

ПОЛІТИКА ТА ПРОЦЕДУРА (ПОРЯДОК)
ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ:
РОЗГЛЯДУ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ УЧАСНИКІВ
ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ, ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ ЩОДО
ДИСКРИМІНАЦІЇ, КОРУПЦІЇ, СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ ТА БУЛІНГУ У
КИЇВСЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ
КУЛЬТУРИ І МИСТЕЦТВ

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою

Київського національного
університету культури і мистецтв

протокол № 9 від 28.04 2020р.

Набуває чинності згідно з
наказом

від « » 20 р. №

Перший проректор КНУКіМ

І.С. Бондар

2020р.

**ПОЛІТИКА ТА ПРОЦЕДУРА (ПОРЯДОК)
ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ:
РОЗГЛЯДУ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ
УЧАСНИКІВ ОСВІТЬОГО ПРОЦЕСУ, ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ
СИТУАЦІЙ ЩОДО ДИСКРИМІНАЦІЇ, КОРУПЦІЇ, СЕКСУАЛЬНИХ
ДОМАГАНЬ ТА БУЛІНГУ У КИЇВСЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ
УНІВЕРСИТЕТІ КУЛЬТУРИ І МИСТЕЦТВ**

Організація та провадження освітнього процесу у Київському національному університеті культури і мистецтв відбувається відповідно до Закону України «Про освіту», Закону України «Про вищу освіту», нормативними документами Міністерства освіти і науки України щодо організації та провадження освітнього процесу у закладах вищої освіти, Положеннями університету: «Про організацію освітнього процесу», «Про проведення практики студентів і аспірантів КНУКіМ», «Про систему забезпечення якості освіти», «Про порядок та умови здійснення вибору навчальних дисциплін студентами КНУКіМ та його відокремлених підрозділах», «Про порядок реалізації права на академічну мобільність учасників освітнього процесу у КНУКіМ та його відокремлених підрозділах», «Про порядок перезарахування навчальних дисциплін та визначення академічної різниці для здобувачів вищої освіти у КНУКіМ та його відокремлених підрозділах», «Про політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій у Київському національному університеті культури і мистецтв», «Кодексом академічної доброчесності Київського національного університету культури і мистецтв», Законом України «Про запобігання корупції», Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)», Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Методичними рекомендаціями щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджених рішенням НАЗК України від 29.09.2017 № 839, та Статутом Київського національного університету культури і мистецтв, наказами керівника закладу та першого проректора.

Реалізуючи університетську політику в галузі вирішення конфліктів в Київському національному університеті культури і мистецтв (далі - Університет) діє Комісія з питань вирішення конфліктних ситуацій, вирішення етичних конфліктів та протидії боулінгу, яка наказом керівника закладу складається на початку навчального року і діє за потреби.

Комісія розглядає порушення принципів і норм поведінки, визначених в Етичному кодексі учасників навчального процесу, надає консультації та рекомендації членам університетської спільноти щодо застосування положень Етичного кодексу.

Політика та процедура врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних із сексуальним домаганням та дискримінацією в Київському національному університеті культури і мистецтв спрямована на покращення якості освіти та підвищення ефективності роботи в Університеті з метою забезпечення

прозорого процесу, спрямованого на вирішення конфліктних ситуацій та проблем в найкоротші терміни. Політика та процедура поширюється на всіх працівників Університету та всіх здобувачів освіти.

НОРМАТИВНІ ПОСИЛАННЯ

Чинна Політика та процедура розроблена відповідно до:

- Закону України «Про освіту»;
- Закону України «Про вищу освіту»;
- Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству»;
- Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»;
- Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)»;
- Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;
- Закону України «Про запобігання корупції»;
- Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та інших актів законодавства України.

Також в Політиці та процедурі наведено посилання на внутрішні документи КНУКіМ:

- Статут;
- Етичний кодекс КНУКіМ;
- «Положення про політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій у Київському національному університеті культури і мистецтв»;
- «Кодекс академічної доброчесності Київського національного університету культури і мистецтв».

ТЕРМІНИ, ВИЗНАЧЕННЯ ТА ПРИЙНЯТІ СКОРОЧЕННЯ

У чинній процедурі та політиці застосовано наступні скорочення:

- **Політика та процедура** - Політика та процедура врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних із сексуальним домаганням та дискримінацією.
- **КНУКіМ** - Київський національний університет культури і мистецтв.
- **Комісія** - комісія з врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних із сексуальним домаганням та дискримінацією Університет.
- **Конфлікт** - 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** - суперечливі позиції сторін за будь - якого приводу, прагнення до протилежних цілей, використання різних засобів по їх досягненню, розбіжність інтересів, бажань і т.д.

– **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 освітнього, трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

– **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

– **Гендерна рівність** - рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

– **Корупція** - це зловживання владою або службовим становищем задля отримання незаконної вигоди: майна, грошей, пільг, послуг чи негрошової вигоди.

– **Булінг (цькування)** – це 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.

– **Академічна доброчесність** - це сукупність етичних принципів та визначених законом правил, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання та провадження наукової (творчої) діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання та/або наукових (творчих) досягнень.

ВСТАНОВЛЕНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Відповідальність за дотримання даної Політики та процедури несе Керівник Університету. Недотримання встановленої Політики та процедури тягне за собою несення відповідальності згідно з чинним законодавством України

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- Політика та процедура визначає порядок і процедуру врегулювання конфліктних ситуацій у сферах протидії дискримінації та сексуальним домаганням в Університеті.
- Конфліктні ситуації, що виникають з питань стипендіального забезпечення здобувачів освіти, вирішуються стипендіальною комісією Університету в межах її повноважень.
- Вирішення конфліктних ситуацій щодо спірних питань академічної доброчесності вирішується відповідно до Кодексу академічної доброчесності Київського національного університету культури і мистецтв.
- Порядок і процедури врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних з корупцією визначається Положенням про політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій у Київському національному університеті культури і мистецтв;
- Політика та процедура застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, освітнього процесу, зокрема під час проведення лекцій, практичних, оцінювання результатів поточного контролю, підсумкового контролю, атестації тощо.
- В Університеті діє Комісія з врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних із сексуальним домаганням та дискримінацією (далі - Комісія).
- До складу Комісії входять перший проректор, заступник ректора з виховної роботи, декани факультетів, начальник юридичного відділу, голова профспілкового комітету, представники органів студентського самоврядування.
- Склад Комісії затверджується керівником Університету, що складається на початку навчального року і діє за потреби.
- Для вирішення конкретної конфліктної ситуації скликається Комісія.
- Комісія зобов'язана у своїй роботі дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних.
- Формою роботи Комісії є засідання.
- Засідання Комісії вважається правомочним, якщо у ньому взяли участь не менше половини її членів.
- Рішення Комісії приймаються простою більшістю голосів присутніх.
- За необхідності Комісія надає консультативну підтримку студентському самоврядуванню, здобувачам освіти, структурним підрозділам Університету.
- Засідання Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій проводить її Голова, або, за його дорученням, заступник Голови.
- Питання, що обговорюються під час засідань, оформлюються протоколами із підписами голови та секретаря Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій.
- Комісія має право подавати пропозиції щодо вдосконалення даної політики та процедур, інших внутрішніх положень щодо попередження та врегулювання конфліктних ситуацій.

ПРОЦЕДУРИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА ДИСКРИМІНАЦІЄЮ

- Для вирішення конфліктних ситуацій в Університеті передбачено два способи їх врегулювання: формальний та неформальний.
- Якщо працівники та/або здобувачі освіти вважають, що було порушено їх права та немає можливості залагодити конфлікт методом переговорів, вони можуть подати скаргу на ім'я керівника закладу.
- Скарга подається у письмовій формі через канцелярію університету.
- Скарга повинна містити опис порушення права особи, зазначення моменту (часу), коли відбулось порушення, факти та можливі докази, що підтверджують скаргу, прізвище, ім'я та по батькові скаржника, його групу/посаду, контактний номер телефону.
- Після надходження та реєстрації скарги скликається засідання Комісії для вирішення конкретної конфліктної ситуації.
- Після отримання скарги Комісією та проведеної консультації з представником Комісії, скаржник може обрати наступні способи врегулювання конфліктної ситуації: неформальна процедура або формальна процедура.

Неформальна процедура.

- Після реєстрації скарги (заяви про конфліктну ситуацію), Комісія (представник Комісії) вивчає скаргу, отримує у разі необхідності у письмовій формі від скаржника уточнення 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.
- У визначену дату Комісія проводить зустріч зі скаржником, відповідачем (потенційним порушником).
- Комісія розглядає скаргу, надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з конфліктом (що не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень керівництва Університету). У випадку досягнення спільного рішення неформальна процедура завершується. На вимогу сторін конфлікту спільне рішення оформлюється у письмовій формі. Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися в Комісії.

Формальна процедура.

- Формальний шлях реагування на конфліктну ситуацію здійснюється у випадках: якщо скаржником обрано формальну процедуру; відмови відповідача (потенційного порушника) від неформальної процедури; якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення.
- Комісія в межах формальної процедури після отримання скарги проводить засідання, де вирішується, чи належить розгляд скарги до компетенції Комісії, отримуються, в разі необхідності, у письмовій формі від сторін конфлікту уточнення 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, що має відбутися протягом 30 календарних днів з моменту отримання скарги. На засідання запрошуються: скаржник, відповідач (потенційний порушник), свідки та інші особи, які можуть надати необхідну інформацію.

– За необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників Університету, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається. У випадку, якщо конфліктна ситуація стосується неповнолітньої особи, Комісія обов'язково проводить зустріч (зустрічі) з батьками (законними представниками) неповнолітньої особи та запрошує їх на засідання. Про проведення формальної процедури обов'язково повідомляється ректора Університету.

– За результатами проведення формальної процедури оформляється рішення у письмовій формі, що підписується всіма членами Комісії та сторонами конфлікту, кожна з яких отримує примірник рішення.

ДОТРИМАННЯ ПОЛІТИКИ З ПОПЕРЕДЖЕННЯ І БОРОТЬБИ ІЗ СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ ТА ДИСКРИМІНАЦІЄЮ

– Університет засуджує тендерне насильство, дискримінацію за статтю, сексуальні домагання на робочому місці та в освітньому процесі та зобов'язується протидіяти цьому.

– З метою попередження сексуальних домагань в Університеті ведеться політика щодо заборони дискримінаційним висловлюванням, утискам, погрозам чи закликам до насильства щодо інших осіб на підставі зовнішності, одягу, національності, релігійних переконань, сексуальної орієнтації тощо.

– На виконання цієї Політики та процедури адміністрація Університету забезпечує проведення тренінгів, навчання серед здобувачів освіти та працівників Університету щодо попередження сексуальних домагань та дискримінації.

– Комісія з розгляду конфліктів в кінці календарного року звітує ректору щодо кількості скарг щодо сексуальних домагань та дискримінації, що надійшли на адресу Університету з аналізом питань, що були порушені у скаргах.

– Задля поширення Політики попередження та боротьби із сексуальними домаганнями та дискримінацією в КНУКіМ у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також у публічних висловлюваннях працівників університету забороняється вживання дискримінаційної лексики, дискримінаційних висловлювань та мови ненависті стосовно осіб чи групи осіб на основі статі.

ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Всі зміни та доповнення до даної Політики та процедури вносяться шляхом видання відповідного наказу за підписом керівника закладу та затвердження нової редакції.