

СХВАЛЕНО
Вченою радою
ЧНУ імені Петра Могили
Протокол № 10
Від «30» 06 2020 р.



ЗАТВЕРДЖЕНО
Ректор
ЧНУ імені Петра Могили
Л. П. Клименко
«30» 06 2020 р.

ПОЛОЖЕННЯ
про порядок реагування на випадки булінгу (цькування),
сексуальних домагань та дискримінації
у Чорноморському національному університеті імені Петра Могили

І. Загальні положення

1.1. Це Положення прийняте на виконання та у відповідності до законодавства України в сфері забезпечення гендерної рівності, протидії дискримінації, насильству та булінгу (цькуванню) і визначає механізм реагування на такі випадки у Чорноморському національному університеті імені Петра Могили (далі – Університет). Університет засуджує дискримінацію, сексуальні домагання та насильство на робочому місці і в освітньому процесі, та зобов'язується сприяти протидії цим явищам.

Здобувачі вищої освіти та працівники Університету (далі – учасники освітнього процесу) мають право на захист від дискримінації, будь-яких форм насильства, приниження честі та гідності та булінгу (цькування) під час освітнього процесу та праці.

1.2. Терміни, використані у цьому Положенні, вживаються у таких значеннях:

– кривдник – учасник освітнього процесу, який вчиняє булінг (цькування) або дії, пов'язані з сексуальними домаганнями та дискримінацією щодо іншого учасника освітнього процесу;

– потерпілий – учасник освітнього процесу, щодо якого було вчинено діяння, пов'язані з дискримінацією, будь-якими формами насильства, сексуальними домаганнями, приниженням честі та гідності чи булінгом (цькуванням) з боку іншого учасника освітнього процесу;

– спостерігачі – безпосередні очевидці випадку булінгу (цькування) або дій, пов'язаних з сексуальними домаганнями та дискримінацією;

– сторони конфлікту – кривдник, потерпілий, спостерігачі (за наявності).

Інші терміни вживаються у значеннях, наведених у Законах України «Про освіту», «Про соціальні послуги», «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».

1.3. До булінгу (цькування), випадків, пов'язаних з сексуальними домаганнями та дискримінацією в Університеті належать випадки, які відбуваються безпосередньо в приміщеннях закладу освіти та на прилеглих територіях (включно з навчальними приміщеннями, приміщеннями для занять спортом, проведення заходів, коридорами, роздягальнями, вбиральнями, їдальнею тощо) та (або) за межами закладу освіти під час заходів, передбачених освітньою програмою, планом роботи закладу, та інших освітніх заходів, що

організуються за згодою ректора університету, в тому числі дорогою до (із) закладу освіти.

1.4. Ознаками булінгу (цькування), сексуальних домагань, дискримінації є систематичне вчинення учасниками освітнього процесу діянь стосовно інших учасників освітнього процесу, в тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, а саме:

- умисне позбавлення їжі, одягу, коштів, документів, іншого майна або можливості користуватися ними, перешкоджання в отриманні освітніх послуг, примушування до праці та інші правопорушення економічного характеру;

- словесні образи, погрози, у тому числі щодо третіх осіб, приниження, переслідування, залякування, інші діяння, спрямовані на обмеження волевиявлення особи;

- будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної чи фізичної поведінки сексуального характеру, зокрема принизливі погляди, жести, образливі рухи тіла, прізвиська, словесні образи, жарти, погрози, поширення образливих чуток;

- будь-яка форма небажаної фізичної поведінки, зокрема ляпаси, стусани, штовхання, щипання, шмагання, кусання, завдання ударів;

- будь-які обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі за ознаками раси, кольору шкіри, політичними, релігійними та іншими переконаннями, статтю, віком, інвалідністю, етнічним та соціальним походженням, громадянством, сімейним та майновим станом, місцем проживання, мовними або іншими ознаками;

- будь-які дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які є учасниками освітнього процесу;

- інші правопорушення насильницького характеру.

Ознаками дискримінації є:

- діяння – обмеження постраждалої особи та/або групи осіб у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

- наслідок у вигляді неможливості повністю використовувати свої конституційні та інші права і свободи;

- умисна форма вини;

- мотив – нетерпимість до особи та/або групи осіб через їх ознаки раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовні або інші ознаки, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними.

Ознаками сексуальних домагань є:

- діяння – небажані для постраждалої особи вербальні, невербальні або фізичні дії сексуального характеру;

- систематичність (повторюваність) діяння, тобто вчинення його втретє чи більше;

- мета або наслідок у вигляді заподіяння приниження, страху, тривоги, порушення гідності жінок та чоловіків під час навчання чи роботи;

- умисна форма вини.

Сексуальні домагання є формою дискримінації за ознакою статі.

До дій сексуального характеру при сексуальних домаганнях відносяться зокрема, небажані дотики, притискання, жести та рухи, пропозиції, прямі чи непрямі спонукання до вступу в статевий зв'язок, примушування до вступу в статевий зв'язок, сексуально образливі коментарі та жарти, небажані дискусії на сексуальні теми тощо.

Ознаками булінгу є:

- діяння (дія або бездіяльність) у формі психологічного, фізичного, економічного чи сексуального насильства, в тому числі вчинене із застосуванням засобів електронних комунікацій;

- систематичність (повторюваність) діяння, тобто вчинення його втретє чи більше;

- наслідок у вигляді заподіяння фізичної або психічної шкоди, приниження, страху, тривоги, підпорядкування інтересам кривдника, соціальної ізоляції постраждалого;

- умисна форма вини;

- мета – за допомогою насильства із використанням силової переваги досягти підкорення, контролю, влади над постраждалою особою.

Фізичне насильство може проявлятися у вигляді штовхання, підніжок, ударів, стусанів, ляпасів, нанесення тілесних ушкоджень тощо.

Психологічне насильство може проявлятися у вигляді словесних образ, погроз, у тому числі щодо третіх осіб, приниження, переслідування, залякування, поширення образливих жартів, чуток, ізоляції, шантажу тощо.

Економічне насильство може проявлятися у вигляді крадіжок, пошкодження чи знищення одягу та інших особистих речей, вимагання грошей тощо.

Сексуальне насильство може проявлятися у вигляді будь-яких дій сексуального характеру, у тому числі погроз, залякування, непристойних зауважень, доторкання, поплескування, знімання у переодягальнях тощо.

1.5. Суб'єктами реагування у разі настання випадку, пов'язаному з сексуальними домаганнями, булінгом та дискримінацією є:

- ректорат університету;

- Міністерство освіти і науки України;

- територіальні органи (підрозділи) Національної поліції України.

Суб'єкти реагування на випадки, пов'язані з сексуальними домаганнями, булінгом та дискримінацією в Університеті діють в межах повноважень, передбачених законодавством та цим Порядком.

1.6. Суб'єкти реагування здійснюють заходи, спрямовані на запобігання та протидію ситуаціям, пов'язаним з сексуальними домаганнями, булінгом та дискримінацією в Університеті згідно з Планом заходів, спрямованих на запобігання та протидію сексуальним домаганням, булінгу (цькуванню) та дискримінації в Університеті, затвердженим Вченою радою.

1.7. Науково-педагогічні та інші працівники Університету у разі, якщо вони виявляють булінг (цькування), сексуальні домагання, дискримінацію зобов'язані:

- вжити невідкладних заходів для припинення небезпечного впливу;
- за потреби надати домедичну допомогу та викликати бригаду екстреної (швидкої) медичної допомоги для надання екстреної медичної допомоги;
- повідомити декана факультету/директора інституту, першого проректора або ректора університету;
- за потреби звернутися до Центру соціально-психологічної підтримки, професійного розвитку та сприяння працевлаштуванню університету для надання актуальної психологічної допомоги;
- звернутись (за потреби) до територіальних органів (підрозділів) Національної поліції України.

II. Подання заяв або повідомлень про випадки булінгу (цькування), сексуального домагання, дискримінації в Університеті

2.1. Учасники освітнього процесу можуть повідомити ректорат Університету про випадок, пов'язаний із сексуальними домаганнями, булінгом та дискримінацією, стороною якого вони стали.

Здобувач вищої освіти або співробітник Університету має можливість надати звернення з метою вирішення ситуації анонімно до «скриньки довіри» або на ім'я декана факультету/директора інституту, першого проректора або ректора, в тому числі із застосуванням засобів електронної комунікації.

2.2. Зазначені в п.2.1 особи у разі отримання заяви або повідомлення про випадок булінгу (цькування), сексуального домагання, дискримінації здійснюють розгляд звернення і у випадку неможливості улагодження конфлікту в межах своєї компетенції клопочуть перед ректором щодо створення тимчасової комісії з розгляду випадку булінгу (цькування), сексуального домагання, дискримінації (далі – комісія) не пізніше ніж упродовж трьох робочих днів з дня отримання заяви або повідомлення.

III. Склад комісії, права та обов'язки її членів

3.1. Тимчасова комісія з розгляду звернень щодо зазначених випадків в Університеті створюється та затверджується наказом ректора.

3.2. Склад комісії формується з урахуванням основних завдань комісії.

Комісія складається з голови, заступника голови, секретаря та не менше ніж п'яти її членів.

До складу комісії входять науково-педагогічні працівники та співробітники університету у тому числі представник Центру соціально-психологічної підтримки, професійного розвитку та сприяння працевлаштуванню університету та юрист. При розгляді заяви, де однією із сторін конфлікту є іноземний студент, до складу комісії має входити начальник міжнародного відділу.

3.3. Головою комісії може бути ректор університету або призначено декана факультету/директора інституту, першого проректора.

Голова комісії організовує її роботу і відповідає за виконання покладених на комісію завдань, головує на її засіданнях та визначає перелік питань, що підлягають розгляду.

Голова комісії визначає функціональні обов'язки кожного члена комісії. У разі відсутності голови комісії його обов'язки виконує заступник голови комісії.

У разі відсутності голови комісії та заступника голови комісії обов'язки голови комісії виконує один із членів комісії, який обирається комісією за поданням її секретаря.

У разі відсутності секретаря комісії його обов'язки виконує один із членів комісії, який обирається за поданням голови комісії або заступника голови комісії.

3.4. Секретар комісії забезпечує підготовку проведення засідань комісії та матеріалів, що підлягають розгляду на засіданнях комісії, ведення протоколу засідань комісії.

3.5. Член комісії має право:

- ознайомлюватися з матеріалами, що стосуються випадку булінгу (цькування), сексуального домагання, дискримінації, брати участь у їх перевірці;
- подавати пропозиції, висловлювати власну думку з питань, що розглядаються;
- брати участь у прийнятті рішення шляхом голосування;
- висловлювати окрему думку усно або письмово;
- вносити пропозиції до порядку денного засідання комісії.

3.6. Член комісії зобов'язаний:

- особисто брати участь у роботі комісії;
- не розголошувати стороннім особам відомості, що стали йому відомі у зв'язку з участю у роботі комісії, і не використовувати їх у своїх інтересах або інтересах третіх осіб;
- виконувати в межах, передбачених законодавством та посадовими обов'язками, доручення голови комісії;
- брати участь у голосуванні.

IV. Порядок роботи комісії

4.1. Метою діяльності комісії є припинення випадку булінгу (цькування), сексуального домагання, дискримінації в Університеті; відновлення та нормалізація стосунків, створення сприятливих умов для подальшого здобуття освіти у групі (підрозділі), де стався випадок; з'ясування причин, які призвели до випадку булінгу (цькування), сексуального домагання, дискримінації та вжиття заходів для усунення таких причин; оцінка потреб сторін булінгу (цькування), сексуального домагання, дискримінації в соціальних та психолого-педагогічних послугах та забезпечення таких послуг.

4.2. Діяльність комісії здійснюється на принципах:

- законності;
- верховенства права;
- поваги та дотримання прав і свобод людини;
- неупередженого ставлення до сторін булінгу (цькування), сексуального домагання, дискримінації;
- відкритості та прозорості;
- конфіденційності та захисту персональних даних;

- невідкладного реагування;
- комплексного підходу до розгляду випадку;
- нетерпимості до булінгу (цькування), сексуального домагання, дискримінації та визнання його суспільної небезпеки.

– комісія у своїй діяльності забезпечує дотримання вимог Законів України «Про інформацію», «Про захист персональних даних».

4.3. До завдань комісії належать:

- збір інформації щодо обставин випадку булінгу (цькування), сексуального домагання, дискримінації для об'єктивного розгляду заяви;

- розгляд та аналіз зібраних матеріалів щодо обставин випадку булінгу (цькування), сексуального домагання, дискримінації та прийняття рішення про наявність/відсутність обставин, що обґрунтовують інформацію, зазначену у заяві.

4.4 У разі прийняття рішення комісією про наявність обставин, що обґрунтовують інформацію, зазначену у заяві, до завдань комісії також належать:

- оцінка потреб сторін булінгу (цькування), сексуального домагання, дискримінації в отриманні соціальних та психолого-педагогічних послуг та забезпечення таких послуг;

- визначення причин булінгу (цькування), сексуального домагання, дискримінації та необхідних заходів для усунення таких причин;

- визначення заходів виховного впливу щодо сторін булінгу (цькування), сексуального домагання, дискримінації у групі (структурному підрозділі), де стався випадок;

- моніторинг ефективності соціальних та психолого-педагогічних послуг, заходів з усунення причин булінгу (цькування), сексуального домагання, дискримінації заходів виховного впливу та корегування (за потреби) відповідних послуг та заходів;

- надання рекомендацій для науково-педагогічних працівників та співробітників Університету щодо доцільних методів здійснення освітнього процесу та інших заходів зі сторонами булінгу (цькування), сексуального домагання, дискримінації.

4.5. Формою роботи комісії є засідання, які проводяться у разі потреби. Дату, час і місце проведення засідання комісії визначає її голова.

4.6. Засідання комісії є правоможним у разі участі в ньому не менш як двох третин її складу.

4.7. Секретар комісії не пізніше сімнадцятої години дня, що передує дню засідання комісії, повідомляє членів комісії, а також заявника та інших зацікавлених осіб про порядок денний запланованого засідання, дату, час і місце його проведення, а також надає/надсилає членам комісії та зазначеним особам необхідні матеріали в електронному або паперовому вигляді.

4.8. Рішення з питань, що розглядаються на засіданні комісії, приймаються шляхом відкритого голосування більшістю голосів від затвердженого складу комісії. У разі рівного розподілу голосів голос голови комісії є вирішальним.

4.9. Під час проведення засідання комісії секретар комісії веде протокол засідання комісії за формою згідно з додатком до цього Порядку, що оформлюється наказом ректора.

4.10. Особи, залучені до участі в засіданні комісії, зобов'язані дотримуватись принципів діяльності комісії, зокрема не розголошувати стороннім особам відомості, що стали їм відомі у зв'язку з участю у роботі комісії, і не використовувати їх у своїх інтересах або інтересах третіх осіб.

4.11. Особи, залучені до участі в засіданні комісії, під час засідання комісії мають право:

- ознайомлюватися з матеріалами, поданими на розгляд комісії;
- ставити питання по суті розгляду;
- подавати пропозиції, висловлювати власну думку з питань, що розглядаються.

4.12. Голова комісії доводить до відома учасників освітнього процесу рішення комісії згідно з протоколом засідання та здійснює контроль за їхнім виконанням.

4.13. Строк розгляду комісією заяви або повідомлення про випадок булінгу (цькування), сексуального домагання, дискримінації в Університеті та виконання нею своїх завдань не має перевищувати десяти робочих днів із дня отримання заяви або повідомлення ректором Університету.

V. Запобігання та протидія булінгу (цькуванню), сексуальним домаганням, дискримінації в Університеті

5.1. Ключовим пріоритетом для університетської спільноти є діяльність щодо запобігання та протидії булінгу (цькуванню), сексуальним домаганням, дискримінації, спрямована на:

- визначення та реалізацію необхідних заходів, способів і методів запобігання виникненню булінгу (цькування), сексуальних домагання, дискримінації та (або) потенційних ризиків їх виникнення;
- виявлення булінгу (цькування), сексуальних домагань, дискримінації та (або) потенційних ризиків їх виникнення;
- визначення та реалізацію необхідних заходів, способів і методів вирішення ситуацій булінгу (цькування), сексуальних домагань, дискримінації та/або усунення потенційних ризиків їх виникнення.

5.2. Діяльність щодо запобігання та протидії булінгу (цькуванню), сексуальним домаганням, дискримінації в закладі освіти ґрунтується на принципах:

- недискримінації за будь-якими ознаками;
- ненасильницької поведінки в міжособистісних стосунках;
- партнерства та підтримки між всіма учасниками освітнього процесу;
- розвитку соціального та емоційного інтелекту учасників освітнього процесу;
- гендерної рівності;
- участі учасників освітнього процесу в прийнятті рішень відповідно до положень законодавства та установчих документів Університету.

5.3. Завданнями діяльності щодо запобігання та протидії булінгу (цькуванню), сексуальним домаганням, дискримінації в Університеті є:

- створення безпечного освітнього середовища в Університеті, що включає психологічну та фізичну безпеку учасників освітнього процесу;

- визначення стану, причин і передумов поширення булінгу (цькування), сексуальних домагань, дискримінації в Університеті;
- підвищення рівня поінформованості учасників освітнього процесу про булінг (цькування), сексуальні домагання, дискримінацію;
- формування в учасників освітнього процесу нетерпимого ставлення до насильницьких моделей поведінки, усвідомлення булінгу (цькування), сексуальних домагань, дискримінації як порушення прав людини;
- заохочення всіх учасників освітнього процесу до активного сприяння запобіганню булінгу (цькуванню), сексуальним домаганням, дискримінації.

5.4. До заходів, спрямованих на запобігання та протидію булінгу (цькуванню), сексуальним домаганням, дискримінації в закладі освіти, належать заходи щодо:

- організації належних заходів безпеки відповідно до законодавства (пост охорони, відеоспостереженням за місцями загального користування тощо);
- організації безпечного користування мережею Інтернет під час освітнього процесу;
- розвитку соціального та емоційного інтелекту учасників освітнього процесу, зокрема:
 - розуміння та сприйняття цінності прав та свобод людини, вміння відстоювати свої права та поважати права інших;
 - розуміння та сприйняття принципів рівності та недискримінації, поваги до гідності людини, толерантності, соціальної справедливості, доброчесності, вміння втілювати їх у власні моделі поведінки;
 - здатності попереджувати та розв'язувати конфлікти ненасильницьким шляхом;
 - відповідального ставлення до своїх громадянських прав і обов'язків, пов'язаних з участю в суспільному житті;
 - здатності визначати, формулювати та аргументовано відстоювати власну позицію, поважаючи відмінні від власної думки/позиції, якщо вони не порушують прав та гідності інших осіб;
 - здатності критично аналізувати інформацію, розглядати питання з різних позицій, приймати обґрунтовані рішення;
 - здатності до комунікації та вміння співпрацювати для розв'язання різних суспільних проблем, зокрема шляхом волонтерської діяльності тощо;
 - підвищення рівня обізнаності учасників освітнього процесу про булінг (цькування), сексуальні домагання, дискримінацію, їх причини та наслідки, порядок реагування на випадки булінгу (цькування), сексуального домагання, дискримінації тощо;
 - створення в Університеті культури, що ґрунтується на нетерпимості до будь-яких форм насильства та дискримінації, в тому числі булінгу (цькування), сексуальних домагань.

VI. Прикінцеві положення

6.1. Порядок затверджується рішенням вченої ради Університету та вводить в дію наказом ректора.

6.2. Зміни та доповнення до Порядку можуть бути внесені за рішенням вченої ради Університету.

