

ПОЛОЖЕННЯ

Про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій (запобігання, попередження та протидію булінгу (цькуванню), мобінгу, дискримінації та сексуальним домаганням) у Мелітопольському державному педагогічному університеті імені Богдана Хмельницького

1. Загальні положення

1.1. Положення Про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій (запобігання, попередження та протидію булінгу (цькуванню), мобінгу, дискримінації та сексуальним домаганням) у Мелітопольському державному педагогічному університеті імені Богдана Хмельницького (далі – Положення) регламентує організацію роботи щодо порядку та процедур вирішення конфліктних ситуацій в тому числі і забезпечення запобігання, попередження та протидію булінгу (цькуванню), мобінгу, дискримінації та сексуальним домаганням щодо учасників освітнього процесу; створення безпечного освітнього середовища у Мелітопольському державному педагогічному університеті імені Богдана Хмельницького (далі – Університет).

1.2. Це Положення розроблено у відповідності до Конституції України, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Зауважень загального порядку № 16 (2005) «Рівне для чоловіків та жінок право користування економічними, соціальними і культурними правами» (стаття 3 Міжнародного пакту економічних, соціальних і культурних прав; Комітет з економічних, соціальних та культурних прав ООН), Рекомендацій щодо виховання в дусі міжнародного взаєморозуміння, співробітництва і миру та виховання в дусі поваги до прав людини і основних свобод (ЮНЕСКО). Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Конвенції про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти, законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про запобігання та протидію домашньому насильству», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)», Кодексу законів про працю України, а також інших нормативно-правових актів та Статуту Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького.

1.3. Це Положення розроблено з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод усіх учасників освітнього процесу, підтримання в університеті безпечного середовища, вільного від булінгу (цькування), мобінгу, дискримінації, сексуальних домагань, приниження честі та гідності особи, залякування чи експлуатації, гендерної нерівності та інших проявів неетичної поведінки; формування негативного ставлення до насилля, захисту психологічного здоров'я

учасників освітнього процесу.

1.4. Це Положення визначає:

– порядок подання та розгляду (з дотриманням конфіденційності) заяв про випадки булінгу (цькування), мобінгу, сексуального домагання та дискримінації;

– порядок реагування на доведені випадки булінгу (цькування), мобінгу, сексуального домагання та дискримінації;

– відповідальність осіб, які причетні до випадків булінгу, мобінгу, сексуального домагання та дискримінації.

1.5. Дія цього Положення поширюється на всіх учасників освітнього процесу Університету

2. Терміни, що використовуються в цьому Положенні

2.1. Терміни, що використовуються в Положенні, вживаються у таких значеннях:

Заява (повідомлення) – це непідтвержене повідомлення про випадок, що ґрунтується на твердженні особи про те, що стосовно неї/нього було порушено політику рівності.

Заявник (скаржник) – особа, яка заявляє, що її/його дискримінували чи утискали, чи до нього/неї застосовували сексуальне насилля. В одній скарзі може бути більше, ніж один одного заявник.

Відповідач – це особа, яка ймовірно є відповідальною за сексуальне насилля, дискримінацію чи утиск. В одному випадку може бути більше, ніж один відповідач.

Сексуальне домагання – це 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.

Дискримінація – це 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 у будь-якій формі, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно

обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Пряма дискримінація – це ситуація, за якої особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Непряма дискримінація – це ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Утиск – це 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. Утиск на робочому місці або місці навчання не включає в себе: оцінку продуктивності/ефективності роботи/навчання; відповідну манеру віддавати накази та/чи розпорядження; незгоду чи непорозуміння; відповідну дисципліну на робочому місці або місці навчання тощо.

Переслідування (сталкінг) – це повторювані спроби спостереження за людиною, слідування за нею та/або цькування конкретної людини, яке змушує її побоюватися за власну безпеку чи безпеку інших людей або зазнавати значних емоційних негараздів.

Кривдник (булер) – учасник освітнього процесу, який вчиняє булінг (цькування) щодо іншого учасника освітнього процесу;

Потерпілий (жертва булінгу) – учасник освітнього процесу, щодо якого було вчинено булінг (цькування);

Спостерігачі – свідки та (або) безпосередні очевидці випадку булінгу (цькування);

Сторони булінгу (цькування) – безпосередні учасники випадку: кривдник(булер), потерпілий (жертва булінгу), спостерігачі (за наявності).

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, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого.

Типові ознаки булінгу (цькування): систематичність (повторюваність) діяння; наявність сторін – кривдник (булер), потерпілий (жертва булінгу), спостерігачі (за наявності); дії або бездіяльність кривдника, наслідком яких є заподіяння психічної та/або фізичної шкоди, приниження, страх, тривога, підпорядкування потерпілого інтересам кривдника, та/або спричинення соціальної ізоляції потерпілого.

Особа, яка постраждала від насильства (далі – Постраждала особа), – особа, яка зазнала насильства у будь-якій формі.

Економічне насильство – форма насильства, яка включає умисне позбавлення їжі, одягу, іншого майна, коштів чи документів або можливості користуватися ними, перешкоджання в отриманні необхідних послуг, примус до безоплатної праці, інші правопорушення економічного характеру.

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, 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.

Фізичне насильство – форма насильства, що включає ляпаси, стусани, штовхання, щипання, шмагання, кусання, а також незаконне позбавлення волі, нанесення побоїв, мордування, заподіяння тілесних ушкоджень різного ступеня тяжкості, залишення в небезпеці, ненадання допомоги особі, яка перебуває в небезпечному для життя стані, заподіяння смерті, вчинення інших правопорушень насильницького характеру.

Кібербулінг (інтернет-мобінг або електронний булінг) – форма насильства, що вчиняється за допомогою електронних засобів комунікації. «Зброєю» кібербулера стають соціальні мережі, форуми, чати, мобільні додатки тощо. Будь-які її форми мають на меті дошкулити, нашкодити чи принизити людину віртуально, дистанційно, без фізичного насильства.

Метою кібербулінгу є навмисна провокація чи залякування задля одержання влади над людиною та психологічної насолоди від її страждань.

Запобігання насильству – система заходів, що здійснюються керівництвом Університету, а також іншими учасниками освітнього процесу, та спрямовані на підвищення рівня обізнаності суспільства щодо форм, причин і наслідків насильства, формування нетерпимого ставлення до насильницької моделі поведінки у приватних стосунках, небайдужого ставлення до постраждалих осіб, викорінення дискримінаційних уявлень про соціальні ролі та обов'язки жінок і чоловіків, а також будь-яких звичаїв і традицій, що на них ґрунтуються.

Протидія насильству – система заходів, що здійснюються керівництвом ЗВО, а також іншими учасниками освітнього процесу, та спрямовані на припинення насильства, надання допомоги та захисту Постраждалій особі, а також на належне розслідування випадків насильства.

Мобінг (цькування) - систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

2.2. Інші терміни вживаються у значеннях, наведених у законах України «Про освіту», «Про соціальні послуги», «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про освіту», «Про вищу освіту».

3. Політика Університету у галузі запобігання конфліктним ситуаціям

3.1. Університет поважає свободу прояву поглядів, однак, булінг (цькування), мобінг, дискримінація та сексуальні домагання не є ані законодавчо захищеним вираженням потреб, ані належним здійсненням академічної свободи. Університет засуджує дискримінацію і гендерне насильство, у тому числі, сексуальні домагання, залякування чи експлуатацію на робочому місці та в освітньому процесі, та зобов'язується сприяти протидії цим явищам.

3.2. Політика попередження і боротьби з булінгом

(цькуванням), мобінгом дискримінацією та сексуальним домаганням ґрунтується на наступних принципах:

- поваги до гідності кожної людини;
- забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб;
- профілактики булінгу (цькування), мобінгу, дискримінації та сексуальних домагань;
- забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків;
- здійснення професійної діяльності на засадах гендерної рівності;
- захисту прав учасників освітнього процесу від булінгу (цькування), мобінгу, дій та інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі, сексуальних домагань, дотримання конфіденційності при розгляді випадку;
- систематичності моніторингу щодо проявів булінгу (цькування), мобінгу дискримінації та сексуальних домагань, оприлюднення його результатів і відповідного реагування на недотримання гендерної рівності, виявлення випадків булінгу (цькування), мобінгу, дискримінації і сексуальних домагань.

3.3. Всі учасники освітнього процесу мають право на захист від приниження честі та гідності, будь-яких форм насильства, сексуальних домагань та дискримінації за будь-якою ознакою.

3.4. Адміністрація Університету та керівники структурних підрозділів зобов'язані вживати усіх можливих заходів інформаційного та просвітницького характеру, спрямованих на підвищення рівня обізнаності колективу щодо попередження булінгу (цькування), мобінгу, дискримінації та сексуальних домагань.

Для проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи з метою навчання та підвищення обізнаності колективу з цих питань можуть залучатись відповідні фахівці інших органів та установ.

3.5. Із метою попередження булінгу (цькування), мобінгу, дискримінації і сексуальних домагань в Університеті, на прилеглих до Університету територіях, у гуртожитках Університету, у мережі Інтернет тощо заборонено:

- дискримінаційні висловлювання, які містять образливі, принижуючі висловлювання щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо;
- мова ненависті, тобто висловлювання, що містять образи,

погрози, приниження або залякування чи заклики до насильства щодо певної особи або групи осіб на підставі статі.

- дії спрямовані на умисне позбавлення їжі, одягу, коштів, документів, іншого майна або можливості користуватися ними, перешкоджання в отриманні освітніх послуг, примус до праці та інші правопорушення економічного характеру(ознаки економічного насильства);

- будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної чи фізичної поведінки сексуального характеру, зокрема, принизливі погляди, жести, образливі рухи тіла, прізвиська, образи, жарти, погрози, поширення образливих чуток (ознаки сексуального насильства);

- будь-яка форма небажаної фізичної поведінки, зокрема, ляпаси, стусани, штовхання, щипання, шмагання, кусання, нанесення ударів (ознаки фізичного насильства);

- інші діяння, спрямовані на обмеження волевиявлення особи та такі, що містять ознаки психологічного чи фізичного насильства.

Напрями запобігання, попередження та протидії булінгу (цькуванню), мобінгу, дискримінації та сексуальними домаганням.

3.5.1. З метою створення безпечного освітнього середовища в Університеті запроваджено комплексний підхід у сфері запобігання та протидії проявам булінгу (цькуванню), мобінгу, дискримінації та сексуальними домаганням. Комплексний підхід включає такі напрями: управлінський і просвітницький:

- управлінський напрям – це аналіз ситуації в Університеті, розробка правил поведінки, алгоритмів дій, плану заходів, здійснення моніторингу його реалізації та безпечності, комфортності освітнього середовища тощо. Управлінський напрям реалізується керівником закладу освіти.

- просвітницький напрям – це системна робота з інформування, роз'яснення з метою формування навичок толерантної та ненасильницької поведінки, спілкування та взаємодії всіх учасників освітнього процесу. Просвітницький напрям реалізується за участі комісії із запобігання та вирішення конфліктних ситуацій, шляхом організації тематичних заходів, зустрічей, бесід, консультацій.

3.6. Університет запобігає діям, спрямованим на помсту.

3.7. Навмисне подання неправдивої скарги або надання неправдивої інформації може бути підставою для застосування дисциплінарних заходів, або звернення до суду із заявою про захист

гідності, честі або ділової репутації.

4. Комісія із запобігання та вирішення конфліктних ситуацій: порядок формування та організація роботи

4.1 Для реалізації Положення в Університеті діє постійно діюча Комісія з запобігання та вирішення конфліктних ситуацій (далі – Комісія).

Комісія в Університеті створюється та затверджується наказом ректора.

Метою діяльності Комісії є запобігання, попередження та протидія випадкам булінгу (цькування), мобінгу, дискримінації, та сексуальним домаганням та іншим неетичним поведінковим актам в Університеті; відновлення та нормалізація стосунків, створення сприятливих умов для подальшої професійної діяльності, здобуття освіти у групі (підрозділі), де стався випадок; з'ясування причин, які призвели до випадку булінгу (цькування), мобінгу, дискримінації чи сексуального домагання та вжиття заходів для усунення таких причин; оцінка потреб учасників (сторін) булінгу (цькування), мобінгу, дискримінації та сексуальним домаганням, в правових, соціальних, психолого-педагогічних послугах та забезпечення таких послуг, поширення інформації щодо запобігання, попередження та протидії булінгу (цькування), мобінгу, дискримінації, сексуальних домагань в Університеті.

Комісія є постійно діючим органом і, у своїй діяльності, керується законодавством України та іншими нормативними актами.

4.2 До складу комісії входять _____ (непарна кількість) осіб :

Голова комісії – перший проректор Університету;

Заступник голови комісії – куратор з організаційно-виховної роботи зі студентською молоддю;

Секретар комісії – представник Ради молодих вчених.

Члени комісії – завідувач відділу аспірантури та докторантури, провідний юрисконсульт, заступники деканів факультетів з організаційно-виховної роботи, представник центру психологічної резильєнтності та благополуччя, представник студентського самоврядування, представник первинної профспілкової організації.

Персональний склад Комісії затверджується наказом ректора Університету терміном на 3 роки.

Тимчасово, за необхідності, до участі у роботі Комісії можуть бути запрошені з метою надання консультацій (без права голосування): декан факультету (на якому стався протиправний випадок),

завідувач кафедри, або керівник структурного підрозділу (співробітник, якого задіяний у конфлікті), а також, у разі необхідності, інші особи.

4.3 Голова Комісії розподіляє обов'язки серед членів Комісії організовує роботу Комісії і відповідає за виконання покладених на Комісію завдань, головує на її засіданнях і встановлює перелік питань, що підлягають розгляду.

У разі відсутності голови Комісії його обов'язки виконує заступник голови Комісії.

4.4 Діяльність комісії здійснюється на принципах: законності; верховенства права; поваги та дотримання прав і свобод людини; неупередженого ставлення до сторін булінгу (цькування), дискримінації та сексуальних домагань; відкритості та прозорості; конфіденційності та захисту персональних даних; невідкладного реагування; комплексного підходу до розгляду випадку; - нетерпимості до булінгу (цькування), дискримінації та сексуальних домагань, та визнання його суспільної небезпеки.

4.5 Секретар комісії забезпечує підготовку проведення засідань комісії та матеріалів, що підлягають розгляду на засіданнях комісії, ведення протоколу засідань комісії (який підписує Голова (головуючий) і секретар Комісії). Обов'язковим додатком до протоколу Комісії є листок обліку присутності на засіданнях членів Комісії.

За відсутності секретаря Комісії виконання його обов'язків покладається на одного із членів Комісії, який обирається за поданням Голови або заступника голови Комісії.

Організаційною формою роботи Комісії є засідання, які скликаються Головою Комісії або на вимогу не менш двох третин членів Комісії. Засідання вважається правомочним, за присутності на ньому не менше двох третин членів Комісії. Проводить засідання Голова Комісії, а за його відсутності – Заступник голови Комісії. Порядок денний засідань Комісії формується Головою Комісії. Комісія розглядає питання за ініціативи членів Комісії.

У випадках коли член комісії є заявником або відповідачем по заяві (скарзі) в такому випадку він не приймає участі в роботі та засіданнях комісії та не має права голосування.

4.6 Завдання Комісії:

4.6.1 Комісія відповідає за поширення інформації про порядок і процедури вирішення конфліктних ситуацій (запобігання, попередження та протидії булінгу (цькування), мобінгу, дискримінації та сексуальним

домаганням) в Університеті, організовує просвітницькі та профілактичні заходи (семінари, майстер-класи, он-лайн курси, тренінги та ін.) для трудового колективу, здобувачів вищої освіти щодо попередження булінгу, мобінгу, дискримінації та сексуальних домагань; надає інформаційну та консультативну підтримку керівництву структурних підрозділів щодо попередження булінгу (цькування), мобінгу, дискримінації та сексуальних домагань; отримує і розглядає скарги щодо порушення цього Положення в Університеті. Комісія зобов'язана у своїй діяльності дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних.

4.6.2 Збір інформації щодо обставин випадку булінгу (цькування), мобінгу, дискримінації, сексуального домагання чи іншої неетичної поведінки зокрема, пояснень сторін та інших осіб; висновків фахівців Центру психологічної резильєнтності та благополуччя; інформації, збереженої на технічних засобах чи засобах електронної комунікації (Інтернет, соціальні мережі, повідомлення тощо); іншої інформації, яка має значення для об'єктивного розгляду заяви;

4.7 Розгляд і аналіз зібраних матеріалів щодо обставин випадку булінгу (цькування), мобінгу, дискримінації, сексуального домагання чи неетичної поведінки і прийняття рішення про наявність/відсутність обставин, що обґрунтовують інформацію, зазначену у заяві.

У разі прийняття Комісією рішення про наявність обставин, що обґрунтовують інформацію, зазначену у заяві, до завдань Комісії також належать:

4.7.1 Оцінка потреб постраждалої сторони в отриманні соціальних і психолого-педагогічних, правових послуг і забезпечення надання таких послуг, у тому числі із залученням фахівців Центру психологічної резильєнтності та благополуччя, юрисконсульта;

4.7.2 Встановлення причин булінгу (цькування), мобінгу, дискримінації чи сексуального домагання, а також розробка заходів, необхідних для їх усунення;

4.7.3 Визначення заходів впливу на сторони інциденту;

4.7.4 Моніторинг ефективності заходів з усунення причин та умов, що сприяли інциденту.

4.8 Комісія має право ініціювати питання про вдосконалення та внесення змін до цього Положення та інших внутрішніх локальних документів університету щодо запобігання, попередження та протидії булінгу (цькуванню), мобінгу, дискримінації та сексуальним домаганням.

4.9 Членство в Комісії може бути достроково припинено у таких випадках:

- подання заяви членом Комісії про складення повноважень за власним бажанням;
- систематичне невиконання обов'язків члена Комісії;
- припинення трудових відносин з Університетом чи відрахування зі складу студентів/аспірантів.

Заява про складення повноважень члена Комісії, подається Голові Комісії.

Рішення про припинення членства в Комісії внаслідок систематичного невиконання членом Комісії своїх обов'язків приймається Комісією за поданням Голови Комісії. Рішення вважається прийнятим, якщо його підтримало не менше двох третин від загального складу Комісії. Рішення затверджується наказом ректора університету.

4.10 Член Комісії має право:

- ознайомлюватися з матеріалами, що стосуються випадку булінгу (цькування), сексуального домагання чи дискримінації, брати участь у їх перевірці;
- надавати пропозиції, висловлювати власну думку з питань, що розглядаються;
- брати участь у прийнятті рішення шляхом голосування;
- висловлювати окрему думку усно або письмово;
- вносити пропозиції щодо змінення порядку денного засідання Комісії.

4.11 Член Комісії зобов'язаний:

- особисто брати участь у роботі Комісії;
- не розголошувати стороннім особам відомості, що стали йому відомі у зв'язку з участю у роботі Комісії, і не використовувати їх у своїх інтересах або інтересах третіх осіб;
- виконувати в межах, передбачених чинним законодавством і цим Положенням доручення голови Комісії;
- брати участь у голосуванні.

Члени Комісії повинні бути ознайомлені зі своїми правами й обов'язками, особливо щодо дотримання конфіденційності, про що мають бути письмово поінформовані під підпис.

Члени Комісії не можуть делегувати свої повноваження іншим особам.

У разі, якщо Комісія не кваліфікує випадок як булінг (цькування),

сексуальне домагання чи дискримінацію, а постраждала сторона не згодна з таким висновком, вона може одразу звернутись до органів Національної поліції України із відповідною заявою.

4.12 Комісія з питань своєї діяльності є підзвітною ректору Університету. Голова комісії щороку подає ректору звіт про роботу Комісії.

5 Подання скарг щодо випадків булінгу (цькування), мобінгу, дискримінації та сексуальних домагань

5.2 Учасники освітнього процесу можуть повідомити про випадок булінгу (цькування), мобінгу, дискримінації або сексуального домагання, стороною якого вони стали чи підозрюють про його вчинення стосовно певної, та (або) такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, чи про який отримали достовірну інформацію, суб'єктів реагування .

Заяви або повідомлення про випадок булінгу (цькування), мобінг, дискримінації або сексуального домагання чи підозру щодо їх вчинення приймає перший проректор Університету.

Повідомлення (заява) надається у письмовій формі, у тому числі із застосуванням засобів електронної комунікації.

Повідомлення (інформація) про випадок булінгу (цькування), мобінгу, дискримінації або сексуального домагання отримані першим проректором в усній формі, мають бути зафіксовані у письмовій формі й зареєстровані відповідно до порядку внутрішнього діловодства.

5.3 Особа, яка зазнає булінгу, мобінгу, дискримінації або сексуального домагання, перебуваючи у безпосередній небезпеці або спостерігаючи її стосовно інших осіб, може, окрім звернення до органів Національної Поліції:

- звернутися до деканату факультету або адміністрації Університету;
- скористатись скринькою довіри;
- звернутися з письмовою заявою безпосередньо до голови Комісії – першого проректора Університету.

5.4 Співробітники та здобувачі вищої освіти зобов'язані повідомити про відомі їм випадки булінгу (цькування), мобінгу, дискримінації та сексуального домагання безпосередньо Комісію або у спосіб, визначений у п.п. 5.1. та 5.2. цього Положення.

5.5 При поданні повідомлення (заяви) слід надати таку

інформацію:

- 1) ПІБ людини, яка, можливо, зазнала булінгу (цькування), дискримінації або сексуального домагання;
- 2) ПІБ особи, яка вчинила протиправні дії;
- 3) дата, час, місце та обставини інциденту;
- 4) дата повідомлення;
- 5) кому було спрямовано повідомлення
- 6) інформація про особу що здійснює повідомлення (ПІБ, контактні данні). Конфіденційність та нерозголошення цієї інформації гарантується.

5.6 Повідомлення (заява) про випадки булінгу (цькування), мобінгу, дискримінації та сексуального домагання може бути подано протягом 30 днів із дня вчинення такого діяння або з дня, коли повинно було стати відомо про його вчинення.

6 Порядок розгляду скарг (проведення службового розслідування) щодо випадків булінгу (цькування), мобінгу, дискримінації та сексуальних домагань

6.2 Розгляд повідомлень (заяв) про випадки булінгу (цькуванню), мобінгу, дискримінації, сексуального домагання та проведення перевірки (службового розслідування) за цими фактами здійснюється в Університеті з дотриманням принципів:

- законності;
- верховенства права;
- поваги й дотримання прав і свобод людини;
- неупередженого ставлення до сторін конфлікту;
- відкритості і прозорості;
- конфіденційності й захисту персональних даних;
- невідкладного реагування;
- комплексного підходу до розгляду фактів викладених у повідомленні (заяві).

6.3 В Університеті існує два шляхи реагування на випадки вчинення булінгу (цькування), мобінгу, сексуальних домагань і дискримінаційні прояви – формальний та неформальний. Із урахуванням фактичних обставин справи, сторони конфлікту, заохочуються вирішувати ситуацію, що склалася, неформальним шляхом.

6.4 Відмова від необхідності реагування

Комісія відмовляє заявникові у необхідності реагування у наступних

випадках:

- За результатами розгляду повідомлення (заяви) встановлено, що у повідомленні (заяві) зазначено недостовірну інформацію про заявника, що унеможливує ідентифікацію особи.
- За результатами розгляду повідомлення (заяви), встановлено факт безпідставного подання повідомлення (заяви).
- За результатами розгляду повідомлення (заяви) не підтверджено викладені у ньому факти булінгу (цькування), дискримінації та сексуального домагання.

6.5 Отримавши повідомлення (заяву) про випадок булінгу (цькування), мобінгу, дискримінації та сексуального домагання, Голова Комісії:

- невідкладно (упродовж однієї доби) передає його секретарю комісії для реєстрації;
- викликає (за потреби) бригаду екстреної (швидкої) медичної допомоги для надання екстреної медичної допомоги;
- повідомляє Центр психологічної резильєнтності та благополуччя Університету, з метою здійснення оцінки потреб сторін інциденту, забезпечення психологічної підтримки й надання соціальних послуг;
- скликає засідання Комісії, не пізніше ніж упродовж трьох робочих днів із дня отримання повідомлення (заяви);
- організовує збір необхідних матеріалів та проведення перевірки викладених у повідомленні (заяві) фактів.

6.6 Після отримання скарги та проведеної консультації представниками Комісії зі сторонами конфлікту, Комісія може обрати наступні способи вирішення ситуації:

- застосування неформальної процедури;
- застосування формальної процедури;
- відмови від необхідності реагування, про що письмово повідомити обидві сторони з зазначення підстав відмови.

При проведенні перевірки (службового розслідування), кожна сторона має однакові можливості, включаючи: можливість відповісти на звинувачення, назвати можливих свідків та надати докази.

6.6.1 Неформальна процедура

- Комісія отримує в письмовій формі від скаржника уточнюючу та додаткову інформацію щодо обставин, викладених у повідомленні (заяві) і після цього протягом 5 робочих днів зустрічається з особою, на дії якої було

подано заяву. Ознайомлює її зі змістом заяви та отримує відповідні письмові пояснення і докази.

Упродовж наступних п'яти робочих днів Комісія проводить зустрічі з заявником, відповідачем, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію, за необхідності залучає відповідних незацікавлених фахівців.

На підставі отриманих матеріалів, Комісія, надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення ситуації. У разі досягнення згоди, це оформлюється письмово, угода підписується обома сторонами. Інформація про досягнення згоди фіксується у протоколі засідання комісії. Примірник згоди (угоди) додається до протоколу і зберігається упродовж 3 років.

6.6.2 Формальна процедура

Формальна процедура застосовується в разі:

6.6.2.1 якщо заявником обрано формальну процедуру;

6.6.2.2 відмови відповідача від неформальної процедури;

6.6.2.3 якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто згоди.

Комісія в межах формальної процедури приймає рішення про притягнення винної особи до відповідальності та за наявності підстав, спрямовує отримані під час перевірки (службового розслідування) матеріали до відповідного підрозділу Національної поліції. Таке рішення оформлюється протоколом.

6.7 Строк розгляду повідомлення (заяви) не може перевищувати 20 робочих днів.

У разі, якщо під час перевірки (службового розслідування) виникає потреба опитати значне коло осіб, витребувати документи, необхідні для прийняття об'єктивного та обґрунтованого рішення, строк розгляду повідомлення (заяви) може бути продовжено не більше ніж на 30 днів, з прийняттям відповідного рішення. Про продовження строку перевірки Комісія повідомляє обидві сторони в письмовій формі не пізніше п'яти робочих днів з

дня прийняття такого рішення.

6.8 У разі, якщо заява щодо вчинення насилля стосується неповнолітньої особи, Комісія обов'язково проводить зустрічі з батьками (законними представниками) неповнолітньої особи.

6.9 Проведення перевірки (службового розслідування) відповідно до цього Положення, не позбавляє сторони конфлікту

можливості звернутися до правоохоронних органів щодо захисту своїх прав.

7 Відповідальність за вчинення булінгу (цькування), мобінгу, дискримінації та сексуальних домагань

7.2 За результатами розгляду Комісію повідомлень про булінг (цькування), дискримінацію та сексуальні домагання та на підставі рішення Комісії, особу винну у вчиненні зазначених дій може бути притягнуто до відповідальності.

7.3 Особи, винні у скоєнні булінгу (цькування), дискримінації, сексуального домагання, несуть дисциплінарну, адміністративну або кримінальну відповідальність згідно з чинним законодавством України

8. Прикінцеві положення

8.2 Це Положення набирає чинності з дня його ухвалення Вченою радою Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького та введення в дію наказом ректора.

8.3 Зміни та доповнення до цього Положення вносяться за рішенням Вченої ради Університету, яке затверджується наказом ректора.