

Утверждаю:

Ректор АНООВО «ЕУСПб»


В.Е. Волков
« 8 » 2020

Принято Ученым советом
АНООВО «ЕУСПб»
(протокол № 11 от 20.09.2020 г.)



ПОЛИТИКА ПО НЕДОПУЩЕНИЮ ДОМОГАТЕЛЬСТВ, ТРАВЛИ И ПРЕСЛЕДОВАНИЯ АНООВО «ЕУСПб»

Прембула

Мы исходим из того, что мы все принадлежим к единому университетскому сообществу и того, что отношения внутри сообщества должны строиться на принципах солидарности, толерантности и взаимного уважения. Взаимное уважение независимо от статуса, возраста, пола, гендера, расы, этнической, языковой, религиозной принадлежности, политических убеждений и других личных характеристик является основой взаимодействия в университете. Мы считаем сексуальные домогательства, нежелательное внимание, травлю, агрессивное преследование грубейшими нарушениями профессиональной этики. Мы убеждены, что все эти проявления наносят урон развитию образования и науки в университете.

Университет проводит политику поддержания среды свободной от домогательств, травли и преследования. Настоящая Политика служит ориентиром для профилактики этих форм поведения, а также для разрешения возможных конфликтов в стенах университета. Для реализации данной политики необходимо своевременное, регулярное и всеохватное информирование, как о самой политике, так и о нормативных документах, в которых она реализуется.

Любые формы преследования, оскорблений и дискриминации в Европейском университете запрещены согласно “Этическим принципам работников АНООВО «ЕУСПб»”, расширением и уточнением пунктов 2.2, 2.7(а), 2.10 и 2.11 которых настоящий документ является. Действие Политики распространяется на работников и обучающихся университета.

Основные типы поведения, которые не допускаются в Университете

- Целенаправленная травля одного или нескольких членов сообщества, оскорбление чести и достоинства, создание недоброжелательной, враждебной рабочей или учебной атмосферы, прозвища/уничижительные имена и фамильярность, попытка добиться ухода сотрудника/обучающегося из Университета путем создания невозможных условий для работы или учебы.

- Различные формы преследования, в том числе и не имеющие сексуальной подоплеки, как то: слежка, преследование на улице, несанкционированное проникновение на рабочее место или в место проживания, нежелательная переписка, не связанная с академическими и профессиональными обязательствами.

- Различные формы не связанного с академическими и профессиональными обязательствами одностороннего нежелательного внимания, имеющие сексуальную подоплеку (сообщения, приглашения), вызывающие неприятие другой стороны. Сексуально окрашенные ремарки, намеки эротического характера, выраженные как лично, так и в переписке.

- Использование ситуации неравенства, как то: манипулирование оценками, зарплатой, авторством публикаций, участием в грантах или других проектах с целью добиться интимных отношений (**принуждение к интимным отношениям**).

- Нарушение физических границ без явно выраженного согласия (**сексуальные домогательства**). Примеры сексуального домогательства включают, но не исчерпываются следующими действиями:

- Попытки нарушить физические границы без явно высказанного согласия или после отказа, домогательства, попытки нежелательных прикосновений;
- Прямое принуждение к действиям сексуального характера, как вербальное, так и физическое.

- Действия, подпадающие под УК РФ (в том числе, физическое насилие, угрозы физической расправы, **покушение на изнасилование и изнасилование**), требуют обращения в правоохранительные органы и находятся вне компетенции Университета.

Принципы, которыми руководствуется Университет при рассмотрении конфликтов

Университетское сообщество исходит из следующих принципов:

- Все вышеописанные типы поведения не допускаются в Университете и являются грубейшим нарушением этики деловых и трудовых отношений и могут стать основанием для взысканий и дисциплинарных мер вплоть до увольнения либо отчисления.

- Неотложность рассмотрения жалоб и принятия обеспечительных мер.

- Стремление при реализации обеспечительных мер исключить давление на обе стороны, а также на Конфликтную комиссию и Омбудсмана до конца рассмотрения конфликта.

- Понятность процедуры и объективность рассмотрения жалоб обеспечивается работой омбудсмана и конфликтной комиссии и регулируются соответствующими локальными актами.

- Необоснованные обвинения в вышеперечисленных действиях также являются поводом для обращения в конфликтную комиссию и могут стать основанием для взысканий и дисциплинарных мер.