

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ АГРАРНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ СВИНАРСТВА І АГРОПРОМИСЛОВОГО ВИРОБНИЦТВА**

ЗАТВЕРДЖЕНО:



Директор
В.М. Волощук

ПОЛОЖЕННЯ

**ПРО ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ПРОТИДІЮ СЕКСУАЛЬНИМ
ДОМАГАННЯМ В ІНСТИТУТІ СВИНАРСТВА І АПВ НААН**

ПОЛТАВА - 2021

У своїй діяльності Інститут свинарства і АПВ НААН (далі – Інститут) дотримується законодавства України в сфері забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації, зокрема, Конституції України, Законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та керується цим положенням «Про попередження та протидію сексуальним домаганням в ІС і АПВ НААН».

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Інститут зобов'язується сприяти протидії гендерного насильства, у тому числі, сексуальних домагань на робочому місці та в освітньому процесі.

З метою попередження сексуальних домагань в ІС і АПВ 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 груп на підставі статі).

1.2. Положення застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, освітнього процесу, тощо.

1.3. 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.

1.4. Адміністрація Інституту, завідувачі відділів та лабораторій зобов'язані проводити внутрішню інформаційну роботу, спрямовану на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та здобувачів щодо попередження сексуальних домагань.

1.5. В інституті є постійна діюча комісія з попередження та протидії сексуальним домаганням.

1.6. Комісія проводить роз'яснювальну роботу серед трудового колективу та здобувачів щодо попередження сексуальних домагань, надає інформаційну та консультативну підтримку завідувачам відділів та лабораторій щодо попередження сексуальних домагань, отримує і розглядає скарги щодо порушення пунктів цього Положення.

1.7. Комісія зобов'язана у своїй діяльності дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних співробітників та здобувачів.

1.8. Комісія складається з представників представників трудового колективу Інституту, її склад затверджується директором Інституту раз на три роки.

2. ПОДАННЯ СКАРГИ ЩОДО СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ

2.1. Якщо працівник/здобувач вважають, що щодо них в Інституті було порушено норми даного Положення, він/вона можуть подати скаргу.

2.2. Скарга подається до Комісії в електронному або паперовому вигляді і повинна містити опис порушення права особи, зазначення 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 Інституту (pigbreeding@ukr.net). Письмові скарги подаються через приймальню Інституту.

Отримані скарги протягом робочого дня передаються на розгляд Комісії.

3. РОЗГЛЯД СКАРГИ ЩОДО СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ

3.1. Після отримання Комісією скарги та проведених нею консультації зі всіма сторонами

конфлікту, скаржник/скаржниця може обрати наступні способи вирішення питання щодо сексуального домагання:

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

3.1.1. Неформальна процедура

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

Протягом 15 робочих днів Комісія проводить зустріч зі скаржником/скаржницею, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію.

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

Комісія вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам конфлікту, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з сексуальними домаганнями.

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

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

3.1.2. Формальна процедура

Формальний шлях реагування на сексуальні домагання 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.

Після отримання скарги Комісія обов'язково інформує про це керівництво Інституту.

Протягом 5 робочих днів проводиться засідання Комісії на якому вирішується чи скарга дійсно стосується сексуальних домагань і чи її розгляд належить до компетенції Комісії.

Протягом 15 робочих днів Комісія від дня отримання скарги проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію.

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

На підставі рішення Комісії керівництво Інституту приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені чинним законодавством (скасування доплат до заробітної плати, винесення догани, звільнення працівника/працівниці, відрахування здобувача/здобувачки).

4. ВИМОГИ ДО ЗМІСТУ ДРУКОВАНИХ МАТЕРІАЛІВ І ПУБЛІЧНИХ ВИСЛОВЛЮВАНЬ

4.1. Задля поширення Положення у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників 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;

4.2. Рада молодих вчених Інституту повинна дотримуватися у своїй діяльності, публічних висловлюваннях та матеріалах засад гендерної недискримінації.

4.3. В разі порушення пунктів даного Положення керівництво Інституту має право застосовувати законні заходи впливу та реагування.