

Положення про заборону дискримінації на робочому місці в ГО "Центр громадянських свобод"

1. Загальні вимоги та мета Положення

1.1. Це Положення «Про заборону дискримінації на робочому місці» (далі за текстом – Положення) розроблено та впроваджується у відповідності до Конституції України, Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», міжнародними договорами та угодами, згода на укладення яких надана Верховною Радою України.

1.2. Цим Положенням регулюються відносини, пов'язані із запобіганням дискримінації на робочому місці в рамках діяльності ГО «Центр Громадянських Свобод» (надалі - ЦГС).

1.3. Положення дає визначення дискримінації; містить принцип недискримінації та процедури щодо розгляду скарг на дискримінацію, що виникають під час трудових правовідносин між працівниками та ЦГС.

1.4. Вимоги цього Положення стосуються всіх працівників ЦГС незалежно від займаної ними посади та кандидатів на вакантну посаду ЦГС.

2. Визначення термінів

2.1. У цьому Положенні нижченаведені терміни вживаються в такому значенні:

2.1.1. 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;

2.1.2. пряма дискримінація - ситуація, за якої з 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;

2.1.3. непряма дискримінація - 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;

2.1.4. підбурювання до дискримінації - вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками;

2.1.5. утиск (переслідування) - 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.

2.1.6. Примирна комісія - орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони конфлікту, та який складається із представників сторін.

3. Принцип недискримінації

3.1. В рамках діяльності ЦГС забороняється дискримінація за ознаками кольору шкіри, етнічного та соціального походження, статі, вагітності, цивільного, сімейного статусу або статусу особи, яка здійснює догляд, мови, релігійних або інших переконань, політичних або інших поглядів, національного або соціального походження, громадянства, економічного статусу, асоціювання з національною меншиною, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, віку, інвалідності, стану здоров'я, генетичної характеристикою особи, та інші ознаки або поєднання будь-яких з цих ознак, дійсних або уявних, так само як заборонена дискримінації на підставі асоціації за будь-якою з вище перелічених ознак. Дискримінація, що базується на будь-яких інших підставах, повинна бути заборонена, якщо така дискримінація є причиною або незмінно зберігає несприятливе становище в команді та применшує людську гідність.

3.2. Кожен суб'єкт трудових правовідносин, визначених п. 1.4. цього Положення, мають діяти відповідно до принципу недискримінації, а саме, виходячи з:

3.2.1. поваги до гідності кожної людини;

3.2.2. визнання права людини на її культурні та особистісні відмінності;

3.2.3. забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб;

3.2.4. забезпечення рівності прав і свобод осіб та/або груп осіб.

4. Права та обов'язки суб'єктів трудових правовідносин

4.1. Право на свободу від дискримінації належить кожному працівнику та поширюється на сферу трудових відносин за виключенням обмежень встановлених чинним законодавством України.

4.2. Роботодавець зобов'язаний:

4.2.1. Забезпечити функціонування ефективної системи запобігання дискримінації в рамках роботи та функціонуванням ЦГС;

4.2.2. Створити сприятливі умови праці для кожного працівника, що включатимуть повагу до гідності кожної особи, права кожного працівника на культурні та особистісні особливості;

4.2.3. Приймати управлінські рішення з урахуванням принципу недискримінації, визначеного в розділі 3 даного Положення;

4.2.4. В разі встановлення факту порушення працівниками норм цього Положення та/або законодавства України про запобігання та протидію дискримінації, здійснювати всі

необхідні заходи направлені на притягнення вказаних осіб до відповідальності у відповідності до чинного законодавства;

4.2.5. Проводити періодичне навчання з питань запобігання дискримінації на робочому місці та інформувати нових працівників про зміст цього Положення та/або змін, доповнень до нього.

4.3. Працівники зобов'язані:

4.3.1. Неухильно дотримуватись вимог та принципів цього Положення в рамках трудового процесу;

4.3.2. Визнавати право на культурне та особистісне різноманіття колег та інших суб'єктів трудового процесу;

4.3.3. Уникати дій, вчинків або підбурювання до дискримінації щодо колег та інших суб'єктів трудового процесу, що може нанести шкоду гідності людини, образу її особистості, наслідком яких може стати обмеження прав та свобод особи;

4.3.4. Здійснювати спілкування з іншими суб'єктами трудового процесу в рамках загальноприйнятого етикету не порушуючи звичаї ділового обороту та ділової репутації працівника;

4.3.5. Брати участь в навчанні щодо запобігання дискримінації на робочому місці, використовувати в роботі отримані знання та вміння.

5. Уповноважений орган з розгляду випадків дискримінації

5.1. Всі випадки дискримінації розглядаються спеціально уповноваженим органом з розгляду випадків дискримінації – «Примирною комісією з розгляду випадків дискримінації» (далі за текстом – Примирна комісія), персональний склад якого затверджується наказом керівника ЦГС. Примирна комісія є постійно діючим органом.

5.2. Порядок вирішення конфлікту примирною комісією:

5.2.1. Примирна комісія складається з представників керівництва ЦГС та представників працівників, в однаковій кількості - від кожної із сторін;

5.2.2. У разі потреби, примирна комісія залучає до свого складу незалежного посередника або додаткового фахівця в області протидії дискримінації ззовні ЦГС;

5.2.3. Сторони конфлікту зобов'язані надавати примирній комісії інформацію, необхідну для з'ясування обставин конфлікту;

5.2.4. Члени примирної комісії не мають права розголошувати відомості щодо природи конфлікту або інших персональних (особистих) даних про сторони конфлікту;

5.2.5. Конфлікт розглядається примирною комісією у п'ятиденний строк з моменту подання скарги до комісії. За згодою сторін ці строки можуть бути продовжені;

5.2.6. Рішення примирної комісії оформляється протоколом та має для сторін обов'язкову силу і виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням;

5.2.7. Після прийняття рішення щодо вирішення конфлікту примирна комісія припиняє свою роботу;

5.2.8. Якщо примирна комісія не змогла врегулювати розбіжності між сторонами, причини розбіжностей з обґрунтуванням позицій сторін у письмовій формі доводяться до відома кожної із сторін конфлікту. У цьому разі працівник має право застосовувати інші інструменти протидії дискримінації, передбачені чинним законодавством України;

5.3. Прими́рна комі́сія зобов'язана вжити необхідні заходи до відновлення прав і свобод дискримінованої особи в момент отримання інформації про такий факт дискримінації;

5.4. Прими́рна комі́сія може реагувати на випадки дискримінації без відповідної заяви дискримінованої особи.

6. Принцип розумного пристосування

6.1. Для досягнення повної та ефективної рівності ЦГС забезпечує розумне пристосування до різних потреб осіб, які пов'язані з однією або кількома ознаками пункту 3.1. цього Положення;

6.2. ЦГС здійснює необхідні і доречні модифікації та налаштування, включаючи попереджувальні заходи, з метою полегшення можливості кожного працівника брати участь у будь-якому виробничому процесі чи соціальному житті ЦГС на рівні з іншими. Це не передбачає обов'язок такого пристосування, яке накладає надмірний або невиправданий тягар на ЦГС.