мається на увазі, зокрема, необхідність з'ясувати додаткові обставини, що неможливо було зробити в передбачений раніше термін, або наявність непередбачуваних обставин, що впливають на можливість розглянути скаргу у визначений термін.

5.8.2. Рішення Комісії щодо ситуації, описаної в скарзі, готується в межах встановлених строків та подається невідкладно керівництву університету, заявнику/заявниці, відповідачу/відповідачці.

5.8.3. За результатами проведення внутрішнього розслідування, якщо виявлено порушення, Комісія фіксує прийняте рішення у протоколі; з урахуванням інтересів заявника/заявниці, постраждалої особи рекомендує керівнику закладу вищої освіти застосування відповідного дисциплінарного стягнення, пропорційного вчиненому правопорушенню; проводить роз'яснювальну роботу з особою, щодо якої подана скарга, для уникнення таких ситуацій в майбутньому; рекомендує направити особу, щодо якої подана скарга, на підвищення; кваліфікації чи проходження відповідного навчання для уникнення таких ситуацій в майбутньому.

5.8.4. Якщо Комісія не виявила порушення, таке рішення фіксується у протоколі внутрішнього розслідування та реєструється згідно процедур і доводиться до відома учасників процесу.

5.8.5. Якщо заявник/заявниця на будь-якому етапі розгляду скарги бажає її відкликати, Комісія має зафіксувати таке бажання та з'ясувати причини такого рішення, повідомити заявника/заявницю про наслідки прийнятого рішення.

5.9. На підставі рішення Комісії керівництво Університету приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені законодавством, зокрема скасування доплат до зарплати зі спецфонду працівника/працівниці, винесення догани або звільнення працівника/працівниці, відрахування здобувача/здобувачки тощо.

5.10. Університет запобігає використанню помсти. Помста неприпустима, незаконна та порушує закон і політику Університета. Університет виключає пряму (незаконне звільнення, зміну оцінок на гірші, заборону доступу до наукових програм тощо) або непряму (залякування, погроза або знущання над особою, що є заявником/заявницею або свідком) помсту.

Поряд із цим навмисне подання неправдивої заяви або надання неправдивої інформації може бути окремою підставою для дисциплінарних заходів.

5.11. У випадку розгляду скарги щодо матеріалів, що використовуються в межах освітнього процесу, які заявник/заявниця вважають ймовірним порушенням і які не стосуються оскарження поведінки іншої особи, Комісія отримує та досліджує матеріали щодо ймовірного порушення; у разі потреби залучає профільних фахівців для з'ясування наявності або відсутності порушення; ухвалює рішення про виявлення або відсутність порушення; у випадку виявлення порушення рекомендує керівнику/керівниці закладу вищої освіти вирішити питання щодо обмеження їх подальшого використання, адаптації та/або реагування.

## 6. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

6.1. Положення про політику запобігання та протидії дискримінації, сексуальним домаганням у Донецькому національному медичному університеті розглядається і затверджується Вченою радою Університету та вводиться в дію Наказом ректора Університету.

6.2. Зміни та доповнення до Положення вносяться відповідно до чинного законодавства України в тому ж порядку, що й саме Положення.

6.3. Після затвердження Положення в новій редакції, попереднє Положення автоматично втрачає чинність.

УЗГОДЖЕНО:

Провідний юрисконсульт ректорату

Проректор з перспективного розвитку

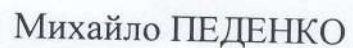
Заступник голови студентського самоврядування



Дмитро ШАПОВАЛОВ



Олександр МИХАЙЛОВ



Михайло ПЕДЕНКО