



НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ АГРАРНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ МІКРОБІОЛОГІЇ
ТА АГРОПРОМИСЛОВОГО ВИРОБНИЦТВА

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Директор ІСМАВ НААН

 А.М. Москаленко

2019 р.



ПОГОДЖЕНО:

Голова первинної профспілкової організації
ІСМАВ НААН

 Ю.М. Халеп

« 14 » листопада 2019 р.

ПОЛОЖЕННЯ

ПРО ЗАПОБІГАННЯ, ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ
ВИПАДКІВ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ І
ДИСКРИМІНАЦІЄЮ В ІНСТИТУТІ
СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ МІКРОБІОЛОГІЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ
АКАДЕМІЇ АГРАРНИХ НАУК УКРАЇНИ

Введено в дію
наказом директора ІСМАВ НААН

№ 9/112
"14" 02 2019 р.

Вступ

У своїй діяльності Інститут сільськогосподарської мікробіології та агропромислового виробництва Національної академії аграрних наук України дотримується законодавства України в сфері забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації, зокрема, Конституції України, Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод; Конвенції про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти; Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та керується цим Положенням про попередження та протидію сексуальним домаганням та дискримінації в Інституті сільськогосподарської мікробіології та агропромислового виробництва Національної академії аграрних наук України (далі – Положення).

I. Загальні положення

1.1. Інститут сільськогосподарської мікробіології та агропромислового виробництва Національної академії аграрних наук України (далі – Інститут) 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 Інституті заборонені:

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 Інститут тощо.

1.4. Відповідно до цього Положення сексуальними домаганнями вважаються дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні/небажані пропозиції та/або зауваження, жарти, повідомлення та листи, демонстрація зображень тощо) або фізично (небажані доторкання та поплескування тощо), що принижують чи ображають особу, яка перебуває у

відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

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. Інститут 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 зобов'язані проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та здобувачів вищої освіти щодо попередження сексуальних домагань.

1.7. За для поширення інформації про попередження і боротьбу із сексуальними домаганнями та дискримінацією, реалізації норм і положень в Інституті діє комісія з попередження і боротьби із сексуальними домаганнями ІСМАВ НААН (далі – Комісія), яка скликається в міру необхідності і обов'язково за наявності відповідних заяв чи скарг.

1.8. Комісія проводить роз'яснювальну роботу серед трудового колективу та здобувачів вищої освіти 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.

1.9. Комісія зобов'язана у своїй роботі дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних співробітників та здобувачів вищої освіти.

1.10. Комісія складається з чотирьох осіб по дві кожної особи статі.

1.11. Склад Комісії затверджується директором.

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

1.13. В Інституті 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.

1.14. 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 та/або здобувач вищої освіти вважають, що щодо них в Інституті 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. Скарга може бути надіслана на електронну поштову скриньку isgmav@ukr.net, а також у приймальній Інституту повинна знаходитись скринька для подання письмових скарг.

2.4. Відповідальний працівник за приймання кореспонденції невідкладно передає 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 тридцяти 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 Інституту, 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 /структурного підрозділу).

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 скарга була подана безпідставно.

2.7.2. Комісія в межах формальної процедури після отримання скарги обов'язково інформує керівництво університету. 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 Комітету.

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.

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

2.12. Висновок Комісії щодо відповідності скарги та рішення комісії щодо ситуації описаної в скарзі готується в межах встановлених строків та подається невідкладно керівництву університету, скаржнику/скаржниці, відповідачу/відповідачці.

2.13. 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, відрахування здобувача вищої освіти тощо.

2.14. 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.

2.15. 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. Моніторинг дотримання положення про попередження і боротьбу із сексуальними домаганнями та дискримінацією

У кінці календарного року Комісія готує і оприлюднює на сайті Інституту щорічний звіт, який містить, зокрема, наступні дані:

1) проведені Комісією заходи щодо попередження сексуальних домагань;

- 2) проведені структурними підрозділами тренінги, навчання щодо попередження сексуальних домагань та дискримінації;
- 3) кількість скарг щодо сексуальних домагань та дискримінації: загалом та по структурних підрозділах;
- 4) аналіз питань, що були порушені у скаргах, поданих до Комісії.

IV Вимоги до змісту друкованих матеріалів і публічних висловлювань

4.1 Задля поширення Положення у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників здобувачів вищої освіти Інституту:

- 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.

4.2. Загалом в основних напрямках діяльності та в аналітичних матеріалах основних проектів Інститут зобов'язується дотримуватися цього Положення. Рада молодих вчених та структурні підрозділи повинні дотримуватися у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах засад гендерної недискримінації. У разі необхідності, з метою попередження гендерної дискримінації Комісія надає консультативну підтримку раді молодих вчених та структурним підрозділам Інституту. Керівництво Інституту має право в разі порушення вищезазначених положень щодо засад гендерної дискримінації вживати адміністративних заходів.

V. Заключні положення

5.1. Дане Положення затверджується наказом Інституту.

5. 2. Дане положення набуває чинності з дати видання наказу Інституту, про його затвердження.