

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ТАВРІЙСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
ІМЕНІ В.І. ВЕРНАДСЬКОГО**

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою ТНУ імені В.І.

Вернадського

протокол № 9 від 16.05 2025 року

Голова Вченої Ради

 Валерій БОРТНЯК

ВВЕДЕНО В ДІЮ

наказом ректора ТНУ імені В.І.

Вернадського

№ 51-00 від 16.05. 2025 року

Ректор

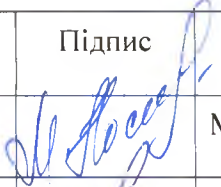


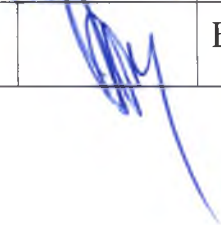
 Валерій БОРТНЯК

ПОЛОЖЕННЯ

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

Київ 2025

УЗГОДЖЕННЯ:

	Підпис	Ім'я, прізвище	Посада	Дата
Розробник		Марина НОСЕНКО	Практичний психолог	07.05 2025
Узгоджено		Олександр БЕССАРАБ	Проректор з науково – педагогічної діяльності та інноваційного розвитку	07.05 2025
Узгоджено		Лілія МАКАРЕНКО	Проректор з навчальної роботи	07.05 2025
Узгоджено		Вадим РИКОВ	Начальник юридичного відділу	07.05 2025

ЗМІСТ

1. Загальні положення.....	4
2. Заходи запобігання булінгу, мобінгу та сексуальним домаганням.....	7
3. Порядок подання та розгляду скарг.....	8
3.2.Процедура розгляду скарги щодо сексуальних домагань, булінгу чи мобінгу.....	8
4. Захист прав постраждалих осіб.....	11
5. Моніторинг та оновлення Положення.....	11
6. Заключні положення.....	12

1. Загальні положення

1.1. У своїй діяльності Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського (далі – Університет) дотримується законодавства України у сфері забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації.

Положення розроблене відповідно до таких документів:

- Конституція України;
- Закон України “Про освіту”;
- Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”;
- Закон України “Про охорону дитинства”;
- Закон України “Про запобігання та протидію домашньому насильству”;
- Кодекс України про адміністративні правопорушення (ст. 173-7 “Сексуальне домагання”);
- Постанова Кабінету Міністрів України № 685 від 03.10.2018 “Про затвердження порядку розгляду скарг на дискримінаційні дії”;
- Європейська конвенція про права людини та Конвенція Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок та домашньому насильству (“Стамбульська конвенція”);

1.2. Це Положення розроблене з метою забезпечення безпечного, толерантного та сприятливого освітнього середовища в Університеті. Основними завданнями є:

- створення умов для запобігання булінгу, мобінгу та сексуальним домаганням;
- формування культури поваги, недискримінації та рівних можливостей;
- вжиття заходів щодо реагування на випадки порушення прав людини;

- надання допомоги постраждалим особам;
- забезпечення відповідальності винних осіб відповідно до законодавства.

З метою попередження булінгу, мобінгу та сексуальних домагань в Університеті заборонені:

- булінг (цькування) – систематичні дії або бездіяльність, які спрямовані на приниження, залякування, дискримінацію особи чи групи осіб;
- мобінг – тривале та систематичне цькування в колективі, що супроводжується ізоляцією, психологічним тиском, приниженням;
- сексуальні домагання – будь-яка форма небажаної поведінки сексуального характеру (словесна, невербальна чи фізична), яка створює загрозливе, вороже або принизливе середовище;
- 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 (фізичне залякування або булінг за допомогою агресивного фізичного залякування полягає в багаторазово повторюваних ударах, стусанах, підніжках, блокуванні, поштовхах і дотиках небажаним і неналежним способом та ін.);
- психологічний булінг (принизливі погляди, жести, образливі рухи тіла, міміки обличчя, поширення образливих чуток, ізоляція, ігнорування,

погрози, жарти, маніпуляції, шантаж тощо. Вербальний булінг та кібербулінг – спосіб знущань з використанням електронних засобів комунікації), мобінг.

1.3. 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.

1.4. 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 боулінгу, мобінгу та сексуальних домагань, отримує і розглядає скарги щодо порушення політики попередження і боротьби із сексуальними домаганнями в Університеті.

1.5. 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.

1.6. 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 даного Положення не виключає можливість застосування норм чинного законодавства щодо захисту особою її прав.

2. Заходи запобігання булінгу, мобінгу та сексуальним домаганням

2.1. Превентивні заходи

- Включення до навчальних програм курсів із прав людини, гендерної рівності, протидії насильству.
- Проведення інформаційних кампаній, лекцій, тренінгів серед здобувачів освіти і науково-педагогічних працівників.
- Функціонування анонімної скриньки довіри для звернень щодо дискримінації та насильства.

2.2. Відповідальні органи

- Постійно діюча комісія з врегулювання конфліктних ситуацій – аналізує звернення.
- Психологічна служба – надає допомогу постраждалим, проводить консультації, тренінги, профілактичну роботу, розробляє заходи з попередження дискримінації;
- Юридичний відділ – здійснює правовий супровід осіб, які звернулися зі скаргою.

3. Порядок подання та розгляду скарг

3.1. Якщо працівник чи здобувач вищої освіти вважають, що щодо них в Університеті було застосовано дії, які підпадають під визначення сексуальним домаганнями, булінгу чи мобінгу, він або вона можуть подати скаргу.

3.2. Як подати скаргу?

Заявник може подати звернення:

- письмово – до керівництва університету, Постійно діючої комісії з врегулювання конфліктних ситуацій;
- електронною поштою – на офіційну адресу університету;
- через анонімну скриньку довіри, що функціонує у фізичному вигляді на території Університету та електронному вигляді, за посиланням <https://tnu.edu.ua/skrinka-doviri/>, що розміщене на офіційному сайті Університету.

- безпосередньо до психологічної або юридичної служби.

Звернення повинно 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.

3.2. Процедура розгляду скарги щодо сексуальних домагань, булінгу чи мобінгу

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

3.2.2. 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, булінгом чи мобінгом, 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 не зацікавленими 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, булінг чи мобінг 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 та Постійно діючу комісію з врегулювання конфліктних ситуацій. Протягом 3 робочих днів Постійно діюча комісія з врегулювання конфліктних ситуацій 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 Постійно діюча комісія з врегулювання конфліктних ситуацій 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 проєкту рішення. У разі необхідності Постійно діюча комісія з врегулювання конфліктних ситуацій може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників Університету, які є не зацікавленими особами у ситуації, що розглядається. Висновок Постійно діючої комісії з врегулювання конфліктних ситуацій 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 Постійно діючої комісії з врегулювання конфліктних ситуацій 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, Постійно діюча комісія з врегулювання конфліктних ситуацій та юридичний відділ 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 гендерної рівності. У разі необхідності, з метою попередження гендерної дискримінації Психологічна служба надає консультативну підтримку органам студентського самоврядування та структурним підрозділам Університету.

У разі подання скарги через скриньку довіри або електронну скриньку довіри початок строку розгляду скарги починається з моменту отримання заяви Постійно діючою комісією з врегулювання конфліктних ситуацій Університету.

4. Захист прав постраждалих осіб

- Університет гарантує конфіденційність процесу розгляду скарг.
- Постраждалі особи можуть отримати безкоштовну психологічну допомогу.
- Заборонено будь-які репресивні заходи щодо постраждалої особи.

5. Моніторинг та оновлення Положення

- Перегляд Положення з урахуванням змін у законодавстві України.
- Включення до звіту про діяльність Університету даних про заходи з протидії дискримінації.

6. Заключні положення

- Це Положення є обов'язковим для всіх здобувачів освіти, науково-педагогічних працівників, адміністративного персоналу Університету.
- Положення набуває чинності з моменту його затвердження Вченою радою ТНУ імені В. І. Вернадського та введенням в дію наказом ректора.