

ЗАТВЕРДЖУЮ:
Директор
ДП «Великобичківське
лісомисливське господарство»
Ю.М. Сойма
« 22 » 2021 р.



ПОЛОЖЕННЯ щодо запобігання та протидії сексуальним домаганням на робочому місці і дискримінації за ознакою статі та іншим проявам насильства в державному підприємстві «Великобичківське лісомисливське господарство»

Преамбула

У своїй діяльності державне підприємство «Великобичківське лісомисливське господарство» (далі – ДП «Великобичківське ЛМГ») дотримуються 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» та керуються цим Положенням щодо запобігання та протидії сексуальним домаганням на робочому місці і дискримінації за ознакою статі та іншим проявам насильства в ДП «Великобичківське ЛМГ» (далі – Положення).

Це положення визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії сексуальним домаганням, досягнення паритетного становища жінок і чоловіків на засадах гендерної рівності, недопущення будь-яких дискримінаційних дій за ознакою статі чи іншим проявам насильства в ДП «Великобичківське ЛМГ».

І. Загальні положення

1. ДП «Великобичківське ЛМГ» засуджує гендерне насильство, у тому числі, сексуальні домагання на робочому місці та зобов'язується сприяти протидії цьому явищу і дотримуватися норм цього Положення під час працевлаштування та трудових відносин.

2. У цьому Положенні терміни використовуються в таких значеннях:

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. Сексуальним домаганням є будь-які форми вербальної, невербальної або фізичної поведінки сексуального характеру, метою або результатом якої є приниження гідності особи, зокрема, створення навколо неї залякуючого, ворожого, образливого або принизливого середовища.

Сексизм – це будь-який акт, жест, візуальний прояв, вимовлені або написані слова, дія чи поведінка, які базуються на думці про те, що людина або група осіб є гіршими від інших через свою стать. Сексизм на робочому місці проявляється через спрямовані на працівника або групи працівників принизливі сексистські коментарі, сексуальну об'єктивізацію, сексистські жарти, надто відверті зауваження, мовчання, ігнорування, знецінюючі коментарі про одяг, зовнішній вигляд, сексистські рухи, відсутність поваги.

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, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Дискримінація за ознакою статі - ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні", крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними. Дискримінація за ознакою статі у соціально-трудовах відносинах проявляється через: нерівний доступ до професійного навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки, у тому числі отримання досвіду практичної роботи; нерівний доступ до оплачуваної праці та різних професій (занять), включаючи критерії відбору, умови найму та кар'єрного зростання; необґрунтовану чи безпідставну нерівність в оплаті праці; неоднакові умови праці та організацію робочого часу; нерівний доступ до отримання компенсацій та допомоги. Будь-яке розрізнення, недопущення або будь-яка перевага стосовно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається.

Насильство за ознакою статі - діяння, спрямовані проти осіб через їхню стать, або поширені в суспільстві звичаї чи традиції (стереотипні уявлення про соціальні функції (становище, обов'язки тощо) жінок і чоловіків), або діяння, що стосуються переважно осіб певної статі чи зачіпають їх непропорційно, які завдають фізичної, сексуальної, психологічної або економічної шкоди чи страждань, включаючи погрози таких дій, у публічному або приватному житті.

Гендерна рівність - рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства

Утиск - небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.

3. З метою попередження сексуальних домагань на робочому місці і дискримінації за ознакою статі та іншим проявам насильства в ДП «Великобичківське ЛМГ» заборонені: дискримінаційні висловлювання (містять образливі, принижуючі твердження щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо); утиски; мова ненависті (висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи груп осіб на підставі статі) тощо.
4. Працівники ДП «Великобичківське ЛМГ» мають право на захист під час виконання функціональних обов'язків від приниження честі та гідності будь-яких форм насильства, сексуальних домагань та дискримінації за будь-якою ознакою.
5. Начальники відділів апарату управління ДП «Великобичківське ЛМГ», керівники структурних підрозділів ДП «Великобичківське ЛМГ» зобов'язані проводити внутрішні інформаційні наради, спрямовані на підвищення рівня обізнаності колективу щодо попередження сексуальних домагань на робочому місці і дискримінації за ознакою статі та іншим проявам насильства.
6. Начальники відділів апарату управління та керівники структурних підрозділів ДП «Великобичківське ЛМГ» відповідно до функціональних обов'язків зобов'язані:
 - утверджувати гендерну рівність;
 - не допускати дискримінації за ознакою статі;
 - дотримуватись в межах компетенції принципу забезпечення рівних прав та обов'язків жінок і чоловіків у своїй діяльності;

- забезпечувати в межах компетенції виконання нормативно-правових актів з питання дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації та сексуальним домаганням та інших напрямів передбачених законами України.
- 7. Для реалізації норм Положення керівник ДП «Великобичківське ЛМГ» наказом визначає відповідальну особу за здійснення заходів з попередження і боротьби з сексуальними домаганнями та розгляд випадків сексизму та інших проявах насильства (далі – відповідальна особа).
- 8. Відповідальна особа проводить роз'яснювальну роботу з колективом підприємства щодо запобігання та протидії сексуальним домаганням на робочому місці і дискримінації за ознакою статі та іншим проявам насильства, надає інформаційну та консультативну підтримку керівникам структурних підрозділів та працівникам підприємства, які звертаються, отримує і розглядає скарги щодо порушення норм цього Положення.
- 9. Відповідальна особа зобов'язана у своїй діяльності дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних працівників підприємства.
- 10. Відповідальній особі заборонено розголошувати чи використовувати в інший спосіб конфіденційну та іншу інформацію, що стала їм відома у зв'язку з виконанням своїх професійних обов'язків, крім випадків, встановлених законом.
- 11. В ДП «Великобичківське ЛМГ» передбачено два шляхи реагування на випадки вчинення сексуальних домагань на робочому місці і дискримінації за ознакою статі та іншим проявам насильства – формальний та неформальний. У разі потреби сторони неформального шляху вирішення справи, відповідальна особа має право залучати інших осіб, які заохочуються вирішувати ситуацію, що склалася.
- 12. Застосування норм цього Положення не виключає можливість застосування норм чинного законодавства України щодо захисту особою її прав.
- 13. Порушення вимог цього Положення створюють підстави для проведення службової перевірки, розслідування та притягнення винних осіб до передбаченої законодавством відповідальності.

II. Подання скарги щодо сексуальних домагань на робочому місці і дискримінації за ознакою статі та іншим проявам насильства в ДП «Великобичківське ЛМГ»

1. Якщо працівник або працівниця вважають, що стосовно них в ДП «Великобичківське ЛМГ» порушено норми цього Положення, він або вона можуть подати скаргу.
2. Скарга подається відповідальній особі в паперовому вигляді, 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.
3. Письмові скарги можуть бути подані через «Скриньку довіри», які розміщуються в приміщенні адмінбудинку ДП «Великобичківське ЛМГ», у місці, визначеному наказом ДП «Великобичківське ЛМГ».
4. Працівники структурних підрозділів забезпечують передачу скарг через «Скриньку довіри» або безпосередньо відповідальній особі. Виїмка скарг зі "Скриньки довіри" проводиться відповідальною особою невідкладно (протягом робочого дня) для подальшого розгляду.

III. Розгляд скарги щодо сексуальних домагань на робочому місці і дискримінації за ознакою статі та іншим проявам насильства в ДП «Великобичківське ЛМГ»

1. Попередні консультації зі скаржником/скаржницею.

Після отримання скарги відповідальна особа проводить консультації зі всіма сторонами конфлікту. Скаржник/скаржниця може обрати наступні способи вирішення питання сексуальних домагань на робочому місці і дискримінації за ознакою статі та іншим проявам насильства:

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

2. Неформальна процедура.

Відповідальна особа отримує від скаржника/скаржниці уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із сексуальним домаганням на робочому місці або іншими формами насильства за ознакою статі (зокрема дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки тощо).

Протягом 15 робочих днів у разі потреби відповідальна особа проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію.

У разі необхідності відповідальна особа може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників ДП «Великобичківське ЛМГ», які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається.

Відповідальна особа вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам конфлікту, пропонує способи розв'язання ситуації, які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень керівництвом ДП «Великобичківське ЛМГ», а також може запропонувати звернутися для вирішення даної ситуації до правоохоронних органів чи суду в порядку, визначеному законом.

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

Відповідальна особа веде журнал реєстрації звернень (скарг) працівників ДП «Великобичківське ЛМГ» із зазначенням дати та короткого змісту звернення (скарги).

Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися протягом п'яти років у відділі кадрів, у відповідальній особі.

3. Формальна процедура.

Формальний шлях реагування на сексуальні домагання на робочому місці і дискримінації за ознакою статі та іншим проявам насильства здійснюється в таких випадках:

- скаржником/скаржницею обрано формальну процедуру;
- відмови відповідача/відповідачки від неформальної процедури;
- шляхом неформальної процедури не було консенсусу;
- скарга була подана безпідставно.

Відповідальна особа в межах формальної процедури після отримання скарги обов'язково інформує про це керівництво ДП «Великобичківське ЛМГ»

Протягом 5 робочих днів відповідальна особа приймає рішення чи скарга дійсно стосується сексуальних домагань на робочому місці або інших форм насильства за ознакою статі та іншим проявам насильства чи розгляд належить до її компетенції.

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

У разі необхідності відповідальна особа може запитувати додаткову інформацію, а

також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників ДП «Великобичківське ЛМГ», які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається.

Висновок відповідальної особи щодо відповідності скарги та рішення щодо ситуації, описаної в скарзі, готується в межах встановлених строків та подається невідкладно керівництву ДП «Великобичківське ЛМГ», скаржнику/скаржниці, відповідачу/відповідачці.

На підставі рішення відповідальної особи керівник ДП «Великобичківське ЛМГ» приймає відповідні рішення, передбачені чинним законодавством.

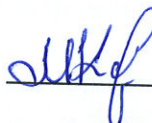
У разі коли однією із сторін конфлікту є керівник ДП «Великобичківське ЛМГ», відповідальна особа має право залучити заступників керівника для розгляду скарги, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається.

IV. Моніторинг дотримання норм та положень

1. Щороку до 1 лютого відповідальна особа готує щорічний звіт, який містить, зокрема, такі дані:

- проведені заходи щодо попередження сексуальних домагань на робочому місці або інших форм насильства за ознакою статі та іншим проявам насильства;
- проведені структурними підрозділами ДП «Великобичківське ЛМГ» інформаційні та консультативні роботи щодо попередження сексуальних домагань на робочому місці або інших форм насильства за ознакою статі та іншим проявам насильства;
- кількість скарг щодо сексуальних домагань на робочому місці або інших форм насильства за ознакою статі та іншим проявам насильства (загалом та по структурних підрозділах), аналіз питань, що були порушені у скаргах.

Відповідальна особа
ДП «Великобичківське ЛМГ»

 / Кравець М.Р.