

ДЕРЖАВНЕ АГЕНТСТВО ЛІСОВИХ РЕСУРСІВ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ  
УКРАЇНСЬКИЙ ОРДЕНА «ЗНАК ПОШАНИ» НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ  
ІНСТИТУТ ЛІСОВОГО ГОСПОДАРСТВА ТА АГРОЛІСОМЕЛІОРАЦІЇ  
ІМ. Г. М. ВИСОЦЬКОГО  
(УкрНДІЛГА)

вул. Пушкінська, 86, м. Харків, 61024.  
E-mail: [uriffm@uriffm.org.ua](mailto:uriffm@uriffm.org.ua)

Телефон +38 (057) 704-10-02  
Факс +38 (057) 704-10-02

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Директор УкрНДІЛГА,  
чл.-кор. НАН і НААН України,  
д-р с.-г. наук проф.



В. П. Ткач

«30» серпня 2021 р.

## ПОЛОЖЕННЯ

**ПРО ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ПРОТИДІЮ  
СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА ДИСКРИМІНАЦІЇ  
В УКРАЇНСЬКОМУ ОРДЕНА «ЗНАК ПОШАНИ» НАУКОВО-  
ДОСЛІДНОМУ ІНСТИТУТІ ЛІСОВОГО ГОСПОДАРСТВА  
ТА АГРОЛІСОМЕЛІОРАЦІЇ ім. Г.М. ВИСОЦЬКОГО  
ДЕРЖАВНОГО АГЕНТСТВА ЛІСОВИХ РЕСУРСІВ УКРАЇНИ  
ТА НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ НАУК УКРАЇНИ**

Схвалено Вченою  
радою УкрНДІЛГА,  
протокол № 9  
від 30 серпня 2021 р.

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1 У своїй діяльності Український ордена «Знак Пошани» науково-дослідний інститут лісового господарства та агролісомеліорації ім. Г. М. Висоцького (далі – Інститут) дотримується Конституції України, законодавства України в сфері забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації, 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 та дискримінації в УкрНДІЛГА (далі – Положення).

1.2 Інститут засуджує гендерне насильство, у тому числі, сексуальні домагання на робочому місці та в освітньому процесі, та зобов'язується протидіяти їх проявам.

1.3 З метою попередження сексуальних домагань в Інституті заборонені:

- дискримінаційні висловлювання (які 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.

1.4. Це Положення застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, навчального процесу в Інституті тощо.

1.5 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 та свободами в будь-якій формі, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та

необхідними.

1.6 Адміністрація та керівництво структурних підрозділів Інституту зобов'язані проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та здобувачів вищої освіти щодо попередження сексуальних домагань і дискримінації.

1.7 За поширення інформації про попередження та боротьбу із сексуальними домаганнями та дискримінацією в УкрНДІЛГА відповідає комісія з попередження і боротьби із сексуальними домаганнями та дискримінацією (далі – Комісія), яка проводить навчання трудового колективу та здобувачів вищої освіти щодо попередження сексуальних домагань та дискримінації, надає інформаційну та консультативну підтримку керівництву структурних підрозділів щодо попередження сексуальних домагань і дискримінації, отримує й розглядає відповідні скарги.

1.8 Комісія є постійно діючим колегіальним органом при директорі Інституту. У своїй роботі вона зобов'язана дотримуватися засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних.

1.9 Комісія складається з чотирьох осіб – представника адміністрації Інституту, юрисконсульта, голови профспілкової організації Інституту, голови Ради молодих вчених. Склад Комісії затверджується директором Інституту та може періодично переглядатися.

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

1.11 В Інституті передбачено два шляхи реагування на випадки вчинення сексуальних домагань – формальний і неформальний. У разі можливості, сторони, залучені до даного випадку, заохочуються вирішувати ситуацію, що склалася, неформальним шляхом.

1.12 Застосування даного Положення не виключає можливість застосування норм чинного законодавства щодо захисту особою її прав.

## **2. ПОДАННЯ СКАРГИ ЩОДО СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ**

2.1 Якщо працівник/здобувач вищої освіти або працівниця/здобувачка вважають, що щодо них в Інституті було вчинено сексуальне домагання або дискримінацію, він або вона можуть подати відповідну скаргу. Також задля дотримання власних прав особа, яка вважає, що щодо неї мають місце сексуальні домагання, 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) через приймальню Інституту та повинна містити опис

порушення права особи, зазначення моменту (часу), коли відбулося порушення, факти та можливі докази, що підтверджують скаргу. Скарга може бути подана протягом 30 календарних 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, юрисконсульта або голови Ради молодих вчених. У секретаря в приймальні Інституту повинна знаходитися скринька для подання письмових скарг. Зазначені особи невідкладно (протягом робочого дня) передають отримані скарги в Комісію.

### **3. РОЗГЛЯД СКАРГИ ЩОДО СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ АБО ДИСКРИМІНАЦІЇ**

3.1 Після отримання скарги Комісією та проведена консультації зі скаржником/скаржницею з представниками Комісії, скаржник/скаржниця може обрати наступні способи вирішення ситуації щодо сексуального домагання:

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

#### **Неформальна процедура**

3.2 Комісія (представник Комісії) 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.

3.3 Протягом 10 робочих днів з дня отримання Комісією скарги члени Комісії зустрічаються з особою, на діяння якої було подано скаргу, та ознайомлюють її зі змістом скарги.

3.4 Якщо особа, на діяння якої було подано скаргу, відсутня на робочому місці з поважних (відрадження, відпустка тощо) та/або з невідомих причин, відлік терміну для ознайомлення зі скаргою та зустрічі із Комісією призупиняється на час відсутності особи, на діяння якої було подано скаргу.

3.5 Якщо особа, на діяння якої було подано скаргу, відмовляється від ознайомлення із скаргою та/або відмовляється чи ухиляється без поважної причини від зустрічі із членами Комісії, на десятій робочий день з дня отримання Комісією скарги члени Комісії складають відповідний акт.

3.6 Протягом тридцяти календарних днів після ознайомлення особою, на діяння якої було подано скаргу, із змістом скарги, Комісія проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, свідками й іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 60 днів, з прийняттям відповідного рішення

Комісії.

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

3.8 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).

3.9 У разі досягнення спільного рішення, воно оформлюється в письмовій формі та підписується скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою. Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися в справах Комісії протягом п'яти років.

### **Формальна процедура**

3.10 Формальний шлях реагування на сексуальні домагання та/або 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 сексуальні домагання здійснювалися щодо неповнолітньої особи;
- якщо скарга була подана безпідставно.

3.11 Комісія в межах формальної процедури після отримання скарги обов'язково інформує керівництво Інституту. Протягом 10 робочих днів від дня подання скарги проводиться засідання Комісії на якому вирішується чи скарга дійсно стосується сексуальних домагань і чи її розгляд належить до компетенції Комісії.

3.12 Протягом 30 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.

3.13 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.

3.14 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. На підставі рішення Комісії керівництво Інституту

приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені законодавством, зокрема скасування доплат до зарплати із загального та/або спеціального фонду працівника/працівниці, винесення догани або звільнення працівника/працівниці, відрахування здобувача/здобувачки вищої освіти тощо.

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

3.16 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 справах Комісії протягом п'яти років.

#### **4. МОНІТОРИНГ ДОТРИМАННЯ ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ПРОТИДІЮ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА ДИСКРИМІНАЦІЇ**

4.1 У кінці календарного року Комісія готує й оприлюднює колективу Інституту щорічний звіт, який містить, зокрема, наступні дані:

- проведені Комісією навчання щодо попередження сексуальних домагань та/або дискримінації;
- проведені структурними підрозділами тренінги, навчання щодо попередження сексуальних домагань та/або дискримінації;
- кількість скарг щодо сексуальних домагань та дискримінації: загалом і в розрізі структурних підрозділів;
- аналіз питань, що були порушені у скаргах, поданих до Комісії.

#### **5. ВИМОГИ ДО ЗМІСТУ ДРУКОВАНИХ МАТЕРІАЛІВ І ПУБЛІЧНИХ ВИСЛОВЛЮВАНЬ**

5.1 Задля поширення Положення у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників інституту та здобувачі вищої освіти:

- забороняється вживання дискримінаційної лексики, дискримінаційних висловлювань і 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, розподілені за статтю).

5.2 Допускається спільний розгляд таких випадків з Первинною

профспілковою організацією Інституту.

5.3 Загалом в своїй діяльності та в аналітичних матеріалах Інститут і всі його структурні підрозділи зобов'язуються дотримуватися цього Положення.

5.4 Керівництво Інституту має право в разі порушення вищезазначених положень щодо засад гендерної дискримінації застосовувати законні заходи впливу та реагування на них.