

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ АГРАРНИХ НАУК УКРАЇНИ

Інститут садівництва

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор Інституту садівництва

НААН України

І.В. Гриник

2019 року



Положення про попередження та протидію сексуальним домаганням та дискримінації в Інституті садівництва НААН

Схвалено рішенням Вченої ради
Інституту садівництва НААН України
від «6» листопада 2019 р.
(Протокол № 9)

Київ – 2019

Інститут садівництва НААН дотримується законодавства України в сфері забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації, зокрема, Конституції України (1996), Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005), Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2012) та керується цим Положенням про попередження та протидію сексуальним домаганням та дискримінації в Інституті садівництва НААН (далі – Положення).

I. Загальні положення

1.1. Інститут садівництва НААН (далі ІС НААН) засуджує гендерне насильство, у тому числі, сексуальні домагання та дискримінацію на робочому місці та в освітньому процесі, і зобов'язується протидіяти їх проявам.

1.2. З метою попередження сексуальних домагань в ІС НААН заборонено:

1.2.1. Дискримінаційні висловлювання (які містять образливі, принижуючі твердження щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо).

1.2.2. 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);

1.2.3. Мова ненависті (висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи груп на підставі статі).

1.3. Це Положення застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, навчального процесу в ІС НААН тощо.

1.4. Сексуальні домагання – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

Утиск – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.

Дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження 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.

1.5. ІС НААН зобов'язується дотримуватися норм про попередження і боротьбу із сексуальними домаганнями та дискримінацією під час трудових відносин та освітнього процесу.

1.6. Адміністрація інституту, керівники структурних підрозділів ІС НААН зобов'язані – проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу щодо попередження сексуальних домагань; – сприяти забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у межах своїх повноважень; – дотримуватись в межах компетенції принципу забезпечення рівних прав та обов'язків жінок і чоловіків у своїй діяльності; – забезпечувати в межах компетенції виконання нормативно- правових актів з питань дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації та сексуальним домаганням.

1.7. За поширення інформації про попередження і боротьбу із сексуальними домаганнями та дискримінацією в ІС НААН відповідає Комісія з попередження і боротьби із сексуальними домаганнями та дискримінацією ІС НААН (далі – Комісія), яка проводить роз'яснювальну роботу в трудовому колективі щодо попередження сексуальних домагань та дискримінації, надає інформаційну та консультативну підтримку керівництву структурних підрозділів щодо попередження сексуальних домагань та дискримінації, отримує і розглядає відповідні скарги.

1.8. Комісія зобов'язана у своїй роботі дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних співробітників.

1.9. Комісія складається з п'яти осіб (юрисконсульта, голови профспілки ІС НААН, представника адміністрації ІС НААН, голови ради молодих вчених).

1.10. Склад Комісії затверджується директором інституту.

1.11. Комісія має право подавати пропозиції щодо вдосконалення даного Положення та інших внутрішніх положень та процедур щодо попередження і боротьби із сексуальними домаганнями та дискримінацією.

1.12. В ІС НААН 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.

1.13. Застосування даних норм та Положення не виключає можливість застосування норм чинного законодавства щодо захисту особою її прав.

II. Подання та розгляд скарги щодо сексуальних домагань та дискримінації

2.1. Якщо працівник або працівниця ІС НААН вважають, що щодо них в інституту було вчинено сексуальне домагання або дискримінацію, він або вона можуть подати скаргу. Також задля дотримання власних прав особа, яка вважає, що щодо неї мають місце сексуальні домагання та/або дискримінація, заохочується безпосередньо та невідкладно повідомити особу, яка вчиняє відповідні дії, про необхідність їх негайного припинення.

2.2. Скарга подається до Комісії 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.

2.3. Скаргу може бути надіслано на електронну поштову скриньку юрисконсульта або Голови Ради молодих вчених.

2.4. Зазначені підрозділи невідкладно (протягом робочого дня) передають отримані скарги на розгляд Комісії.

2.5. Після отримання Комісією скарги та проведених консультацій зі скаржником/скаржницею з представниками Комісії, скаржник/скаржниця може обрати наступні способи вирішення ситуації щодо сексуального домагання: 1) неформальна процедура; 2) формальна процедура; 3) відмова від необхідності реагування.

2.6. Неформальна процедура

2.6.1. Комісія (представник комісії) отримує в письмовій формі від скаржника/скаржниці уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із сексуальним домаганням та/або дискримінацією, зокрема дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки тощо.

2.6.2. Протягом 10 робочих днів Комісія зустрічається з особою, на дії якої було подано скаргу, та ознайомлює її зі змістом скарги.

2.6.3. Протягом 30 днів Комісія проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію.

2.6.4. Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 60 днів, з прийняттям відповідного рішення Комісії.

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

2.6.6. Комісія вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з сексуальними домаганнями та/або дискримінацією (які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень керівництва інституту).

2.6.7. У разі досягнення спільного рішення, воно оформляється в письмовій формі та підписується скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою.

2.6.8. Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися в Комісії протягом п'яти років.

2.7. Формальна процедура

2.7.1. Формальний шлях реагування на сексуальні домагання здійснюється в разі: 1) якщо скаржником/скаржницею обрано формальну процедуру;

2) відмови відповідача/відповідачки від неформальної процедури;

3) якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення;

4) якщо сексуальні домагання здійснювалися щодо неповнолітньої особи;

5) якщо скаргу було подано безпідставно.

2.7.2. Комісія в межах формальної процедури після отримання скарги обов'язково інформує керівництво інституту. Протягом 10 робочих днів проводиться засідання Комісії на якому вирішується чи скарга дійсно стосується сексуальних домагань та/або дискримінації і чи її розгляд належить до компетенції Комісії

2.7.3. Протягом тридцяти днів Комісія від дня отримання скарги проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 60 днів, з прийняттям відповідного рішення комітету.

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

2.7.5. Висновок Комісії щодо відповідності скарги та рішення Комісії щодо ситуації описаної в скарзі готується в межах встановлених строків та подається

невідкладно керівництву інституту, скаржнику/скаржниці, відповідачу/відповідачці.

2.7.6. На підставі рішення Комісії керівництво інституту приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені чинним законодавством, зокрема скасування доплат до зарплати зі спецфонду працівника/працівниці, винесення догани або звільнення працівника/працівниці тощо.

2.8. У разі, якщо скарга щодо вчинення сексуальних домагань та/або дискримінації стосується неповнолітньої особи, Комісія обов'язково проводить зустрічі з батьками (законними представниками) неповнолітньої особи.

2.9. Комісією може бути ухвалене рішення про відмову від необхідності реагування на скаргу, в такому випадку скаржнику/скаржниці протягом 10 робочих днів надається письмове пояснення про відмову. Примірник такого рішення має зберігатися в Комісії протягом п'яти років.

III. Вимоги до змісту друкованих матеріалів і публічних висловлювань

Задля поширення Політики попередження і боротьби із сексуальними домаганнями в ІС НААН у власних on line і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників ІС НААН:

- забороняється вживання дискримінаційної лексики, дискримінаційних висловлювань та мови ненависті (стосовно осіб чи групи осіб на основі статі);
- заохочується (у випадку доречності) наголошення на важливості принципів гендерної рівності та недискримінації;

- в аналітичних матеріалах (у випадку доречності) допускається можливість презентувати дані, беручи до уваги гендерну та недискримінаційну компоненти аналізу (наприклад, презентувати дані, дизаггеговані за статтю). Колективи структурних підрозділів ІС НААН повинні дотримуватися в своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах засад гендерної недискримінації. В разі необхідності, з метою попередження гендерної дискримінації Комітет надає консультативну підтримку структурним підрозділам ІС НААН.