ЗАТВЕРДЖУЮ
Начальник Мобільного рятувального центру швидкого реагування Державної служби України з надзвичайних ситуацій
полковник служби цивільного захисту
Юрій ЦИКЕНЮК
«____» _____ 2024 року

ПЛАН-КОНСПЕКТ
на проведення заняття з профільної підготовки
з особовим складом МРЦ ШР ДСНС України

«____» _____ 20__ р.

Тема: Протидія та реагування на випадки дискримінації, сексизму, сексуальним домаганням, психологічному і сексуальному насильству.

Навчальна мета:
Доведення до особового складу теми лекції

Час: 2 години

Навчально-матеріальне забезпечення:
План-конспект

Нормативно-правові акти та література:

1. Конституція України;
2. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;
3. Конвенція МОП про викорінення насильства та домагань в світі праці № 190;
4. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами;
5. Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;
6. Закон України від 6 вересня 2012 р. № 5207-VI «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»;
7. Указ Президента України від 25 серпня 2015 р. № 501/2015 «Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини»;
8. Указ Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року»;
9. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 10 жовтня 2018 р. № 728-р «Про схвалення Концепції Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2023 року»;
10. Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС та інших центральних органів виконавчої влади [Текст] : лекція. Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2020, 31 с.
11. Інформаційна пам'ятка щодо запобігання випадкам дискримінації членами комісій, що функціонують в органах системи МВС України.

Питання, які вивчатимуться:

1. Законодавство України у сфері забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації.
2. Ключові поняття та термінологія.
3. Визначення та особливості регулювання проявів дискримінації.
4. Гендерні стереотипи: важливість запобігання на робочому місці та причини виникнення.
5. Особливості регулювання проявів сексуальних домагань.
6. Зловживання владою.
7. Регулювання проявів дискримінації членами комісій системи ДСНС.
8. Відповідальність осіб, пов'язана з проявами дискримінації.
9. Роз'яснення щодо повідомлень посадових осіб МРЦ ШР ДСНС України про сексуальні домагання та дискримінацію на робочому місці.

Питання та їх стислий зміст	Методичні вказівки.
1. Законодавство України у сфері забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації. У своїй діяльності Державна служба України з надзвичайних ситуацій керується вимогами законодавства України у сфері забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації, зокрема Конституцією та Законами України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», нормативно-правовими актами та організаційно-розпорядчими актами, а саме: наказом МВС від 05.05.2015 № 515 «Про затвердження Інструкції про порядок проведення службових розслідувань в органах і підрозділах цивільного захисту» (зі змінами), зареєстрованої у Міністерстві юстиції України 20.05.2015 за № 582/27027; наказом МВС від 16.11.2018 № 932 «Про затвердження Правил етичної поведінки працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій, територіальних органів, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери її управління» (зі змінами), зареєстрованих у Міністерстві юстиції України 04.12.2018 за № 1376/32828; наказом ДСНС від 17.05.2022 № 255 «Про затвердження Положення про політику запобігання, попередження та боротьби з переслідуванням, сексуальними домаганнями, дискримінацією в системі ДСНС». Успішний розвиток кадрового потенціалу ДСНС України неможливий без активного залучення жінок та чоловіків до прийняття управлінських рішень. Крім того, забезпечення рівноправної участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень на всіх рівнях та в усіх сферах є першочерговою ціллю Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р. ДСНС є одним із провідних виконавців цього плану та несе повну відповідальність за імплементацію завдань, серед яких і забезпечення паритетної участі жінок і чоловіків у складі штатних, атестаційних, кадрових комісій, а також комісій для проведення службових розслідувань. Іншим інструментом досягнення рівноправної та справедливої участі жінок і чоловіків є протидія дискримінації, насамперед, за ознакою статі. Подолання дискримінації у працевлаштуванні, кар'єрному зростанні, отриманні різного виду допомог та заохочень не тільки підвищить ефективність та якість роботи фахівців системи ДСНС України, але й престиж роботи у відповідних органах загалом. ДСНС поважає свободу прояву поглядів особистості, однак, дискримінація та сексуальні домагання не є ані законодавчо захищеним вираженням потреб, ні належним здійсненням академічної свободи. ДСНС засуджує прояви дискримінації і гендерне насильство, у тому числі	

сексуальні домагання, залякування, експлуатацію на робочому місці і в освітньому процесі, та зобов'язується сприяти протидії цим явищам. ДСНС цілеспрямовано працює над впровадженням стандартів гендерної рівності та подолання будь-яких форм дискримінації. З метою дотримання та реалізації міжнародних та національних зобов'язань щодо протидії дискримінації державними службовцями, працівниками, особами рядового і начальницького складу ДСНС та членами комісій ДСНС розроблена Інформаційна пам'ятка щодо запобігання випадкам дискримінації, сексуальними домаганням та зловживанням владою державними службовцями, працівниками, особами рядового та начальницького складу та членами різних за напрямом діяльності комісій, що функціонують в органах системи Державної служби України з надзвичайних ситуацій (далі – персонал ДСНС), використання якої може мати позитивний вплив на кадрові спроможності органів системи ДСНС. **2. Ключові поняття та термінологія** ***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, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними *(згідно з пунктом 2 частини першої статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»).* ***Насильство за ознакою статі*** – це діяння, спрямовані проти осіб через їхню стать, або поширені в суспільстві звичаї чи традиції (стереотипні уявлення про соціальні функції (становище, обов'язки тощо) жінок і чоловіків), або діяння, що 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 *(відповідно до статті 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».* ***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 *(згідно з пунктом 6 частини першої статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»).* 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. Переслідування вважається окремою формою психологічного насильства, що включає словесні образи, погрози, у тому числі щодо третіх осіб, приниження, переслідування, залякування, інші діяння, спрямовані на обмеження волевиявлення особи, контроль у репродуктивній сфері, якщо такі дії або бездіяльність викликали у постраждалої особи побоювання за свою безпеку чи безпеку третіх осіб, спричинили емоційну невпевненість, нездатність захистити себе або завдали шкоди психічному здоров'ю особи *(згідно з пунктом 14 частини першої Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству»).* ***Сексуальні домагання*** – це дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (небажані доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування *(відповідно до*	Короткий запис

статті 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»). ***Сексизм*** – це будь-які дія, жест, візуальний прояв, вимовлені або написані слова, практика або поведінка, в основі яких лежить ідея про те, що людина або група людей гірші через свою стать *(Рекомендації CM/Rec(2019)1 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо запобігання сексизму та боротьби з ним).* Зловживання владою або службовим становищем – тобто умисне, з корисливих мотивів чи в інших особистих інтересах або в інтересах третіх осіб, використання службовою особою влади чи службового становища всупереч інтересам служби, якщо воно завдало істотної шкоди охоронюваним законом правам, свободам та інтересам окремих громадян або державним чи громадським інтересам, або інтересам юридичних осіб *(відповідно до пункту 1 статті 364 Кримінального кодексу України).* **3. Визначення та особливості регулювання проявів дискримінації** Відповідно до статті 3 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, крім іншого, спрямована на: недопущення дискримінації за ознакою статі; запобігання та протидію насильству за ознакою статі, у тому числі всім проявам насильства стосовно жінок; захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі. Відповідно пункту 2 частини першої статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» можна виокремити такі ***ознаки дискримінації:*** наявні певні ознаки раси, кольору, статі та інше (дійсні або припущенні), відповідно до яких може бути виокремлена особа та/або група осіб; обмеження у визнанні, реалізації, користуванні правами та свободами у будь-якій формі; обмеження не має правомірної, обґрунтованої мети, досягнення якої є належним та необхідним. Відповідно до статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» виділяють такі ***форми дискримінації***: *пряма дискримінація* – це 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 *(згідно з пунктом 6 частини першої статті Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»);* *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 *(згідно з пунктом 3 частини першої статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»).* *підбурювання до дискримінації* – вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками *(згідно з пунктом 4 частини першої статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»);* *пособництво у дискримінації* – будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації *(згідно з пунктом 51 частини першої статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»).* Дискримінація щодо жінок – будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування	Короткий запис

або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі *(відповідно до статті 1 Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок)*. *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 *(згідно з абзацом четвертим статті 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок»)*. Одночасно необхідно звернути увагу, що відповідно до частини третьої статті 6 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» 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. Дискримінація може мати форму окремої події, що впливає на одну особу чи групу осіб, які перебувають у схожому становищі, або проявлятися в домаганнях чи зловживанні владою. Будь-який із наведених вище прикладів домагань або зловживання владою, якщо вони обумовлені расою особи, її статтю, гендерною ідентичністю, релігією, громадянством, етнічним походженням, сексуальною орієнтацію, інвалідністю, вагітністю, віком, мовою, соціальним походженням або іншим статусом, також становить дискримінацію. ***Приклади дискримінації:*** випадки, коли працівника не рекомендують (не розглядають) для підвищення на посаді, іншого просування по службі або ставляться по-іншому в будь-яких інших цілях (наприклад, щодо можливостей кар'єрного розвитку, понаднормової праці, відпустки, робочого часу, виключення з числа учасників заходів тощо) на підставі раси, статі, гендерної ідентичності, релігії, громадянства, етнічного походження, сексуальної орієнтації, інвалідності, вагітності, віку, мови, соціального походження або іншого статусу особи; використання принизливих або образливих прізвиськ на підставі раси, статі, гендерної ідентичності, релігії, громадянства, етнічного походження, сексуальної орієнтації, інвалідності, вагітності, віку, мови, соціального походження або іншого статусу особу; принизливі коментарі щодо мови, одягу чи фізичних характеристик особи. Це включає також критику людей за предмети, які вони носять із релігійних чи культурних міркувань; паплюження конкретних культурних або релігійних свят або глузливі коментарі щодо вірувань особи; соціальне відчуження на підставі раси, статі, гендерної ідентичності, релігії, громадянства, інвалідності, вагітності, віку, мови, соціального походження або іншого статусу особи; жарти чи недоречні коментарі й запитання щодо здібностей особи; необґрунтовані, настирливі, наполегливі запитання про етнічне чи расове	Короткий запис

походження особи, включно з її культурою чи релігією.

4. Гендерні стереотипи: важливість запобігання на робочому місці та причини виникнення

Дискримінаційні дії, які порушують права і свободи особи, є недопустимі, зокрема під час набору, підбору, відбору, проходження атестації та просування по службі персоналу. Процес добору кандидата на посаду, просування по службі тощо покладено здебільшого на членів комісій, які створюються безпосередньо для вирішення вищезазначених питань. У поведінці членів комісій недопустимі прояви або дії, що можуть обмежувати особу у визнанні, реалізації або користуванні її правами та свободами, а також які принижують її честь та гідність.

Дискримінацію, зокрема, породжують так звані «гендерні стереотипи». Офіційного тлумачення поняття «гендерних стереотипів» українське законодавство не має, однак в статі 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» зазначено, що стереотипні уявлення про соціальні функції (становище, обов'язки тощо) жінок і чоловіків – це поширені в суспільстві звичаї чи традиції.

Іншими словами ***гендерні стереотипи*** – це сформовані культурою та розповсюджені в ній узагальнені уявлення (переконання) про те, якими є і як поводяться чоловіки та жінки у суспільстві. Гендерні стереотипи тісно пов'язані з гендерними ролями (наборами очікуваних зразків поведінки (норм) для чоловіків та жінок) і служать для їх підтримки і відтворення. Також вони ґрунтуються на біологічних відмінностях між чоловіками та жінками та можуть сприяти підтримці гендерної нерівності та сексизму.

Гендерні стереотипи пов'язані з особистими, суб'єктивними судженнями, які в подальшому можуть впливати на рішення членів комісій.

Дискримінаційна поведінка членів комісій може проявлятися через необ'єктивні висловлювання про різні групи жінок і чоловіків, безпідставні судження про їх здібності та можливості досягати успіхів у певних професіях чи видах робіт, дискримінаційних діях, сексуальних домаганнях та гендернообумовленому насильстві.

У короткочасній перспективі, ґендерні стереотипи під час прийняття рішень можуть мати дискримінаційний характер для окремих індивідів у професійному, кар'єрному зростанні та розподілі певних благ.

У довготривалій перспективі гендерні стереотипи можуть негативно вплинути не тільки на ефективну діяльність державного органу, а й нанести репутаційні ризики установі та стати перешкодою для залучення висококваліфікованих кадрів незалежно від статевої ознаки тощо.

Важливо звертати увагу на власні (індивідуальні) гендерні переконання і як вони впливають на рішення, що приймаються членами комісій.

Приклади висловів, що мають дискримінаційний характер та базуються на гендерних стереотипах:

«лідерські якості краще розвинуті у чоловіків»;

«жінки добрі виконавці, але не керівники»;

«жінки не зможуть справитися з роботою, яка пов'язана з небезпекою»;

«більшу матеріальну допомогу краще надати чоловіку, бо він є годувальником»;

«жінки занадто емоційні, тому вони не можуть приймати об'єктивні рішення у стресових ситуаціях» тощо.

Перелік подібних висловлювань не є вичерпним. Всі подібні фрази базуються на стереотипному ставленні щодо жінок та чоловіків, тому їх варто уникати.

5. Особливості регулювання проявів сексуальних домагань.

Будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної чи фізичної поведінки сексуального характеру, мета або наслідок якої – порушення гідності особи, зокрема шляхом створення загрозливого, ворожого, принизливого або образливого середовища. Також визначаються як дії сексуального характеру, виражені словесно або фізично, що принижують чи ображають осіб, які перебувають у певних трудових чи службових

відносинах. ***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 тощо. Домагання не обов'язково є умисними або обдуманими; можуть мати місце, коли сприймаються розсудливою особою як образливі. *Прикладами словесних домагань можуть бути:* словесні образи, знущання і паплюження; застосування небажаних пестливих назв; крики і агресивна поведінка; перетворення особи на постійну або неодноразову мішень жартів; принизливі або образливі прізвиська; натяки або інші образливі чи принизливі коментарі або жарти про гендерну ідентичність або сексуальну орієнтацію особи; небажані та/або принизливі коментарі щодо одягу, зовнішності або фізичних характеристик; зведення наклепу або паплюження репутації іншої особи за допомогою пліток, чуток і осміювання; постійні необґрунтовані критичні чи зневажливі зауваження перед іншими особами або «за спиною особи»; необґрунтовані, настирливі чи наполегливі запитання про етнічне чи расове походження особи, включно з її культурою чи релігією; записки, повідомлення чи дзвінки, які мають образливий, погрозливий чи лайливий характер або спрямовані на те, щоб примусити до чогось, принизити або залякати особу; залишення образливого, принизливого чи погрозливого повідомлення на робочому місці; здійснення тиску на особу з метою змушення її до участі в політичних чи релігійних дискусіях груп; зауваження щодо одягу, тіла, зачіски, зовнішності особи або будь-якого аспекту її особистості чи особистих речей. *Прикладами несловесних домагань можуть бути:* соціальні відчуження, ізоляція або відсутність співпраці на роботі; ворожість, демонстрована шляхом частих недружніх контактів або відчуження; часте використання образливих жестів; демонстрація образливих матеріалів, зокрема плакатів, фотографій, карикатур, графіті, предметів або повідомлень шляхом їх розміщення на дошках оголошень, столах або в місцях загального користування; часте вручення небажаних подарунків або запрошень; часті пильні погляди або агресивні вирази обличчя; зберігання або надсилання недоречних екранних заставок на екрані службового ПЕОМ, які можуть завдати образи іншим; поширення зловмисних чуток; використання електронної пошти, інших засобів та платформ соціальних мереж для надсилання образливих, погрозливих, принизливих зображень іншому працівникові чи працівникам або про іншого працівника чи працівників; часта ізоляція, ігнорування чи відчуження іншої особи. *Прикладами фізичних домагань можуть бути:* небажані, непрошені або недоречні торкання, поплескування чи інший фізичний контакт (наприклад, масажування особи без їх прохання або навмисне приведення себе в порядок перед особою); удари, штовхання, штурхання, ляскання, удари ногами або кусання іншої особи; підніжки іншій особі;	Короткий запис

кидання предмета в іншу особу або напад на особу із застосуванням предмета. Сексуальні домагання зазвичай становлять певну модель поведінки та можуть набувати форми окремого інциденту. Незалежно від гендерної ідентичності особи можуть бути як скаржниками, так і ймовірними правопорушниками. *Приклади сексуальних домагань:* неодноразові вимоги або інші форми тиску щодо сексуальних або інших особистих, а не професійних відносин (наприклад, часті запрошення на побачення); необґрунтовані, настирливі чи наполегливі запитання про сімейний стан особи або її сексуальні інтереси, сексуальну історію або сексуальну орієнтацію; непристойні повідомлення, надіслані засобами передачі текстових повідомлень, електронною поштою, через відеочат, соціальну мережу або залишені на автовідповідачі чи в голосовій пошті; відкрита чи прихована загроза, що прийняття сексуальних загравань буде умовою певної форми заохочення, підвищення професійного статусу, умовою просування по службі або отримання можливостей кар'єрного розвитку чи позитивних результатів службової атестації; зауваження з припущеннями щодо сексуальної активності чи історії особи або зауваження про власну сексуальну активність чи історію; демонстрація матеріалів сексуального характеру (включно порнографічними матеріалами), зокрема плакатів, фотографій вродливих жінок, карикатур, графіті, предметів або повідомлень шляхом їх розміщення на дошках оголошень, столах або в місцях загального користування; манера поведінки, що може бути ледь уловима за характером, яка має сексуальний підтекст і спрямована на те, щоб викликати страждання і/або приниження іншої особи або безпосередньо викликає такі страждання і/або приниження; застосування небажаних пестливих назв; натяки або інші образливі чи принизливі коментарі або жарти про гендерну ідентичність або сексуальну орієнтацію особи. Зґвалтування, спроба зґвалтування, посягання сексуального характеру чи будь-яка сексуальна дія, скоєна із застосуванням примусу або без згоди є кримінальними злочинами і розглядається відповідно до чинного законодавства. **6. Зловживання владою.** ***Зловживання владою*** – це будь-які прояви дискримінації чи домагань, а також фізичні або словесні образи на робочому місці або у зв'язку з роботою (у розумінні законодавства про гендерну рівність, протидії дискримінації і сексуальних домагань). Приклади зловживання владою: несправедливе покладання обов'язків або вимога про надання працівником особистих послуг, не пов'язаних із його/її службовими обов'язками; надмірний контроль і повнота перевірки роботи особи; використання (зокрема неправомірне) влади або особистого авторитету для того, щоб змусити особу не здійснювати її права на скаргу, або порушення питання про можливі порушення норми чи етичних зобов'язань; регулярне «придушення» або виділення особи й ставлення до неї по іншому, зазвичай у принизливий спосіб; регулярний вибір особи та/або групи людей і перетворення їх на мішень для образ або безпричинних особистих зауважень і образливих насмішок; регулярне глузування над особою чи групою осіб, приниження або поставлення в незручне становище, особливо перед іншими; примусові образливі, принизливі обряди посвячення чи практичні жарти, які можуть спричинити фізичні чи психологічні страждання; накладення санкцій або інших форм покарання без достатнього обґрунтування; запобігання просуванню особи по службі шляхом навмисного перешкоджання просуванню або втручання в цей процес із необґрунтованих підстав; реагування на незначну проблему чи питання так само суворо, як і на значну; недоречне розкриття або погрози розкриття конфіденційної інформації про особу	Короткий запис

стосовно особистих або професійних питань;

зміна обов'язків чи відповідальності працівників без достатнього обґрунтування;

надмірний контроль за працівником із зловмисним наміром;

маніпулювання характером роботи з метою скомпрометувати особу, яку піддано цькуванню, наприклад, шляхом несправедливого і необґрунтованого перевантаження працівника роботою, невиправданої відмови в наданні інформації або регулярного доручення безглуздих або тривіальних завдань;

непослідовний стиль керівництва, коли деяким особам несправедливо надається перевага над іншими;

необґрунтоване знаходження недоліків у роботі особи та використання цього фактору як приводу для приниження особи замість того, щоб спробувати покращити результативність;

чіпляння до особи в разі, коли щось іде не так, навіть якщо вона не несе виключну чи головну відповідальність за якийсь імовірний недолік у роботі;

систематичні зауваження особі щодо особистої, професійної результативності чи компетентності без вагомих причин або законних повноважень на це;

регулярне доручання завдань із необґрунтованими чи нереальними строками або постановка недосяжних цілей;

затвердження позиції інтелектуальної вищості в агресивний, принизливий або образливий спосіб.

7. Регулювання проявів дискримінації членами комісій системи ДСНС

Для членів комісії системи ДСНС професіоналізм, компетентність та досвідченість особи мають бути єдиними чинниками, що враховуються під час розгляду питань добору, підбору на посаду та просуванні по службі, вирішенні житлових умов, наданні соціальних пільг тощо.

Приклади типових ситуацій, в яких часто допускається дискримінація за ознакою статі:

Ситуація	Приклади поведінки з ознаками дискримінації	Приклади того, як потрібно діяти, щоб ситуація не мала ознаки дискримінації
Проведення співбесіди при прийомі на роботу	На співбесіді членами комісії ставилися питання особистого характеру. Наприклад: Чи маєте ви сім'ю? Чи є у вас діти? Чи плануєте дітей у майбутньому? Хто буде доглядати дітей у разі їх хвороби? *(зазначений перелік питань у значній більшості ставлять саме жінкам. Дослідження показують, що таке співвідношення є 80:20)*	Недопустимими є питання, які не стосуються фахових вимог до посади. Альтернативно можна поставити запитання про можливість кандидата/кандидатки поєднувати професійні та сімейні обов'язки у разі напруженого робочого графіку. Наприклад: Напевно, Ви знаєте, що посада на яку ви претендуєте, вимагає ненормованого робочого дня. Чи зможете ви поєднувати професійні та сімейні обов'язки з таким графіком роботи?

Чоловік звертається з проханням до керівництва про можливість взяти короткотривалу відпустку, щоб допомогти дружині з новонародженою дитиною народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів) наявна категорія «чоловік, дружина якого народила дитину».	Після обговорення ситуації керівник відмовив у проханні підлеглого, заявивши, що доглядати дітей є жіночою справою, а чоловік має заробляти гроші	Відмова у проханні надати батьку новонародженої дитини відпустку є порушенням його прав! У статті 77 Кодексу законів про працю України серед осіб, яким надається одноразова оплачувана відпустка при	
Проводиться службове розслідування за фактами сексуальних домагань на робочому місці	Члени комісії, які проводять службове розслідування моралізують ситуацію та приховано підтримують думку, що жінка сама спровокувала сексуальні домагання. Під час службового розслідування потерпілій жінці ставились такі питання: Чому Ви залишались наодинці з винуватцем, якщо знали, що він схильний до сексуальних домагань та вживання алкоголю? Чому Ви носите такий провокативний одяг (короткі спідниці, декольте тощо)? Кажуть, що Ви самі хотіли, мати стосунки з цим чоловіком, це так?	Недопустимим є перенесення відповідальності з особи, яка вчинила сексуальне домагання, на особу, яка потерпіла від цього явища. Під час розслідування фактів сексуальних домагань зовнішні ознаки чи поведінка потерпілої особи не можуть розглядатися як єдиний і основний чинник виникнення ситуації. Соціальні, культурні, релігійні норми або особисті відносини не можуть бути виправданням під час приниження честі та гідності потерпілої особи	
Працівниця подала скаргу про її нерівномірне преміювання порівняно з колегою чоловічої статі	Під час обговорення питання один із членів комісії висловив думку, що грошова винагорода (премія) не суттєво відрізняється, крім того, у працівника (чоловіка) при цьому дружина знаходиться у декретній відпустці по догляду за дитиною і він є єдиним годувальником в сім'ї. Тому рішення про розмір преміювання є логічним	Визначення та розмір нарахування премій має відбуватися за визначеними процедурами та залежати лише від фаховості та професіоналізму. За допомогу, пов'язану з народженням дитини, відповідають органи, що реалізують соціальну політику у державі і залучають для цього окремі бюджетні кошти	Запис

Для запобігання проявам дискримінації персонал ДСНС та члени комісії мають: 1) дотримуватися норм та правил етичної поведінки під час виконання службових обов'язків; 2) неухильно дотримуватися принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під час роботи у комісіях; 3) приймати об'єктивні рішення виключно на підставі професійних та фахових властивостей особи, щодо якої приймається таке рішення; 4) рішення не повинно залежати від статі, віку, зовнішнього вигляду, майнового чи сімейного стану тощо і базуватися на гендерних стереотипах чи уявленнях; 5) повідомляти про випадки дискримінації, які стали відомі під час роботи в комісіях, та запобігати таким випадкам зі сторони інших членів комісій тощо.	Короткий запис
8. Відповідальність осіб, пов'язана з проявами дискримінації Особи, винні в порушенні вимог законодавства про запобігання та протидію дискримінації, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність *(стаття 16 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»).* Особи, винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно із законом *(стаття 24 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок»)* **Роз'яснення щодо повідомлень посадових осіб МРЦ ШР ДСНС України про сексуальні домагання та дискримінацію на робочому місці.** Інформація, наведена у повідомленні про випадки сексуальних домагань на робочому місці та прояви дискримінації, має стосуватися конкретного працівника чи особи рядового чи начальницького складу МРЦ ШР ДСНС України, містити фактичні дані порушення ним вимог, заборон та обмежень, встановлених законами України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», які можуть бути перевірені. Повідомлення може бути подано окремою особою (індивідуальне) або групою осіб (колективне). Повідомлення може бути як письмовим, так і усним. *Усне повідомлення* заявник повідомляє на особистому прийомі або за допомогою засобів телефонного зв'язку на «телефон довіри» Центру та записується (реєструється) посадовою особою. *Письмове повідомлення* надсилається поштою, вноситься через офіційний веб-сайт, спеціальну електронну пошту, передається заявником особисто до скриньки кореспонденції Центру, або особисто позаштатному раднику МРЦ ШР ДСНС України з гендерної політики. Письмове повідомлення повинно бути підписано заявником (заявниками) із зазначенням дати. В електронному повідомленні має бути зазначено електронну поштову адресу, на яку заявнику може бути надіслано відповідь, або відомості про інші засоби зв'язку з ним. Застосування електронного цифрового підпису при надсиланні електронного звернення не вимагається. Звернення, оформлене без дотримання зазначених вимог, повертається заявнику з відповідними роз'ясненнями не пізніш як через десять днів від дня його надходження. *Повідомлення має містити*: -прізвище, ім'я, по батькові особи, яка ймовірно вчинила правопорушення, її місце роботи (проходження служби) та посаду; -інформацію про факти вчинення порушення Законів, яка може бути перевірена; -прізвище, ім'я, по батькові, місце проживання та підпис особи, яка надіслала повідомлення (заявника). Повідомлення (скарги) про вчинені порушення подаються через електронну поштову скриньку Мобільного рятувального центру швидкого реагування ДСНС України genderpolicy_mrcshr@ukr.net. Телефон звернень (з питань протидії сексуальних домагань на робочому місці та проявів дискримінації) +380 67 238 1531.	Запис

ВИСНОВКИ

У сучасних умовах очевидним є прогрес на шляху реалізації недопущення проявів дискримінації та сексуальних домагань на робочому місці, визначений Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Так, органами, установами та організаціями, наділеними повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, є:

Верховна Рада України;

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини;

Кабінет Міністрів України; спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

громадські об'єднання.

Їх завдання полягає у визначенні умов та заходів щодо запобігання та протидії насильству за ознакою статі, виявлення фактів насильства за ознакою статі, надання допомоги та захисту постраждалим особам.

Новацією законодавства і практики стало запровадження посади радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також створення окремих структурних підрозділів. Наприклад, відділу з питань дотримання гендерної рівності в ДСНС України та МВС України. У закладах вищої освіти та структурних підрозділах ДСНС України та МВС України працюють помічники (радники) з гендерних питань.

Розроблено численні форми й методи, методики та інструменти забезпечення гендерної рівності, спрямовані на імплементацію міжнародно-правових стандартів із питань гендерної рівності та недискримінації, виконання зобов'язань за міжнародними договорами України, законами й підзаконними актами, зокрема відомчими. Згадаємо моніторинг та оцінювання гендерного впливу, застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі, гендерний аудит, гендерно-правову експертизу нормативно-правових актів та їх проєктів тощо.

Процес впровадження гендерної рівності в секторі безпеки України має певну специфіку. Зокрема, перед ДСНС України постало чимало завдань щодо впровадження гендерного компоненту в роботу керівництва, особового складу, структурних підрозділів, місій та операцій, закладів вищої освіти ДСНС України тощо.

Питання інтеграції гендерно орієнтованого підходу на різних рівнях і в різних сферах життєдіяльності передбачає необхідність створення умов для розвитку та впровадження відповідних гендерних компетенцій.

Організація фахової підготовки кадрів, розширення участі жінок у зміцненні правопорядку, встановленні миру та безпеки, удосконалення системи захисту жінок і дівчат, чоловіків і хлопців, які постраждали від конфліктів (ідентифікація, створення системи допомоги, інформування про допомогу) є пріоритетними напрямами сучасних реформ, що, зокрема, спрямовані на створення нових механізмів досягнення гендерної рівності, удосконалення вже наявних.

Безперечно важливим є здійснення контролю за реалізацією політики гендерної рівності, дотриманням національного законодавства відповідними органами державної виконавчої влади в секторі безпеки, сприяння сталому розвитку держави і світу загалом.

План-конспект склав:

Фахівець відділу персоналу Денис ЮЩЕНКО

«__»_____2024 року