

ЗІГМУНД ФРОЙД УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНА

ЗАТВЕРДЖЕНО

Ректор  Тетяна ПИСАРЕНКО

« 17 » 07 2024 рік

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЮ ДИСКРИМІНАЦІЇ І СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ

Розглянуто на засіданні

Вченої ради ЗФУУ

протокол № 7 від «17» 07 2024

Київ 2024

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про запобігання та протидію дискримінації і сексуальним домаганням (далі - Положення) Зігмунд Фройд Університет Україна (далі - Університет) розроблено на основі Кодексу етичної поведінки Університету, з метою забезпечення рівних можливостей учасників освітнього процесу щодо реалізації прав і свобод усіх співробітників та здобувачів освіти, підтримання в Університеті освітнього середовища, вільного від дискримінації, булінгу, мобінгу, принижень честі, гідності особи та визначає порядок врегулювання та запобігання конфліктам.

1.2. Університет у цій сфері керується вимогами Конституції України, Кодексу законів про працю України, законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)», Статуту Університету, а також цього Положення.

1.3. Це Положення створено з урахуванням передового досвіду інших закладів освіти України, існуючих в Університеті кращих практик з цього приводу та спрямоване на забезпечення етичної поведінки та поширюється на усіх осіб, які навчаються або перебувають з Університетом в трудових чи інших договірних відносинах, зокрема, здобувачів освіти, працівників Університету, осіб, які працюють за договором цивільно-правового характеру тощо. Університет повністю підтримує свободу прояву поглядів, однак, дискримінація, зокрема, булінг, мобінг не є ані законодавчо захищеним вираженням потреб, ані належним здійсненням академічної свободи.

1.4. Університет не підтримує та не підтримуватиме дискримінацію, сексуальні домагання, булінг, мобінг, інші види неправомірних дій, приниження честі та гідності людини у будь-якій формі, оскільки така поведінка суперечить законодавству України, Статуту Університету, Кодексу етичної поведінки, Правилам внутрішнього розпорядку Університету та не відповідає його місії та цінностям.

1.5. Головними завданнями щодо запобігання та протидії будь-якої дискримінації в Університеті є:

- забезпечення рівності прав і свобод осіб та/або груп осіб, їх рівності перед законом, повагу до гідності кожної людини;
- підвищення рівня обізнаності співробітників і здобувачів освіти Університету про будь-які прояви дискримінації та порядок реагування на такі випадки;
- забезпечення ефективної системи запобігання проявів булінгу, мобінгу, дискримінації, реагування на конфліктні ситуації.

1.6. Для реалізації цілей цього Положення використовуються наступні терміни:

- **конфліктна ситуація** - це протиріччя, що виникає між двома і більше особами через непорозуміння або протилежності інтересів і поглядів у процесі спілкування, спільної діяльності, характеризується протистоянням, прагненням до протилежних цілей, використанням різних засобів для їхнього досягнення, розбіжністю інтересів, бажань;

- **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 законодавством, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

- **булінг (цькування)** - діяння учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням 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 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;

- **кібермобінг (кібербулінг)** - мобінг або булінг, який здійснюється у формі умисних образ, погроз і повідомлення іншим даних, що компрометують особу у колективі, за допомогою сучасних засобів мобільної комунікації, як правило, протягом тривалого часу, які здійснюються в кіберпросторі через інформаційно-комунікаційні канали і засоби, у тому числі за допомогою електронної пошти, програм для обміну повідомленнями в соціальних мережах, месенжерах;

- **сексуальні домагання** - будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної чи фізичної поведінки сексуального характеру, мета або наслідок якої - порушення гідності особи, зокрема шляхом створення загрозливого, ворожого, принизливого або образливого середовища, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні/небажані пропозиції та/або зауваження, жарти, повідомлення та листи, демонстрація зображень тощо або фізично (небажані доторкання та поплескування тощо);

- **переслідування (сталкінг)** - це повторювані спроби спостереження за людиною, слідування за нею та/або цькування конкретної людини, яке змушує людину побоюватися за власну безпеку чи безпеку інших людей або зазнавати значних емоційних негараздів;

- **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, зневажливої атмосфери, або систематичні спроби створювати конфліктні ситуації без бажання врегулювання їх, що завдає шкоду психологічному стану інших членів колективу;

- **кривдник** - особа, що вчиняє будь-яке насильство або принижує честь та гідність іншої особи (потерпілого), внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого;

- **потерпілий** - особа, яка зазнала насильства або погрозу насильством у будь-якій формі або зазнала приниження своєї честі та гідності;

- **протидія булінгу, мобінгу, іншим проявам дискримінації** - система заходів, що здійснюються керівництвом Університету та його структурних підрозділів, а також іншими органами та учасниками освітнього процесу, які спрямовані на припинення дискримінації, надання допомоги та захисту постраждалій особі, а також на належне розслідування таких випадків.

1.7. У розумінні цього Положення до дискримінації (дискримінаційних дій) належать, зокрема, булінг, мобінг, кібербулінг/кібермобінг, сексуальні домагання, переслідування, утиск, інші види насильства. Ці види неправомірних дій відносяться до випадків неетичної поведінки в Університеті.

1.8. У розумінні цього Положення не вважаються дискримінацією (дискримінаційними діями), зокрема, булінгом, мобінгом, законні вимоги посадових осіб Університету, які видаються ними у межах своїх повноважень до здобувачів освіти чи працівників Університету та які спрямовані на належне виконання цими особами власних обов'язків відповідно до законодавства України, Статуту, Правил внутрішнього розпорядку Університету, положень договорів з Університетом, посадової інструкції тощо.

Інші поняття, що використовуються у цьому Положенні, вживаються у значенні, визначеному законодавством України.

1.9. Застосування процедур і заходів, що передбачено цим Положенням, не виключає можливість застосування норм чинного законодавства України щодо захисту особою її прав у інший спосіб.

2. Права і обов'язки учасників процесу запобігання та протидії дискримінації, сексуальним домаганням, булінгу, мобінгу та іншим проявам неетичної поведінки

2.1. Кожен здобувач освіти, кожен працівник Університету має право:

- на безпечні умови навчання і праці, що є вільними від будь-якої дискримінації;

- на особисту недоторканність;

- на захист честі, гідності, прав, свобод та законних інтересів у способи, що передбачено законодавством України та цим Положенням;

- мати представника або адвоката під час проведення розслідування фактів дискримінації у порядку, що передбачено цим Положенням;

- на ефективне вирішення конфліктних ситуацій.

2.2. Всі здобувачі освіти та працівники Університету зобов'язані:

- поважати права й гідність особистості, у стосунках між здобувачами освіти та викладачами (працівниками), між здобувачами освіти, між працівниками, між здобувачами освіти/працівниками та іншими особами, дотримуватися норм взаємоповаги й рівноправної співпраці, тактовності й коректності, ввічливості й толерантності;

- не допускати вияву національної, релігійної, расової та гендерної нетерпимості, а також будь-яких дискримінаційних дій;
- підтримувати в академічних групах, у підрозділах і в Університеті в цілому атмосферу доброзичливості, дружби, взаємодопомоги та взаємної відповідальності.

2.3. Ректор (за його дорученням інші посадові особи Університету):

- організує створення в Університеті середовища, вільного від будь-якого виду дискримінації, принижень честі та гідності особи;

- 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 (цькуванню) та інших дискримінаційних дій, зокрема, доручає проведення (не рідше ніж раз на рік) опитування учасників освітнього процесу та працівників за ситуацією щодо недопущення дискримінації в Університеті;

- розглядає скарги про відмову у реагуванні на випадки булінгу (цькування) за заявами здобувачів освіти, їхніх батьків, законних представників, інших осіб та приймає рішення за результатами розгляду таких скарг, а також розглядає заяви чи створює відповідні робочі органи (комісії) для розгляду заяв про випадки булінгу (цькування), видає рішення про проведення розслідування та за його результатами вживає відповідних заходів реагування;

- розглядає заяви, скарги на випадки мобінгу (цькування) від працівників Університету та приймає рішення за результатами розгляду таких заяв, скарг, за необхідності створює відповідні робочі органи (комісії) для розгляду заяв, скарг про випадки мобінгу (цькування), видає рішення про проведення розслідування та за його результатами вживає відповідних заходів реагування.

2.4. Керівники структурних підрозділів, зокрема, декан факультету, завідувачі кафедр разом з іншими працівниками кафедри/деканату, а також керівники гуртків повинні:

- забезпечувати створення безпечного і гармонійного середовища у підпорядкованих структурних підрозділах та бути взірцем найвищих стандартів поведінки;

- забезпечувати систематичне проведення просвітницьких заходів, спрямованих на запобігання проявів дискримінації та інших проявів неетичної поведінки у підпорядкованих структурних підрозділах;

- формувати у здобувачів освіти правосвідомість і правову поведінку, відповідальність за своє життя, самостійність та прагнення до самореалізації;

- забезпечувати здобувачам освіти захист під час освітнього процесу та в позанавчальний час від будь-яких форм дискримінації, у тому числі, булінгу та інших проявів неетичної поведінки за будь-якою ознакою, що завдають шкоди здоров'ю та психологічному стану;

- повідомляти керівництво Університету про факти дискримінації та інших проявів неетичної поведінки стосовно здобувачів вищої освіти, педагогічних

працівників та інших осіб, які залучаються до освітнього процесу, свідком яких вони були особисто або про які отримали достовірну інформацію від інших осіб;

- сприяти у проведенні розслідування комісією фактів дискримінації, зокрема, булінгу, мобінгу та інших проявів неетичної поведінки в Університеті, виконувати її рішення і рекомендації;

- негайно реагувати на випадки неетичної поведінки у порядку, передбаченому цим Положенням;

- під час вирішення конфліктних ситуацій дотримуватися принципів об'єктивності, справедливості та допустимої конфіденційності.

2.5. Посадові особи Університету, на яких покладено виконання обов'язків куратора академічної групи разом з представниками органів студентського самоврядування, первинної профспілкової організації студентів, аспірантів повинні:

- забезпечувати безпечне середовище для проживання здобувачів освіти у гуртожитках Університету, для їхнього повсякденного побуту, дозвілля;

- організовувати серед здобувачів освіти систематичне проведення просвітницьких заходів, спрямованих на запобігання проявів дискримінації та інших проявів неетичної поведінки шляхом проведення тематичних заходів: лекцій, бесід, організації консультацій практичного психолога;

- забезпечувати виконання заходів щодо надання соціальних та психолого-педагогічних послуг здобувачам освіти, які вчинили, стали свідками або постраждали від булінгу та інших видів неетичної поведінки;

- вести облік випадків булінгу, інших видів неетичної поведінки, та оформлення відповідної документації;

- формувати навички толерантної та ненасильницької поведінки спілкування та взаємодії учасників освітнього процесу;

- негайно реагувати на випадки неетичної поведінки у порядку, передбаченому цим Положенням;

- під час вирішення конфліктних ситуацій дотримуватися принципів об'єктивності, справедливості та допустимої конфіденційності.

2.6. Здобувачі освіти Університету повинні:

- дотримуватися законодавства України, Статуту, Правил внутрішнього розпорядку та цього Положення;

- поважати гідність, права, свободи та законні інтереси всіх осіб, які працюють і здобувають освіту в Університеті, дотримуватися етичних норм поведінки;

- повідомляти куратора академічної групи, керівництво кафедри, факультету, Університету про факти дискримінації, зокрема, булінгу, мобінгу, кібербулінгу та інших проявів неетичної поведінки стосовно здобувачів освіти, педагогічних, науково-педагогічних працівників, інших осіб, які залучаються до освітнього процесу, свідком яких вони були особисто або про які отримали достовірну інформацію від інших осіб.

2.7. Батьки (законні представники) здобувачів освіти мають право:

- подавати керівництву Університету (факультету) заяву про випадки булінгу (цькування) стосовно дитини або будь-якого іншого учасника освітнього процесу;

- вимагати повного та неупередженого розслідування випадків булінгу (цькування) стосовно дитини або будь-якого іншого учасника освітнього процесу.

2.8. Батьки неповнолітніх здобувачів освіти зобов'язані:

- сприяти керівництву Університету (факультету) у проведенні розслідування щодо випадків булінгу (цькування);

- виконувати рішення та рекомендації комісії з розгляду випадків булінгу (цькування) в Університеті

2.9. Працівники Університету повинні:

- дотримуватися законодавства України, Статуту, Правил внутрішнього розпорядку, Кодексу етичної поведінки Університету та цього Положення;

- поважати гідність, права, свободи та законні інтереси всіх осіб, які працюють і здобувають освіти в Університеті, дотримуватися етичних норм поведінки;

- дотримуватися педагогічної етики, захищати здобувачів освіти під час освітнього процесу від будь-яких форм фізичного та психічного насильства, приниження честі та гідності, дискримінації за будь-якою ознакою (для педагогічних і науково-педагогічних співробітників);

- настановленням і особистим прикладом утверджувати повагу до суспільної моралі та суспільних цінностей, зокрема правди, справедливості, гуманізму, толерантності;

- завжди обирати неконфліктний спосіб вирішення робочих питань, не переносити на відношення до колег свої особисті неприємності і проблеми;

- негайно повідомляти керівника свого підрозділу, за необхідністю керівництво Університету про факти дискримінації, зокрема, булінгу, мобінгу, та інших проявів неетичної поведінки стосовно здобувачів освіти, інших працівників Університету, свідком яких вони були особисто або про які отримали достовірну інформацію від інших осіб.

3. Повідомлення про дискримінацію, зокрема, булінг, мобінг, та інші прояви неетичної поведінки

3.1. Кожен здобувач освіти, кожен працівник Університету має право на звернення із заявами, скаргами щодо порушення його особистих прав або прав іншої особи до посадових осіб Університету, які уповноважені їх розглядати відповідно до цього Положення. Форма заяви (скарги) є довільною.

3.2. Повідомити про факти дискримінації, зокрема, булінгу та інших проявів неетичної поведінки, які направлені на здобувача(ів) освіти, можна будь-яким з нижченаведених способів:

- повідомивши куратора академічної групи, де навчається здобувач, або заступника декана, або представника Студмістечка, відділу навчально-виховної роботи Університету або представника органу студентського самоврядування, профспілки тощо;

- подавши письмову заяву на ім'я завідувача кафедри, декана факультету, де навчається здобувач;

- надіславши письмову заяву до інших посадових осіб Університету, які уповноважені їх розглядати відповідно до цього Положення або до скриньки довіри або на електронну скриньку довіри, розміщену на сайті Університету або в

залежності від спрямованості проблеми на скриньки довіри профспілкового комітету, органу студентського самоврядування, психологічної служби або зателефонувавши за вказаними на сайті телефонами.

3.3. Повідомити про факти дискримінації, зокрема, мобінгу та інших проявів неетичної поведінки, які направлені на працівника(ів) Університету, можна будь-яким з нижченаведених способів:

- повідомивши безпосереднього керівника, у підпорядкуванні якого працює потерпілий працівник(ки), або представника первинної профспілкової організації співробітників тощо;

- подавши письмову заяву на ім'я керівника структурного підрозділу;

- надіславши письмову заяву до інших посадових осіб Університету, які уповноважені їх розглядати відповідно до цього Положення або до скриньки довіри або на електронну скриньку довіри, розміщену на сайті Університету або зателефонувавши за вказаними на сайті телефонами.

3.4. Особа, яка заявляє про ймовірну неналежну поведінку, повинна обґрунтовано припускати, що така поведінка мала місце. Умисне подання неправдивого повідомлення може бути визнано неналежною (неетичною) поведінкою скаржника, за яку можуть бути застосовані дисциплінарні заходи.

3.5. Особам, які подали заяву (скаргу) (далі - заявник) рекомендується повідомляти про випадки неналежної поведінки в найкоротші терміни після того, як трапився інцидент. Оперативне повідомлення є критично важливим для об'єктивного з'ясування всіх обставин й може значно сприяти спроможності Університету та його адміністрації реагувати на відповідні заяви.

4. Процедури розгляду повідомлень про дискримінацію, зокрема, булінг, мобінг, та інші прояви неетичної поведінки

4.1. Посадові особи Університету, до яких надійшло повідомлення про факти дискримінації, зокрема, булінгу, мобінгу та інших проявів неетичної поведінки, в залежності від обставин справи повинні максимально швидко забезпечити:

- за можливістю негайне припинення дискримінаційних дії та інших проявів неетичної поведінки; та/або

- інформування інших посадових осіб Університету, які уповноважені вирішити ситуацію; та/або

- звернення до правоохоронних органів з відповідною заявою;

- за необхідністю додатково поспілкуватися з потерпілим, а також з кривдником, з іншими особами, яким відомі обставини справи, зафіксувати цю інформацію у вигляді службової записки на ім'я свого керівника або іншої посадової особи, що має повноваження розглядати справу по суті.

4.2. Після отримання повідомлення про факти дискримінації та проведених консультацій із заявником, він може обрати наступні способи вирішення ситуації щодо дискримінаційних дій, зокрема, булінгу, мобінгу:

- неформальна процедура;

- формальна процедура;

- відмова від необхідності реагування.

Зазначені вище способи обираються за згодою потерпілої особи, якщо не вона є заявником. При прийнятті рішень стосовно прав і обов'язків неповнолітньої особи враховується позиція її батьків (законних представників).

4.3. При розгляді повідомлень про факти дискримінації не повинні брати участь посадові особи Університету, в яких є конфлікт інтересів зі стороною справи, тобто наявна суперечність між приватним інтересом цієї особи та її службовими повноваженнями, що впливає або може вплинути на її об'єктивність або неупередженість.

4.4. При неформальній процедурі після отримання в письмовій або усній формі від заявника уточнюючих та додаткових відомостей, що пов'язані з дискримінацією, керівники підрозділів / декани факультетів в залежності від обставин справи можуть створювати під своїм керівництвом тимчасові комісії з розгляду таких заяв у межах до 5 робочих днів. До складу таких комісій, як правило, долучають керівника підрозділу, де навчається / працює потерпіла особа, представника первинної профспілкової організації підрозділу / Університету, представників інших підрозділів і органів, сфера відповідальності яких стосується потерпілої особи, кривдника або інших обставин справи.

4.4.1. Комісія зустрічається з кривдником, тобто з особою, на дії якої було подано заяву (скаргу), та ознайомлює її зі змістом заяви. У межах 15-тиденного терміну комісія може проводити зустрічі із заявником, кривдником, їхніми представниками (за наявності), свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 30 днів з прийняттям відповідного рішення.

4.4.2. У разі необхідності комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до інших осіб. Комісія може здійснювати медіацію щодо випадків дискримінації, яка включає уточнення подробиць обставин справи, пропозиції щодо спроб вирішення ситуації та досягнення згоди у випадку інцидентів, що не потребують проведення формальної процедури вирішення конфлікту або звернення до правоохоронних органів.

4.4.3. У разі досягнення спільного рішення, воно оформлюється в письмовій формі та підписується обома сторонами. Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися у деканаті (стосовно сторін конфлікту - тільки здобувачів освіти) або у відділі кадрів (якщо одна із сторін конфлікту є працівником Університету) протягом 5 років.

4.4.4. Комісія може застосувати необхідні заходи для припинення дискримінації, захисту прав потерпілої особи та надання їй допомоги, а також застосувати організаційні, управлінські, просвітницькі й інші рішення для профілактики і унеможливлення у майбутньому проявів дискримінації.

4.5. Формальна процедура реагування на прояви дискримінації здійснюється в разі, якщо заявником обрано формальну процедуру або є відмова кривдника від неформальної процедури або у випадках, коли шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення. Про проведення формальної процедури обов'язково інформується ректор Університету.

4.5.1. На підставі інформації, що викладено у заяві (скарзі), ректор приймає рішення про негайні заходи, які необхідні для забезпечення безпеки заявника (якщо це потрібно), а також про проведення розслідування випадків

дискримінації, зокрема, булінгу, мобінгу, із визначенням уповноважених осіб. Уповноважені особи мають право вимагати письмові пояснення та матеріали у сторін та свідків подій, збирати інші докази у законний спосіб.

4.5.2. Для прийняття рішення за результатами розслідування ректор створює комісію з розгляду факту дискримінації, зокрема, булінгу, мобінгу. До складу комісії долучають, як правило, керівника підрозділу, де навчається / працює потерпіла особа, декана факультету, завідувача кафедри, представників юридичного відділу, органів студентського самоврядування та первинної профспілкової організації Університету, інших підрозділів і органів Університету, сфера відповідальності яких стосується потерпілої особи, кривдника або інших обставин справи. Склад Комісії затверджується наказом ректора. Безпосередньо керує роботою комісії сам ректор або за його дорученням визначено особа Університету, що відповідає за певний напрямок діяльності Університету. Комісія у своїй діяльності керується законодавством України, нормативними актами Університету та цим Положенням.

4.5.3. Комісія зустрічається з кривдником, тобто з особою, на дії якої було подано заяву (скаргу), та ознайомлює її зі змістом заяви. У межах 30-тиденного терміну комісія може проводити зустрічі із заявником, кривдником, їхніми представниками (за наявності), свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 30 днів з прийняттям відповідного рішення.

4.5.4. У разі необхідності комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до інших осіб.

4.6. За результатами розгляду такою комісією фактів дискримінації, зокрема, булінгу, мобінгу, яке повинно бути підготовлено у вигляді письмового рішення у межах встановлених цим Положенням строків, ректор Університету може застосувати необхідні заходи для припинення дискримінації, захисту прав потерпілої особи та надання їй допомоги, притягнення кривдника до відповідальності, зокрема, виселення з гуртожитку, відрахування, догана, звільнення тощо, а також доручити застосувати певні організаційні, управлінські, просвітницькі й інші рішення для профілактики і унеможливлення у майбутньому проявів дискримінації. Якщо комісія визначила, що в діях кривдника наявні ознаки адміністративного правопорушення або злочину, ректор організує відповідне повідомлення до уповноважених правоохоронних органів.

5. Врегулювання конфліктних ситуацій

5.1. Конфліктні ситуації, тобто суперечки між двома і більше особами, які у розумінні цього Положення не містять проявів дискримінації, в Університеті можуть виникати:

- між здобувачами освіти;
- між здобувачами освіти та адміністрацією Університету (факультету);
- між здобувачами освіти та науковими, науково-педагогічними і педагогічними працівниками Університету;
- батьками здобувачів освіти і адміністрацією та/або науково-педагогічними і педагогічними працівниками Університету;
- між працівниками;
- між працівниками та керівниками структурних підрозділів.

5.2. Адміністрація Університету та керівництво структурних підрозділів при отриманні інформації про виникнення конфліктної ситуації зобов'язані:

- виявити причини її виникнення та суть розбіжностей між позиціями сторін;

- пропонувати законний і обґрунтований спосіб вирішення суперечок;

- пояснити учасникам конфліктної ситуації зміст правових документів, норм і принципів суспільної моралі, за допомогою яких можливо і потрібно вирішити суперечку у законний спосіб та не допускати її у майбутньому;

- бути впевненими у тому, що сторони конфліктної ситуації урозуміли причини виникнення і згодні із запропонованим способом вирішення конфліктної ситуації;

- проводити за необхідністю внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та здобувачів освіти з питань вирішення наявних та недопущення у майбутньому конфліктних ситуацій;

- у разі виявлення фактів дискримінації та/або інших прояв неетичної поведінки, у процесі вирішення конфліктної ситуації, зокрема, фактів повторного, систематичного створення конфліктної ситуації, коли заходів її вирішення явно недостатньо або коли вони не досягають мети (наприклад, відмова ініціатора конфліктної ситуації від врегулювання), внаслідок чого порушуються права потерпілої особи, направити повідомлення про факт дискримінації в порядку, що передбачено цим Положенням.

6. Прикінцеві положення

6.1. Положення про запобігання і протидію дискримінації, врегулювання конфліктних ситуацій затверджується вченою радою Університету та вводиться в дію наказом ректора.

6.2. Зміни та/або доповнення до цього Положення вносяться у порядку, встановленому для його прийняття.