



**ПОЛІТИКА ТА ПРОЦЕДУРИ ВРЕГУЛЮВАННЯ
КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ
У ДЕРЖАВНОМУ ЗАКЛАДІ «ПІВДЕННОУКРАЇНСЬКИЙ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ
К. Д. УШИНСЬКОГО»**

НЕЕТИЧНИМИ ФОРМАМИ ПОВЕДІНКИ В УНІВЕРСИТЕТІ ВИЗНАЮТЬСЯ:

- **булінг (цькування)** — діяння 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 або такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого;

- **кібербулінг (інтернет-мобінг або електронний булінг)** - форма насильства, що вчиняється за допомогою електронних засобів комунікації. Будь-які форми кібербулінгу мають на меті дошкулити, нашкодити чи принизити людину віртуально, дистанційно, без фізичного насильства. Це навмисна провокація чи залякування задля одержання влади над людиною та психологічної насолоди від її страждань;

- **мобінг** - це діяння роботодавця або окремих працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження гідності та честі працівника, його професійної репутації у формі психологічного та економічного тиску, зокрема, зі застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно нього напруженої, ворожої, образливої атмосфери, зокрема, що змушує особу недооцінювати власну професійну придатність та зміни місця роботи;

- **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 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;

- **сексуальні домагання** - дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування;

- **психологічне насильство** - форма насильства, що включає словесні образи, погрози, 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.

- **економічне насильство** - форма насильства, що включає умисне позбавлення їжі, одягу, іншого майна, коштів чи документів або можливості користуватися ними, перешкоджання в отриманні необхідних послуг, примушування до безоплатної праці, інші правопорушення економічного характеру;

- **правопорушення, пов'язане з корупцією** - діяння, що містить ознаки корупції, вчинене особою, зазначеною у частині 1 статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», за яке законом встановлено кримінальну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність;

ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ПОЛІТИКИ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТНИМ СИТУАЦІЯМ

З метою попередження конфліктних ситуацій, запобігання дискримінації, сексуальним домаганням та іншим проявам неетичної поведінки в Університеті заборонені:



- **дискримінаційні висловлювання** (які містять образливі твердження щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо);

- **утиски** (небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їхньої людської гідності за певними ознаками або створення напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери);

- **мова ненависті** (висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи груп).

Задля запобігання виникненню конфліктних ситуацій у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників університету:



- **забороняється** вживання дискримінаційної лексики, дискримінаційних висловлювань та мови ненависті (стосовно осіб чи групи осіб на основі 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);



- **заохочується** (у випадку доречності) наголошення на важливості принципів гендерної рівності та недискримінації, запобігання корупції;



- **допускається** у аналітичних матеріалах (у випадку доречності) можливість презентувати дані, беручи до уваги гендерну та недискримінаційну компоненти аналізу.



ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ОСІБ, ЯКІ ПЕРЕБУВАЮТЬ З УНІВЕРСИТЕТОМ В ТРУДОВИХ ЧИ ІНШИХ ДОГОВІРНИХ ВІДНОСИНАХ

Здобувачі освіти мають право на:

- повагу людської гідності;
- захист під час освітнього процесу від приниження честі та гідності, будь-яких форм насильства та експлуатації, булінгу (цькування), дискримінації за будь-якою ознакою, пропаганди та агітації, що завдають шкоди здоров'ю здобувача освіти;
- отримання соціальних та психолого-педагогічних послуг як особа, яка постраждала від булінгу (цькування), стала його свідком або вчинила булінг (цькування).

Здобувачі освіти зобов'язані:

- поважати гідність, права, свободи та законні інтереси всіх учасників освітнього процесу, дотримуватися етичних норм;
- відповідально та дбайливо ставитися до власного здоров'я, здоров'я оточуючих, довкілля;
- дотримуватися установчих документів, правил внутрішнього розпорядку закладу освіти, а також умов договору про надання освітніх послуг (за його наявності);
- повідомляти керівництво закладу освіти про факти булінгу (цькування) стосовно здобувачів освіти, педагогічних, науково-педагогічних, наукових працівників, інших осіб, які залучаються до освітнього процесу, свідком яких вони були особисто або про які отримали достовірну інформацію від інших осіб.



ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ОСІБ, ЯКІ ПЕРЕБУВАЮТЬ З УНІВЕРСИТЕТОМ В ТРУДОВИХ ЧИ ІНШИХ ДОГОВІРНИХ ВІДНОСИНАХ

Науково-педагогічні та інші особи, які залучаються до освітнього процесу мають право на:

- захист професійної честі та гідності;
- захист під час освітнього процесу від будь-яких форм насильства та експлуатації, у тому числі булінгу, дискримінації за будь-якою ознакою, від пропаганди та агітації, що завдають шкоди здоров'ю.

Педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники зобов'язані:

- дотримуватися педагогічної етики;
- поважати гідність, права, свободи і законні інтереси всіх учасників освітнього процесу;
- особистим прикладом утверджувати повагу до суспільної моралі та суспільних цінностей, зокрема правди, справедливості, гуманізму, толерантності;
- захищати здобувачів освіти під час освітнього процесу від будь-яких форм фізичного та психічного насильства, запобігати вживанню ними та іншими особами на території Університету алкогольних напоїв тощо;
- дотримуватися установчих документів та правил внутрішнього розпорядку Університету, виконувати свої посадові обов'язки;
- повідомляти ректора Університету про факти булінгу стосовно здобувачів освіти, педагогічних, науково-педагогічних, наукових працівників, інших осіб, які залучаються до освітнього процесу, свідком якого вони були особисто або інформацію про які отримали від інших осіб, вживати невідкладних заходів для припинення булінгу (цькування).



АДМІНІСТРАЦІЯ УНІВЕРСИТЕТУ:

- здійснює контроль за недопущенням привілеїв чи обмежень (дискримінації) за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками;
- здійснює контроль за виконанням плану заходів, спрямованих на запобігання та протидію булінгу (цькування) в закладі освіти; розглядає скарги про відмову у реагуванні на випадки булінгу (цькування) за заявами осіб та приймає рішення за результатами розгляду таких скарг; сприяє створенню безпечного освітнього середовища в закладі освіти та вживає заходів для надання соціальних та психолого-педагогічних послуг здобувачам освіти, які вчинили булінг (цькування), стали його свідками або постраждали від булінгу;
- забезпечує створення у закладі вищої освіти безпечного освітнього середовища, вільного від насильства та булінгу (цькування), у тому числі: з урахуванням пропозицій територіальних органів (підрозділів) Національної поліції України, центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері охорони здоров'я, головного органу у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну правову політику, служб у справах дітей та центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді;
- розробляє, затверджує та оприлюднює план заходів, спрямованих на запобігання та протидію булінгу в Університеті;
- забезпечує виконання заходів для надання соціальних та психолого-педагогічних послуг здобувачам освіти, які вчинили булінг, стали його свідками або постраждали від булінгу (цькування).

КОМІСІЯ З ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

Комісія з врегулювання конфліктних ситуацій :

- є постійно діючим робочим органом Університету;
- відповідає за поширення інформації про Політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій в Університеті;
- проводить навчання щодо попередження конфліктних ситуацій;
- надає інформаційну та консультативну підтримку керівництву структурних підрозділів щодо попередження конфліктних ситуацій;
- отримує і розглядає скарги у випадках виникнення конфліктних ситуацій в Університеті;
- зобов'язана у своїй роботі дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних, надати, у разі необхідності, консультативну підтримку органам студентського самоврядування та структурним підрозділам Університету;
- має право подавати пропозиції щодо вдосконалення даної Політики та процедур та інших внутрішніх положень щодо попередження і врегулювання конфліктних ситуацій.

ШЛЯХИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

В Університеті передбачено два шляхи реагування на випадок виникнення конфліктних ситуацій - *формальний* та *неформальний*.

У разі можливості, сторони, залучені до цього випадку, заохочуються вирішувати ситуацію, що склалась, неформальним шляхом. Якщо працівник/здобувач освіти або працівниця//здобувачка Університету вважають, що стосовно них в Університеті було порушено їхні права, він або вона можуть подати скаргу до Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій.

Також задля дотримання власних прав особі, яка вважає, що щодо неї мають місце сексуальні домагання, та(або) дискримінація, та (або) корупційні діяння, та (або) інші протиправні дії, зокрема пов'язані з булінгом чи мобінгом, рекомендується безпосередньо та невідкладно повідомити особу, яка вчиняє відповідні дії, про необхідність їх негайного припинення.



Після отримання скарги Комісією та проведеної консультації з представником Комісії, скаржник/скаржниця може обрати наступні способи врегулювання конфліктної ситуації:

1) НЕФОРМАЛЬНА ПРОЦЕДУРА



Після реєстрації скарги, комісія отримує в разі необхідності в письмовій формі від скаржника/скаржниці уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із конфліктною ситуацією, зокрема дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки тощо та призначає дату проведення спільної зустрічі зі сторонами конфлікту, який не може перевищувати 10 календарних днів з моменту отримання скарги.



У визначену дату Комісія проводить зустріч зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою. Комісія вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з конфліктною ситуацією.



У разі досягнення спільного рішення неформальна процедура завершується. На вимогу сторін конфлікту спільне рішення оформляється у письмовій формі. Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися в Комісії протягом п'яти років.

2) ФОРМАЛЬНА ПРОЦЕДУРА

(здійснюється в разі: якщо скаржником/скаржницею обрано формальну процедуру; відмови відповідача/відповідачки від неформальної процедури; якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення)



Після реєстрації скарги, комісія отримує в разі необхідності в письмовій формі від скаржника/скаржниці уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із конфліктною ситуацією, зокрема дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки тощо та призначає дату проведення спільної зустрічі зі сторонами конфлікту, який не може перевищувати 10 календарних днів з моменту отримання скарги.



Протягом 30 календарних днів від дня отримання скарги Комісія проводить засідання, на яке запрошуються скаржник/скаржниця, відповідач/відповідачка (потенційний порушник/порушниця), свідки та інші особи, які можуть надати необхідну інформацію.



За результатами проведення формальної процедури оформлюється рішення (зберігається в Комісії протягом п'яти років) у письмовій формі, яке підписується всіма членами Комісії та сторонами конфлікту, кожна з яких отримує примірник рішення. Після чого керівництво університету приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені законодавством, зокрема, винесення догани або звільнення працівника/працівниці, відрахування здобувача/здобувачки тощо.

ПРОЦЕДУРА ПОДАННЯ ТА РОЗГЛЯДУ СКАРГ

- **Скарга подається** до Комісії у письмовій формі (в електронному або паперовому вигляді) і повинна містити інформацію про суть порушення права особи, зазначення часу, коли мало місце порушення, факти і можливі докази, що підтверджують скаргу.
- Скарга може бути подана протягом 30 днів із дня вчинення діяння або з дня, коли особі стало відомо про його вчинення.
- Скарга може бути надіслана на електронну поштову скриньку ректора, уповноваженого з питань запобігання та виявлення корупції, скриньку довіри чи корпоративну пошту практичного психолога.
- У приймальні ректора, відділі кадрів, студентській раді знаходяться скриньки для подання письмових скарг. Зазначені підрозділи невідкладно (протягом робочого дня) передають отримані скарги до Комісії.

Розгляд скарги щодо конфліктної ситуації:

- Протягом 10 робочих днів проводиться засідання Комісії, на якому вирішується, чи розгляд скарги належить до компетенції Комісії та отримує в разі необхідності в письмовій формі від сторін конфлікту уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із конфліктною ситуацією, зокрема дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки тощо.
- Комісія призначає дату (дати) проведення засідання (засідань) за участі сторін конфлікту, який не може перевищувати 30 календарних днів з моменту отримання скарги.
- Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 30 днів, з прийняттям відповідного рішення Комісії.





НАШІ КОНТАКТИ



ГОЛОВА КОМІСІЇ:

Казанжи Марія Йосипівна - завідувач кафедри загальної та диференціальної психології, доктор психологічних наук, професор.



kazanzhy.mariia@pdpu.edu.ua



СЕКРЕТАР КОМІСІЇ:

Закордонська Наталя Борисівна - юрисконсульт університету.



zakordonska.nb@pdpu.edu.ua



м. Одеса, вул. Старопортофранківська, 26