

СХВАЛЕНО
Вченою радою ОДУВС
(протокол № 2 від 08.10.2021)

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ ОДУВС
від 08.10.2021 № 425

ПОЛОЖЕННЯ
про вирішення конфліктних ситуацій в Одеському державному
університеті внутрішніх справ

1. Загальні положення

1.1. Положення прийняте на виконання та у відповідності до законодавства України в сфері забезпечення гендерної рівності, протидії дискримінації та булінгу (цькуванню), зокрема, Конституції України, Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Закону України «Про запобігання корупції», Закону України «Про освіту», Закон України «Про вищу освіту», інших нормативно-правових актів МОН України та МВС України.

1.2. Дане Положення застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, освітнього процесу, несення служби тощо.

1.3. Одеський державний університет внутрішніх справ (далі – ОДУВС) засуджує дискримінацію, сексуальні домагання, насильство та вимагання/пропозиція неправомірної вигоди на робочому місці і в освітньому процесі, та зобов'язується сприяти протидії цим явищам.

1.4. Здобувачі вищої освіти (далі – ЗВО) та працівники ОДУВС мають право на захист під час освітнього процесу та праці від приниження честі та гідності, будь-яких форм насильства, булінгу (цькування), сексуальних домагань, дискримінації та вимагання/пропозиція неправомірної вигоди за будь-якою ознакою та у будь якій формі.

1.5. У даному Положенні терміни використовуються в таких значеннях.

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, 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.

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, встановлені й цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

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.

Конфлікт – це протиріччя, що виникає між двома чи більше особами в процесі їхньої спільної діяльності через непорозуміння або протилежності інтересів і поглядів, відсутність згоди між двома та більше сторонами;

Конфліктна ситуація – ситуація, що фіксує виникнення реальної суперечності між двома чи більше особами, пов'язаної з сексуальними домаганнями, дискримінацією, цькуванням тощо.

Неправомірна вигода – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, будь-які інші вигоди нематеріального чи не грошового характеру, які обіцяють, пропонують, надають або одержують без законних на те підстав.

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.

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.

1.6. Порухення вимог даного Положення створюють підстави для проведення службової перевірки, розслідування та притягнення винних осіб до передбаченої законодавством відповідальності.

2. Запобігання дискримінації, сексуальним домаганням, булінгу та вимагання/пропозиція неправомірної вигоди.

2.1 Керівники структурних підрозділів спільно з відділом кадрового забезпечення, уповноваженим з антикорупційної діяльності ОДУВС зобов'язані організувати проведення внутрішніх інформаційних та просвітницьких кампаній, спрямованих на підвищення рівня обізнаності трудового колективу, ЗВО щодо недопущення дискримінації, зокрема за ознакою статі, утиску та сексуальних домагань, забезпечувати створення в університеті безпечного освітнього середовища, вільного від насильства та булінгу (цькування), протидії та запобігання корупції. Для проведення

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

Узагальнення даних про проведені заходи та оприлюднення щорічного звіту щодо проведених в ОДУВС інформаційно-просвітницьких заходів, навчань з питань запобігання та протидії дискримінації, сексуальним домаганням, булінгу та корупції покладаються на уповноважену керівництвом особу.

2.2. Керівники структурних підрозділів відповідно до функціональних обов'язків зобов'язані:

2.2.1. Сприяти забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у межах своїх повноважень;

2.2.2. Дотримуватись в межах своєї компетенції принципу забезпечення рівних прав та обов'язків жінок і чоловіків у своїй діяльності;

2.2.3. Забезпечувати в межах своєї компетенції виконання нормативно-правових актів з питань дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації та сексуальним домаганням.

2.2.4. Протидіяти та запобігати корупційним проявам у господарській діяльності та освітньому процесі, що проходять в ОДУВС.

2.3. Задля попередження і протидії дискримінації та сексуальним домаганням в ОДУВС у онлайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників ОДУВС забороняється вживання дискримінаційної лексики та дискримінаційних висловлювань; заохочується (у випадку доречності) наголошення на важливості принципів гендерної рівності та недискримінації.

Керівництво ОДУВС має право у разі порушення вищезазначених положень, булінгу, сексуальних домагань та вимагання/пропозиції неправомірної вигоди вживати відповідних заходів.

3. Порядок оскарження дискримінації та сексуальних домагань.

3.1. Якщо особа, яка працює або навчається в ОДУВС, вважає, що щодо неї в університеті було здійснено дискримінацію, зокрема за ознакою статі, утиск або сексуальні домагання, вона може подати скаргу.

Реалізація зазначеного права не може бути підставою для упередженого ставлення, а також не може спричиняти жодних негативних наслідків для особи, яка скористалася таким правом, та інших осіб.

3.2. Скарга подається до відділення моніторингу відділу кадрового забезпечення ОДУВС у письмовій формі (в електронному або паперовому вигляді) і повинна містити зміст порушеного права особи із зазначенням дати та часу, коли відбулося порушення, факти і можливі докази, що підтверджують скаргу.

3.3. Після отримання скарги відділення моніторингу організовує зустріч з особою, яка подала скаргу, та пропонує їй обрати неформальну або формальну процедуру, як спосіб вирішення ситуації щодо дискримінації або сексуального домагання.

3.3.1. Неформальна процедура.

Скарга передається до Центру медіації ОДУВС, який отримує в письмовій формі від скаржника/скаржниці уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із дискримінацією чи сексуальним домаганням, зокрема дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки тощо.

Протягом 10 робочих днів представник Центру медіації зустрічається з особою, на дії якої було подано скаргу, ознайомлює її зі змістом скарги та пропонує вирішити ситуацію, що виникла у зв'язку з дискримінацією чи сексуальними домаганнями, за допомогою процедури медіації (яка не передбачає прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень керівництва університету/структурного підрозділу).

У разі досягнення спільного рішення в процесі медіації, воно оформляється в письмовій формі та підписується скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою. Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися в Центрі медіації ОДУВС протягом одного року.

3.3.2. Формальна процедура

Формальний шлях реагування на сексуальні домагання здійснюється в разі:

- якщо скаржником/скаржницею 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.

Відділення моніторингу відділу кадрового забезпечення в межах формальної процедури після отримання скарги обов'язково інформує керівництво університету та за дорученням керівництва здійснює перевірку в рамках Закону України «Про звернення громадян».

У випадку наявності ознак дисциплінарного порушення наказом ОДУВС створюється комісія, до складу якої можуть входити: декан факультету; представник профспілки; представники курсантсько-студентського самоврядування; фахівці з гендерних питань тощо. Службове розслідування здійснюється відповідно до Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», інших нормативно-правових актів.

Строк розгляду скарги визначається згідно Законів України «Про звернення громадян», «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», інших нормативно-правових актів.

За результатами розгляду скарги керівництво університету приймає рішення в межах чинного законодавства.

3.4. У випадку незадоволення прийнятим за скаргою рішенням особа має право звернутися зі скаргою до державних органів, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду в порядку, визначеному законом.

4. Порядок подання та розгляду заяв про випадки булінгу (цькування).

4.1. Учасники освітнього процесу у разі виявлення ознак чи факторів, що можуть вказувати на булінг, можуть подати письмову заяву до відділення моніторингу відділу кадрового забезпечення університету. Право подати заяву зокрема мають ЗВО, їх батьки та інші особи.

4.2. Заява подається у письмовому вигляді на ім'я ректора університету відповідно до Закону України «Про звернення громадян». Заява заповнюється державною мовою, розбірливим почерком. Виправлення не допускаються. У заяві необхідно вказати: прізвище, ім'я, по батькові заявника, адресу фактичного проживання, контактний телефон; статус (постраждалий чи свідок булінгу); навести розгорнутий виклад фактів; інформацію щодо джерела отримання інформації; тривалість; дата подання заяви та особистий підпис. Про надходження заяви про вчинення булінгу повідомляються уповноважені підрозділи органів Національної поліції України (ювенальна превенція) та Служба у справах дітей.

4.3. Наказом ОДУВС створюється Комісія з розгляду випадку булінгу (цькування), до складу якої можуть входити: декан факультету; науково-педагогічні працівники, психолог, батьки потерпілого та булера, інші зацікавлені особи.

4.4. Комісія протягом 10 днів проводить розслідування та приймає відповідне рішення.

Якщо Комісія не кваліфікує випадок як булінг (цькування), а постраждала особа не згодна з прийнятим рішенням, вона може звернутись до органів Національної поліції України із відповідною заявою.

4.5. Не залежно від рішення комісії, керівництво університету забезпечує виконання заходів для надання соціальних та психологічних послуг здобувачам освіти, які вчинили булінг (цькування), стали його свідками або постраждали від нього.

5. Порядок розгляду повідомлень щодо вимагання/пропозиції неправомірної вигоди.

5.1. В ОДУВС діє порядок організації роботи з повідомленнями про корупцію чи пов'язаних з корупцією правопорушень, внесеними викривачами.

5.2. Порядок організації роботи з повідомленнями про корупцію чи пов'язаних з корупцією правопорушень, внесеними викривачами, передбачає дієвий механізм направлення та розгляду повідомлень про

вимагання/пропозицію неправомірної вигоди, терміни розгляду повідомлення та надання відповіді викривачеві.

5.3. ОДУВС дає можливість усім учасникам освітнього процесу повідомити про вимагання/пропозицію неправомірної вигоди та інші пов'язані із корупцією правопорушення на офіційному сайті ОДУВС.

**Проректор державного
університету внутрішніх справ**

Павло БЕРНАЗ