

Утверждаю:

Ректор АНООВО «ЕУСПб»

В.В. Волков

« 8 »

2021 г.

Принято Ученым советом
АНООВО «ЕУСПб»
(протокол № 17 от 2021 г.)

ПРОГРАММА ИМПЛЕМЕНТАЦИИ ПОЛИТИКИ ПО НЕДОПУЩЕНИЮ ДОМОГАТЕЛЬСТВ, ТРАВЛИ И ПРЕСЛЕДОВАНИЯ АНООВО «ЕУСПб»

1. Аудитория, цель и задачи Программы

Данная Программа имплементации политики по недопущению домогательств, травли и преследования (далее – Программа) была разработана в АНООВО «ЕУСПб» (далее – Университет) с целью представить этические стандарты Университета его работникам и обучающимся.

Ключевыми документами, содержащими в себе этические стандарты, а также определяющие порядок действий в случае их нарушения, являются:

- Этический кодекс академической добросовестности обучающихся;
- Этические принципы работников АНООВО «ЕУСПб»;
- Положение о конфликтной комиссии АНООВО «ЕУСПб»;
- Политика по недопущению домогательств, травли и преследования АНООВО «ЕУСПб»;
- Настоящий документ.

В задачи данной Программы входит определение практических шагов, которые будут способствовать установлению и поддержанию в университете высоких этических стандартов, а также формированию атмосферы безопасности, доброжелательности и доверия.

2. Профилактика возникновения конфликтных ситуаций

2.1 Информирование членов университетского сообщества о существующей политике университета

Начиная с 01.07.2021 все поступающие на работу или обучение должны письменно подтвердить, что они ознакомлены с ключевыми документами, упомянутыми выше.

Сотрудники и обучающиеся с текущими договорами и контрактами также должны письменно подтвердить, что они ознакомлены с данными документами. Эти подтверждения хранятся в отделе кадров. Копия данных документов предоставляется сотрудникам или обучающимся в печатной или электронной форме.

2.2 Создание института омбудсмена

Омбудсмен – сотрудник университета, защищающий права членов сообщества в случае их нарушения. Омбудсменами могут быть только постоянные штатные сотрудники университета. Омбудсмен назначается конференцией работников и обучающихся сроком на три года с возможностью переизбрания не более чем на один срок. В первый раз проводится отдельная конференция, затем она по возможности синхронизируется с выборами в Ученый совет. Кандидаты на позицию омбудсмена выдвигаются структурными подразделениями университета и Советом обучающихся (каждое подразделение и Совет обучающихся могут выдвинуть по одному кандидату). Омбудсмен независим от факультетов и администрации.

Омбудсмен:

- Следит за наличием и регулярным обновлением локальных нормативных актов, регламентирующих трудовые конфликты, связанные с (включая, но не ограничиваясь) домогательствами, травлей, дискриминацией и злоупотреблениями служебным положением;
- Помогает разобраться в конфликтной ситуации и дает советы, соблюдая конфиденциальность; выступает посредником, помогающим сторонам разрешить имеющийся конфликт; помогает составить обращение в конфликтную комиссию;
- Имеет право обратиться за консультацией и помощью к экспертам из числа членов университетского сообщества; запросить принятие обеспечительных мер по защите сторон и свидетелей (вывод из подчинения, смена научного руководства и т. д.) с целью предотвратить любое давление со стороны заинтересованных лиц, а также с учетом возможных конфликтов интересов; предложить администрации ввести новые механизмы профилактики и противодействия домогательствам, травле и преследованиям.

2.4 Обеспечение доступности существующих локальных нормативных актов и других документов, касающихся этических принципов, для всех членов университетского сообщества

Ежегодная рассылка ключевых документов, содержащих этические стандарты по корпоративной электронной почте. Организация доступа к этим документам в бумажном виде на факультетах и других подразделениях Университета, в том числе в приемной ректора и в библиотеке.

Размещение этих документов в системе Sakai и на сайте Университета. Ссылки на них должны быть указаны на главной странице на видном месте.

Каналы связи с омбудсменом (как минимум – ФИО и электронная почта) должны быть доступны всем обучающимся, сотрудникам, и преподавателям Университета.

3. Механизмы разрешения конфликтной ситуации

Программа предусматривает два способа решения конфликтов:

- Неформальная процедура медиации с привлечением омбудсмена;
- Обращение в Конфликтную комиссию согласно процедуре Положения о конфликтной комиссии.