

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ УКРНОІВІ

від 4 грудня 2024 року № 219/2024

ПОЛОЖЕННЯ

про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Державній організації «Український національний офіс інтелектуальної власності та інновацій»

1. Загальні положення

1.1. Положення про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Державній організації «Український національний офіс інтелектуальної власності та інновацій» (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» (далі – Закон № 2866-IV); 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 Державною організацією «Український національний офіс інтелектуальної власності та інновацій» (далі – УКРНОІВІ) та її трудовим колективом 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 УКРНОІВІ, а також порядок проведення гендерного аудиту в УКРНОІВІ та розгляду звернень працівників УКРНОІВІ з питань гендерної рівності.

2. Загальні засади політики гендерної рівності в УКРНОІВІ

2.1. Політика гендерної рівності (далі – гендерна політика) в УКРНОІВІ 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 УКРНОІВІ культури гендерної рівності та застосування заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

2.2. Реалізація гендерної політики в УКРНОІВІ здійснюється за наступними напрямками:

2.2.1. Забезпечення жінкам і чоловікам рівних права та можливостей у працевлаштуванні, просуванні по роботі, 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 дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі.

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.

3. Уповноважений з гендерних питань в УКРНОІВІ

3.1. Обов'язки уповноваженого з гендерних питань (далі – Уповноважений з гендерних питань) покладаються наказом Директора УКРНОІВІ за рішенням 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 УКРНОІВІ за результатами анонімного відкритого голосування трудового колективу УКРНОІВІ електронними засобами зв'язку з кандидатів, що добровільно запропонували свою кандидатуру та відповідають вимогам пункту 3.3 цього Положення:

3.2.1. Проведення голосування ініціюється профспілковим комітетом УКРНОІВІ на чергових звітних зборах (конференції) трудового колективу або за 1 (один) місяць до завершення строку повноважень Уповноваженого з гендерних питань, призначеного за результатами попереднього голосування.

Про збір пропозицій від працівників, що бажають стати кандидатами на посаду Уповноваженого з гендерних питань, профспілковий комітет оголошує на загальних зборах (конференції) та здійснює розсилку з відповідним оголошенням працівникам УКРНОІВІ засобами електронної пошти. Збір пропозицій триває 7 (сім) календарних днів. На восьмий день профспілковий комітет створює онлайн-форму електронного голосування та розсилає працівникам УКРНОІВІ засобами електронної пошти посилання на цю форму.

Голосування триває 10 (десять) календарних днів. Визначення результатів голосування, в тому числі їх оприлюднення, проводиться профспілковим комітетом УКРНОІВІ протягом 5 (п'яти) календарних днів після завершення голосування.

Результати голосування відображаються в протоколі профспілкового комітету УКРНОІВІ і подаються Директору УКРНОІВІ для затвердження рішення.

3.2.2. Наказ Директора УКРНОІВІ на призначення Уповноваженого з гендерних питань видається протягом 14 (чотирнадцяти) календарних днів з дати завершення голосування відповідно до підпункту 3.2.1. цього розділу.

3.3. Уповноваженим з гендерних питань може бути обрана особа, яка працює в УКРНОІВІ 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 в голосуванні.

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

3.5. У разі невиконання або неможливості виконання Уповноваженим з гендерних питань своїх обов'язків, наказом УКРНОІВІ оголошується про припинення виконання Уповноваженим з гендерних питань своїх обов'язків та позачергове голосування для визначення Уповноваженого з гендерних питань відповідно до пункту 3.2 цього розділу.

3.6. Основними завданнями Уповноваженого з гендерних питань є:

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

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

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

3.7.1. Вносить пропозиції щодо:

створення в УКРНОІВІ 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 УКРНОІВІ;

застосування позитивних дій з подолання гендерної асиметрії, дисбалансу в УКРНОІВІ.

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

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

3.7.4. Проводить інформаційні заходи для працівників УКРНОІВІ 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 УКРНОІВІ 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 УКРНОІВІ та утворювати з їх числа робочу групу для виконання покладених обов'язків щодо реалізації напрямків гендерної політики в УКРНОІВІ.

4.1.4. Надавати консультації, проводити бесіди, семінари, тренінги із співробітниками УКРНОІВІ, в тому числі з керівниками структурних підрозділів УКРНОІВІ.

4.2. Ініціювати внесення змін або доповнень до внутрішніх нормативних документів УКРНОІВІ 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 УКРНОІВІ з питань забезпечення гендерної рівності

5.1. Працівники УКРНОІВІ мають право звертатися до Уповноваженого з гендерних питань щодо забезпеченням гендерної рівності в УКРНОІВІ, 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 УКРНОІВІ Уповноважений з гендерних питань визначає, виходячи із складності звернення, необхідності отримання додаткової інформації, а також своєчасного реагування для захисту порушених прав працівників УКРНОІВІ 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 УКРНОІВІ Уповноважений з гендерних питань дотримується принципу конфіденційності та неупередженості.

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

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

6. Порядок проведення гендерного аудиту в УКРНОІВІ

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

6.2. Метою проведення гендерного аудиту є:

6.2.1. Оцінювання стану забезпечення гендерної рівності в УКРНОІВІ.

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

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

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

6.3. Гендерний аудит проводиться за такими напрямками:

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

6.3.2. Інформування працівників УКРНОІВІ (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, малюнків тощо) та розміщення їх на офіційному вебсайті).

6.3.3. Кадровий потенціал та людські ресурси УКРНОІВІ (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 в працівників, визначення потреб у навчанні з питань гендерної рівності).

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

6.3.5. Корпоративна та організаційна культура УКРНОІВІ (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 УКРНОІВІ 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 УКРНОІВІ 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 співробітників УКРНОІВІ на добровільних засадах.

6.6.1. До складу робочої групи, на добровільних засадах, залучаються працівники з різних структурних підрозділів УКРНОІВІ 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 УКРНОІВІ, 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 проект 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 УКРНОІВІ на умовах, визначених пунктом 6.6 цього Положення.

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

6.7.2. Працівники УКРНОІВІ 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 УКРНОІВІ для затвердження.

6.9. Затверджені Директором УКРНОІВІ проєкт підсумкового звіту та план заходів Уповноважений з гендерних питань доводить до відома працівників УКРНОІВІ засобами внутрішньої комунікації.

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

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

6.12. Власником результатів гендерного аудиту є УКРНОІВІ.

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

7. Інформаційні ресурси УКРНОІВІ, присвячені питанням гендерної рівності

7.1. Інформаційними ресурсами УКРНОІВІ, присвяченими питанням гендерної рівності, є: офіційний вебсайт УКРНОІВІ та засоби внутрішньої комунікації, зокрема корпоративна електронна пошта УКРНОІВІ.

7.2. На офіційному вебсайті УКРНОІВІ 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 статі 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, малюнки тощо).

7.3. Пропозиції щодо наповнення інформаційних ресурсів УКРНОІВІ, присвячених питанням гендерної рівності, можуть надаватися працівниками УКРНОІВІ на електронну адресу Уповноваженого з гендерних питань .

7.4. Інформування працівників УКРНОІВІ з питань гендерної рівності в УКРНОІВІ здійснюється Уповноваженим з гендерних питань в межах своєї компетенції засобами внутрішньої комунікації.

8. Прикінцеві положення

8.1. Зміни та доповнення до цього Положення можуть бути внесені лише після погодження їх з Уповноваженим з гендерних питань та/або з профспілковим комітетом УКРНОІВІ і затвердження наказом УКРНОІВІ.

8.2. Положення набирає чинності з моменту його затвердження наказом УКРНОІВІ.
