

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ЦЕНТР НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ВИКЛАДАННЯ ІНОЗЕМНИХ МОВ



«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Директор Центру наукових досліджень
та викладання іноземних мов НАН України
к.філол.н., доцент
ЖАЛАЙ В.Я.

«12» травня 2021 р.

Положення
про попередження та протидію сексуальним
домаганням та дискримінації
у Центрі наукових досліджень та викладання
іноземних мов НАН України

Київ-2021

Затверджено рішенням Вченої ради ЦНДВІМ
«12» травня 2021 р., протокол № 2

У своїй діяльності Центр наукових досліджень та викладання іноземних мов НАН України (далі Центр) дотримується законодавства України в сфері забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації, зокрема, Конституції України (1996), Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005), Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2012) та керується цим Положенням про попередження та протидію сексуальним домаганням та дискримінації (далі – Положення).

I. Загальні положення

1.1. Центр засуджує гендерне насильство, у тому числі, сексуальні домагання та дискримінацію на робочому місці та в освітньому процесі, і зобов'язується протидіяти їх проявам.

1.2. З метою попередження сексуальних домагань в Центрі заборонено:

1.2.1. **Дискримінаційні висловлювання** (які містять образливі, принижуючі твердження щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо);

1.2.2. **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);

1.2.3. **Мова ненависті** (висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи груп на підставі статі).

1.3. Це Положення застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці, навчального процесу у Центрі тощо.

1.4. Відповідно до цього Положення сексуальними домаганнями вважаються 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, яка перебуває у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

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

1.5. Центр зобов'язується дотримуватися норм про попередження і боротьбу із сексуальними домаганнями та дискримінацією під час трудових відносин та освітнього процесу.

1.6. Адміністрація Центру, керівники структурних підрозділів Центру зобов'язані проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу тааспірантів щодо попередження сексуальних домагань.

1.7. У Центрі передбачено два шляхи реагування на випадки вчинення сексуальних домагань – формальний та неформальний. У разі можливості, сторони, залучені до даного випадку, заохочуються вирішувати ситуацію, що склалась, неформальним шляхом.

1.8. Застосування цих норм та Положення не виключає можливість застосування норм чинного законодавства щодо захисту особою її прав.

II. Подання та розгляд скарги щодо сексуальних домагань та дискримінації

2.1. Якщо співробітник(ця)/аспірант(ка) Центру вважають, що щодо них в Центрі було вчинено сексуальне домагання або дискримінацію, він або вона можуть подати скаргу. Також задля дотримання власних прав особа, яка

вважає, що щодо неї мають місце сексуальні домагання та/або дискримінація, заохочується безпосередньо та невідкладно повідомити особу, яка вчиняє відповідні дії, про необхідність їх негайного припинення.

2.2. Скарга подається до Дирекції у письмовій формі (в електронному або паперовому вигляді) і 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.

2.3. Після отримання Дирекцією скарги та проведених консультацій зі скаржником/скаржницею, скаржник/скаржниця може обрати такі способи вирішення ситуації щодо сексуального домагання:

- 1) неформальна процедура;
- 2) формальна процедура;
- 3) відмова від необхідності реагування.

2.4. Неформальна процедура

2.4.1. Дирекція отримує в письмовій формі від скаржника/скаржниці уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із сексуальним домаганням та/або дискримінацією, зокрема дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки тощо.

2.4.2. Протягом 10 робочих днів Дирекція зустрічається з особою, на дії якої було подано скаргу, та ознайомлює її зі змістом скарги.

2.4.3. Протягом тридцяти днів Дирекція проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію.

2.4.4. Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 60 днів, з прийняттям відповідного рішення Дирекції Центру.

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

2.4.6. Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися в

Центрі протягом п'яти років.

2.5. Формальна процедура

2.5.1. Формальний шлях реагування на сексуальні домагання здійснюється в разі:

- 1) якщо скаржником/скаржницею обрано формальну процедуру;
- 2) відмови відповідача/відповідачки від неформальної процедури;
- 3) якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення;
- 4) якщо скарга була подана безпідставно.

2.5.2. Протягом 10 робочих днів проводиться засідання Дирекції Центру на якому вирішується чи скарга дійсно стосується сексуальних домагань та/або дискримінації та створюється відповідна Комісія.

2.5.3. Протягом тридцяти днів від дня отримання скарги Комісія проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 60 днів, з прийняттям відповідного рішення комітету.

2.11. На підставі рішення Комісії керівництво Центру приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені чинним законодавством України.

2.12. Дирекцією може бути ухвалене рішення про відмову від необхідності реагування на скаргу, в такому випадку скаржнику/скаржниці протягом 10 робочих днів надається письмове пояснення про відмову. Примірник такого рішення має зберігатися в Центрі протягом п'яти років.