

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ АГРАРНИХ НАУК УКРАЇНИ
МИРОНІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ ПШЕНИЦІ ІМЕНІ В. М. РЕМЕСЛА**

ЗАТВЕРДЖУЮ

директор інституту,

доктор с.-г. наук,

член-кореспондент НААН



О. А. Демидов

ПОЛОЖЕННЯ

**про попередження та протидію сексуальним домаганням і дискримінації
в Миронівському інституті пшениці імені В. М. Ремесла НААН України**

УХВАЛЕНО

Вчена рада МІП ім. В.М. Ремесла НААН

Протокол № 9 від 30 жовтня 2017 р.

У своїй діяльності Миронівський інститут пшениці імені В. М. Ремесла Національної академії аграрних наук України (далі – МП НААН) дотримується законодавства України у сфері забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації, зокрема, Конституції України (від 03.09.2016 №254к/96-ВР), Законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 30.05.2014 р. №2866-IV, «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 30.05.2014 №5207-VI, та керується Положенням про попередження та протидію сексуальним домаганням і дискримінації в МП НААН (далі – Положення).

1. Загальні положення

1.1. МП НААН засуджує гендерне насильство, в тому числі, сексуальні домагання на робочому місці та в освітньому процесі, й зобов'язується сприяти протидії цьому явищу.

1.2. З метою попередження сексуальних домагань і дискримінації в МП НААН заборонені:

- дискримінаційні висловлювання (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 групи осіб на підставі статі).

1.3. Положення застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, освітнього-наукового процесу МП НААН тощо.

1.4. Терміни, що використовуються в Положенні:

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 їхньої 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 їхніми політичними, релігійними та іншими переконаннями та ознаками раси, кольору шкіри, статі, віку, інвалідності, за етнічним та соціальним походженням, громадянством, сімейним та майновим станом, місцем проживання, мовними або іншими ознаками, що були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами й свободами у будь-якій формі, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

1.5. МПП НААН зобов'язується дотримуватися норм Положення у трудових відносинах та освітньому процесі.

1.6. Адміністрація та керівники структурних підрозділів МПП НААН зобов'язані:

- проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та аспірантів щодо попередження сексуальних домагань;

- сприяти реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків у межах своїх повноважень;

- дотримуватись у межах компетенції принципу забезпечення рівних прав і обов'язків жінок і чоловіків у своїй діяльності;

- забезпечувати в межах компетенції виконання нормативно-правових актів з питань дотримання рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації і сексуальним домаганням.

1.7. За поширення інформації про попередження та боротьбу із сексуальними домаганнями й дискримінацією в МПП НААН відповідає Комісія з попередження та боротьби із сексуальними домаганнями та дискримінацією в МПП НААН (далі – Комісія).

1.8. Комісія проводить роз'яснювальну роботу серед трудового колективу та аспірантів МПП НААН щодо попередження сексуальних домагань, надає інформаційну та консультативну підтримку керівництву структурних підрозділів щодо попередження сексуальних домагань, отримує й розглядає скарги щодо порушення норм цього Положення.

1.8. Комісія є постійно діючим комітетом при директорові МПП НААН. У своїй діяльності Комісія зобов'язана дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних працівників і аспірантів.

1.9. Комісія складається з чотирьох осіб (юристконсульта, голови профспілкового комітету МПП НААН, представника адміністрації МПП НААН, голови ради молодих вчених МПП НААН), її склад затверджується директором МПП НААН раз на три роки.

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

1.11. У МПП НААН передбачено два шляхи реагування на випадки вчинення сексуальних домагань: формальний та неформальний. За можливості сторони-учасниці такого випадку заохочуються до вирішення ситуації, що склалась, неформальним шляхом.

1.12. Застосування норм Положення не виключає можливості застосувати норми чинного законодавства України для захисту особою її прав.

2. Подання та розгляд скарги щодо сексуальних домагань та дискримінації

2.1. Якщо працівник/аспірант або працівниця/аспірантка МПП НААН вважають, що щодо них було вчинено сексуальне домагання або дискримінацію, він/вона можуть подати скаргу. Задля дотримання власних прав

особа, яка вважає, що щодо неї вчинено сексуальні домагання та/або дискримінація, також заохочується безпосередньо та невідкладно повідомити особу, яка вчиняє відповідні дії, про необхідність їх негайного припинення.

2.2. Скарга подається до Комісії в письмовій формі (в електронному або паперовому вигляді) та повинна містити опис порушення прав особи, визначення моменту (часу), коли відбулося порушення, факти та можливі докази, що підтверджують скаргу. Скарга може бути подана протягом 30 днів із дня вчинення діяння або з дня, коли стало відомо про його вчинення.

2.3. Скаргу може бути надіслано на електронну поштову скриньку директора МПП НААН або голови ради молодих вчених МПП НААН. Письмові скарги подаються через канцелярію МПП НААН. Зазначені підрозділи невідкладно (протягом робочого дня) передають отримані скарги на розгляд Комісії.

2.5. Після отримання Комісією скарги та проведення представниками Комісії консультацій зі скаржником/скаржницею, скаржник/скаржниця може обрати наступні способи вирішення ситуації щодо сексуального домагання чи дискримінації:

- неформальна процедура;
- формальна процедура;
- відмова від необхідності реагування.

2.6. Неформальна процедура

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

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

Протягом 30 днів Комісія проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, 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 працівників МПП НААН, які є незацікавленими особами в ситуації, що розглядається.

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

Комісія вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам конфлікту, пропонує способи вирішення ситуації, яка виникла у зв'язку із сексуальними домаганнями та/або дискримінацією (що не передбачає прийняття адміністративних/дисциплінарних заходів адміністрацією МПП НААН).

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

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

2.7. Формальна процедура

Формальний шлях реагування на сексуальні домагання/дискримінацію 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 скаргу було подано безпідставно.

У межах формальної процедури після отримання скарги Комісія обов'язково інформує керівництво МПП НААН. Протягом 10 робочих днів проводиться засідання Комісії, на якому вирішуються питання про те, чи дійсно скарга стосується сексуальних домагань та/або дискримінації, та про те, чи її розгляд належить до компетенції Комісії.

Протягом 30 днів від дня отримання скарги Комісія 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 комісією відповідного рішення.

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

Висновок Комісії про відповідність поданої скарги та її рішення описаній у скарзі ситуації готується в межах встановлених строків і невідкладно подається керівництву МПП НААН, скаржнику/скаржниці, відповідачу/відповідачці.

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

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

3. Моніторинг дотримання положення про попередження та протидію сексуальним домаганням і дискримінації

Наприкінці календарного року Комісія готує та оприлюднює в колективі МПП НААН щорічний звіт, який містить, зокрема, дані про:

- проведені Комісією заходи щодо попередження сексуальних домагань і дискримінації;
- проведені структурними підрозділами МПП НААН тренінги, навчання щодо попередження сексуальних домагань та дискримінації;
- кількість скарг щодо сексуальних домагань та дискримінації (загалом та по структурних підрозділах);
- аналіз питань, що були порушені у скаргах, поданих до Комісії.

4. Вимоги до змісту друкованих матеріалів і публічних висловлювань

4.1. Задля забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації згідно з Положенням МПП НААН у власних online і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників та аспірантів МПП 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;
- у аналітичних матеріалах (у випадку доречності) допускається можливість презентувати дані, беручи до уваги гендерну та недискримінаційну компоненти аналізу (наприклад, презентувати дані, дезагреговані за статтю).

4.2. Колективи структурних підрозділів МПП НААН у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) і публічних матеріалах повинні дотримуватися засад гендерної недискримінації. У разі необхідності, з метою попередження гендерної дискримінації, Комісія надає консультативну підтримку структурним підрозділам МПП НААН.

4.3. Керівництво МПП НААН у разі порушення вищезазначених положень щодо засади гендерної дискримінації має право вживати адміністративні заходи.