

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням Вченої ради Національного наукового центру «Інститут судових експертиз ім. Засл. проф. М.С. Бокаріуса» Міністерства юстиції України, протокол від 07.08.2026 року № 13

ВВЕДЕНО В ДІЮ

Наказом Директора Національного наукового центру «Інститут судових експертиз ім. Засл. проф. М.С. Бокаріуса» Міністерства юстиції України від «10» 08 2026 р. № 146/12-09

ПОЛОЖЕННЯ

про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у Національному науковому центрі «Інститут судових експертиз ім. Засл. проф. М. С. Бокаріуса» Міністерства юстиції України

Харків - 2026

1. Загальні положення

1.1. Положення про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у Національному науковому центрі «Інститут судових експертиз ім. Засл. проф. М. С. Бокаріуса» Міністерства юстиції України (далі – Положення) розроблене відповідно до Конституції України та законів України, в тому числі Закону України від 08.09.2005 № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»; актів Президента України та Кабінету Міністрів України і постанов Верховної Ради України, прийнятих відповідно до Конституції та законів України; міжнародно-правових документів у сферах прав людини та гендерної рівності, стороною яких є Україна та згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України; міжнародних документів ООН, Ради Європи, Європейського Союзу, ОБСЄ, в тому числі Конвенції ООН про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок та Факультативного протоколу до неї, Пекінської платформи дій, Цілей сталого розвитку ООН, резолюції Ради Безпеки ООН від 31.10.2000 № 1325 «Жінки, мир, безпека» та пов'язаних із нею резолюцій Ради Безпеки ООН; рекомендацій міжнародних моніторингових інституцій у сферах прав людини та гендерної рівності; інших міжнародно-правових документів у сфері забезпечення гендерної рівності, Стратегії гендерної рівності Ради Європи, Європейського Союзу, ОБСЄ, Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами, з іншої сторони, Колективного договору між Національним науковим центром «Інститут судових експертиз ім. Засл. проф. М.С. Бокаріуса» Міністерства юстиції України (далі – ННЦ ІСЕ) та його трудовим колективом, наказів, розпоряджень Директора ННЦ ІСЕ та інших нормативно-правових актів.

1.2. Положення визначає: загальні засади забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (далі – гендерна рівність), основні завдання, права та обов'язки, порядок організації діяльності уповноваженого з гендерних питань в ННЦ ІСЕ, порядок проведення гендерного аудиту в ННЦ ІСЕ та розгляду звернень працівників ННЦ ІСЕ з питань гендерної рівності, а також Положення засвідчує, що ННЦ ІСЕ підтримує доброзичливе ставлення та відкриті дії, спрямовані на формування поваги до особистості незалежно від її статі, віку, раси чи фізичного стану.

1.3. Основною метою Положення є забезпечення принципів гендерної рівності та реалізація гендерного підходу у функціонуванні ННЦ ІСЕ.

1.4. Дія Положення спрямована на недопущення дискримінації та сексуальних домагань; своєчасне реагування на порушення; створення умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації та забезпечення ефективного захисту осіб та/або груп осіб, які постраждали від дискримінації.

1.5. Політика попередження і боротьби з дискримінацією застосовується в ННЦ ІСЕ під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці тощо. ННЦ ІСЕ, як роботодавець, не має права в оголошеннях про вакансії пропонувати роботу лише чоловікам або лише жінкам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні умови, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу або вступають на навчання до аспірантури та докторантури, відомості про їх особисте життя, плани про народження дітей тощо.

2. Загальні засади політики гендерної рівності в ННЦ ІСЕ

2.1. Політика гендерної рівності (далі – гендерна політика) в ННЦ ІСЕ направлена на дотримання паритетного становища жінок і чоловіків у професійній сфері шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків для розвитку та самореалізації, незалежно від їх статі; протидію дискримінації за ознакою статі; формування серед працівників ННЦ ІСЕ культури гендерної рівності та застосування заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України, підвищення обов'язковості працівників ННЦ ІСЕ щодо гендерної політики установи.

2.2. Реалізація гендерної політики в ННЦ ІСЕ здійснюється за такими напрямками:

2.2.1. Забезпечення жінкам і чоловікам рівних права та можливостей у працевлаштуванні, кар'єрному зростанні, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

2.2.2. Здійснення рівної оплати праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці.

2.2.3. Усунення нерівності, за її наявності, в оплаті праці жінок і чоловіків на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів.

2.2.4. Створення умов праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі, дотримання безпечного та шанобливого ставлення в робочому середовищі.

2.2.5. Комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс, за умови наявності кандидатів на посаду з однаковим рівнем кваліфікації.

2.2.6. Забезпечення жінкам і чоловікам можливості суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками.

2.2.7. Вживання заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань, протидії сексизму, різним формам переслідування, цькуванню (мобінгу), іншим формам агресивної поведінки працівників на робочому місці та для відновлення порушених прав внаслідок таких дій.

2.2.8. Забезпечення діяльності Уповноваженого з гендерних питань.

2.3. Дискримінація за ознакою статі забороняється.

2.4. Не вважається дискримінацією за ознакою статі:

- спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини;

- особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я.

2.5. Тимчасове обмеження гендерної рівності з метою дотримання приписів охорони праці допускається у виняткових обставинах і виключно з метою забезпечення безпеки працівників, аспірантів і докторантів ННЦ ІСЕ. Таке тимчасове обмеження має бути скасоване після припинення дії відповідних обставин.

2.6. У разі виявлення фактів порушення правил цього Положення (випадків дискримінації, мобінгу, гендернозумовленого насильства, сексуальних домагань, недоречної поведінки тощо) іншими працівниками ННЦ ІСЕ, працівник має невідкладно проінформувати Уповноваженого з гендерних питань ННЦ ІСЕ.

3. Уповноважений з гендерних питань в ННЦ ІСЕ

3.1. Обов'язки Уповноваженого з гендерних питань покладаються наказом директора ННЦ ІСЕ за рішенням трудового колективу (загальні збори трудового колективу), прийнятого на підставі голосування, на одного з працівників на громадських засадах строком не більше ніж на 2 (два) роки.

3.2. Уповноважений з гендерних питань обирається з числа працівників ННЦ ІСЕ за результатами відкритого голосування трудового колективу ННЦ ІСЕ, що добровільно запропонували свою кандидатуру та відповідають вимогам пункту 3.4 цього Положення.

3.3. Наказ Директора ННЦ ІСЕ на призначення Уповноваженого з гендерних питань видається на підставі рішення трудового колективу.

3.4. Уповноваженим з гендерних питань може бути обрана особа, яка працює в ННЦ ІСЕ протягом не менше ніж 1 (одного) року, вільно володіє державною мовою, добровільно запропонувала свою кандидатуру та була обрана простою більшістю голосів тих, хто взяв участь у голосуванні на засіданні трудового колективу (загальних зборах трудового колективу ННЦ ІСЕ).

3.5. Одна й та сама особа не може бути Уповноваженим з гендерних питань більше ніж два строки поспіль.

3.6. У разі невиконання або неможливості виконання Уповноваженим з гендерних питань своїх обов'язків, наказом директора ННЦ ІСЕ оголошується про припинення виконання Уповноваженим з гендерних питань своїх обов'язків та позачергове голосування для визначення Уповноваженого з гендерних питань.

3.7. Основними завданнями Уповноваженого з гендерних питань є:

3.7.1. Консультування працівників ННЦ ІСЕ з питань забезпечення гендерної рівності, протидії насильству та дискримінації за ознакою статі.

3.7.2. Надання керівництву ННЦ ІСЕ пропозицій щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у працевлаштуванні, просуванні по службі, підвищенні кваліфікації, перепідготовці.

3.8. Уповноважений з гендерних питань відповідно до визначених цим Положенням завдань:

3.8.1. Вносить пропозиції щодо: створення в ННЦ ІСЕ умов праці, у яких жінки і чоловіки можуть вести трудову діяльність на рівній основі; забезпечення жінкам і чоловікам можливостей для поєднання професійних і сімейних обов'язків; удосконалення статистичної звітності щодо гендерної складової в ННЦ ІСЕ; застосування позитивних дій з подолання гендерної асиметрії, дисбалансу в ННЦ ІСЕ.

3.8.2. Організовує та бере участь у проведенні гендерного аудиту та підготовки за його результатами звіту та відповідного плану дій.

3.8.3. Розглядає звернення працівників щодо сексуальних домагань, сексизму, цькування (мобінгу) та інших проявів насильства за ознакою статі.

3.8.4. Проводить інформаційні заходи для працівників ННЦ ІСЕ задля підвищення їхньої обізнаності з питань гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі на робочому місці, а також щодо протидії домашньому насильству.

4. Права та обов'язки Уповноваженого з гендерних питань

4.1. Уповноважений з гендерних питань відповідно до визначених цим Положенням завдань має право:

4.1.1. Готувати запити та отримувати від керівництва, структурних підрозділів, профспілкової організації ННЦ ІСЕ інформацію, документи і матеріали, необхідні для виконання своїх завдань.

4.1.2. Проводити в межах компетенції моніторинг призначення кандидатів на посади.

4.1.3. На організаційне і технічне забезпечення своєї діяльності, в тому числі залучати інших працівників ННЦ ІСЕ та утворювати з їх числа робочу групу для виконання покладених обов'язків щодо реалізації напрямків гендерної політики в ННЦ ІСЕ.

4.1.4. Надавати консультації, проводити бесіди, семінари, тренінги із працівниками ННЦ ІСЕ, в тому числі з керівниками структурних підрозділів ННЦ ІСЕ.

4.2. Ініціювати внесення змін та/або доповнень до внутрішніх нормативних документів ННЦ ІСЕ в частині щодо коригування положень, спрямованих на забезпечення гендерної рівності.

4.3. Уповноважений з гендерних питань зобов'язаний підвищувати свій кваліфікаційний рівень шляхом участі у спеціалізованих тематичних тренінгах, семінарах, наукових конференціях, засіданнях спільних тематичних груп для уповноважених з гендерних питань.

5. Порядок розгляду звернень працівників ННЦ ІСЕ з питань забезпечення гендерної рівності

5.1. Працівники ННЦ ІСЕ мають право звертатися до Уповноваженого з гендерних питань щодо забезпечення гендерної рівності в ННЦ ІСЕ, в тому числі з питань дискримінації за ознакою статі, на електронну адресу Уповноваженого з гендерних питань, а також отримувати усні консультації з цих питань.

5.2. Строк розгляду звернень працівників ННЦ ІСЕ Уповноважений з гендерних питань визначає, виходячи із складності звернення, необхідності отримання додаткової інформації, а також своєчасного реагування для захисту порушених прав працівників ННЦ ІСЕ з питань гендерної рівності, в тому числі з питань дискримінації за ознакою статі, але не більше строку, визначеного статтею 20 Закону України «Про звернення громадян».

5.3. При розгляді звернень працівників ННЦ ІСЕ Уповноважений з гендерних питань дотримується принципу конфіденційності та неупередженості.

5.4. Працівник ННЦ ІСЕ, який звертається до Уповноваженого з гендерних питань, забезпечує повноту та достовірність інформації, викладеної у зверненні.

5.5. Звернення працівників ННЦ ІСЕ, які не стосуються виконання ними повноважень, передбачених цим Положенням, повертаються без розгляду на адресу відправника протягом 3 (трьох) робочих днів. Анонімні звернення від працівників ННЦ ІСЕ не розглядаються.

6. Порядок проведення гендерного аудиту в ННЦ ІСЕ

6.1. Гендерний аудит проводиться на добровільній основі за ініціативи Уповноваженого з гендерних питань шляхом обстеження та самооцінювання внутрішніх організаційних процесів та організаційної структури ННЦ ІСЕ за напрямками, визначеними пунктом 6.3 цього розділу.

6.2. Метою проведення гендерного аудиту є:

6.2.1. Оцінювання стану забезпечення гендерної рівності в ННЦ ІСЕ.

6.2.2. Виявлення існуючих проблем з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в ННЦ ІСЕ.

6.2.3. Визначення шляхів скорочення гендерної нерівності та аналіз змін у цій сфері, що відбулися в ННЦ ІСЕ (порівняно з результатами попереднього аудиту).

6.2.4. Підвищення обізнаності працівників ННЦ ІСЕ щодо застосування комплексного гендерного підходу в їхній діяльності.

6.3. Гендерний аудит проводиться за такими напрямками:

6.3.1. Гендерна політика в ННЦ ІСЕ (аналіз процесів прийняття рішень та участі в них жінок і чоловіків, які характеризують діяльність ННЦ ІСЕ у цій сфері).

6.3.2. Інформування працівників ННЦ ІСЕ (аналіз інформаційного забезпечення щодо питань гендерної рівності, у тому числі шляхом створення навчальних електронних та/або друкованих інформаційно-роз'яснювальних матеріалів (інформаційних бюлетенів, брошур, плакатів, буклетів, відеоматеріалів, публікацій, фотографій тощо) та розміщення їх на офіційному вебсайті ННЦ ІСЕ).

6.3.3. Кадровий потенціал та людські ресурси ННЦ ІСЕ (гендерний аналіз кадрової політики та кадрового складу, причин плинності кадрів, розмірів оплати праці та винагороди працівників, індивідуальних програм професійного розвитку, результатів оцінювання працівників, а також виявлення ступеня розуміння принципу забезпечення гендерної рівності та наявних знань як у керівництва, так і у працівників, визначення потреб у навчанні з питань гендерної рівності).

6.3.4. Умови праці в ННЦ ІСЕ (аналіз механізмів забезпечення безпеки праці, пільг і гарантій для працівників з дітьми, охорони материнства та батьківства).

6.3.5. Корпоративна та організаційна культура ННЦ ІСЕ (аналіз системи цінностей, внутрішніх механізмів забезпечення гендерної рівності, комунікації між працівниками).

6.4. Ініціювання, організація та проведення гендерного аудиту, в тому числі визначення строків та порядку його проведення, покладаються на Уповноваженого з гендерних питань.

6.5. Під час проведення гендерного аудиту в ННЦ ICE Уповноважений з гендерних питань є відповідальним за:

6.5.1. Розповсюдження інформації про проведення гендерного аудиту.

6.5.2. Збирання необхідних матеріалів та первинної документації.

6.5.3. Складання графіків проведення співбесід із працівниками та його дотримання.

6.5.4. Визначення дати та забезпечення організації проведення навчань.

6.5.5. Запрошення зовнішніх фахівців (у разі необхідності).

6.5.6. Організацію обговорення з керівництвом та керівниками структурних підрозділів ННЦ ICE процесу та результатів гендерного аудиту.

6.5.7. Затвердження звіту за результатами гендерного аудиту та плану заходів для усунення виявлених проблем.

6.6. У разі необхідності, для проведення гендерного аудиту Уповноважений з питань гендерних питань має право утворювати робочу групу із залученням працівників ННЦ ICE на добровільних засадах.

6.6.1. До складу робочої групи, на добровільних засадах, залучаються працівники з різних структурних підрозділів ННЦ ICE з числа кандидатур, що самі запропонували себе для участі в проведенні гендерного аудиту.

6.6.2. Координатором робочої групи є Уповноважений з гендерних питань, який відповідає за представлення членів робочої групи працівникам ННЦ ICE, розподіл обов'язків у групі, обмін інформацією між її членами та проведення для членів робочої групи навчань з питань гендерної рівності та напрямків проведення гендерного аудиту.

6.7. За результатами гендерного аудиту Уповноважений з гендерних питань готує проєкт підсумкового звіту з висновками за напрямками проведення дослідження та рекомендаціями застосування позитивних дій для усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України, в тому числі Законом № 2866-IV (далі – проєкт підсумкового звіту), а також розроблює план заходів для усунення виявлених проблем (далі – план заходів). У разі необхідності, для підготовки проєкту підсумкового звіту та плану заходів, Уповноважений з гендерних питань має право залучити інших працівників ННЦ ICE на умовах, визначених пунктом 6.6 цього Положення.

6.7.1. Засобами внутрішньої комунікації Уповноважений з гендерних питань організовує ознайомлення працівників ННЦ ICE з проєктом підсумкового звіту та планом заходів.

6.7.2. Працівники ННЦ ICE за результатами ознайомлення із проєктом підсумкового звіту та планом заходів протягом 10 (десяти) робочих днів можуть запропонувати включити

до них додаткову інформацію щодо позитивного досвіду із запровадження гендерного підходу, а також сфер, які потребують покращення.

6.8. Проєкт підсумкового звіту із врахованою інформацією, вказаною в пункті 6.7 цього Положення, та план заходів Уповноважений з гендерних питань передає в електронному та друкованому вигляді Директору ННЦ ІСЕ для затвердження.

6.9. Затверджені Директором ННЦ ІСЕ підсумковий звіт та план заходів Уповноважений з гендерних питань доводить до відома працівників ННЦ ІСЕ засобами внутрішньої комунікації.

6.10. Необхідність та періодичність проведення гендерних аудитів в ННЦ ІСЕ визначаються Уповноваженим з гендерних питань особисто.

6.11. Організація проведення гендерного аудиту в ННЦ ІСЕ здійснюється згідно з порядком проведення та з урахуванням чинного законодавства України щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями.

6.12. Власником результатів гендерного аудиту є ННЦ ІСЕ.

6.13. Рішення щодо розміщення результатів гендерного аудиту на офіційному вебсайті приймається Директором ННЦ ІСЕ.

7. Інформаційні ресурси ННЦ ІСЕ, присвячені питанням гендерної рівності

7.1. Інформаційними ресурсами ННЦ ІСЕ стосовно питань гендерної рівності, є: офіційний вебсайт ННЦ ІСЕ та засоби внутрішньої комунікації, зокрема корпоративна електронна пошта ННЦ ІСЕ.

7.2. На офіційному вебсайті ННЦ ІСЕ створюється розділ, присвячений загальним питанням гендерної рівності, на якому Уповноважений з гендерних питань розміщує:

7.2.1. Посилання на вебсайти, присвячені питанням гендерної рівності в Україні, країнах Європейського Союзу та інших країнах світу, з посиланням на відповідні джерела інформації для більш детального ознайомлення з ними.

7.2.2. Адреси та телефони органів, установ і організацій та їх представників, наділених повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, в тому числі з питань дискримінації за ознакою статті та протидії насильству, зокрема домашньому насильству.

7.2.3. Інформаційно-роз'яснювальні матеріали з питань гендерної рівності та протидії насильству (інформаційні бюлетені, відеоматеріали, презентації, публікації, фотографії тощо).

7.3. Пропозиції щодо наповнення інформаційних ресурсів ННЦ ІСЕ стосовно питань гендерної рівності можуть надаватися працівниками ННЦ ІСЕ на електронну адресу Уповноваженого з гендерних питань .

7.4. Інформування працівників ННЦ ІСЕ стосовно питань гендерної рівності в ННЦ ІСЕ здійснюється Уповноваженим з гендерних питань у межах своєї компетенції засобами внутрішньої комунікації.

8. Прикінцеві положення

8.1. Положення набирає чинності після його затвердження Вченою радою ННЦ ІСЕ та з моменту введення в дію наказом директора ННЦ ІСЕ.

8.2. Зміни та доповнення до цього Положення можуть бути внесені лише після погодження їх з Уповноваженим з гендерних питань та затвердження наказом директора ННЦ ІСЕ на підставі рішення Вченої ради.