

Виконавчий орган Київської міської ради
(Київська міська державна адміністрація)

Департамент культури

Київська муніципальна академія естрадного та циркового мистецтв

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

Вченою радою КМАЕЦМ

«2» листопада 2020 року, протокол № 7

Голова Вченої ради  О.В. ЯКОВЛЕВ

Введено в дію наказом ректора

«2» листопада 2020 р. № 38/08

ПОЛОЖЕННЯ

про запобігання і протидію дискримінації, сексуальним домаганням,
конфліктним випадкам та проявам неетичної поведінки
у Київській муніципальній академії естрадного та циркового мистецтв

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про запобігання і протидію дискримінації, сексуальним домаганням, конфліктним випадкам та проявом неетичної поведінки у Київській муніципальній академії естрадного та циркового мистецтв (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 КМАЕЦМ, Статуту КМАЕЦМ, Етичного кодексу психолога, законодавства України в сфері виявлення, протидії та запобігання корупції, інших актів чинного законодавства України.

1.2. Основні поняття:

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

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;

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;

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 Академії, 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;

булінг (цькування) – дії, учасників освітнього процесу, які полягають у динамічній та повторюваній моделі вербальної або невербальної поведінки (в тому числі із застосуванням засобів електронної комунікації), що здійснюється однією особою або групою по відношенню до іншої, спрямовані на навмисне нанесення шкоди, за наявності реальної різниці в силі;

мобінг – систематичне цькування, психологічний терор, форми зниження авторитету, психологічного тиску у вигляді цькування людини у колективі, зазвичай, з метою його витіснення.

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

- протидія дискримінації;
- протидія сексуальним домаганням;
- протидія корупційним проявам;
- врегулювання конфліктів у міжособистісних стосунках суб'єктів освітнього середовища;
- інші прояви неетичної поведінки.

1.4. Положення поширюється на всіх співробітників та здобувачів освіти та стосується поведінки та відношень під час освітнього процесу та/ або виконання посадових обов'язків.

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

1.6. Для моніторингу за ситуацією щодо зазначених випадків в Академії проводяться систематичні (не рідше 1 разу на рік) опитування суб'єктів освітнього середовища.

1.7. Проводити щомісячний моніторинг скриньки довіри, встановити такий склад комісії для моніторингу: представник адміністрації, представник з науково-педагогічного складу, представник з органів студентського самоврядування.

1.8. Для запобігання дискримінації, сексуальним домаганням, конфліктним випадкам та проявам неетичної поведінки в Академії щорічно, на початку навчального року проводити роз'яснювальну роботу серед трудового колективу та здобувачів освіти щодо попередження дискримінації, сексуальних домагань, конфліктних випадків та проявів неетичної поведінки.

2. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

2.1. Основні напрямки з попередження конфліктних ситуацій:

- усунення соціально-психологічних причин конфліктних ситуацій;
- нейтралізація особистісних причин виникнення конфліктних ситуацій;
- оптимізація організаційно-управлінських умов та процедур;

2.2. Шляхи попередження конфліктних ситуацій:

- чітке визначення пріоритетів розвитку; планування соціального розвитку
- колективу;
- відкритість та прозорість діяльності Академії; гласність та
- колегіальність;
- демократичність при прийнятті рішень на всіх рівнях управління;
- обґрунтована вимогливість;
- дотримання принципу соціальної справедливості;
- пріоритетність інтересів здобувачів вищої освіти;
- довіра у взаємовідносинах між здобувачами вищої освіти, науково-педагогічними працівниками, науковими співробітниками, науковими підрозділами, адміністрацією;

2.3. Технології врегулювання конфліктних ситуацій:

- інформаційна (ліквідація дефіциту інформації конфліктної ситуації, вилучення з інформаційного поля недостовірної інформації);
- комунікативна (організація спілкування між суб'єктами конфліктної взаємодії; забезпечення ефективного спілкування);
- соціально-психологічна (тренінгова) (зниження соціальної напруженості та покращення психологічного клімату в колективі);
- організаційна (рішення кадрових питань, використання методів заохочення та покарання, зміна умов взаємодії тощо).

2.4. 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.

3. Алгоритм дій у випадках дискримінації, сексуальних домагань, конфліктних випадків та проявів неетичної поведінки

3.1. Повідомити про факти дискримінації, сексуальних домагань, конфліктних випадків та проявів неетичної поведінки шляхом написання листа/скарги на ім'я ректора, яка також може бути надіслана на електронну поштову скриньку юрисконсульта або Голови Ради студентського самоврядування (або скористатися «Скринькою довіри»). Лист/скарга подається у письмовій формі (в електронному або паперовому вигляді) і повинна містити опис порушення права особи, зазначення моменту (часу), коли відбулося порушення, факти і можливі докази, що підтверджують скаргу. Скарга може бути подана протягом 15 днів із дня вчинення діяння або з дня, коли повинно було стати відомо про його вчинення.

3.2. Скарги розглядаються на Комісії з етики та академічної доброчесності, персональний склад якої затверджено наказом ректора згідно Положення про академічну доброчесність освітнього процесу Київської муніципальної академії естрадного і циркового мистецтв, ухваленого рішенням Вченої ради КМАЕЦМ (протокол №6 від 25.09.2019). У роботі комісії крім її членів мають брати участь запрошені працівники академії та здобувачі вищої освіти (відповідно до інценденту).

3.3. Комісія приймає рішення щодо заходів з приводу отриманого звернення протягом 3 робочих днів з моменту його отримання.

3.4. На засідання комісії мають право бути присутніми скаржник й особа, стосовна якої подана скарга, учасники конфлікту тощо. Особа, стосовно якої подана скарга, повинна бути ознайомленою зі змістом скарги.

3.5. Комісія має право:

- розглядати скарги;
- отримувати інформацію для об'єктивного з'ясування обставин
- за результатами розгляду готувати висновок, з яким ознайомлює скаржника та особу, стосовно якої подана скарга, або осіб, учасників конфлікту;

- подавати пропозиції ректору щодо притягнення відповідальності осіб у разі підтвердження скарги.

4.ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

4.1. Рішення про затвердження Положення, внесення змін та доповнень до нього затверджуються Вченою радою Академії та вводяться в дію наказом Ректора.

Вчений секретар



Т. Б. Каблова