

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ АГРАРНИХ НАУК УКРАЇНИ**  
**Селекційно-генетичний інститут – Національний центр**  
**насіннезнавства та сортовивчення**

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Директор Селекційно-генетичного інституту –  
Національного центру насіннезнавства та  
сортовивчення

  
Вячеслав СОКОЛОВ  
« 06 » 2024 р.



**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про політику гендерної рівності в**  
**Селекційно-генетичному інституті – Національному центрі**  
**насіннезнавства та сортовивчення**

Ухвалено рішенням вченої ради СГІ – НЦНС,  
протокол № 9 від 06.09.2024 р.

## 1. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ

Положення про політику гендерної рівності в Селекційно-генетичному інституті – Національному центрі насіннєзнавства та сортовивчення (СГІ – НЦНС) розроблено з урахуванням засад:

- Конституції України 254к/96-ВР від 28.06.1996, поточна редакція від 01.01.2020, підстава – 27-ІХ;

- Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-ІV, поточна редакція від 03.08.2023, підстава – 3022-ІХ;

- Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI, поточна редакція від 30.05.2014, підстава – 1263-VII;

- Указу Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30.09.2019 № 722;

- Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності» від 16 грудня 2020 р. № 1578-р;

- Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації» від 20.12.2022 № 1163-р;

- Конвенції ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» від 06.10.1999 р.;

- Рішення Ради Європи «Про захист прав людини та основних свобод у сфері освіти»;

- директиви Європейського Союзу;

- Етичного кодексу СГІ – НЦНС;

- Положення про врегулювання конфліктних ситуацій в СГІ – НЦНС.

Політика гендерної рівності в СГІ – НЦНС базується на принципах рівних можливостей та прав для всіх працівників/ць, аспірантів/ок інституту незалежно від статевої приналежності та гендерної ідентичності.

Політикою гендерної рівності СГІ – НЦНС визначаються основні принципи, цільові групи, стратегічні цілі та завдання щодо реалізації державної політики задля забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у науці та освіті.

Метою впровадження Політики гендерної рівності в СГІ – НЦНС є сприяння та гарантування гендерного балансу як на організаційному рівні, так і на рівні здійснення наукової та освітньої діяльності. Засади гендерної рівності є вирішальними як в реалізації місії СГІ – НЦНС, так і в побудові справедливого та сталого майбутнього для академічної, соціальної, культурної сфер, а також для досягнення цілей сталого розвитку України як європейської держави.

## **2. ТЕРМІНОЛОГІЯ**

- Працівник, працівниця – особи, які працюють за трудовим договором.
- Здобувач, здобувачка (аспірант, аспірантка) – особи, які здобувають ступінь доктора філософії у структурних підрозділах СГІ – НЦНС через аспірантську підготовку.
- Гендерна рівність – концепція досягнення рівних прав людини між чоловіками та жінками в правових відносинах (трудових, сімейних тощо), зрівнювання ролі в суспільстві загалом, подолання сексизму, інших видів дискримінації.
- Гендерна дискримінація (сексизм) – дії або бездіяльність, рішення, спрямовані на обмеження або привілеї стосовно особи та/або групи осіб за ознаками статі, якщо вони унеможливають визнання і реалізацію на рівних підставах прав і свобод людини та громадянина.
- Домагання – небажана поведінка, спрямована на приниження гідності людини на основі статі, сексуальної орієнтації, раси, національності, громадянства, мови, походження, соціального статусу, релігії, переконань, віку, інвалідності, етнічної приналежності, релігії, що призводить до створення несприятливого робочого середовища.
- 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.
- Гендерні домагання – упереджене ставлення до людей через їх належність до певної статі, домагання на основі статі. Визначення «гендерних домагань» є ширшим за сексуальні, адже акцент не ставиться саме на діях сексуального характеру (як у сексуальних домаганнях), а загалом на діях, які принижують особу іншої статі, що перебуває з кривдником у певних трудових відносинах.
- Гендерний стереотип – стійкі, повторювані, загальноприйняті уявлення (думки) про місце та виконувані ролі того чи іншого гендеру в суспільстві, а також про особистість людей тієї чи іншої гендерної ідентичності.

## **3. ЗАСАДНИЧІ ПРИНЦИПИ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ СГІ – НЦНС**

- 3.1. Основними принципами та завданнями Політики гендерної рівності є:
- створення безпечного та сприйнятливого середовища для роботи та навчання, яке відповідало би потребам усіх працівників/ць СГІ–НЦНС, здобувачів/ок наукового ступеня;
  - забезпечення рівних можливостей та прав усіх працівників/ць СГІ–НЦНС, здобувачів/ок наукового ступеня незалежно від їхньої статі, гендерної ідентичності, національності, віку, фізичних можливостей, соціального статусу тощо;
  - пошанування людської гідності, унеможливлення будь-яких проявів дискримінації в науково-дослідній діяльності, навчальному процесі;

- забезпечення рівного представництва жінок на наукових, адміністративних та керівних посадах;
- проведення інформаційної та освітньої роботи щодо гендерної рівності серед усіх учасників та учасниць наукового та освітнього процесу СГІ – НЦНС;
- забезпечення рівних можливостей для жінок та чоловіків щодо доступу до наукових досліджень, навчальних програм, інших можливостей розвитку в СГІ – НЦНС, спрямованих на розкриття потенціалу кожної особистості;
- запобігання будь-якій формі дискримінації на основі гендерної належності та сприяння розбудові гендернорівних відносин в академічній спільноті;
- створення механізмів моніторингу та аналізу статистичних даних щодо гендерної рівності з метою виявлення проблемних питань і розробки ефективних рішень для їх вирішення та вдосконалення політики гендерної рівності в майбутньому.

#### **4. ШЛЯХИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ РІВНОСТІ**

4.1. Політика рівності має бути імplementована в чотирьох основних сферах діяльності СГІ – НЦНС, важливих для досягнення стратегічних та стійких змін в інституті та суспільстві:

- збалансованому гендерному представництві в органах управління СГІ – НЦНС, підборі кадрів, кар'єрному зростанню;
- корпоративній культурі та збалансуванню роботи й особистого життя;
- інтеграції гендеру в науково-освітній зміст, просвітницьку діяльність;
- боротьбі з гендерними домаганнями.

#### **5. ПОКАЗНИКИ УСПІШНОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ ПОЛІТИКИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СГІ – НЦНС**

5.1. Показниками успішності впровадження Політики гендерної рівності є:

- включення цілей гендерної рівності в планування та стратегію СГІ – НЦНС;
- щорічне опитування працівників/ць інституту, аспірантів/ок щодо дотримання гендерної рівності на робочому місці з оцінкою рівня задоволеності не менше 8 балів (за 10-бальною системою);
- впровадження корпоративної культури, орієнтованої на родину, сприянню балансу між роботою та особистим життям;
- збалансованіше гендерне представництво в ланці вищого керівництва, найму персоналу, просування по службі (без упереджень);
- збалансоване гендерне представництво на заходах, організованих СГІ – НЦНС;
- щорічний аналіз контингенту вступників до аспірантури інституту;
- щорічний аналіз контингенту, що приймаються на роботу до наукових підрозділів СГІ – НЦНС;
- заохочення жінок до академічної мобільності.

5.2. Профілактика випадків сексуального та гендерного домагання має відбуватись через проведення систематичної роботи:

- навчання працівників/ниць СГІ – НЦНС розпізнавати різні форми упередженості та опанування стратегій боротьби з сексуальними та гендерними домаганнями;
- робота по запобіганню упереджень та стереотипів.

## **6. КОМІСІЯ З УРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ, ПОВ'ЯЗАНИХ З ПОРУШЕННЯМ ПРИНЦИПІВ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ**

6.1. Для вирішення питань щодо врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних із сексуальними та/або гендерними домаганнями, дискримінацією за статевими ознаками, іншими протиправними діями, в СГІ – НЦНС діє Комісія з врегулювання конфліктних ситуацій (далі – Комісія).

6.2. Комісія є постійно діючим робочим органом СГІ – НЦНС, який відповідає за поширення інформації про Політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій в СГІ – НЦНС, проводить навчання трудового колективу та аспірантів щодо попередження конфліктних ситуацій (включаючи пов'язаних із сексуальними та гендерними домаганнями, дискримінацією та булінгом), надає інформаційну та консультативну підтримку керівникам структурних підрозділів щодо попередження конфліктних ситуацій, отримує і розглядає скарги у випадках виникнення конфліктних ситуацій в СГІ – НЦНС.

6.3. До складу Комісії входять заступник директора з наукової роботи, начальник відділу кадрової та правової роботи (уповноважена особа з питань гендерної рівності), юрист, керівники структурних підрозділів, голова Ради молодих учених, голова профспілкової організації. Склад Комісії з урегулювання конфліктних ситуацій затверджується наказом директора СГІ – НЦНС один раз на три роки.

6.4. Склад Комісії для вирішення конкретної конфліктної ситуації формується розпорядженням заступника директора з наукової роботи та складається з членів Комісії з урегулювання конфліктних ситуацій у кількості не менше трьох осіб, затверджених до її складу.

6.5. Комісія з урегулювання конфліктних ситуацій зобов'язана дотримуватися засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних учасників конфліктної ситуації.

6.6. Засідання Комісії з урегулювання конфліктних ситуацій проводить її голова, або, за його дорученням, заступник голови.

6.7. Питання, що обговорюються під час засідань, оформлюються протоколами, які підписують головуючий та секретар Комісії з урегулювання конфліктних ситуацій.

## **7. ПРОЦЕДУРИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ, ПОВ'ЯЗАНИХ З ПОРУШЕННЯМ ПРИНЦИПІВ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ**

7.1. У СГІ – НЦНС передбачено два шляхи реагування на випадки виникнення конфліктних ситуацій – формальний та неформальний. У разі

можливості, сторони, залучені до даного випадку, заохочуються вирішувати ситуацію, що склалась, неформальних шляхом.

7.2. Якщо працівник/ця або аспірант/ка СГІ – НЦНС вважають, що щодо них в СГІ – НЦНС було порушено їхні права, він або вона можуть подати скаргу до Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій. Також задля дотримання власних прав особі, яка вважає, що щодо неї мають місце сексуальні та/або гендерні домагання, інші протиправні дії, рекомендується безпосередньо та невідкладно повідомити особу, яка вчиняє відповідні дії, про необхідність їх негайного припинення.

7.3. 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 стало відомо про його вчинення.

7.4. Скарга може бути надіслана на електронну поштову скриньку заступника директора з наукової роботи або інспектору відділу кадрів. У приймальні директора, відділі кадрів знаходяться скриньки для подання письмових скарг. Зазначені підрозділи невідкладно (протягом робочого дня) передають отримані скарги до Комісії.

7.5. Після отримання скарги Комісією та проведеної консультації з представником Комісії, скаржник/скаржниця може обрати наступні способи врегулювання конфліктної ситуації:

- неформальна процедура;
- формальна процедура.

7.5.1 *Неформальна процедура:* після реєстрації скарги (заяви про конфліктну ситуацію), комісія (представник комісії) отримує в разі необхідності в письмовій формі від скаржника/скаржниці уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із конфліктною ситуацією, зокрема дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки тощо та призначає дату проведення спільної зустрічі зі сторонами конфлікту, який не може перевищувати 10 календарних днів з моменту отримання скарги. У визначену дату Комісія проводить зустріч зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою (потенційним порушником/порушницею). Комісія вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з конфліктною ситуацією (які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень керівництва СГІ – НЦНС). У разі досягнення спільного рішення неформальна процедура завершується. На вимогу сторін конфлікту спільне рішення оформлюється у письмовій формі. Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися в Комісії протягом п'яти років.

7.5.2 *Формальна процедура* реагування на конфліктну ситуацію здійснюється у разі:

- якщо скаржником/скаржницею обрано формальну процедуру;
- відмови відповідача/відповідачки (потенційного порушника/порушниці) від неформальної процедури;
- якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення. Комісія в межах формальної процедури після отримання та реєстрації

скарги обов'язково інформує керівництво СГІ – НЦНС. Протягом 10 робочих днів проводиться засідання Комісії на якому вирішується чи розгляд скарги належить до компетенції Комісії та отримує в разі необхідності в письмовій формі від сторін конфлікту уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із конфліктною ситуацією, зокрема дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки тощо. Комісія призначає дату (дати) проведення засідання (засідань) за участі сторін конфлікту, який не може перевищувати 30 календарних днів з моменту отримання скарги.

7.6. Протягом 30 календарних днів від дня отримання скарги Комісія проводить засідання, на яке запрошуються скаржник/скаржниця, відповідач/відповідачка (потенційний порушник/порушниця), свідки та інші особи, які можуть надати необхідну інформацію. Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 30 днів, з прийняттям відповідного рішення Комісії. У разі необхідності Комісія може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників СГІ – НЦНС, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається. Про проведення формальної процедури обов'язково інформують директора СГІ – НЦНС.

7.7. За результатами проведення формальної процедури оформлюється рішення у письмовій формі, яке підписується всіма членами Комісії та сторонами конфлікту, кожна з яких отримує примірник рішення.

7.8. На підставі рішення Комісії керівництво СГІ – НЦНС ухвалює відповідні рішення, передбачені та дозволені законодавством, зокрема, винесення догани або звільнення працівника/працівниці, відрахування аспіранта тощо. Примірник рішення та матеріали формальної процедури повинні зберігатися в Комісії протягом п'яти років.

## **8. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

8.1 Положення про Політику гендерної рівності в СГІ – НЦНС набирає чинності з моменту затвердження його вченою радою СГІ – НЦНС та оприлюднення на офіційному сайті СГІ – НЦНС.

8.2 Зміни та доповнення до Положення можуть вноситися за рішенням вченої ради СГІ – НЦНС.

8.3 Працівники/ці, здобувачі/чки повинні бути ознайомлені з цим Положенням при прийомі на роботу та зарахуванні на навчання.

8.4 Наукові та інші працівники/ці СГІ – НЦНС та здобувачі/чки освіти повинні знати і дотримуватися норм цього Положення. Незнання цих норм не є підставою для їх невиконання.

8.5 Відповідальність за актуалізацію Положення та контроль за виконанням його вимог несуть посадові особи СГІ – НЦНС.