



НАЦІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ
ПЕДАГОГІЧНИХ
НАУК УКРАЇНИ



ДЗВО
«УНІВЕРСИТЕТ
МЕНЕДЖМЕНТУ
ОСВІТИ»



БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ
НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ



LMS
«ПРОФОСВІТА»

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ЗАСАДИ ЗАПОБІГАННЯ І ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ, БУЛІНГУ І МОБІНГУ, ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ ТА ІНШИМ ПРОЯВАМ НЕЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ



STOP
BULLYING



STOP
BULLYING

STOP MOBING



**БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ
НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**



**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ
ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Вченою радою
Білоцерківського інституту неперервної
професійної освіти
«31» березня 2021 року
протокол № 3



Директорка

В.В. Сидоренко

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ЗАСАДИ ЗАПОБІГАННЯ І ПРОТИДІЇ
ДИСКРИМІНАЦІЇ, БІЛУНГУ І МОБІНГУ,
ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ ТА ІНШИМ ПРОЯВАМ
НЕЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ**

УДК 378.37.001

Рекомендовано до друку Вченою радою Білоцерківського інституту
неперервної професійної освіти (*протокол № 3 від 31.03.2021 р.*)

Автор-укладач:

Сидоренко Вікторія Вікторівна – директорка Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти, докторка педагогічних наук, професорка кафедри педагогіки, психології та менеджменту

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ЗАСАДИ ЗАПОБІГАННЯ І ПРОТИДІЇ
ДИСКРИМІНАЦІЇ, БІЛУНГУ І МОБІНГУ, ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ
ТА ІНШИМ ПРОЯВАМ НЕЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ / В.В. Сидоренко.
Біла Церква: БІНПО, 2021. 10 с.**

Положення про засади запобігання протидії дискримінації, булінгу та мобінгу, гендерної нерівності та іншим проявам неетичної поведінки розроблено відповідно до 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», Положення про академічну доброчесність Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН України.

Положення розроблено з метою забезпечення рівних можливостей учасників освітнього процесу БІНПО у щодо реалізації прав і свобод усіх співробітників та здобувачів освіти, підтримання у БІНПО освітнього середовища, вільного від дискримінації, сексуальних домагань, булінгу, принижень честі та гідності особи.

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Положення про засади запобігання протидії дискримінації, булінгу та мобінгу, гендерної нерівності та іншим проявам неетичної поведінки (далі – Положення) розроблено відповідно до 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», Положення про академічну доброчесність Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН України (далі – БІНПО).
- 1.2. Положення розроблено з метою забезпечення рівних можливостей учасників освітнього процесу БІНПО у щодо реалізації прав і свобод усіх співробітників та здобувачів освіти, підтримання у БІНПО освітнього середовища, вільного від дискримінації, сексуальних домагань, булінгу, принижень честі та гідності особи.
- 1.3. Це Положення поширюється на всіх суб'єктів освітнього процесу, зокрема співробітників і здобувачів освіти, стосується поведінки під час освітнього процесу та/або виконання посадових обов'язків, а також поведінки, що пов'язана з освітнім процесом або виконанням посадових обов'язків незалежно від певних ознак.

Зокрема:

- 1) забезпечення рівності прав і свобод осіб та/або груп осіб;
- 2) забезпечення рівності перед законом осіб та/або груп осіб;
- 3) повагу до гідності кожної людини;
- 4) забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб.

Положення також спрямовано на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, утвердження гендерної рівності, недопущення дискримінації за ознакою статі, запобігання та протидію насильству за ознакою статі, у тому числі всім проявам насильства стосовно жінок; забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень; забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних обов'язків; виховання і пропаганду культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері.

1.4. Основні поняття:

- **запобігання насильству за ознакою статі** – система заходів, що здійснюються органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями, а також громадянами України, іноземцями та особами без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, спрямованих на підвищення рівня обізнаності суспільства щодо насильства за ознакою статі, його причин і наслідків, на формування нетерпимого ставлення до насильства за ознакою статі, викорінення дискримінаційних уявлень про соціальні ролі та обов'язки жінок і чоловіків, а також будь-яких звичаїв і традицій, що на них ґрунтуються;
- **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, встановленій Законом «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;

- **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;
- **наси́льство за ознакою статі** – діяння, спрямовані проти осіб через їхню стать, або поширені в суспільстві звичаї чи традиції (стереотипні уявлення про соціальні функції (становище, обов'язки тощо) жінок і чоловіків), або діяння, що стосуються переважно осіб певної статі чи зачіпають їх непропорційно, які завдають фізичної, сексуальної, психологічної або економічної шкоди чи страждань, включаючи погрози таких дій, у публічному або приватному житті;
- **непряма дискримінація** – ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;
- **підбурювання до дискримінації** - вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками;
- **пособництво у дискримінації** - будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації
- **пряма дискримінація** - ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;
- **рівні можливості жінок і чоловіків** – рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків;
- **рівні права жінок і чоловіків** – відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі;
- **сексуальне домагання** – дія сексуального характеру, виражена словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, та 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;

- **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.

Типовими ознаками булінгу (цькування) є:

- систематичність (повторюваність) діяння;
- наявність сторін – кривдник (булер), потерпілий (жертва булінгу), спостерігачі (за наявності);
- дії або бездіяльність кривдника, наслідком яких є заподіяння психічної та/або фізичної шкоди, приниження, страх, тривога, підпорядкування потерпілого інтересам кривдника, та/або спричинення соціальної ізоляції потерпілого.

II. ОБОВ'ЯЗКИ СПІВРОБІТНИКІВ І ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ

2.1.1. Обов'язки співробітників:

- дотримуватися законодавства України, Положення про БІНПО, Правил внутрішнього трудового розпорядку та інших нормативних документів Університету;
- поважати гідність, права, свободи і законні інтереси всіх осіб, які працюють і здобувають освіту в Інституті;
- дотримуватися педагогічної етики;
- настановленням і особистим прикладом утверджувати повагу до суспільної моралі та суспільних цінностей, зокрема правди, справедливості, гуманізму, толерантності;
- захищати здобувачів освіти під час освітнього процесу від будь-яких форм фізичного та психічного насильства, приниження честі та гідності, дискримінації за будь-якою ознакою;
- повідомляти керівництво БІНПО про факти булінгу (цькування) стосовно здобувачів освіти, педагогічних, науково-педагогічних, інших осіб, які залучаються до освітнього процесу, свідком якого вони були особисто або інформацію про які отримали від інших осіб, вживати невідкладних заходів для припинення булінгу (цькування).

2.1.2. Обов'язки завідувачів кафедр і керівників структурних підрозділів:

- забезпечити створення людиноцентрованого (студентоцентрованого) безпечного і гармонійного освітньогосередовища у підпорядкованих структурних підрозділах, бути взірцем найвищих стандартів поведінки;
- забезпечити систематичне проведення просвітницьких заходів, спрямованих на запобігання проявів дискримінації, сексуальних домагань, булінгу та інших проявів неетичної поведінки;

2.1.3. Обов'язки здобувачів освіти:

- дотримуватися законодавства України, Правил внутрішнього трудового розпорядку та інших нормативних документів Університету;
- поважати гідність, права, свободи та законні інтереси всіх осіб, які

- працюють і здобувають освіту у БІНПО, дотримуватися етичних норм;
- повідомляти керівництво БІНПО про факти булінгу (цькування) 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

ІІІ. ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО ДИСКРИМІНАЦІЮ, СЕКСУАЛЬНІ ДОМАГАННЯ, БУЛІНГ ТА ІНШІ ПРОЯВИ НЕЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ

- 3.1. Повідомити про факти дискримінації, сексуальні домагання, булінг та інші прояви неетичної поведінки можна, надіславши відповідні матеріали на електронну скриньку Комісії з етики (e-mail: dipodenisova@gmail.com) або звернутися з відповідним листом на ім'я директора БІНПО (м. Біла Церква, вул. Леваневського, 52/4), e-mail: dipodist@ukr.net).
- 3.2. Скарга повинна бути складена добросовісно, тобто особа, яка заявляє про ймовірну неналежну поведінку, повинна обґрунтовано припускати, що така поведінка мала місце. Умисне подання неправдивого повідомлення може бути визнано неналежною поведінкою скаржника, за яку можуть бути застосовані дисциплінарні заходи.
- 3.3. Скаржникам 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 БІНПО реагувати на відповідні заяви.
- 3.4. Скаржникам треба знати, що Комісія з етики має право відмовити в розгляді анонімного повідомлення, якщо анонімність впливає на можливість об'єктивного розгляду такої скарги.

4. РОЗГЛЯД ПОВІДОМЛЕНЬ ПРО ДИСКРИМІНАЦІЮ, СЕКСУАЛЬНІ ДОМАГАННЯ, БУЛІНГ ТА ІНШІ ПРОЯВИ НЕЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ

- 4.1. Розгляд відповідних скарг здійснюється Комісією з етики, персональний склад та строк повноважень, якої затверджується згідно з наказом д и ректора. Скарги, які подані здобувачами освіти та стосовно здобувачів освіти, розглядаються розширеним складом Комісії з етики за участю представників від студентів.
- 4.2. Організаційною формою роботи Комісії є засідання. Веде засідання та підписує протоколи (рішення) голова Комісії. Повноваження щодо підготовки матеріалів, ведення протоколів засідання здійснює секретар Комісії.
- 4.3. Повноваження Комісії з етики:
- розглядати скарги про ймовірні факти дискримінації, сексуальні домагання булінг та інші прояви неетичної поведінки співробітників, здобувачів освіти та/або щодо співробітників, здобувачів освіти;
 - отримувати від сторін та інших осіб інформацію, необхідну для об'єктивного з'ясування всіх обставин неналежної поведінки;
 - за результатами розгляду скарг готувати висновки щодо підтвердження факту неналежної поведінки або його спростування;
 - готувати пропозиції директору щодо притягнення до відповідальності осіб, у раз підтвердження факту неналежної поведінки;
 - готувати рекомендації для співробітників і здобувачів освіти з метою запобігання дискримінації, сексуальних домагань, булінгу та інших проявів неетичної поведінки.
- 4.4. Комісія має надати можливість особі, стосовно якої подано скаргу, ознайомитися з матеріалами, дати відповідні пояснення, докази тощо.
- 4.5. На засідання Комісії обов'язково запрошуються скаржник і особа, стосовно якої подано скаргу. У випадку належного повідомлення, їхня відсутність (одного з них) не є перешкодою для розгляду питання Комісією.
- 4.6. Рішення Комісії приймається шляхом голосування та вважається прийнятим, якщо за нього проголосувало більше половини присутніх на засіданні членів Комісії.

V. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Рішення про затвердження Положення, внесення змін та доповнень до нього ухвалюються Вченою радою БІНПО та вводяться в дію наказом директора.

• .