

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ

Інститут психології імені Г.С. Костюка

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

Вченою радою Інституту
психології імені Г.С.Костюка
НАПН України

Протокол № 9 від 05.07.2021 р.



Голова вченої ради Інституту
психології імені Г.С.Костюка
НАПН України

С.Д.Максименко

С.Д.Максименко 2021 р.

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ЗАСАДИ ЗАПОБІГАННЯ І ПРОТИДІЇ
ДИСКРИМІНАЦІЇ, СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ, БУЛІНГУ ТА
ІНШИМ ПРОЯВАМ НЕЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ**

Київ - 2021

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1 Положення про запобігання, попередження та протидію сексуальним домаганням та дискримінації в Інституті психології імені Г.С. Костюка НАПН України (далі – Положення) регламентує організацію роботи щодо запобігання, попередження та протидії сексуальним домаганням та дискримінації і порядок реагування на випадки сексуального домагання та дискримінації в Інституті психології імені Г.С. Костюка НАПН України.

1.2 Положення розроблено у відповідності до чинного законодавства України: Конституції України, Кодексів законів про працю України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків».

1.3 Положення розроблено з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод усіх співробітників та здобувачів освіти, підтримання в Інституті середовища, вільного від дискримінації, сексуальних домагань, булінгу, принижень честі і гідності особи.

1.4 Інститут не толерує і не толеруватиме дискримінацію, сексуальні домагання, булінг, приниження честі і гідності людини у будь-якій формі, оскільки така поведінка суперечить законодавству України, Статуту, місії та цінностям Інституту. Це Положення застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, освітнього процесу в Інституті. Повідомлення про дискримінацію, сексуальні домагання розглядаються оперативно.

1.5 Основні поняття:

Заява (скарга) – це непідтверджене повідомлення про випадок, що ґрунтується на твердженні особи про те, що стосовно неї була порушена політика рівності.

Заявник (скаржник) – особа, яка заявляє, що її/його дискримінували чи утискали, чи до нього/неї застосовували сексуальне домагання. В одній скарзі може бути більше одного заявника.

Особа щодо дії якої було подано заяву (скаргу) – це особа, яка ймовірно є відповідальною за сексуальне домагання, дискримінацію чи утиск.

Сексуальне домагання – це 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.

Сексизм – це будь-який акт, жест, візуальний прояв, вимовлені або написані слова, дія чи поведінка, які базуються на думці про те, що людина або група осіб є гіршими від інших через свою стать. Сексизм на робочому місці проявляється через спрямовані на працівника або групу працівників принизливі сексистські коментарі, сексуальну об'єктивізацію, сексистські жарти, надто відверті зауваження, мовчання, ігнорування, знецінюючі коментарі про одяг, зовнішній вигляд, сексистські рухи, відсутність поваги.

Дискримінація за ознакою статі – 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. Дискримінація за ознакою статі у соціально-трудовах відносинах проявляється через: нерівний доступ до професійного навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки, у тому числі отримання досвіду практичної роботи; нерівний доступ до оплачуваної праці та різних професій (занять), включаючи критерії відбору, умови найму та кар'єрного зростання; необґрунтовану чи безпідставну нерівність в оплаті праці; неоднакові умови праці та організацію робочого часу; нерівний доступ до отримання компенсацій та допомоги. Будь-яке розрізнення, недопущення або будь-яка перевага стосовно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається.

Дискримінація – це 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.

Пряма дискримінація – це ситуація, за якої особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Непряма дискримінація – це ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи

застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Утиск – це небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери. Утиск на робочому місці/місці навчання не включає в себе: оцінку продуктивності/ефективності роботи/навчання; відповідну манеру віддавати накази та/чи розпорядження; незгоду чи непорозуміння; відповідну дисципліну на робочому місці/місці навчання тощо.

Переслідування (сталкінг) – це повторювані спроби спостереження за людиною, слідування за нею та/або цькування конкретної людини, яке змушує її побоюватися за власну безпеку чи безпеку інших людей або зазнавати значних емоційних негараздів.

Булінг (цькування) – діяння (дії або бездіяльність) учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи та (або) такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого.

Інші поняття вживаються у значенні, визначеному законодавством України.

1.6 Не вважаються дискримінацією дії, які не обмежують права та свободи інших осіб і не створюють перешкод для їх реалізації, а також не надають необґрунтованих переваг особам та/або групам осіб за їх певними ознаками, стосовно яких застосовуються позитивні дії, а саме:

- Спеціальний захист з боку держави окремих категорій осіб, які потребують такого захисту;

- Здійснення заходів, спрямованих на збереження ідентичності окремих груп осіб, якщо такі заходи є необхідними;
- Надання пільг та компенсацій окремим категоріям осіб у випадках, передбачених законом;
- Встановлення державних соціальних гарантій окремим категоріям громадян;
- Особливі вимоги, передбачені законом, щодо реалізації окремих прав осіб.

2. ОБОВ'ЯЗКИ СПІВРОБІТНИКІВ І ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ

2.1 Обов'язки співробітників:

- Дотримуватися законодавства України, Статуту та інших нормативних документів Інституту;
- Поважати гідність, права, свободи і законні інтереси всіх співробітників і здобувачів освіти в Інституті;
- Дотримуватися професійної етики;
- Настановленням та особистим прикладом утверджувати повагу до суспільної моралі та суспільних цінностей, зокрема правди, справедливості, гуманізму, толерантності;
- Захищати здобувачів освіти від будь-яких форм фізичного та психічного насильства, приниження честі та гідності, дискримінації за будь-якою ознакою;
- Повідомляти керівництво Інституту про факти булінгу (цькування) стосовно здобувачів освіти, наукових працівників, інших осіб, свідком якого вони були особисто або інформацію про яких отримали від інших осіб, вживати невідкладних заходів для припинення булінгу (цькування).

2.1.1 Обов'язки керівників структурних підрозділів:

- Забезпечити створення безпечного і гармонійного середовища у підпорядкованих структурних підрозділах, бути взірцем найвищих стандартів поведінки;
- Забезпечити систематичне проведення просвітницьких заходів, спрямованих на запобігання проявів дискримінації, сексуальних домагань, булінгу та інших проявів неетичної поведінки у підпорядкованих структурних підрозділах.
- Негайно реагувати на випадки дискримінації, сексуальних домагань, булінгу та інших проявів неетичної поведінки у порядку, передбаченому цим Положенням;
- Під час вирішення конфліктних ситуацій дотримуватися принципів об'єктивності, справедливості та допустимої конфіденційності.

2.2 Обов'язки здобувачів освіти:

- Дотримуватися законодавства України, Статуту та інших нормативних документів Інституту;
- Поважати гідність, права, свободи і законні інтереси всіх співробітників і здобувачів освіти в Інституті, дотримуватися етичних норм;
- Повідомляти керівництво Інституту про факти булінгу (цькування) стосовно здобувачів освіти, наукових працівників, інших осіб, свідком якого вони були особисто або інформацію про яких отримали від інших осіб, вживати невідкладних заходів для припинення булінгу (цькування).

3. ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО ДИСКРИМІНАЦІЮ, СЕКСУАЛЬНІ ДОМАГАННЯ, БУЛІНГ ТА ІНШІ ПРОЯВИ НЕЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ

3.1 Повідомити про факти дискримінації, сексуальні домагання, булінг та інші прояви неетичної поведінки можна, надіславши відповідні матеріали на електронну скриньку Комісії з етики (e-mail:) або звернутися з відповідним листом на ім'я Директора Інституту (м. Київ, вул. Паньківська, 2).

3.2 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 дисциплінарні заходи.

3.3 Скаржникам рекомендується повідомляти про випадки неналежної поведінки в найкоротші терміни після того, як трапився інцидент. Оперативне повідомлення є критично важливим для об'єктивного з'ясування всіх обставин й може значно сприяти спроможності Інституту реагувати на відповідні заяви.

3.4 Скаржникам треба знати, що Комісія з етики має право відмовити в розгляді анонімного повідомлення, якщо анонімність впливає на можливість об'єктивного розгляду такої скарги.

4. РОЗГЛЯД ПОВІДОМЛЕНЬ ПРО ДИСКРИМІНАЦІЮ, СЕКСУАЛЬНІ ДОМАГАННЯ, БУЛІНГ ТА ІНШІ ПРОЯВИ НЕЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ

4.1 Розгляд відповідних скарг здійснюється Комісією з етики, персональний склад та строк повноважень, якої затверджується згідно з наказом Директора. Скарги, які подані здобувачами освіти та стосовно здобувачів освіти, розглядаються розширеним складом Комісії з етики за участю представників здобувачів освіти.

4.2 Організаційною формою роботи Комісії є засідання. Веде засідання та підписує протоколи (рішення) голова Комісії. Повноваження щодо підготовки матеріалів, ведення протоколів засідання здійснює секретар Комісії.

4.3 Повноваження Комісії з етики:

- розглядати скарги про ймовірні факти дискримінації, сексуальні домагання булінг та інші прояви неетичної поведінки співробітників, здобувачів освіти та/або щодо співробітників, здобувачів освіти;

- отримувати від сторін та інших осіб інформацію, необхідну для об'єктивного з'ясування всіх обставин неналежної поведінки;
- за результатами розгляду скарг готувати висновки щодо підтвердження факту неналежної поведінки або його спростування;
- готувати пропозиції Директору щодо притягнення до відповідальності осіб, у раз підтвердження факту неналежної поведінки;
- готувати рекомендації для співробітників і здобувачів освіти з метою запобігання дискримінації, сексуальних домагань, булінгу та інших проявів неетичної поведінки.

4.4 Комісія має надати можливість особі, стосовно якої подано скаргу, ознайомитися з матеріалами, дати відповідні пояснення, докази тощо.

4.5 На засідання Комісії обов'язково запрошуються скаржник і особа, стосовно якої подано скаргу. У випадку належного повідомлення, їхня відсутність (одного з них) не є перешкодою для розгляду питання Комісією.

4.6 Рішення Комісії приймається шляхом голосування та вважається прийнятим, якщо за нього проголосувало більше половини присутніх на засіданні членів Комісії.

5. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Рішення про затвердження Положення, внесення змін та доповнень до нього ухвалюються Вченою радою Інституту та вводяться в дію наказом Директора.