

# **КИЇВСЬКИЙ СТОЛИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА**

## **ЗАТВЕРДЖЕНО**

Рішення Вченої ради Університету  
від 21 березня 2024 року (протокол № 2),  
введене в дію наказом від 21.03.2024 №254

## **ПОЛОЖЕННЯ**

**про засади запобігання і протидії дискримінації, сексуальним домаганням,  
булінгу, мобінгу та іншим проявам неетичної поведінки в Київському  
столичному університеті імені Бориса Грінченка**

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про засади запобігання і протидії дискримінації, сексуальним домаганням, булінгу, мобінгу та іншим проявам неетичної поведінки (далі – Положення) розроблене відповідно до Конституції України, Кодексу законів про працю України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Статуту, Колективного договору, Правил внутрішнього розпорядку та Кодексу корпоративної культури Київського столичного університету імені Бориса Грінченка.

1.2. Положення розроблене з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод усіх співробітників та здобувачів освіти, підтримання в Київському столичному університеті імені Бориса Грінченка (далі – Університет) середовища, вільного від дискримінації, сексуальних домагань, булінгу, мобінгу, принижень честі та гідності особи.

1.3. Університет не толерує і не толеруватиме дискримінацію, сексуальні домагання, булінг, мобінг, приниження честі та гідності людини у будь-якій формі, оскільки така поведінка суперечить законодавству України, Статуту, Кодексу корпоративної культури, не відповідає місії та цінностям Університету.

1.4. Це Положення поширюється на всіх співробітників і здобувачів освіти та 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.

1.5. Основні поняття:

- **безпечне освітнє середовище** – сукупність умов у закладі освіти, що унеможливають заподіяння учасникам освітнього процесу фізичної, майнової та/або моральної шкоди, зокрема внаслідок недотримання вимог санітарних, протипожежних та/або будівельних норм і правил, законодавства щодо кібербезпеки, захисту персональних даних, безпечності та якості харчових продуктів та/або надання неякісних послуг з харчування, шляхом фізичного та/або психологічного насильства, експлуатації, дискримінації за будь-якою ознакою, приниження честі, гідності, ділової репутації (зокрема шляхом булінгу (цькування), поширення неправдивих відомостей тощо), пропаганди та/або агітації, у тому числі з використанням кіберпростору, а також унеможливають вживання на території та в приміщеннях закладу освіти алкогольних напоїв, тютюнових виробів, наркотичних засобів, психотропних речовин;
- **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 і 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 у будь-якій формі, встановленій законодавством України, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;
- **мобінг (цькування)** – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність;
- **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, окрім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;
- **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;
- **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 ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного і соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, або

створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.

Інші поняття вживаються у значенні, визначеному законодавством України.

1.6. Не вважаються дискримінацією дії, які не обмежують права та свободи інших осіб і не створюють перешкод для їх реалізації, а також не надають необґрунтованих переваг особам та/або групам осіб за їх певними ознаками, стосовно яких застосовуються позитивні дії, а саме:

- спеціальний захист з боку держави окремих категорій осіб, які потребують такого захисту;
- здійснення заходів, спрямованих на збереження ідентичності окремих груп осіб, якщо такі заходи є необхідними;
- надання пільг та компенсацій окремим категоріям осіб у випадках, передбачених законом;
- встановлення державних соціальних гарантій окремим категоріям громадян;
- особливі вимоги, передбачені законом, щодо реалізації окремих прав осіб.

1.7. Вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням).

## **2. ОБОВ'ЯЗКИ СПІВРОБІТНИКІВ І ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ**

2.1. Обов'язки співробітників:

- дотримуватися законодавства України, Статуту, Правил внутрішнього розпорядку, Кодексу корпоративної культури та інших нормативних документів Університету;
- поважати гідність, права, свободи і законні інтереси всіх осіб, які працюють і здобувають освіту в Університеті;
- 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 Університету про факти мобінгу, булінгу (цькування) стосовно здобувачів освіти, педагогічних, науково-педагогічних, наукових працівників, 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 мобінгу, булінгу (цькування).

2.1.1. Обов'язки керівників структурних підрозділів:

- забезпечити створення безпечного і гармонійного середовища у підпорядкованих структурних підрозділах, бути взірцем найвищих стандартів поведінки;
- забезпечити систематичне проведення просвітницьких заходів, спрямованих на запобігання проявів дискримінації, сексуальних домагань, булінгу, мобінгу та інших проявів неетичної поведінки у підпорядкованих структурних підрозділах;
- негайно реагувати на випадки дискримінації, сексуальних домагань, булінгу, мобінгу та інших проявів неетичної поведінки у порядку, передбаченому цим Положенням;
- під час вирішення конфліктних ситуацій дотримуватися принципів об'єктивності, справедливості та допустимої конфіденційності.

## 2.2. Обов'язки здобувачів освіти:

- дотримуватися законодавства України, Статуту, Правил внутрішнього розпорядку, Кодексу корпоративної культури та інших нормативних документів Університету;
- поважати гідність, права, свободи та законні інтереси всіх осіб, які працюють і здобувають освіту в Університеті, дотримуватися етичних норм;
- повідомляти керівництво Університету про факти булінгу (цькування) стосовно здобувачів освіти, педагогічних, науково-педагогічних, наукових працівників, інших осіб, які залучаються до освітнього процесу, свідком яких вони були особисто або про які отримали достовірну інформацію від інших осіб.

## **3. ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО ДИСКРИМІНАЦІЮ, СЕКСУАЛЬНІ ДОМАГАННЯ, БУЛІНГ, МОБІНГ ТА ІНШІ ПРОЯВИ НЕЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ**

3.1. Повідомити про факти дискримінації, сексуальні домагання, булінг, мобінг та інші прояви неетичної поведінки можна надіславши відповідні матеріали на електронну скриньку Комісії з етики ([antidiscrimination@kubg.edu.ua](mailto:antidiscrimination@kubg.edu.ua)) або звернутися з відповідним листом на ім'я ректора Університету (вул. Бульварно-Кудрявська, 18/2, м. Київ, 04053).

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 Університету реагувати на відповідні заяви.

3.4. Скаржникам слід 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, МОБІНГ ТА ІНШІ ПРОЯВИ НЕЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ**

4.1. Розгляд відповідних скарг здійснюється Комісією з етики, персональний склад та строк повноважень, якої затверджується згідно з наказом ректора. Скарги, які подані здобувачами освіти та стосовно здобувачів освіти, розглядаються розширеним складом Комісії з етики за участю представників від студентів, аспірантів, докторантів.

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, мобінг 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 ректору щодо притягнення до відповідальності осіб, у разі підтвердження факту неналежної поведінки;
- готувати рекомендації для співробітників і здобувачів освіти з метою запобігання дискримінації, сексуальних домагань, булінгу, мобінгу 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.

#### **5. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

5.1. Рішення про затвердження Положення, внесення змін та доповнень до нього ухвалюються Вченою радою Університету та вводяться в дію наказом ректора.

---