

Міністерство освіти і науки України
Таврійський національний університет
імені В. І. Вернадського



ПОЛОЖЕННЯ
про протидію булінгу, мобінгу та сексуальним домаганням в
Таврійському національному університеті
імені В. І. Вернадського

Київ 2020

Укладачі:

Братусь О. О. - практичний психолог;

Горожанкіна Д. Ю. - голова Студентського парламенту, здобувач вищої освіти;

Нестеренко І. І. - практичний психолог;

Радомський І. П. - директор навчально-наукового центру організації освітнього та виховного процесу, кандидат педагогічних наук, доцент.

Затверджено рішенням Вченої ради ТНУ від 03 березня 2020 р. протокол №06.

Уведено в дію наказом ректора ТНУ від 03 березня 2020 р. № 41-ОД.

Положення про протидію булінгу, мобінгу та сексуальним домаганням в Таврійському національному університеті імені В.І. Вернадського / [Укл.: Братусь О. О.; Горожанкіна Д. Ю.; Нестеренко І. І.; Радомський І. П.] - К.: ТНУ, 2020. 8 с.

©, О.О. Братусь, Д.Ю. Горожанкіна, І.І. Нестеренко, І.П. Радомський, 2020 рік

ЗМІСТ

- 1. Загальні положення..... 4**
- 2. Подання скарги щодо сексуальних домагань, булінгу чи мобінгу 8**
- 3. Розгляд скарги щодо сексуальних домагань, булінгу чи мобінгу..... 8**

1. Загальні положення

1.1. У своїй діяльності Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського (далі - Університет) дотримується законодавства України у сфері забезпечення тендерної рівності та протидії дискримінації, зокрема, Конституції України, Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, Закону України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні” та Положенням про протидію булінгу, мобінгу та сексуальним домаганням в Таврійському національному університеті імені В. І. Вернадського (далі Положення).

1.2. Це Положення регламентує організацію роботи щодо запобігання та протидії гендерного насильства, у тому числі, сексуальних домагань на робочому місці та в освітньому процесі, а також булінгу (цькування), мобінгу в Університеті. З метою попередження булінгу, мобінгу та сексуальних домагань в Університеті заборонені:

- дискримінаційні висловлювання (які містять образливі, принижуючі твердження щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо);
- утиски (небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їхньої 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 статі;
- фізичний булінг (умисні штовхання, удари, стусани, нанесення тілесних ушкоджень, різного виду знущання, образливі жести або дії, пошкодження особистих речей та інші дії з майном (крадіжка, пограбування, фізичні приниження та ін.);
- психологічний булінг (насильство, пов’язане з дією на психіку, що завдає психологічного травмування шляхом словесних образ або погроз,

переслідування, залякування, якими навмисно заподіюється емоційна виснажливість жертви, вербальний булінг та кібербулінг - спосіб знущань з використанням електронних засобів комунікації), мобінг.

1.3. Положення застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, освітнього процесу в Університеті.

1.4. Для цілей цього Положення сексуальними домаганнями вважаються дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні/небажані пропозиції та/або зауваження, жарти, повідомлення та листи, демонстрація зображень тощо) або фізично (небажані доторкання та поплескування тощо), що принижують чи ображають особу, яка перебуває у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування. Учасники освітнього процесу в Університеті зобов'язуються дотримуватися цього Положення під час трудових відносин та освітнього процесу.

1.5. Психологічна служба університету відповідає за поширення інформації про політику попередження і боротьби із булінгом, мобінгом та сексуальними домаганнями в Університеті, надає інформаційну та консультативну підтримку керівництву структурних підрозділів щодо попередження булінгу, мобінгу та сексуальних домагань, отримує і розглядає скарги щодо порушення політики попередження і боротьби із сексуальними домаганнями в Університеті.

1.6. Працівники Психологічної служби у своїй роботі зобов'язані дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних. Психологічна служба має право подавати пропозиції щодо вдосконалення внутрішніх положень та процедур щодо попередження і боротьби із сексуальними домаганнями, булінгом та мобінгом.

1.7. В Університеті передбачено два шляхи реагування на випадки вчинення сексуальних домагань - формальний та неформальний. У разі можливості сторони, залучені до даного випадку, заохочуються вирішувати ситуацію, що склалась, неформальним шляхом, а саме, шляхом добровільної медіації через Центр медіації, що функціонує при Психологічній службі. Застосування даних Положень не виключає можливість застосування норм чинного законодавства

щодо захисту особою її прав.

2. Подання скарги щодо сексуальних домагань, булінгу чи мобінгу

2.1. Якщо працівник чи здобувач освіти вважають, що щодо них в Університеті було порушено політику попередження і боротьби із сексуальними домаганнями, булінгу чи мобінгу, він або вона можуть подати скаргу.

2.2. Скарга подається до Психологічної служби 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 30 днів із дня вчинення діяння або з дня, коли повинно було стати відомо про його вчинення. Скарга може бути також надіслана на електронну поштову скриньку структурного підрозділу Університету. В такому випадку структурні підрозділи невідкладно (протягом робочого дня) передають отримані скарги в Психологічну службу університету.

3. Розгляд скарги щодо сексуальних домагань, булінгу чи мобінгу

3.1. Якщо працівник чи здобувач освіти Університету став свідком або безпосередньо був залучений у ситуації протидії тендерного насильства, у тому числі, сексуальних домагань на робочому місці або в освітньому процесі чи ситуації булінгу, мобінгу то він може написати скаргу, зазначити причину ситуації що виникла, та її учасників, після чого заяву надати в Психологічну службу університету.

3.2. Після отримання звернення від скаржника, Психологічною службою Університету, можуть бути проведені попередні індивідуальні консультації зі скаржником.

3.3. Після отримання скарги Психологічною службою та проведених консультацій зі скаржником останній може обрати наступні способи вирішення ситуації щодо сексуального домагання, булінгу чи мобінгу:

1. неформальна процедура;

2. формальна процедура;
3. відмова від необхідності реагування.

1. *Неформальна процедура.* Психологічна служба (практичний психолог) отримує в письмовій формі від скаржника уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із сексуальним домаганням, булінгу чи мобінгу, зокрема дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки тощо. Протягом 30 днів працівники Психологічної служби проводять зустрічі зі скаржником, відповідачем, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Термін розгляду може бути продовжено не більше ніж на 30 днів з прийняттям відповідного рішення. У разі необхідності Психологічна служба може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією або інформацією до працівників Університету, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається. Психологічна служба вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з сексуальними домаганнями, булінгом чи мобінгом (які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень керівництва Університету/структурного підрозділу). У разі досягнення спільного рішення воно оформляється в письмовій формі та підписується скаржником та відповідачем. Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися в Психологічній службі протягом трьох років.

2. *Формальна процедура.* Формальний шлях реагування на сексуальні домагання, булінгу чи мобінгу здійснюється в разі:

- якщо скаржником обрано формальну процедуру;
- відмови відповідача від неформальної процедури;
- якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення;
- якщо сексуальні домагання здійснювалися щодо неповнолітньої особи;
- якщо скарга була подана безпідставно.

Психологічна служба в межах формальної процедури після отримання скарги обов'язково інформує керівництво університету. Протягом 3 робочих

днів Психологічна служба вирішує, чи скарга дійсно стосується сексуальних домагань, булінгу чи мобінгу і чи її розгляд належить до компетенції Психологічної служби. Протягом 10 днів від дня отримання скарги Психологічна служба проводить зустрічі зі скаржником, відповідачем, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 30 днів, з прийняттям відповідного проекту рішення. У разі необхідності Психологічна служба може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників Університету, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається. Висновок Психологічної служби щодо відповідності скарги та рішення щодо ситуації, описаної в скарзі, готується в межах встановлених строків та подається невідкладно керівництву Університету, скаржнику, відповідачу. На підставі рішення Психологічної служби керівництво Університету приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені законодавством, зокрема скасування доплат, винесення догани або звільнення працівника, відрахування здобувача вищої освіти, звернення до відповідних компетентних органів, тощо. У разі, якщо скарга щодо вчинення сексуальних домагань стосується неповнолітньої особи, Психологічна служба обов'язково проводить зустрічі з батьками (законними представниками) неповнолітньої особи.

Органи студентського самоврядування та структурні підрозділи Університету повинні дотримуватися у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах засад тендерної рівності. У разі необхідності, з метою попередження тендерної дискримінації Психологічна служба надає консультативну підтримку органам студентського самоврядування та структурним підрозділам Університету.