

Державна установа
"ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ
НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ НАУК УКРАЇНИ"

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ директора
від 27.12.2023 № 29-осн.

ПОЛОЖЕННЯ
про гендерну рівність в Державній установі "Інститут економіки
та прогнозування Національної академії наук України"

1. Положення про гендерну рівність (далі – Положення) розроблено з метою утвердження гендерної рівності; недопущення дискримінації за ознакою статі; запобігання та протидію насильству за ознакою статі, у тому числі всім проявам насильства стосовно жінок; забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті важливих для Інституту рішень; забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків; виховання і пропаганди серед працівників, аспірантів і докторантів культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері.

2. 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.

3. Нормативно-правові акти з питань гендерної рівності

3.1. Міжнародні:

- ✓ Статут ООН і Статут Міжнародного суду
- ✓ Загальна декларація з прав людини
- ✓ Загальні рекомендації Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок
- ✓ Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція)
- ✓ Конвенція Організації об'єднаних націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок
- ✓ Факультативний протокол до Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок
- ✓ Пекінська декларація 1995 року
- ✓ Декларація тисячоліття Організації Об'єднаних Націй
- ✓ Цілі сталого розвитку ООН до 2030 року, визначені резолюцією Генеральної Асамблеї ООН від 25 вересня 2015 р. № 70/1
- ✓ Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки
- ✓ Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 "Жінки, мир, безпека"
- ✓ Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами, з іншої сторони

3.2. Національні нормативно-правові акти з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:

- ✓ Закон України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні"
- ✓ Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків"
- ✓ Указ Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722 "Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року"
- ✓ постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273 "Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року"
- ✓ розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. № 634-р "Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року"
- ✓ розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р "Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 "Жінки, мир, безпека" на період до 2025 року"
- ✓ розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 р. № 1578 "Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи "Партнерство Біарріц" з утвердження гендерної рівності"
- ✓ Указ Президента України від 14 травня 2021 року № 225 "Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року "Про Стратегію людського розвитку".

4. Державна установа "Інститут економіки та прогнозування Національної академії наук України" (далі – Інститут) засуджує прояви дискримінаційного характеру та гендерне насильство, у тому числі сексуальні домагання на робочому місці й в освітньому процесі, та зобов'язується сприяти протидії цьому явищу.

5. Інститут створює простір рівних можливостей, вільний від дискримінації будь-якого національного, расового чи етнічного походження, статі, віку, інвалідності, релігії, сексуальної орієнтації, гендерної приналежності або сімейного стану.

Всі права, привілеї, програми та види діяльності, що надаються працівникам, аспірантам, докторантам, розповсюджуються на всіх без винятку за умови належної кваліфікації.

6. В Інституті заборонені:

- дискримінаційні висловлювання (які містять образливі, принижуючі твердження стосовно 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).

7. Політика попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями застосовується в Інституті як під час працевлаштування (зарахування на навчання в аспірантуру чи докторантуру), так і упродовж трудових відносин та навчання.

8. Інститут визнає важливість конфіденційності. Дотримання конфіденційності є обов'язковим стосовно осіб, які повідомляють або яких звинувачують у дискримінації або

сексуальних домаганнях (за виключенням ситуацій, коли законодавство вимагає розголошення інформації та/або коли розкриття обставин необхідне для захисту безпеки інших).

9. В Інституті забезпечуються рівні права та можливості жінок і чоловіків, зокрема: у праці та одержанні винагороди за неї створюються умови праці, які дозволяють жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі як під час працевлаштування, так і у просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці;

у здобутті освіти і професійній підготовці;

у рівній оплаті праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;

у поєднанні трудової діяльності із сімейними обов'язками, а саме:

- ✓ використання права на роботу на умовах неповного робочого часу,
- ✓ надання щорічних основних відпусток,
- ✓ додаткових оплачуваних відпусток працівникам, які мають дітей,
- ✓ оформлення відпусток по вагітності та пологах згідно з чинним законодавством – для працюючих жінок; відпустка при народженні дитини – для працюючих чоловіків;

у створенні безпечних для життя і здоров'я умов праці;

в унеможливленні та захисті від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі.

10. Під час оголошення в Інституті конкурсу на заміщення вакантних посад наукових працівників забороняється пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей.

Не допускається вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

11. В Інституті діє Положення про вирішення конфліктних ситуацій та згідно з ним створюється Комісія для розгляду конфліктних ситуацій.

12. Щорічно здійснюється моніторинг дотримання цього Положення, зокрема даних, дезагрегованих за статтю.

13. Використання цього Положення не виключає можливість застосування інших норм чинного законодавства щодо захисту особою її прав і законних інтересів.