

МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ЗАТВЕРДЖЕНО

наказ ХНМУ

23.08.2023 № 111

ПОЛОЖЕННЯ
про запобігання та протидію булінгу (цькування) в
Харківському національному медичному університеті

23.08.2023

Харків

№ 07/2023

Цим положенням регламентується шляхи запобігання та протидії булінгу (цькування) в Харківському національному медичному університеті (далі - Університет).

1. Загальні положення

1.1. Положення про запобігання та протидію булінгу (цькування) в ХНМУ (далі – Положення) розроблене відповідно до Конституції України, Законів України «Про вищу освіту», Закону України «Про освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про запобігання та протидію домашньому насильству», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)», наказу МОН України від 28.12.2019 № 1646 «Деякі питання реагування на випадки булінгу (цькування) та застосування заходів виховного впливу в закладах освіти», Листів МОН України від 29.12.2018р. «Щодо організації роботи у закладах освіти з питань запобігання і протидії домашньому насильству та булінгу (цькування)», від 29.01.2019р. № 1/11-881 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькування)».

1.2. Основною метою щодо запобігання та протидії булінгу (цькування) є психологічне, фізичне, економічне забезпечення та підвищення ефективності освітнього процесу, формування недопустимості булінгу (цькування), захист психологічного здоров'я і соціального благополуччя усіх його учасників: здобувачів вищої освіти, педагогічних, науково-педагогічних працівників, співробітників.

1.3. Головними завданнями щодо запобігання та протидії булінгу (цькування) є:

- підвищення рівня обізнаності учасників освітнього процесу про булінг (цькування), його причини та наслідки, порядок реагування на випадки булінгу (цькування) тощо;
- навчання ефективним формам спілкування;
- корекція поведінкових деструкцій;
- навчання стратегіям конструктивного вирішення конфліктних ситуацій;
- розвиток адекватного рівня самооцінки;
- формування навичок саморегуляції поведінки;
- розвиток емоційного інтелекту учасників освітнього процесу, зокрема: розуміння та сприйняття цінностей прав та свобод людини, вміння відстоювати свої права та поважати права інших.

2. Визначення термінів

У даному Положенні застосовано терміни в наступних значеннях:

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 особи та/або такою особою стосовно

інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого.

Кривдник - особа, яка вчинила насильство у будь-якій формі.

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

Спостерігачі - свідки та (або) безпосередні очевидці випадку булінгу (цькування).

Сторони булінгу (цькування) - безпосередні учасники випадку: кривдник (булер), потерпілий (жертва булінгу), спостерігачі (за наявності).

Протидія булінгу (насильству) - система заходів, що здійснюються керівництвом ЗВО, а також іншими учасниками освітнього процесу, та спрямовані на припинення насильства, надання допомоги та захисту Потерпілій особі, а також на належне розслідування випадків насильства.

3. Види, форми та ознаки булінгу (цькування)

3.1. До булінгу (цькування) в Університеті належать випадки, які відбуваються безпосередньо в приміщеннях, гуртожитках університету та на прилеглих територіях.

3.2. Види булінг (цькування):

- вербальний (словесний) булінг — словесне знування або залякування за допомогою образливих слів, яке включає постійні образи, погрози й неповажні коментарі про кого-небудь (про зовнішній вигляд, релігію, етнічну приналежність, інвалідність, особливості стилю одягу тощо);

- економічний булінг (насильство) - форма булінгу, що включає умисне позбавлення їжі, одягу, іншого майна, коштів чи документів або можливості користуватися ними, перешкоджання в отриманні необхідних послуг, примушування до безоплатної праці, інші правопорушення економічного характеру;

- психологічний булінг (насильство) - форма булінгу, що включає словесні образи, погрози, у тому числі щодо третіх осіб, приниження, переслідування, залякування, інші діяння, спрямовані на обмеження волевиявлення особи, якщо такі дії або бездіяльність викликали у постраждалої особи побоювання за свою безпеку чи безпеку третіх осіб, спричинили емоційну невпевненість, нездатність захистити себе або завдали шкоди психічному здоров'ю особи;

- сексуальний булінг (насильство) - форма булінгу, дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах освітнього, трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування;

- фізичний булінг (насильство) - форма булінгу, що включає ляпаси, стусани, штовхання, щипання, шмагання, кусання, а також незаконне позбавлення волі, нанесення побоїв, мордування, заподіяння тілесних

ушкоджень різного ступеня тяжкості, залишення в небезпеці, ненадання допомоги особі, яка перебуває в небезпечному для життя стані, заподіяння смерті, вчинення інших правопорушень насильницького характеру;

- кібербулінг (насильство) - форма булінгу (цькування), що вчиняється за допомогою електронних засобів комунікації.

3.3. Форми булінгу (цькування):

- горизонтальний (однокурсники /сокурсники/колеги);
- вертикальний (здобувач-викладач, керівник-підлеглий);
- «сендвіч» (з обох сторін – інші здобувачі та викладачі, колеги та керівництво).

3.4. Типовими ознаками булінгу (цькування) є:

- систематичність (повторюваність) діяння;
- наявність сторін – кривдник (булер), потерпілий (жертва булінгу), спостерігачі (за наявності);

- дії кривдника, наслідком яких є заподіяння жертві булінгу психічної та/або фізичної шкоди (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, образи, жарти, поширення образливих чуток; будь-яка форма небажаної фізичної поведінки, зокрема ляпаси, штовхання, щипання, кусання, завдання ударів; інші правопорушення насильницького характеру).

3.5. Проявами, які можуть бути підставами для підозри в наявності випадку булінгу (цькування) учасника освітнього процесу у закладах вищої освіти, є:

- замкнутість, тривожність, страх або, навпаки, демонстрація повної відсутності страху, ризикована, неврівноважена поведінка;
- агресивність, напади люті, схильність до аутоагресії (самоушкодження) насильства;
- зниження когнітивних функцій та здатності до навчання;
- відлюдкуватість, уникнення спілкування, занижена самооцінка, наявність почуття провини;
- поява швидкої втомлюваності, демонстрація страху перед появою інших учасників освітнього процесу;
- депресивні стани, суїцидальні прояви;
- явні фізичні ушкодження та намагання приховати травми та обставини їх отримання, ознаки поганого самопочуття (нудота, головний біль, кволість тощо);
- наявність фото-, відео- та аудіоматеріалів фізичних або психологічних знущань, сексуального (інтимного) змісту;
- наявні пошкодження або зникнення майна та/або особистих речей;

- ізоляція, виключення з групи, небажання інших учасників освітнього процесу спілкуватися.

4. Основні заходи, спрямовані на запобігання та протидію булінгу (цькування) в Університеті:

4.1. Діяльність щодо запобігання та протидії булінгу в Університеті має бути постійним системним процесом, спрямованим на:

- виявлення булінгу та потенційних ризиків його виникнення;
- визначення та реалізація необхідних заходів, способів та методів вирішення ситуацій булінгу (цькування) та/або усунення потенційних ризиків його виникнення.

4.2. Профілактика та запобігання булінгу (цькування) передбачає роботу за наступними напрямками:

- ознайомлення та психоосвіта співробітників з поняттями та явищами – «булінг», «мобінг», «цькування»;
- просвітницька робота фахівців психологічної служби Університету серед студентської молоді щодо попередження насильства з використанням основних форм роботи, а саме: психологічних консультацій, тренінгів, рольових ігор, міні-лекцій, круглих столів, бесід, диспутів, кейс-методів, організації акцій, виступи провідних спеціалістів у системі профілактичної роботи щодо подолання різноманітних форм агресивної поведінки серед здобувачів освіти;
- профілактична робота Психологічної служби Університету серед студентської молоді як своєчасне попередження відхилень у психічному та особистісному розвитку, міжособистісних стосунках, запобігання конфліктним ситуаціям в освітньому процесі, попередження наркоманії, алкоголізму, суїцидів, расової і соціальної нетерпимості, аморального способу життя та ін.;
- формування правосвідомості і правової поведінки студентів, відповідальності за своє життя, розвиток активності, самостійності, творчості здобувачів вищої освіти, створення умов для самореалізації особистості;
- створення в Університеті умов недопущення булінгу (цькування) та відповідного середовища в освітній установі для профілактики та боротьби з негативними соціально-педагогічними наслідками цього явища.

4.3. Протидії булінгу (цькування) передбачають роботу за такими напрямками:

- діагностика – соціальне і психологічне вивчення здобувачів вищої освіти, викладачів і співробітників, груп і колективів, соціологічні опитування з метою визначення причин, що потенціюють булінг (цькування) та ускладнюють навчання, роботу та взаємини в колективі;
- корекція (психотерапія) – здійснення психолого-педагогічних заходів з метою усунення відхилень у педагогічному/робочому процесі та поведінці,

подолання різних форм поведінки, що потенціює булінг (цькування) (у разі недостатності психопрофілактичної роботи);

- реабілітація – надання психолого-педагогічної і соціальної допомоги та підтримки здобувачам/співробітникам, які зіткнулися з булінгом (цькування), з метою адаптації їх до умов навчання та роботи;

5. Постійно діюча Комісія з запобігання, попередження та врегулювання випадків булінгу (цькування)

5.1. Постійно діюча Комісія з запобігання, попередження та врегулювання випадків булінгу (цькування) у Харківському національному медичному університеті (далі – Комісія) відповідає за врегулювання випадків булінгу (цькування) серед здобувачів та співробітників Університету.

5.2. Комісія та її склад затверджуються наказом ректора Університету.

До складу комісії входять: проректори, декани факультетів, Психологічна служба Університету, представники відділу кадрів, юридичного відділу, громадських організацій Університету.

5.3. Комісія зобов'язана:

1) проводити навчання трудового колективу та осіб, які навчаються щодо попередження булінгу (цькування);

2) надавати інформаційну та консультативну підтримку співробітникам та особам, які навчаються в Університеті щодо запобігання та попередження булінгу (цькування);

3) отримувати та розглядати заяви щодо порушення цього Положення;

4) надавати пропозиції щодо внесення змін до цього Положення;

5) у роботі дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних співробітників та осіб, які навчаються в Університеті.

5.4. Голова та члени Комісії:

1) забезпечують проведення антибулінгової інформаційної кампанії в Університеті, зокрема майстер-класів, тренінгів та інших форм навчання;

2) організують участь Університету у спільних проектах (взаємно) навчання з питань попередження булінгу (цькування) в Україні та за кордоном;

3) у разі необхідності вживають негайних заходів необхідних для забезпечення безпеки заявника та інших членів університетської спільноти;

4) оцінюють чи є звинувачення обґрунтованим, у разі прийняття рішення про розслідування випадків, передає всю інформацію до Комісії;

5) при проведенні розслідування, кожна сторона матиме однакові можливості в рамках процесу, включаючи: письмове повідомлення про занепокоєння, можливість відповісти та назвати можливих свідків та докази. Дослідження фактів булінгу (цькування) проводяться з дотриманням принципів своєчасності та справедливості. Комісія у своїй роботі повинна дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних.

5.5. Комісія Університету здійснює медіацію щодо випадків булінгу (цькування), яка включає:

- 1) уточнення подробиць обставин справи;
- 2) пропозиції щодо спроб вирішення ситуації та досягнення згоди у випадку інцидентів, що не потребують адміністративного втручання чи втручання судочинства.

Медіація може бути здійснена протягом календарного місяця та повинна завершитися письмовим рішенням щодо інциденту.

На підставі згоди сторін та/або рішення Комісії може надаватися пропозиції керівництву університету в установленому чинним законодавством порядку щодо прийняття дисциплінарних заходів до кривдника (звільнення або відрахування, винесення догани).

5.6. Комісія подає щорічний звіт, ректору, який повинен містити:

- 1) кількість та зміст заяв;
- 2) матеріали стосовно прийнятих рішень щодо інцидентів;
- 3) забезпечує проведення антибулінгової інформаційної кампанії в Університеті зокрема майстер-класів, тренінгів та інших форм навчання.

6. Процедура подання (з дотриманням конфіденційності) заяви про випадки булінгу (цькування)

6.1. Усі здобувачі освіти, науково-педагогічні працівники, співробітники Університету, батьки та інші учасники освітнього процесу повинні обов'язково повідомити письмовою заявою голову Комісії, проректора з науково-педагогічної роботи про випадки булінгу (цькування), учасниками або свідками якого вони стали, або підозрюють про його вчинення по відношенню до інших осіб за зовнішніми ознаками, або про які отримали достовірну інформацію від інших осіб та/або у межах Університету скористатися університетською скринькою довіри, яка діє і для студентської, і для професорсько-викладацької спільноти; звернутись до відповідного деканату, Психологічної служби Університету.

6.2. Науково-педагогічний працівник, куратор академічної групи або інший працівник Університету, який став свідком булінгу (цькування) або отримав повідомлення про факт булінгу (цькування) від здобувача освіти, який був свідком або учасником булінгу (цькування), зобов'язаний також повідомити про цей факт.

6.3. При поданні заяви про таку подію, слід надати наступну інформацію (якщо вона відома):

- 1) ім'я людини, яка, можливо, відчула явище булінгу (цькування);
- 2) ім'я ймовірної відповідальної сторони (якщо відома);
- 3) дата інциденту;
- 4) дата надання заяви;
- 5) кому було надана заява;
- 6) місце інциденту;
- 7) час інциденту.

6.4. Звіт (інформацію) про будь-яку подію з ознаками булінгу (цькування), надходять до Голови Комісії.

7. Порядок розгляду заяви

7.1. Заява подається до Комісії у письмовій формі (в електронному або паперовому вигляді) і повинна містити опис інциденту, зазначення моменту (часу), коли відбулося порушення, факти і можливі докази, що підтверджують заяву.

7.2. 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 декана, керівника структурного підрозділу, Психологічної служби Університету, або скриньку довіри Університету. Перелічені підрозділи невідкладно (протягом робочого дня) передають отримані заяви до Голови Комісії.

7.3. Після отримання заяви та проведених консультацій зі заявником/заявницею з Комісією, заявник/заявниця може обрати наступні способи вирішення ситуації щодо інциденту булінгу (цькування):

- 1) неформальна процедура;
- 2) формальна процедура;
- 3) відмова від необхідності реагування.

7.3.1. Неформальна процедура

Комісія (представник Комісії) отримує в письмовій формі від заявника/заявниці уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані з інцидентом булінгу (цькування), зокрема дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки тощо. Протягом 10 (десяти) робочих днів Комісія зустрічається з особою, на дії якої було подано заяву, та ознайомлює її зі змістом.

Протягом 30 (тридцяти) днів Комісія проводить зустрічі зі заявником/заявницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію.

У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до осіб, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається.

Комісія вивчає заяву, надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з інцидентом булінгу (цькування) (які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень керівництва університету/структурного підрозділу).

У разі досягнення спільного рішення, воно оформляється в письмовій формі та підписується заявником/заявницею, відповідачем/відповідачкою.

7.3.2. Формальна процедура

Формальний шлях реагування на інциденти булінгу (цькування) здійснюється в разі: якщо заявником/заявницею обрано формальну процедуру; відмови відповідача/відповідачки від неформальної процедури;

якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення; якщо заява була подана безпідставно.

Комісія в межах формальної процедури після отримання заяви обов'язково інформує керівництво університету. Протягом 10 робочих днів проводиться засідання Комісії, на якому вирішується чи заява дійсно стосується інциденту булінгу (цькування) і чи її розгляд належить до компетенції Комісії або інших уповноважених органів. Протягом тридцяти днів від дня отримання заяви Комісія проводить зустрічі зі заявником/заявницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію.

У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до осіб, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається.

7.4. Рішення Комісії щодо ситуації, описаної в заяві, готується в межах встановлених строків та подається невідкладно керівництву університету, заявнику/заявниці, відповідачу/відповідачці.

7.5. На підставі рішення Комісії керівництво Університету приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені законодавством, зокрема скасування доплат до зарплати зі спецфонду працівника/працівниці, винесення догани або звільнення працівника/працівниці, відрахування студента/студентки тощо.

8. Прикінцеві положення

8.1. Всі зміни та доповнення до даного положення вносяться шляхом видання наказу ректора Університету про внесення змін або затвердження нової редакції.

8.2. По затвердженні нової редакції Положення, попереднє втрачає чинність.