

**Національна академія наук України
Інститут проблем моделювання в енергетиці ім. Г.Є. Пухова**

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор Інституту проблем
моделювання в енергетиці
ім. Г.Є. Пухова НАН України
член-кореспондент НАН України,
д.т.н., професор

В.В. Мохор
_____ 2022 р.



**ІНСТРУКЦІЯ
З ДОТРИМАННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ ТА ЗАБОРОНИ УТИСКУ
І ДИСКРИМІНАЦІЇ В ІНСТИТУТІ ПРОБЛЕМ МОДЕЛЮВАННЯ
В ЕНЕРГЕТИЦІ ІМ.Г.Є. ПУХОВА НАН УКРАЇНИ**

*Затверджено Вченою радою Інституту проблем моделювання в енергетиці
ім. Г.Є. Пухова НАН України*

(протокол № 12 від 01.12.2022 р.)

Київ- 2022

ІНСТРУКЦІЯ

З ДОТРИМАННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ ТА ЗАБОРОНИ УТИСКУ І ДИСКРИМІНАЦІЇ В ІНСТИТУТІ ПРОБЛЕМ МОДЕЛЮВАННЯ В ЕНЕРГЕТИЦІ ІМ.Г.Є. ПУХОВА НАН УКРАЇНИ

1. Згідно із Конституцією України, громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Відповідно до Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» Інституті проблем моделювання в енергетиці ім. Г.Є. Пухова НАН України (далі – Інститут) ставить перед собою завдання створення умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації та забезпечення ефективного захисту осіб та/або груп осіб, які постраждали від дискримінації, а також здійснення заходів направлених на виховання і пропаганду серед населення України поваги до осіб незалежно від їх певних ознак, поширення просвітницької діяльності у цій сфері.

2. У цій Інструкції вживаються такі терміни:

2.1. 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. Заявник (скаржник) – особа, яка заявляє, що її/його дискримінували чи утискали. В одній скарзі може бути більше одного заявника.

2.2. Утиск - 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.

2.3. Расовий утиск – це утиск особи на підставі расової належності. Також може асоціюватися із кольором шкіри, походженням (родом), місцем народження, релігійними переконаннями, етнічним походженням, громадянством чи навіть мовою. Расовий утиск/дискримінація включає: коментарі чи жарти про расу; висміювання, образи чи інше ставлення/поводження з особою через расову належність; розміщення в мережі чи надсилання електронною поштою зображень чи карикатур, які принижують особу певної расової групи; обзивання/образи особи через її належність до

певної расової групи, колір шкіри, громадянство, місце народження, етнічне походження чи віросповідання.

2.4. Сексуальне домагання – це утиск на підставі статі жертви, що включає: Сексуальні загравання чи пропозиції в тому випадку, коли особа знає чи повинна знати, що така поведінка не є бажаною – особливо у випадках, коли така поведінка відбувається з боку особи, яка має владу та/ чи може сприяти підвищенню, наданню бенефіцій чи встановити покарання/обмеження у випадку відмови на загравання/пропозиції;

3. Інститут повинен дотримуватися шанобливого та рівного ставлення в наданні послуг та найманні працівників. Завданням цієї інструкції є визнання поваги до кожної особи та її гідності та створення клімату взаємоповаги та розуміння.

4. Інститут засуджує утиск, приниження, дискримінацію та популяризацію ненависті. Інститут не буде потурати, ігнорувати, залишати без відповідальності дискримінацію чи утиск. Інститут декларує свою готовність просувати гідне ставлення та поведіння, толерантність та розмаїття в усіх сферах життя. Всі працівники повинні поважати гідність та права своїх колег та студентів Інституту. Процедура подання скарги на дискримінацію та/чи утиск забезпечує набір засобів для врегулювання спорів стосовно дискримінації та/чи утиску для працівників та студентів Інституту.

4.1. Для реалізації норм та положень Інструкції в Інституті діє постійно діюча комісія з дотримання прав людини та заборони утиску і дискримінації (далі — Комісія).

4.2. Комісія складається з представників трудового колективу Інституту, її склад затверджується директором Інституту раз на три роки.

4.3. Якщо працівник або працівниця вважають, що щодо них в Інституті було порушено норми даної Інструкції він або вона можуть подати скаргу.

4.4. Скарга подається до Комісії 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.

4.5. Скарга може бути надіслана на електронну поштову скриньку директора або ученому секретарю Інституту. Письмові скарги подаються через канцелярію Інституту. Отримані скарги протягом робочого дня передаються на розгляд Комісії.

4.6. Комісія протягом 15 днів з дня отримання скарги вивчає дану скаргу, надає консультації обом сторонам конфлікту, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла та складає Висновок, а у разі неможливості врегулювати питання невідкладно передає свій Висновок на розгляд директору Інституту і скаржнику/скаржниці, відповідачу/відповідачці. На підставі рішення Комісії

директор Інституту приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені чинним законодавством.

У разі досягнення спільного рішення, воно оформляється в письмовій формі та підписується скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою. Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися протягом п'яти років.

5. Ця інструкція застосовується до всіх працівників, відповідальних осіб, обраних на окремі посади, здобувачів вищої освіти Інституту. Усі зазначені особи повинні дотримуватися цієї інструкції, а також Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», так само як і інших відповідних законів України.

6. Кожна особа має право на рівне поводження та доступ до послуг та будівель/приміщень Інституту, без дискримінації чи утиску через свої індивідуальні ознаки: расу; походження; місце народження; колір шкіри; етнічне походження; громадянство; віросповідання; стать (включно з вагітністю і грудним вигодовуванням); сексуальну орієнтацію; гендерну ідентичність; гендерну експресію; вік; сімейний стан; інвалідність; політичні переконання; рівень письменності (далі — Ознаки).

7. Кожна дієздатна особа має право на укладення договорів на рівних підставах із іншими, без дискримінації через Ознаки.

8. Кожна особа має право на рівний доступ до працевлаштування без дискримінації за Ознаками.

9. Дотримання принципів та обов'язків щодо прав людини є спільною відповідальністю.

Всі працівники зобов'язані: показувати приклад шанобливої поведінки; встановлювати та впроваджувати відповідний кодекс поведінки на робочому місці; бути пильними до проявів дискримінації та утиску, які можуть відбуватися на робочому місці; не демонструвати поведінки, що може бути дискримінаційною чи призвести до утиску; знати цю інструкцію та механізм розгляду скарг у випадку порушення; оприлюднити інструкцію з заборони утиску та дискримінації на робочому місці та довести її до відома співробітників, включно із механізмом подання скарг; проводити роз'яснювальну роботу серед працівників, щоб вони чітко розуміли, що таке утиск та дискримінація, знали свої права та обов'язки відповідно до цієї інструкції, національного законодавства та міжнародно-правових договорів.

10. Директор Інституту повинен: слугувати прикладом у створенні та підтриманні робочого простору, вільного від утиску та дискримінації; розглядати запити, скарги щодо утиску та/чи дискримінації; повідомляти рішення про розгляд скарги формально та в письмовому вигляді обом сторонам; забезпечити наявність ресурсів, процедур та механізмів вирішення для своєчасного розгляду скарг; забезпечити обізнаність персоналу з положеннями інструкції та відповідальністю персоналу за її порушення.

11. Завідувачі структурними підрозділами Інституту повинні: переконатися, що робочі місця працівників, відповідають стандарту безбар'єрності та включають надання розумного пристосування відповідно до Закону «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»; застосовувати процедуру прозорого та справедливого розгляду скарг у випадках, коли порушення стосуються цієї інструкції; документувати всі вжиті заходи, деталі інцидентів та результати розгляду; моніторити ситуації, в яких виникла дискримінація чи утиск, щоб забезпечити припинення порушення та запобігти його повторенню; брати участь у розслідуваннях; відповідати на скарги про утиск на робочому місці та вирішувати такі конфлікти згідно з положеннями пункту 3.1.-3.6. цієї інструкції; проводити розгляд скарг у випадках, коли такі скарги перебувають у рамках повноважень.