

**ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ  
«ПОДІЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»**



**ЗАТВЕРДЖУЮ**

**Ректор**

**Володимир ІВАНИШИН**

2021 р.

**ПОЛОЖЕННЯ  
ПРО ПОРЯДОК ТА ПРОЦЕДУРИ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ  
СИТУАЦІЙ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ І  
ДИСКРИМІНАЦІЄЮ У ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ  
«ПОДІЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»  
(нова редакція)**

Схвалено вченою радою  
Закладу вищої освіти  
«Подільський державний університет»  
Протокол № 16 від 03.12.2021 р.

м. Кам'янець-Подільський  
2021 р.

## **1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

**1.1.** «Положення про порядок та процедури вирішення конфліктних ситуацій, сексуальних домагань і дискримінації у Закладі вищої освіти «Подільський державний університет» (далі – Положення) розроблено у відповідності до Загальної декларації прав людини ООН, Конституції 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», Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Правил внутрішнього трудового розпорядку Закладу вищої освіти «Подільський державний університет», Статуту Закладу вищої освіти «Подільський державний університет», Етичного кодексу психолога, законодавства України в сфері виявлення, протидії та запобігання корупції, інших актів чинного законодавства України.

**1.2.** Положення застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, освітнього процесу в Закладі вищої освіти «Подільський державний університет» (далі – ЗВО «ПДУ», Університет) та регламентує заходи щодо врегулювання і вирішення конфліктних ситуацій, засвоєння працівниками й здобувачами вищої освіти моделей поведінки у конфлікті, правил організації безконфліктної взаємодії.

**1.3.** ЗВО «ПДУ» засуджує дискримінацію, сексуальні домагання та насильство на робочому місці і в освітньому процесі, та зобов'язується сприяти протидії цим явищам.

**1.4.** Здобувачі вищої освіти та працівники ЗВО «ПДУ» мають право на захист під час освітнього процесу та праці від приниження честі та гідності, будь-яких форм насильства, булінгу, сексуальних домагань та дискримінації за будь-якою ознакою.

**1.5.** Положення визначає порядок і процедури врегулювання конфліктних ситуацій у таких сферах:

- протидія дискримінації;
- протидія сексуальним домаганням та регулювання конфліктів у міжособистісних стосунках суб'єктів освітнього середовища.

**1.6.** В цьому Положенні терміни вживаються в наступному значенні:

- 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,

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

- конфліктна ситуація – певна сукупність характеристик освітнього процесу / освітнього середовища та психічних властивостей суб'єктів освітнього процесу / освітнього середовища (здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних працівників, адміністрації Університету, допоміжного персоналу), яка детермінує зіткнення у ціннісних, емоційних, когнітивних та поведінкових проявах осіб;

- 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;

- суб'єкти освітнього середовища – здобувачі вищої освіти, науково-педагогічні та інші працівники Університету;

- 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;

**1.7.** Суб'єкти освітнього середовища Університету при здійсненні своєї діяльності мають дотримуватися таких основних принципів та цінностей: академічна свобода, відповідальність, доброчесність, повага до людської гідності, свобода особистої недоторканності та інші.

**1.8.** Для моніторингу за ситуацією щодо конфліктних ситуацій в Університеті проводяться систематичні (не рідше 1 разу на рік) опитування суб'єктів освітнього середовища.

## **2. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ ЩОДО ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ**

**2.1.** Будь-які прояви дискримінації та утиску є неприпустимими в освітньому середовищі Університету.

**2.2.** У разі отримання даних щодо випадків дискримінації або утиску в Університеті учасник освітнього процесу має можливість надати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я ректора Університету.

**2.3.** Порядок розгляду звернень щодо випадків дискримінації та утиску:

- будь-які звернення щодо випадків дискримінації та утиску розглядає комісія з етики та управління конфліктами у ЗВО «ПДУ»;

- анонімні звернення надходять до «скриньок довіри» та передаються уповноваженою ректором особою на розгляд комісії звернень щодо випадків дискримінації;

- комісія приймає рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту її отримання;

- у разі отримання даних, що підтверджують випадок дискримінації або утиску в освітньому середовищі Університету, комісія приймає відповідне рішення, надає пропозиції ректорові та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

### **3. ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ ЩОДО ПРОТИДІЇ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА РЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У МІЖОСОБИСТІСНИХ СТОСУНКАХ СУБ'ЄКТІВ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА**

**3.1.** Будь-які прояви сексуальних домагань є неприпустимими в освітньому середовищі Університету.

**3.2.** У разі отримання даних щодо випадків сексуальних домагань в Університеті здобувач вищої освіти або співробітник Університету має право подати звернення з метою вирішення ситуації на ім'я ректора Університету.

Також здобувач вищої освіти або співробітник Університету має право звернутись безпосередньо до правоохоронних органів, суду та інших уповноважених органів.

**3.3.** Порядок розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань:

- будь-які звернення щодо випадків сексуальних домагань розглядає комісія з етики та управління конфліктами у ЗВО «ПДУ»;

- анонімні звернення надходять до «скриньок довіри» та передаються уповноваженою ректором особою на розгляд комісії з розгляду звернень щодо випадків сексуальних домагань;

- комісія приймає рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом десяти робочих днів з моменту її отримання;

- у разі отримання даних, що підтверджують випадок сексуальних домагань в освітньому середовищі Університету, комісія приймає відповідне рішення, надає пропозиції ректорові та сприяє наданню матеріалів до правоохоронних органів.

**3.4.** Для отримання допомоги у розв'язанні конфлікту у міжособистісних стосунках, здобувач вищої освіти або співробітник подає звернення до голови Первинної профспілкової організації, президента студентського парламенту, керівника структурного підрозділу або ректора Університету.

**3.5.** Керівник структурного підрозділу або ректор Університету вживає заходів щодо розв'язання конфлікту у міжособистісних стосунках або конфліктної ситуації особисто або за згодою сторін призначає особу, відповідальну за аналіз конфліктної ситуації з числа співробітників Університету, які пройшли конфліктологічну підготовку (мають психологічну або педагогічну освіту тощо).

**3.6.** За результатами аналізу виниклих конфліктів або конфліктних ситуацій особа, відповідальна за вирішення конфлікту надає письмові пропозиції адміністрації Університету щодо оптимізації умов здійснення освітнього процесу та керування освітнім середовищем.

## **4. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ**

### *4.1. Основні напрямки з попередження конфліктних ситуацій:*

- усунення соціально-психологічних причин конфліктних ситуацій;
- нейтралізація особистісних причин виникнення конфліктних ситуацій;
- оптимізація організаційно-управлінських умов та процедур;
- забезпечення умов виявлення передконфліктних ситуацій, недопущення їх деструктивного розвитку.

*4.2. Засади запобігання конфліктним ситуаціям. З метою попередження конфліктних ситуацій в Університеті підлягають забороні:*

- мова ненависті – висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи груп) на підставі раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, стану здоров'я, етнічного чи соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, мови тощо;

- утиски – небажана для особи або групи осіб поведінка, метою якої є приниження людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери, у тому числі принижуючі твердження або дії щодо осіб на підставі статі, зовнішнього вигляду, сексуальної орієнтації тощо.

**4.3.** У разі порушення зазначених положень щодо запобігання конфліктним ситуаціям керівництво Університету має право вживати адміністративних заходів.

### *4.4. Шляхи попередження конфліктних ситуацій:*

- чітке визначення пріоритетів розвитку; планування соціального розвитку колективу;

- відкритість та прозорість діяльності Університету; гласність та колегіальність;

- демократичність при прийнятті рішень на всіх рівнях управління;
- обґрунтована вимогливість;
- справедлива винагорода за працю/навчання (моральне і матеріальне заохочення);
- дотримання принципу соціальної справедливості;
- пріоритетність інтересів здобувачів вищої освіти;
- довіра у взаємовідносинах між здобувачами вищої освіти, науково-

педагогічними працівниками, науковими співробітниками, науковими підрозділами, адміністрацією;

- формування у здобувачів та усіх членів колективу високої загальної та психологічної культури.

#### *4.5. Технології врегулювання конфліктних ситуацій:*

- інформаційна (ліквідація дефіциту інформації конфліктної ситуації, вилучення з інформаційного поля помилкової, перекрученої інформації, усунення чуток і т.п.);

- комунікативна (організація спілкування між суб'єктами конфліктної взаємодії та їх прихильниками; забезпечення ефективного спілкування);

- соціально-психологічна (зниження соціальної напруженості та покращення психологічного клімату в колективі);

- організаційна (рішення кадрових питань, використання методів заохочення та покарання, зміна умов взаємодії тощо).

#### *4.6. Способи вирішення конфліктних ситуацій:*

- адміністративний: попередження, догана, звільнення, переведення на іншу посаду, відповідальність у судовому порядку, виключення з числа здобувачів вищої освіти тощо (згідно з чинним законодавством України);

- психологічна допомога.

## **5. КОМІСІЯ З ЕТИКИ ТА УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ**

**5.1.** Комісія з етики та управління конфліктами в ЗВО «ПДУ» (далі – Комісія) сприяє обізнаності трудового колективу та здобувачів вищої освіти щодо запобігання, попередження сексуальних домагань, неетичної поведінки та дискримінації, надає інформаційну та консультативну підтримку керівництву структурних підрозділів щодо попередження вказаних негативних явищ, отримує і розглядає скарги.

**5.2.** Склад комісії, її завдання та повноваження визначаються Положенням про комісії з академічної доброчесності і комісію з етики та управління конфліктами у ЗВО «ПДУ».

## **6. ПРОЦЕДУРИ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ І ДИСКРИМІНАЦІЄЮ**

**6.1.** Якщо учасник освітнього процесу Університету вважає, що щодо нього в Університеті було порушено його права, він або вона можуть подати скаргу. Також задля дотримання власних прав особі, яка вважає, що щодо неї мають місце сексуальні домагання, та/або дискримінація, та/або інші протиправні дії, рекомендується безпосередньо та невідкладно повідомити особу, яка вчиняє відповідні дії, про необхідність їх негайного припинення.

6.2. Процедури вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних із сексуальними домаганнями і дискримінацією визначаються Положенням про комісію та управління конфліктами у ЗВО «ПДУ».

## 7. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

7.1. Положення про порядок та процедури вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних із сексуальними домаганнями і дискримінацією у Закладі вищої освіти «Подільський державний університет» є локальним нормативно-правовим актом, що знаходиться у вільному доступі для учасників освітнього процесу Університету та усіх зацікавлених осіб.

7.2. Положення схвалюється рішенням вченої ради Університету та затверджується ректором, за попереднім погодженням Первинної профспілкової організації співробітників та студентів ЗВО «ПДУ» та органом студентського самоврядування Університету.

7.3. Зміни та доповнення до Положення можуть бути внесені за рішенням вченої ради Університету.

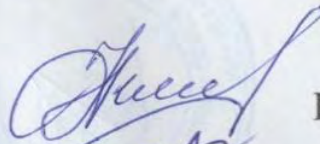
Директор центру виховної роботи  
та соціально-культурного розвитку



Ольга ПРОКОПОВА

**Погоджено:**

Проректор з навчальної роботи



Ірина ЯСІНЕЦЬКА

В.о. президента студентського парламенту



Марія КОБИЛЕЦЬКА

Голова

Первинної профспілкової організації



Світлана ЛІЩУК

## ПРИНЦИПИ ПОЛОЖЕННЯ

У цьому документі пронумеровано, проінуровано і скріплено печаткою 8 (вісім) аркушів Положення про порядок та процедури вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних із сексуальними домаганнями і дискримінацією у Заводі вищої освіти «Подільський державний університет»

Ректор

Володимир ІВАНІЩИН





