

# **ПОРЯДОК ЗАПОБІГАННЯ, ВИЯВЛЕННЯ ТА РЕАГУВАННЯ НА ВИПАДКИ БУЛІНГУ (ЦЬКУВАННЯ) В НАЦІОНАЛЬНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ**

## **I. Загальні положення**

1.1. У своїй діяльності Національний університет цивільного захисту України (далі – Університет) керується вимогами Конституції України, законами України «Про вищу освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)»; наказами Міністерства освіти і науки України «Деякі питання реагування на випадки булінгу (цькування) та застосування заходів виховного впливу в закладах освіти», «Про затвердження Плану заходів, спрямованих на запобігання та протидію булінгу (цькуванню) в закладах освіти»; вимогами Статуту Університету; Політики попередження і боротьби з переслідуванням, сексуальними домаганнями, дискримінацією та зловживанням владою в Національному університеті цивільного захисту України; кодексу академічної доброчесності Національного університету цивільного захисту України.

Керівництво Університету зобов'язане проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі заходи, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та учасників освітнього процесу щодо запобігання, виявлення та реагування на прояви булінгу (цькування) в університеті.

1.2. Положення «Про запобігання, виявлення та реагування на випадки булінгу (цькуванню) в Національному університеті цивільного захисту України» (далі – Положення) є внутрішнім нормативно-правовим документом, що визначає мету та завдання діяльності університету щодо запобігання та протидії булінгу (цькування), основні поняття, механізм реагування та застосування засобів виховного впливу на випадки булінгу (цькування).

1.3. Метою даного Положення є: затвердження порядку реагування на доведені випадки булінгу (цькування) в університеті, вирішення конфліктних ситуацій, усунення потенційних ризиків і визначення шляхів протидії подальшому виникненню випадків булінгу в університеті.

1.4. Основні завдання Університету з питань запобігання, виявлення та реагування на випадки булінгу (цькування):

- створення в Університеті безпечного середовища, вільного від дискримінації за ознакою статі та зловживання владою, забезпечення фізичної і психологічної безпеки та соціальної рівності учасників освітнього процесу;
- визначення причин та наслідків булінгу (цькування) у разі виявлення його випадків, застосування різних засобів і методів виховного впливу на учасників конфлікту;
- підвищення рівня поінформованості, розуміння булінгу (цькування) як акту порушення прав людини, формування нетерпимого

ставлення здобувачів вищої освіти Університету до прояву насильницьких дій;

- навчання техніці конструктивного спілкування, прийняття відмінностей та усвідомлення рівності серед всіх учасників освітнього процесу, формування навичок мирного вирішення конфліктних ситуацій;
- популяризація діяльності щодо запобігання та протидії булінгу (цькуванню), заохочення учасників освітнього процесу до активного сприяння запобіганню булінгу (цькуванню).

## **II. Ключові поняття**

**Булінг (цькування)** – діяння (дії або бездіяльність) учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи та (або) такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого.

**Сторони булінгу (цькування)** – це безпосередні учасники випадку: кривдник (булер), потерпілий (жертва булінгу), спостерігачі (за наявності) однією зі сторін випадку булінгу (цькування) обов'язково є малолітня чи неповнолітня особа.

**Кривдник (булер)** – особа-учасник освітнього процесу, що вчиняє булінг (цькування) щодо іншого учасника освітнього процесу.

**Потерпілий (жертва булінгу)** – особа-учасник освітнього процесу, щодо якої було вчинено булінг (цькування).

**Спостерігачі** – свідки та/або безпосередні очевидці випадку булінгу (цькування).

**Конфлікт** – це зіткнення протилежно спрямованих, несумісних одна з одною потреб, інтересів, соціальних установок, планів тощо у свідомості окремої особи, яке виникає в міжособистісних взаємодіях окремих осіб чи груп.

**Наслідок булінгу (цькування)** – фізична, психологічна, матеріальна шкода, приниження, страх, тривога, підпорядкування потерпілого інтересам кривдника та/або соціальна ізоляція потерпілого.

### **2.1. Ознаки булінгу (цькування):**

- 1) систематичність (повторюваність) діяння;
- 2) наявність сторін – кривдник (булер), потерпілий (жертва булінгу), спостерігачі (за наявності);
- 3) дії або бездіяльність кривдника, наслідком яких є заподіяння психічної та/або фізичної шкоди, приниження, страх, тривога, підпорядкування потерпілого інтересам кривдника, та/або спричинення соціальної ізоляції;
- 4) словесні образи, погрози, у тому числі щодо третіх осіб, приниження, переслідування, залякування, інші діяння, спрямовані на обмеження волевиявлення особи;

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

б) будь-яка форма небажаної фізичної поведінки, зокрема ляпаси, стусани, штовхання, щипання, шмагання, кусання, завдання ударів; інші правопорушення насильницького характеру.

## **2.2. Прояви булінгу (цькування):**

1) фізичне насильство – штовхання, підніжки, зачіпання, бійки, стусани, ляпаси, нанесення тілесних пошкоджень;

2) психологічне насильство – принизливі погляди, жести, образливі рухи тіла, міміка обличчя, поширення образливих чуток, ізоляція, ігнорування, погрози, жарти, маніпуляції, шантаж;

3) економічне насильство – крадіжки, пошкодження чи знищення одягу та інших особистих речей, вимагання грошей;

4) сексуальне насильство – принизливі погляди, жести, образливі рухи тіла, прізвиська та образи сексуального характеру, зйомки у переодягальнях, поширення образливих чуток, сексуальні погрози, жарти;

5) кібербулінг – приниження за допомогою мобільних телефонів, Інтернету, інших електронних пристроїв.

## **III. Суб'єкти та підстави реагування на випадки булінгу (цькування) в Університеті**

3.1. Суб'єктами реагування на випадки булінгу (цькування) в Університеті є:

- ректор Університету;
- проректор з навчальної та методичної роботи/проректор з персоналу;
- Комісія із розгляду заяв про випадки булінгу (цькування) в Університеті.

Діяльність суб'єктів реагування на випадки булінгу (цькування) в Університеті здійснюється на принципах: законності, відкритості та прозорості; дотримання прав і свобод людини; поваги та неупередженого ставлення до сторін булінгу (цькування); з дотриманням конфіденційності сторін; взаємодії та співпраці; невідкладного реагування; комплексного підходу; нетерпимості до булінгу (цькування) та визнання його суспільної небезпеки.

3.2. Реалізація положення про запобігання, виявлення та реагування на випадки булінгу (цькування) в Університеті здійснюється через:

- діяльність Комісії із розгляду заяв про випадки булінгу (цькування) в Університеті;
- створення і функціонування системи запобігання та виявлення випадки булінгу (цькування);
- протидію будь-яким проявам дискримінації, упередженого ставлення та булінгу (цькування) в Університеті;

- інформування на веб-сайті Університету та в соціальних мережах про запобігання, виявлення та реагування на випадки булінгу (цькування);

- проведення тренінгів, семінарів та інших заходів для учасників освітнього процесу, з метою заохочення їх до етичної поведінки та формування навичок протидії булінгу (цькуванню);

- формування умов для розвитку взаємної довіри й поваги та партнерства між учасниками освітнього процесу.

3.3. Кожен учасник освітнього процесу несе відповідальність за дотримання принципів і правил щодо запобігання, виявлення та реагування на випадки булінгу (цькування) в навчальній, творчій та науковій діяльності.

Кожен учасник освітнього процесу мусить реагувати на випадки булінгу (цькування) в Університеті іншими особами, зокрема:

- вказувати учасникам освітнього процесу на неприпустимість проявів дискримінації, упередженого ставлення та булінгу (цькування);

- повідомляти керівництво Університету, його структурні підрозділи або органи студентського самоврядування, в тому числі письмово, про прояви булінгу (цькування) в Університеті;

- звертатися до Комісії із розгляду заяв про випадки булінгу (цькування) з метою розгляду порушень даного Положення учасниками освітнього процесу та притягнення їх до відповідальності.

3.4. Питання щодо дотримання учасниками освітнього процесу принципів і правил Положення щопіроку розглядаються на засіданнях вченої ради Університету, вчених рад структурних підрозділів, студентської ради Університету, студентських рад структурних підрозділів та засіданнях кафедр.

3.5. Контроль за дотриманням особами рядового та начальницького складу, науковими і науково-педагогічними працівниками, здобувачами вищої освіти принципів і правил Положення здійснюють начальники (завідувачі) відповідних структурних підрозділів, факультетів та кафедр. За інформування здобувачів вищої освіти щодо неприпустимості проявів булінгу (цькування) в Університеті, реалізацію заходів щодо запобігання проявам дискримінації за ознаками статі та проявам булінгу (цькування) в Університеті у структурних підрозділах відповідають їхні керівники, заступники керівників та куратори навчальних груп.

#### **IV. Комісія із розгляду заяв про випадки булінгу (цькування) в Університеті**

4.1. Комісія із розгляду заяв про випадки булінгу (цькування) в Університеті (далі – Комісія) у своїй роботі дотримується засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних. Діяльність комісії здійснюється на принципах законності, дотримання прав і свобод людини, неупередженості, конфіденційності, з дотриманням вимог Законів України «Про інформацію», «Про захист персональних даних». Комісія виконує обов'язки на постійній основі. Зміни у складі комісії затверджуються відповідним наказом ректора.

#### **4.2. Основними завданнями Комісії є:**

проведення інформаційної кампанії у трудовому колективі та серед учасників освітнього процесу щодо запобігання, виявлення та реагування на випадки булінгу (цькування) та будь-яких проявів дискримінації;

надання інформаційної та консультативної підтримки керівництву структурних підрозділів щодо попередження випадків булінгу (цькування);

отримання і розгляд скарг щодо проявів булінгу (цькування) в Університеті;

збір інформації щодо обставин випадку булінгу (цькування), у тому числі пояснень сторін булінгу (цькування), батьків або інших законних представників неповнолітніх сторін булінгу (цькування), висновків психолога (за наявності), експертних висновків (за наявності), інформації, збереженої на технічних засобах чи засобах електронної комунікації (Інтернет, соціальні мережі, повідомлення тощо), а також іншої інформації, яка має значення для об'єктивного розгляду заяви;

розгляд та аналіз зібраних матеріалів, прийняття рішення про наявність/відсутність обставин, що обґрунтовують інформацію, зазначену в заяві.

У разі прийняття рішення про наявність обставин, що обґрунтовують інформацію, зазначену у Заяві, тобто підтверджують випадок булінгу (цькування), Комісія здійснює:

оцінку потреб сторін булінгу (цькування) в отриманні соціальних та психолого-педагогічних послуг і забезпечення таких послуг;

визначення причини булінгу (цькування) та необхідних заходів для усунення таких причин;

визначення заходів виховного впливу щодо сторін булінгу (цькування);

надання рекомендацій для науково-педагогічних (педагогічних) працівників Університету щодо доцільних методів здійснення освітнього процесу та інших заходів з неповнолітніми сторонами булінгу (цькування), їхніми батьками або іншими законними представниками;

надання рекомендацій батькам або іншим законним представникам малолітньої чи неповнолітньої особи, яка стала стороною булінгу (цькування).

#### **4.3. Склад Комісії:**

очолює Комісію проректор з персоналу. До складу Комісії входять фахівець (з гендерної рівності); начальник відділу виховної та соціально-гуманітарної роботи; представники юридичного, психологічного секторів та сектора з питань запобігання та виявлення корупції та навчально-методичного центру; голова студентської ради самоврядування Університету. Склад Комісії затверджується ректором Університету.

Формою роботи Комісії є засідання. Засідання скликаються за потребою – у разі надходження Заяв (повідомлень) про випадки булінгу (цькування). Дату, час і місце проведення засідання визначає голова Комісії. Засідання є правоможним у разі участі в ньому не менше двох третин її складу. До участі в засіданні Комісії за згодою можуть залучатися батьки або інші законні представники неповнолітніх сторін булінгу (цькування), а також сторони булінгу (цькування).

4.4. Комісія у разі розгляду випадку булінгу (цькування):

- 1) з'ясовує причини та наслідки випадку булінгу (цькування);
- 2) вживає заходів щодо усунення причин булінгу (цькування);
- 3) приймає рішення щодо застосування засобів виховного впливу на кривдника (булера);
- 4) вирішує питання забезпечення психологічної підтримки та можливості захисту потерпілої сторони (жертви) від подальших випадків булінгу (цькування).

4.5. Голова комісії у разі отримання заяви або повідомлення про випадок булінгу (цькування):

- 1) скликає засідання Комісії, очолює її роботу та головує на засіданнях;
- 2) визначає перелік питань, що підлягають розгляду;
- 3) визначає функціональні обов'язки членів Комісії, може надавати доручення членам Комісії в межах, передбачених законодавством та посадовими обов'язками;
- 4) інформує особу, від якої поступила заява (повідомлення) про випадок булінгу (цькування), про порядок розгляду заяви (повідомлення) та рішення Комісії;
- 5) доводить до відома учасників освітнього процесу рішення Комісії згідно з протоколом засідання та здійснює контроль за їх виконанням;
- 6) у разі відсутності голови Комісії, його обов'язки тимчасово виконує заступник голови комісії;
- 7) у разі відсутності ц голови, і заступника Комісії його обов'язки тимчасово виконує один із членів комісії;
- 8) у разі неможливості проректора за розподілом обов'язків очолювати роботу Комісії на постійній основі, новий голова комісії призначається наказом ректора.

4.6. Секретар Комісії:

- забезпечує підготовку до проведення засідань Комісії та матеріалів, що підлягають розгляду на засіданнях Комісії;
- повідомляє членів Комісії, а також заявника та інших заінтересованих осіб про дату, час, місце проведення та порядок денний засідання;
- надає/надсилає членам Комісії та зазначеним особам необхідні матеріали в електронному або паперовому вигляді, веде протокол засідань Комісії;
- здійснює підготовку документації щодо рішень Комісії (проекти рішення, відповіді на запити, листи тощо), які стосуються конкретного випадку булінгу (цькування).

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

4.7. Члени Комісії:

знайомляться з матеріалами, що стосуються випадку булінгу (цькування), мають право брати участь у їх перевірці;

особисто беруть участь у роботі комісії та виконують доручення голови Комісії (якщо такі є) в межах, передбачених законодавством та посадовими обов'язками;

зобов'язуються 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;

мають право подавати пропозиції щодо порядку денного засідання Комісії, а також висловлювати власну думку (усно або письмово) з питань, що розглядаються;

беруть участь у голосуванні та прийнятті рішень Комісії.

## **V. Процедура подання заяв про випадки булінгу (цькування) в Університеті**

Якщо працівник(ця)/здобувач(ка) вважає, що в Університеті мали(ють) місце випадки булінгу (цькування), він/вона може подати заяву про випадок булінгу (цькування) в Університеті (далі – Заява).

Заява подається до Комісії в письмовій формі (в електронному або паперовому вигляді) і містить опис порушення, права особи, зазначення моменту (часу), коли сталося порушення, факти і можливі докази, що підтверджують Заяву.

Прийом та реєстрацію поданих Заяв здійснює фахівець (з гендерної рівності), а в разі його відсутності – начальник відділу виховної та соціально-гуманітарної роботи. Заява може бути подана протягом 30 днів із дня вчинення діяння або з дня, коли повинно було стати відомо про його вчинення. Заява може бути надіслана на електронну поштову скриньку Університету [gender.pol@nuczu.edu.ua](mailto:gender.pol@nuczu.edu.ua). Для подання письмових скарг необхідно звернутись до відділу адміністративної роботи або до фахівця (з гендерної рівності). Датою подання Заяви є дата її прийняття.

## **VI. Порядок розгляду випадків булінгу (цькування) в Університеті**

Після отримання Заяви Комісією проводяться попередні консультації зі скаржником/скаржницею. Члени Комісії не мають права розголошувати ПІБ особи, яка звернулась, без її згоди.

Скаржник/скаржниця може обрати спосіб вирішення ситуації щодо переслідування, сексуальних домагань, проявів дискримінації та зловживання владою, а саме:

### **6.1. Неформальна процедура:**

Комісія (представник Комісії) отримує в письмовій формі від скаржника/скаржниці уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані з випадком булінгу (цькування) в Університеті (зокрема дату, місце, час, інформацію про осіб, залучених до ситуації, свідків тощо).

Протягом 10 робочих днів Комісія зустрічається з особою, на дії якої було подано Заяву, та ознайомлює її зі змістом даної Заяви. Протягом тридцяти днів Комісія проводить зустріч зі скаржником/скаржницею, відповідачем/

відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію.

Строк розгляду може бути продовжено не більше, ніж на 45 днів, із дня ухвалення відповідного рішення Комісією. У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників Університету, які є незацікавленими особами в ситуації, що розглядається.

Комісія вивчає Заяву, надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з випадком булінгу (цькування) в Університеті (які не передбачають ухвалення адміністративних/дисциплінарних рішень керівництва).

Досягнуте спільне рішення оформлюється письмово та підписується скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою. Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися в Комісії протягом трьох років.

## **6.2. Формальна процедура**

Формальний шлях реагування на випадок булінгу (цькування) в Університеті здійснюється в разі:

- якщо скаржником/скаржницею обрано формальну процедуру;
- відмови відповідача/відповідачки від неформальної процедури;
- якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення;
- якщо скарга була подана безпідставно.

Протягом 10 робочих днів проводиться засідання Комісії, на якому вирішується, чи Заява дійсно стосується випадку булінгу (цькування) в Університеті і чи її розгляд належить до компетенції Комісії або інших уповноважених органів.

Протягом тридцяти днів від дня отримання Заяви Комісія проводить зустріч зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Строк розгляду може бути продовжено не більш ніж на 45 днів, із дня прийняття відповідного рішення Комісією. У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників Університету, які не є зацікавленими особами в ситуації, що розглядається.

Висновок Комісії щодо відповідності Заяви та рішення Комісії щодо ситуації, описаної в Заяві, готується в межах встановлених строків та подається невідкладно керівництву Університету, скаржнику/скаржниці, відповідачу/відповідачці.

На підставі рішення Комісії керівництво Університету ухвалює відповідні рішення, передбачені чинним законодавством.

## **VII. Заходи виховного впливу щодо попередження випадків булінгу (цькування) в університеті**

Діяльність щодо запобігання та протидії булінгу (цькуванню) в Національному університеті цивільного захисту України ґрунтується на

принципах недискримінації та рівності, партнерства та підтримки, особистісно-орієнтованого підходу до кожного учасника освітнього процесу, розвитку соціального та емоційного інтелекту учасників освітнього процесу та здійснюється систематично у процесі роботи навчально-наукової роботи.

Заходи виховного впливу спрямовані на реалізацію завдань діяльності щодо запобігання та протидії булінгу (цькуванню) та відображаються у планах роботи навчально-наукових підрозділів Університету.

Заплановані заходи можуть відбуватись у формі зустрічей, бесід, консультацій, лекцій, круглих столів, тренінгів, тематичних заходів, конкурсів, спільних переглядів та обговорень тематичних відеосюжетів, літературних творів, матеріалів ЗМІ, особистого досвіду, запрошення гостей, у формі рольових ігор та інших організаційних формах.

### **VIII. Моніторинг дотримання положення про запобігання, виявлення та реагування на випадки булінгу (цькування)**

Наприкінці календарного року Комісія готує й оприлюднює для спільноти щорічний звіт, який містить, зокрема, й такі дані:

проведені Комісією інформаційні зустрічі, навчання щодо запобігання та протидії булінгу (цькуванню) в Університеті;

проведені структурними підрозділами Університету тренінги, навчання щодо запобігання та протидії булінгу (цькуванню);

кількість скарг щодо проявів булінгу (цькування);

аналіз питань, що були порушені у Заявах, поданих до Комісії.

### **XI. Прикінцеві положення**

Дане Положення затверджується рішенням вченої ради Університету та вводиться в дію наказом ректора з наступного дня після його затвердження.

Зміни та доповнення до даного Положення затверджуються наказом ректора.

Контроль за виконанням вимог даного Положення несуть посадові особи університету відповідно до їх функціональних обов'язків.

Дія Положення скасовується рішенням вченої ради.