

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

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ директора
від 27.12.2023 № 29-осн.

ПОЛОЖЕННЯ

про запобігання та протидію проявам дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці та/або під час навчання серед працівників, аспірантів, докторантів Державної установи "Інститут економіки та прогнозування Національної академії наук України"

1. Положення про запобігання та протидію проявам дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці серед працівників, аспірантів, докторантів (далі – Положення) розроблено з метою: формування культури серед працівників, аспірантів, докторантів щодо недопущення проявів дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань на робочому місці та під час навчання; удосконалення механізму запобігання та реагування на випадки дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань на робочому місці та під час навчання серед працівників, аспірантів, докторантів; визначення дієвого механізму врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних із дискримінацією за ознакою статі та сексуальними домаганнями на робочому місці та під час навчання; утвердження гендерної рівності; недопущення дискримінації за ознакою статі; протидії сексуальним домаганням на робочому місці та під час навчання серед працівників, аспірантів, докторантів; запобігання та протидії насильству за ознакою статі, у тому числі всім проявам насильства стосовно жінок; виховання і пропаганди серед працівників, аспірантів, докторантів гендерної рівності.

Це Положення діє додатково до затверджених в Державній установі "Інститут економіки та прогнозування Національної академії наук України" (далі – Інститут) Положення про гендерну рівність та Положення про вирішення конфліктних ситуацій і поширюється на всіх осіб, які перебувають у трудових відносинах з Інститутом, навчаються в аспірантурі / докторантурі, укладають договори з Інститутом про надання послуг.

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

2. Дискримінацією за ознакою статі вважається 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.

Сексуальні домагання – домагання сексуального характеру. Будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної чи фізичної поведінки сексуального характеру, мета або наслідок якої – порушення гідності особи, зокрема шляхом створення загрозливого, ворожого, принизливого або образливого середовища. Також визначаються як дії сексуального характеру, виражені словесно або фізично, що принижують чи ображають осіб, які перебувають у певних трудових чи службових відносинах.

Сексуальні домагання найбільш розповсюджені у вертикальних трудових відносинах (керівник – підлеглий/підлегла), однак трапляються і в горизонтальних стосунках (між колегами).

Сексуальні домагання є видом гендерного насильства. Вагомою рисою сексуальних домагань є перебування в публічному просторі, найчастіше йдеться саме про трудові відносини, хоча гарасмент не рідкість і в публічному просторі та приватному спілкуванні від незнайомих осіб.

Сексуальними домаганнями на робочому місці та/або під час навчання є 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.

3. Керівники структурних підрозділів Інституту зобов'язані:

забезпечити створення безпечного і гармонійного середовища у підпорядкованих структурних підрозділах, бути взірцем найвищих стандартів поведінки;

дотримуватися конфіденційності щодо осіб, які повідомляють або яких звинувачують у дискримінації за ознакою статі або сексуальних домаганнях (за винятком ситуацій, коли законодавство вимагає розголошення інформації та/або коли розкриття обставин, необхідне для захисту безпеки інших);

створювати простір рівних можливостей, вільний від дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань на робочому місці та під час навчання серед працівників, аспірантів, докторантів;

проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності працівників підрозділу, аспірантів, докторантів щодо запобігання дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці та під час навчання;

негайно реагувати на випадки дискримінації за ознакою статі, сексуальних домагань на робочому місці та під час навчання серед працівників, аспірантів, докторантів та інші прояви неетичної поведінки;

під час вирішення конфліктних ситуацій дотримуватися принципів об'єктивності, справедливості та допустимої конфіденційності.

4. Працівники, аспіранти, докторанти Інституту зобов'язані:

поважати права й гідність особистості. У стосунках з колегами дотримуватися норм взаємоповаги й рівноправної співпраці, тактовності й коректності, ввічливості й толерантності;

не допускати проявів дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань на робочому місці та під час навчання;

підтримувати в колективах, де працюють або навчаються атмосферу доброзичливості, дружби, взаємодопомоги та взаємної відповідальності;

настановленням і особистим прикладом утверджувати повагу до суспільної моралі та суспільних цінностей, зокрема правди, справедливості, гуманізму, толерантності;

негайно повідомляти безпосереднього керівника про факти дискримінації за ознакою статі, сексуальних домагань на робочому місці та під час навчання серед працівників, аспірантів, докторантів, свідками яких вони були особисто або інформацію про які отримали від інших осіб.

5. З метою запобігання дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці та/або під час навчання працівникам, аспірантам, докторантам забороняється:

дискримінаційні висловлювання, які містять образливі, принижуючі твердження щодо осіб за ознакою статі;

утиски (небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їхньої людської гідності за ознаками статі 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;

дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні/небажані пропозиції та/або зауваження, жарти, повідомлення та листи, демонстрація зображень тощо) або фізично (небажані доторкання та поплескування тощо), що принижують чи ображають особу.

6. Випадки дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань на робочому місці та/або під час навчання серед працівників, аспірантів, докторантів у підрозділах Інституту є неприйнятними та недопустимими.

7. Особа, яка зазнає дискримінації за ознакою статі або сексуальні домагання на робочому місці та/або під час навчання, перебуваючи у безпосередній небезпеці або спостерігаючи їх стосовно інших осіб, може подати заяву чи скаргу на ім'я директора у письмовому вигляді (оформлену відповідно до вимог Закону України "Про звернення громадян"). У такому разі задіюються норми щодо врегулювання конфліктних ситуацій згідно із затвердженим в Інституті Положенням про вирішення конфліктних ситуацій (розділи 4 і 5).

Заяви чи скарги щодо дискримінації за ознакою статі або сексуальних домагань на робочому місці та/або під час навчання серед працівників, аспірантів, докторантів подаються після доповіді про зазначені факти своєму безпосередньому керівнику, а у випадку неналежних дій керівника підрозділу, така доповідь подається заступнику директора.

Заява чи скарга щодо дискримінації за ознакою статі або сексуальних домагань на робочому місці та/або під час навчання повинна містити опис порушення права особи, зазначення моменту (часу), коли відбулося порушення, факти та можливі докази, що підтверджують заяву чи скаргу.

Заява чи скарга повинна бути складена добросовісно, тобто особа, яка заявляє про ймовірну неналежну поведінку, повинна обґрунтовано припускати, що така поведінка мала місце.

Умисне подання неправдивого повідомлення може бути визнано неналежною поведінкою скаржника, за яку можуть бути застосовані заходи дисциплінарного впливу.

Працівники, аспіранти, докторанти, які подають заяви чи скарги щодо дискримінації за ознакою статі або сексуальних домагань на робочому місці та/або під час навчання, зобов'язані повідомляти про випадки неналежної поведінки в найкоротші строки після того, як трапився інцидент.

Особа, яка є свідком дискримінації за ознакою статі або сексуальних домагань на робочому місці та/або під час навчання, або коли їй стало відомо про такі факти, зобов'язана повідомити про них безпосереднього керівника або заступника директора, якщо зазначені факти стосуються безпосереднього керівника.

8. Згідно з Положенням про вирішення конфліктних ситуацій створюється Комісія для розгляду конфліктних ситуацій.

Якщо сторонами конфлікту є працівники-члени профспілки, то для урегулювання конфліктної ситуації вони можуть звернутися до Профспілкового комітету Інституту (профкому).

Комісія створюється спеціально (разово) для розгляду конкретної конфліктної ситуації з числа працівників Інституту (кількість залучених є відкритою) згідно з наказом директора. Якщо хоча б однією зі сторін конфлікту є член профспілки, до складу Комісії включається представник профкому.

Комісія для розгляду конфліктних ситуацій у своїй роботі дотримується принципів поваги до приватного життя та захисту персональних даних учасників конфліктної ситуації.

Засідання Комісії проводить її голова, або, за його дорученням, заступник голови.

Питання, що обговорюються під час засідань, оформлюються протоколами, які підписують головуючий та секретар.

Сторони конфлікту запрошуються на засідання в обов'язковому порядку. Відсутність однієї із сторін є підставою для скасування проведення засідання.

Засідання Комісії є правомочним за присутності 2/3 її складу.

Рішення приймається за результатами відкритого голосування більшості членів Комісії.

Рішення Комісії доводиться до всіх учасників конфлікту (під особистий підпис) і є обов'язковим до виконання.

9. Звернення із заявою чи скаргою щодо дискримінації за ознакою статі або сексуальних домагань на робочому місці та/або під час навчання не позбавляє заявника права звернутися до суду за захистом своїх прав.