



Львівська міська рада
Виконавчий комітет

РІШЕННЯ

м. Львів

Від _____ № _____

Про затвердження Інструкції щодо діяльності посадових осіб та працівників Львівської міської ради, її виконавчих органів, комунальних підприємств, установ та організацій у ситуаціях порушення принципів дотримання гендерної рівності

Керуючись Конституцією України, Законами України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”, “Про службу в органах місцевого самоврядування”, “Про місцеве самоврядування в Україні”, Кодексом законів про працю України, Статутом територіальної громади м. Львова, Кодексом етичної поведінки посадових осіб та працівників виконавчих органів Львівської міської ради, її установ, організацій та комунальних підприємств, затвердженим рішенням виконавчого комітету від 20.09.2019 № 879, Порядком отримання, реєстрації та розгляду повідомлень про порушення Кодексу етичної поведінки посадових осіб та працівників виконавчих органів Львівської міської ради, її установ, організацій та комунальних підприємств, затвердженим рішенням виконавчого комітету від 07.02.2020 № 92, виконавчий комітет вирішив:

1. Затвердити Інструкцію щодо діяльності посадових осіб та працівників Львівської міської ради, її виконавчих органів, комунальних підприємств, установ та організацій у ситуаціях порушення принципів дотримання гендерної рівності (додається).

2. Контроль за виконанням рішення покласти на керуючого справами виконкому.

Львівський міський голова

А. Садовий

Додаток

Затверджено
рішенням виконкому
від _____ № _____

ІНСТРУКЦІЯ
щодо діяльності посадових осіб та працівників
Львівської міської ради, її виконавчих органів, комунальних
підприємств, установ та організацій у ситуаціях порушення
принципів дотримання гендерної рівності

1. Загальні положення

1.1. Інструкція щодо діяльності посадових осіб та працівників Львівської міської ради, її виконавчих органів, комунальних підприємств, установ та організацій у ситуаціях порушення принципів дотримання гендерної рівності (надалі – Інструкція) розроблена відповідно до Конституції України, Законів України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”, “Про службу в органах місцевого самоврядування”, “Про місцеве самоврядування в Україні”, Кодексу законів про працю України, Статуту територіальної громади м. Львова, Кодексу етичної поведінки посадових осіб та працівників виконавчих органів Львівської міської ради, її установ, організацій та комунальних підприємств (надалі – Кодекс етичної поведінки), Порядку отримання, реєстрації та розгляду повідомлень про порушення Кодексу етичної поведінки посадових осіб та працівників виконавчих органів Львівської міської ради, її установ, організацій та комунальних підприємств, інших нормативно-правових актів.

1.2. Метою затвердження цієї Інструкції є удосконалення механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання дискримінації за ознакою статі, протидія стереотипам, підвищення рівня обізнаності щодо питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків серед посадових осіб та працівників Львівської міської ради, її виконавчих органів, комунальних підприємств, установ та організацій, створення умов для своєчасного виявлення фактів порушень та забезпечення ефективного захисту осіб та/або груп осіб, які постраждали від гендерної дискримінації.

1.3. Дія Інструкції розповсюджується на посадових осіб та працівників Львівської міської ради, її виконавчих органів, комунальних підприємств, установ та організацій (надалі – Працівники).

1.4. У цій Інструкції терміни вживаються у таких значеннях:

1.4.1. Рівні права жінок і чоловіків – відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі.

1.4.2. Рівні можливості жінок і чоловіків – рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків.

1.4.3. Дискримінація за ознакою статі (гендерна дискримінація) – ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є і можуть бути

дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами, свободами і привілеями у 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 обгрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

1.4.4. Насильство за ознакою статі – діяння, спрямовані проти осіб через їхню стать, або поширені у суспільстві звичаї чи традиції (стереотипні уявлення про соціальні функції (становище, обов’язки тощо) жінок і чоловіків), або діяння, які стосуються переважно осіб певної статі чи зачіпають їх непропорційно, які завдають фізичної, сексуальної, психологічної або економічної шкоди чи страждань, включаючи погрози таких дій, у публічному або приватному житті.

1.4.5. Сексистська модель поведінки (сексизм) – упередження чи дискримінація людей через їхню стать.

1.4.6. Запобігання насильству за ознакою статі – система заходів, спрямованих на підвищення рівня обізнаності суспільства щодо насильства за ознакою статі, його причин і наслідків, на формування нетерпимого ставлення до насильства за ознакою статі, забезпечення процедури та системи запобігання насильству за ознаками статі.

1.4.7. Протидія насильству за ознакою статі – система заходів, спрямованих на припинення насильства за ознакою статі, надання допомоги та забезпечення захисту постраждалої особи та отримання нею відшкодування завданої шкоди, а також на належне розслідування випадків насильства за ознакою статі, притягнення до відповідальності кривдників та зміну їхньої поведінки.

1.4.8. Гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

1.4.9. Позитивні дії – спеціальні тимчасові заходи, які мають правомірну об’єктивно обгрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях жінок і чоловіків щодо реалізації прав і свобод, встановлених Конституцією і законами України.

1.4.10. Система сповіщень – система для повідомлень про порушення посадовими особами та працівниками Львівської міської ради, її підприємств, установ та організацій норм Кодексу етичної поведінки через визначені Порядком отримання, реєстрації та розгляду повідомлень про порушення Кодексу етичної поведінки посадових осіб та працівників виконавчих органів Львівської міської ради, її установ, організацій та комунальних підприємств, затвердженого рішенням виконавчого комітету від 07.02.2020 № 92, канали сповіщень.

2. Принципи дотримання гендерної рівності

2.1. Міська рада визнає як одну з своїх цінностей рівність прав і можливостей чоловіків і жінок на робочому місці та вважає неприйнятними будь-які форми неповаги та насильства до чоловіків і жінок у будь-якій сфері відносин між працівниками, а також порушення принципів дотримання гендерної рівності.

2.2. До принципів дотримання гендерної рівності належать:

2.2.1. Повага до гідності кожної людини.

- 2.2.2. Рівність жінок і чоловіків є фундаментальним правом.
- 2.2.3. Врахування культурного, соціально-економічного потенціалу та потреб чоловіків і жінок.
- 2.2.4. Рівні можливості щодо просування по службі та впливу кожного Працівника на робочий процес.
- 2.2.5. Рівні можливості щодо навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки чоловіків та жінок.
- 2.2.6. Збалансована участь жінок і чоловіків в ухваленні рішень.
- 2.2.7. Рівна винагорода за рівноцінну працю.
- 2.2.8. Рівний доступ жінок і чоловіків до різних посад, професій (занять), недопущення розподілу на "жіночі" і "чоловічі" професії, посади та види робіт.
- 2.2.9. Рівні можливості для жінок і чоловіків щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків.
- 2.2.10. Рівні та безпечні умови праці і організації робочого часу.
- 2.2.11. Викорінення сексистських стереотипів та протидія різноманітним формам дискримінації.

3. Механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

3.1. У своїй службовій діяльності Працівники, щоб уникнути гендерної дискримінації, керуються не лише законодавчими заборонами та обмеженнями, а й принципами, визначеними у Кодексі етичної поведінки посадових осіб та працівників виконавчих органів Львівської міської ради, її установ, організацій та комунальних підприємств, та принципами гендерної рівності.

3.2. Працівники зобов'язані:

3.2.1. Утримуватися від вдавання до будь-яких дискримінаційних дій за ознакою статі.

3.2.2. Поважати рівні права жінок і чоловіків, не допускати нерівного ставлення до жінок або до чоловіків як до другорядних працівників.

3.2.3. Поважати гідність людей, їхнє право на особисту недоторканість, недоторканість приватного життя, а також на рівне ставлення до них не залежно від їх статі.

3.2.4. Не допускати прояву сексистської моделі поведінки і стереотипів, які призводять до дискримінації за гендерною ознакою, зокрема використовувати мову, яка має сексистський характер.

3.3. Керівники виконавчих органів Львівської міської ради, її комунальних підприємств, установ та організацій задля забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків зобов'язані:

3.3.1. Забезпечувати рівний доступ жінкам і чоловікам до служби відповідно до кваліфікації і професійної підготовки незалежно від статі претендента.

3.3.2. Формувати кадровий резерв для заміщення посад та просування по службі із забезпеченням рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків.

3.3.3. Створювати такі умови праці, які дозволяють жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі.

3.3.4. Забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність з сімейними обов'язками.

3.3.5. Здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків за однакової кваліфікації, однакових умов праці та однакових результатів праці.

3.3.6. Дотримуватись прозорих, чітких принципів і методів управління колективом, зокрема у практиці управління персоналом, у робочих відносинах, при зверненні щодо отримання підтримки та допомоги.

3.3.7. Вживати заходи щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці.

3.3.8. Здійснювати контроль, проводити перевірки, аналітичну роботу з питань, які стосуються дотримання принципів гендерної рівності працівниками, котрі перебувають у підпорядкуванні.

3.3.9. Вживати заходи щодо унеможливлення проявів насильства за ознакою статі.

3.3.10. Створювати умови для своєчасного виявлення фактів дискримінації та забезпечення ефективного захисту осіб та/або груп осіб, які постраждали від дискримінації.

3.3.11. Підвищувати обізнаність працівників, їх правову культуру щодо питань гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

3.4. Працівники мають право на:

3.4.1. Однакові можливості при прийомі на роботу, у тому числі застосування однакових критеріїв відбору для чоловіків і жінок під час прийому.

3.4.2. Безпечні та рівні умови праці відповідно до потреб жінок і чоловіків.

3.4.3. Рівну винагороду, у тому числі отримання пільг на рівні умови щодо рівноцінної праці, а також на рівний підхід до оцінки якості роботи.

3.4.4. Повагу до власної гідності та особистості при виконанні службових обов'язків.

3.4.5. Конфіденційне звернення через систему сповіщень.

3.4.6. Дієвий, ефективний та невідкладний захист у разі вчинення дискримінації або іншого порушення права за ознаками статі, недопущення таких повторних випадків.

3.5. Керівники мають право:

3.5.1. Ініціювати службове розслідування у випадках порушення принципів гендерної рівності та проявів насильства за ознакою статі.

3.5.2. Приймати рішення щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності підлеглих, які вдаються до порушень принципів гендерної рівності.

3.5.3. Застосовувати позитивні дії з метою досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків на службі з врахуванням категорій посад посадових осіб.

3.6. Для забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі у Львівській міській раді, її виконавчих органах, підпорядкованих підприємствах, установах та організаціях визначається уповноважена особа з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі (надалі – Уповноважена особа).

3.6.1. Основні завдання Уповноваженої особи:

3.6.1.1. Консультування працівників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії насильству та дискримінації за ознакою статі.

3.6.1.2. Надання пропозицій Львівському міському голові щодо впровадження гендерних підходів у діяльність міської ради, її виконавчих органів, підприємств, установ, організацій, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

3.6.2. Уповноважена особа відповідно до покладених на неї завдань:

3.6.2.1. Вносить пропозиції для створення умов праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі, у тому числі щодо розвитку інфраструктури; забезпечення жінкам і чоловікам можливості суміщати трудову діяльність з сімейними обов'язками; створення безпечних для життя і здоров'я умов праці.

3.6.2.2. Організовує проведення гендерного аудиту та складання за його результатами плану забезпечення гендерної рівності.

3.6.2.3. Вносить пропозиції щодо врахування принципу гендерної рівності у розпорядчих документах.

3.6.2.4. Розглядає звернення працівників щодо сексизму та інших проявів насильства за ознакою статі.

3.6.2.5. Вносить пропозиції для застосування позитивних дій з подолання гендерної нерівності.

3.6.2.6. Проводить інформаційні заходи для працівників задля підвищення їхньої обізнаності з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі.

3.6.3. Уповноважена особа відповідно до покладених на неї завдань має право:

3.6.3.1. Готувати запити та отримувати від виконавчих органів, підприємств, установ та організацій, профспілкових організацій інформацію, документи і матеріали, необхідні для виконання покладених на неї завдань, зокрема, тексти колективних договорів, статистичні дані тощо.

3.6.3.2. Здійснювати у межах компетенції моніторинг кадрового призначення на посади.

3.6.3.3. Брати участь у роботі дорадчих органів, нарадах, засіданнях робочих груп тощо.

3.6.3.4. Брати участь у навчальних заходах і заходах з обміну досвідом з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, у тому числі міжнародних.

4. Повідомлення про порушення принципів дотримання гендерної рівності та прояви насильства за ознакою статі

4.1. Особа, яка вважає, що стосовно неї було застосовано дискримінацію за ознакою статі або постраждала від насильства за ознакою статі, має право повідомити про це через Систему сповіщень або звернутись до Уповноваженої особи.

4.2. Система сповіщень – система для повідомлень про порушення посадовими особами та працівниками Львівської міської ради, її підприємств, установ та організацій норм Кодексу етичної поведінки.

4.3. Кожен заявник має право подати повідомлення анонімно, тобто без зазначення своїх особистих даних.

4.4. Перевірку та аналіз інформації, яка міститься у повідомленні, яке надійшло через канал сповіщення, здійснюють працівники сектору з питань доброчесності та запобігання корупції департаменту "Адміністрація міського голови" відповідно до Порядку отримання, реєстрації та розгляду повідомлень про порушення Кодексу етичної поведінки посадових осіб та працівників виконавчих органів Львівської міської ради, її установ, організацій та комунальних підприємств, з метою надання висновку про необхідність проведення службового розслідування.

5. Відповідальність

5.1. Особа має право на відшкодування матеріальної та моральної шкоди, завданої їй внаслідок дискримінації за ознакою статі чи інших актів насильства за ознакою статі. Порядок такого відшкодування визначається законодавством.

5.2. Особи, винні у порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно з законодавством.

Керуючий справами
виконкому

Н. Алексеева

Віза:
Завідувач сектору
з питань доброчесності
та запобігання корупції

Л. Гудима-Місеюк