

ЗАТВЕРДЖЕНО

вченою радою Київського
національного лінгвістичного
університету

25 листопада 2019 р., протокол № 8

Ректор



Р. В. Васько

ПОЛОЖЕННЯ

**про заходи із запобігання і розв'язання конфліктних ситуацій,
зокрема пов'язаних із дискримінацією, сексуальними домаганнями,
у Київському національному лінгвістичному університеті**

Розділ 1

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про заходи із запобігання і розв'язання конфліктних ситуацій, зокрема пов'язаних із дискримінацією, сексуальними домаганнями, у Київському національному лінгвістичному університеті (далі – Положення) розроблене відповідно до Конституції України, Законів України «Про вищу освіту», «Про освіту», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».

1.2. Це Положення спрямоване на забезпечення заходів із запобігання і визначення процедури розгляду і врегулювання конфліктних ситуацій, що стосуються випадків дискримінації, сексуальних домагань на робочому місці та в освітньому процесі Київського національного лінгвістичного університету (далі – Університет, КНЛУ).

1.3. Заходи для попередження, розгляду та врегулювання конфліктних ситуацій в Університеті входять до компетенції спеціальних тимчасових комісій факультетів та інших підрозділів і служб Університету, які створюються наказом ректора за письмовим поданням декана факультету / керівника структурного підрозділу в разі наявності таких ситуацій.

1.4. З метою попередження виявів гендерного насильства в Університеті заборонені дискримінаційні висловлення, утиски, сексуальні домагання, мова ворожості.

1.5. Терміни та їх визначення:

- **Дискримінація** – ситуація, за якої особа та / або група осіб за їхніми 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 (Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»).
- **Утиск** – небажана для особи та / або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження її / їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери (Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»).
- **Мова ворожості** – практикування агресивних і погрозових висловлень, які принижують чи дискредитують людину або групу осіб за ознакою раси, релігії, статі, сексуальної орієнтації та ін. Усі форми самовираження, які містять поширення, підбурення, сприяння або виправдання расової ненависті, ксенофобії, антисемітизму чи інших видів ненависті на ґрунті нетерпимості.
- **Сексуальні домагання** – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (торкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування (Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).
- **Позитивні дії** – спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну, об’єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності в можливостях для осіб та / або групи осіб реалізовувати на рівних підставах права і свободи, надані їм Конституцією і законами України (Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»).

1.6. Дотримання вимог цього Положення є обов’язковим для виконання в усіх структурних підрозділах Університету, які беруть участь в організації освітнього процесу.

1.7. Учасники освітнього процесу Університету, винні в порушенні вимог законодавства про запобігання та протидію дискримінації, про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність.

Розділ 2

ЗАХОДИ ІЗ ЗАПОБІГАННЯ ВИЯВІВ НЕПРАВОМІРНОЇ ПОВЕДІНКИ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ СЕРЕД УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ УНІВЕРСИТЕТУ

2.1 Політика попередження конфліктних ситуацій в Університеті передбачає:

- організацію та проведення інформаційних і просвітницьких кампаній, спрямованих на підвищення рівня обізнаності працівників і здобувачів вищої освіти Університету щодо недопущення виявів дискримінації за будь-якими ознаками, сексуальних домагань;
- проведення постійно діючих методичних семінарів для науково-педагогічних та інших працівників Університету з протидії та профілактики конфліктів серед учасників освітнього процесу;
- моніторинг (зокрема анкетування / опитування) освітнього процесу з метою регулярного вивчення соціально-психологічного клімату в Університеті; попередження та виявлення негативних тенденцій розвитку конфліктних ситуацій серед учасників освітнього процесу;
- організацію роботи працівників кафедри психології, педагогіки і фізичного виховання Університету з постраждалими особами, яка полягає в розробленні плану корекційної роботи та забезпеченні соціально-психологічного супроводу як постраждалої особи, так і кривдника та в разі необхідності звернення до інших кваліфікованих фахівців;
- взаємодію з іншими суб'єктами, які здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії неправомірної поведінки учасників освітнього процесу, відповідно до чинного законодавства;
- створення умов для своєчасного виявлення фактів неправомірної поведінки учасників освітнього процесу в Університеті та розв'язання конфліктних ситуацій відповідно до чинного законодавства;
- застосування позитивних дій щодо протидії неправомірній поведінці учасників освітнього процесу в трудових, навчальних відносинах;
- повідомлення відповідних органів (уповноважені підрозділи органів Національної поліції України) у разі виявлення фактів дискримінації, насильства стосовно учасників освітнього процесу або отримання відповідних заяв чи повідомлень.

2.2. Політика врегулювання конфліктних ситуацій в Університеті

2.2.1. У разі отримання повідомлення про випадок дискримінації, сексуального домагання працівники кафедри психології, педагогіки і фізичного виховання за дорученням керівництва Університету встановлюють контакт з потерпілою особою, надають емоційну підтримку, допомагають написати скаргу, дотримуючись принципів поваги, переконання, надають інформацію про шляхи захисту прав, передбачених законодавством України.

2.2.2. Порядок звернення потерпілої особи

Якщо працівник / працівниця, студент / студентка вважає, що стосовно нього / неї було застосовано дискримінацію чи він / вона став / стала об'єктом сексуальних домагань в Університеті, він / вона має право звернутися зі скаргою. Скарга подається деканові факультету / керівникові структурного підрозділу в письмовій формі (в електронному або паперовому вигляді). Звернення постраждалої особи може бути надіслане на електронну пошту скриньку декана відповідного факультету / керівника структурного підрозділу Університету. У змісті скарги обов'язково вказується:

- опис порушення права особи;
- зазначення моменту (часу), коли відбулося порушення;
- факти і можливі докази, що підтверджують скаргу.

Скарга може бути подана протягом 10 днів з дня вчинення діяння або з дня, коли стало відомо про його вчинення.

2.2.3. Процедура розгляду скарги деканом відповідного факультету / керівником структурного підрозділу

Отримавши скаргу, декан відповідного факультету / керівник структурного підрозділу невідкладно (протягом робочого дня) інформує керівництво Університету про випадок. Залежно від кваліфікації правопорушень рішення за скаргою потерпілої особи може бути прийняте деканом відповідного факультету / керівником структурного підрозділу. У цьому разі розгляд скарги відбувається в десятиденний строк. Декан відповідного факультету / керівник структурного підрозділу зустрічається з особою, на дії якої було подано скаргу, та ознайомлює її зі змістом скарги. Потім проводить зустрічі з постраждалою особою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію.

У разі необхідності декан відповідного факультету / керівник структурного підрозділу може звернутися за консультацією та / або інформацією до фахівця з юридичних питань (провідний юрисконсульт Університету) і практичного психолога (працівника кафедри психології, педагогіки і фізичного виховання) Університету. Якщо справа стосується представників студентства, то декан відповідного факультету обов'язково запрошує до бесіди батьків студентів обох учасників справи.

Розглянувши скаргу, декан відповідного факультету / керівник структурного підрозділу надає консультації обом сторонам, пропонує способи розв'язання конфліктних ситуацій (які не передбачають прийняття адміністративних / дисциплінарних рішень керівництва Університету). У разі досягнення спільного рішення, воно оформляється в письмовій формі та підписується скаржником (скаржницею), відповідачем (відповідачкою). Примірник рішення в письмовому вигляді зберігається в декана відповідного факультету / керівника структурного підрозділу протягом двох років.

2.2.4. Спеціальні тимчасові комісії Університету

У разі неможливості врегулювання конфліктної ситуації або прийняття спільного рішення декан відповідного факультету / керівник структурного підрозділу готує звіт про результати розгляду скарги та пропонує учасникам урегулювання конфліктної ситуації створенням спеціальної тимчасової комісії (далі – Комісія).

Для розгляду та врегулювання конфліктних ситуацій, що стосуються випадків дискримінації, сексуальних домагань *в освітньому процесі* в Університеті наказом ректора, за письмовим поданням декана відповідного факультету створюється відповідна Комісія.

Для розгляду та врегулювання конфліктних ситуацій, що стосуються випадків дискримінації, сексуальних домагань *на робочому місці* в Університеті наказом ректора, за письмовим поданням керівника відповідного структурного підрозділу створюється відповідна Комісія.

Комісія зобов'язана у своїй роботі дотримуватися засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних.

Комісія має право подавати пропозиції щодо вдосконалення політики та процедур для попередження випадків і протидії дискримінації, сексуальним домаганням в Університеті.

2.2.5. Склад Комісій

Для врегулювання конфліктних ситуацій *в освітньому процесі* створюється Комісія у складі не менше чотирьох осіб (голова Комісії та члени Комісії). Голова Комісії – декан факультету. Члени Комісії: фахівець з юридичних питань (провідний юрисконсульт Університету / науково-педагогічний працівник кафедри права) і практичний психолог (з числа науково-педагогічних працівників кафедри психології, педагогіки і фізичного виховання Університету), голова студентської ради факультету. На засідання Комісії обов'язково запрошуються: особа, що звернулася зі скаргою, батьки або законні представники постраждалої особи та кривдника, інші зацікавлені особи (свідки випадку).

Для врегулювання конфліктних ситуацій *на робочому місці* створюється Комісія у складі не менше шести осіб (голова комісії та члени комісії). Голова Комісії – проректор з навчально-виховної роботи. Члени Комісії: керівник підрозділу, начальник відділу кадрів, голова первинної профспілкової організації Університету, фахівець з юридичних питань (провідний юрисконсульт Університету / науково-педагогічний працівник кафедри права) та практичний психолог (з числа науково-педагогічних працівників кафедри психології, педагогіки і фізичного виховання Університету). На засідання Комісії обов'язково запрошуються: особа, що звернулася зі скаргою, кривдник, інші зацікавлені особи (свідки випадку).

2.2.6. Розгляд скарг постраждалих осіб

Комісія протягом 5 робочих днів проводить засідання, на якому вирішується, чи скарга справді стосується випадків дискримінації, сексуальних домагань, що входить до її компетенції.

Протягом 15 робочих днів з дня отримання скарги Комісія проводить зустрічі зі скаржником (скаржницею), кривдником (кривдницею), свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Термін розгляду скарги може бути продовжено не більше ніж на 30 днів за рішенням Комісії.

Висновок Комісії щодо відповідності скарги та рішення Комісії щодо ситуації, описаної в скарзі, готується в межах установлених вище строків і подається невідкладно ректорові Університету, скаржнику (скаржниці), кривднику (кривдниці). Рішення Комісії реєструються в окремому журналі, зберігаються в декана факультету / керівника структурного підрозділу протягом двох років в паперовому вигляді з підписами всіх членів Комісії.

На підставі рішення Комісії ректорат Університету вживає необхідні заходи, передбачені законодавством. У разі потреби ректорат інформує уповноважені органи Національної поліції України або Службу у справах дітей (якщо постраждалому не виповнилося 18 років).

У разі, якщо Комісія не кваліфікувала випадок як вияв дискримінації чи сексуальних домагань, а постраждалий і цим не погоджується, то він / вона має право звернутися до органів Національної поліції України із заявою, про що голова Комісії має повідомити постраждалу особу.

Розділ 3

ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Це Положення затверджується вченою радою Університету і вводиться в дію наказом ректора. Доповнення і зміни до цього Положення також затверджуються рішенням вченої ради Університету і вводяться в дію наказом ректора.