

ІНФОРМАЦІЙНА ПАМ'ЯТКА

щодо запобігання випадкам дискримінації
членами комісій, що функціонують в органах
системи Міністерства внутрішніх справ України

ІНФОРМАЦІЙНА ПАМ'ЯТКА

щодо запобігання випадкам дискримінації
членами комісій, що функціонують в органах системи
Міністерства внутрішніх справ України

ВСТУП

Успішний розвиток кадрового потенціалу Міністерства внутрішніх справ України, Національної гвардії України та центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується та координується Кабінетом міністрів України через Міністра внутрішніх справ України (далі – органи системи МВС) 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 року № 1544-р.

МВС є одним з провідних виконавців цього плану, а значить несе повну відповідальність за імплементацію його завдань, серед яких 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, в першу чергу, 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 МВС, але й престиж роботи у відповідних органах загалом.

Міністерство внутрішніх справ України цілеспрямовано працює над впровадженням стандартів ґендерної рівності та подолання будь-яких форм дискримінації.

З метою дотримання та реалізації міжнародних та національних зобов'язань щодо протидії дискримінації розроблена Інформаційна пам'ятка щодо запобігання випадкам дискримінації членами різних за напрямом діяльності комісій, що функціонують в органах системи МВС, використання якої може мати позитивний вплив на кадрові спроможності органів системи МВС.

ДИСКРИМІНАЦІЯ. ВИДИ ТА ОСОБЛИВОСТІ

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.

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, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними (пункт 2 частини 1 статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»).



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 (абзац 4 статті 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок»).

Дискримінація щодо жінок – будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування 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 (стаття 1 Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок).

ФОРМИ ДИСКРИМІНАЦІЇ

(відповідно до статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»):

- **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;
- **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;

- **підбурювання до дискримінації** – вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками;
- **пособництво у дискримінації** – будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації;
- **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.

Відповідно пункту другого частини першої статті 1 Закону України *«Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»* можна виокремити наступні **ознаки дискримінації**:

- наявні певні ознаки раси, кольору, статі та ін. (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.

Сексуальні домагання є серйозним проявом дискримінації за ознакою статі та грубим порушенням прав людини. Сексуальні домагання ставлять під сумнів добросовісність, гідність і добробут працівників, послаблюючи основи, на яких будуються робочі відносини, що в свою чергу погіршує продуктивність на робочому місці (МОП. 2012. *Надання глобалізації людського обличчя. Звіт III (Частина IV). Міжнародна конференція праці, 101 сесія, Женева*).

Сексуальні домагання – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування (стаття 7 Закону України *«Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок»*).

Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (стаття 40) зобов'язує вживати всіх необхідних законодавчих або інших заходів для забезпечення того, щоб будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної або фізичної поведінки сексуального характеру, метою або наслідком якої є порушення гідності особи, зокрема шляхом створення залякувального, ворожого, принизливого або образливого середовища, підлягала кримінальній або іншій юридичній санкції.



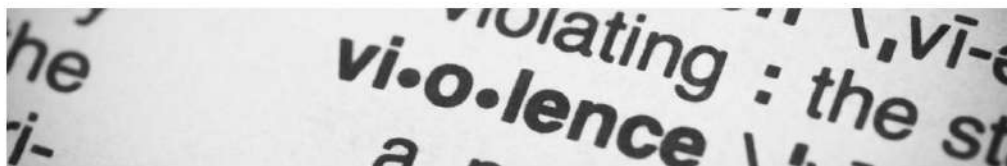
Конвенція Міжнародної організації праці № 190 щодо викорінення насильства та домагань в світі праці, прийнята у 2019 році, пропонує такі визначення домагань на робочому місці:

- «насильство та переслідування» у сфері праці відноситься до низки неприйнятної поведінки та практик або погроз, будь то одноразові чи такі, що повторюються, які мають на меті, призводять або можуть призвести до фізичної, психологічної, сексуальної чи економічної шкоди, а також включає гендерне насильство та переслідування;
- «гендерне насильство та переслідування» означає насильство та домагання, спрямовані проти осіб через їхню стать чи гендер, або непропорційно впливають на осіб певної статі чи гендеру, і включає сексуальні домагання.

Насильство за ознакою статі – 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 (стаття 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок»).

Вчинення домашнього насильства, насильства за ознакою статі, тобто умисне вчинення будь-яких діянь (дій або бездіяльності) фізичного, психологічного чи економічного характеру (застосування насильства, що не спричинило тілесних ушкоджень, погрози, образи чи переслідування, позбавлення житла, їжі, одягу, іншого майна або коштів, на які потерпілий має передбачене законом право, тощо), внаслідок чого могла бути чи була завдана шкода фізичному або психічному здоров'ю потерпілого, а так само невиконання термінового заборонного припису особою, стосовно якої він винесений, або неповідомлення уповноваженим підрозділам органів Національної поліції України про місце свого тимчасового перебування в разі винесення такого припису - тягнуть за собою накладення штрафу від десяти до двадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до сорока годин, або адміністративний арешт на строк до десяти діб (*частина перша стаття 173-2 Кодексу України про адміністративні правопорушення*).

Сексуальне насильство – вчинення будь-яких насильницьких дій сексуального характеру, не пов'язаних із проникненням в тіло іншої особи, без добровільної згоди потерпілої особи - карається позбавленням волі на строк до п'яти років (*частина 1 стаття 153 Кримінального кодексу України*).



Сексизм — це будь-які дії, 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 СМ/Rec(2019)1 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо запобігання сексизму та боротьби з ним).

Одночасно, необхідно звернути увагу, що відповідно до частини 3 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.

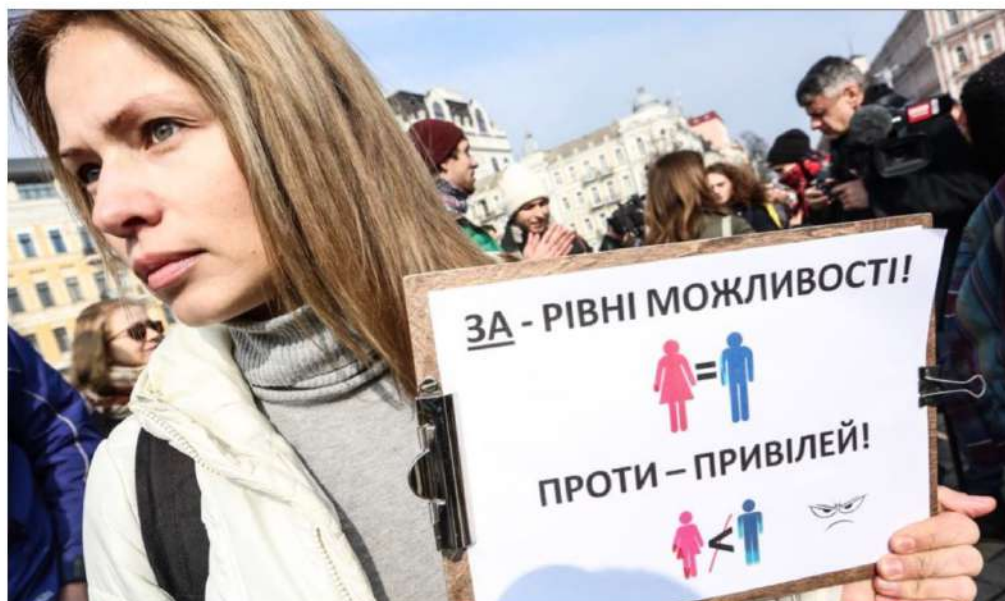
ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ – ОДНІ З ГОЛОВНИХ ПРИЧИН ВИНИКНЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ

Дискримінаційні дії, які порушують права і свободи особи є недопустимі, зокрема під час набору, підбору та просування по службі персоналу у будь-якому державному органі. 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 честі та гідність.

Дискримінацію, зокрема, породжують так звані «гендерні стереотипи». Офіційного тлумачення поняття «гендерних стереотипів» українське законодавство не має, однак в статті 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» зазначається 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 (переконавання) про те, якими є і як поведуться чоловіки та жінки у суспільстві.

Такі 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 зазвичай формуються на основі особистих, суб'єктивних суджень, 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 та сексуальних домаганнях.

В короткочасній перспективі, ґендерні стереотипи при прийнятті рішень можуть мати дискримінаційний характер для окремих індивідів при професійному, кар'єрному зростанні та розподілі певних благ.

В довготривалій перспективі ґендерні стереотипи можуть негативно вплинути не тільки на роботу державного органу, а й нанести репутаційні ризики установі та стати перешкодою для залучення висококваліфікованих кадрів.

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

Приклади висловів, що мають дискримінаційний характер та базуються на ґендерних 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 виписати 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.

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

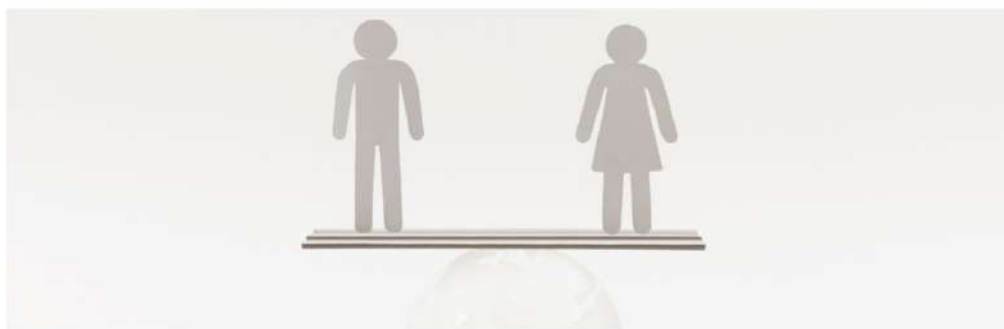
ПРИКЛАДИ ТИПОВИХ СИТУАЦІЙ, В ЯКИХ ЧАСТО ДОПУСКАЄТЬСЯ ДИСКРИМІНАЦІЯ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ

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)	Не допустимими є питання, які не стосуються фахових вимог до посади. Для проведення співбесіди допоміжним буде мати стандартний список запитань, які потрібно ставити всім кандидатам на посаду незалежно від статі. Альтернативно можна поставити запитання про можливість кандидата/кандидатки поєднувати професійні та сімейні обов'язки при виконанні своїх службових повноважень у разі призначення на посаду. Наприклад: Чи зможете ви поєднувати професійні та сімейні обов'язки у разі залучення Вас до надурочних робіт?
Працівник звертається з проханням до керівництва про можливість взяти короткотривалу відпустку, щоб допомогти дружині з новонародженою дитиною	Після обговорення ситуації, керівник відмовив у проханні підлеглого, заявивши, що доглядати дітей є жіноча справа, а чоловік має заробляти гроші.	Відмова у проханні надати батьку новонародженої дитини відпустку є порушенням його прав. В статті 77-3 Кодексу законів про працю України серед осіб, яким надається одноразова оплачувана відпустка при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів) наявна категорія «чоловік, дружина якого народила дитину».

Ситуація	Приклади поведінки з ознаками дискримінації	Приклади того, як потрібно діяти, щоб ситуація не мала ознаки дискримінації
Проводиться службове розслідування за фактами сексуальних домагань на робочому місці	Члени комісії, які проводять службове розслідування моралізують ситуацію та приховано підтримують думку про те, 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)?	Недопустимим є перенесення відповідальності з особи, яка вчинила сексуальне домагання, на особу, яка потерпіла від цього явища. При розслідуванні 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 у порівнянні з колегою чоловічої статі	При обговоренні питання один із членів комісії висловив свою думку, що грошова винагорода (премія) не суттєво відрізняється, крім того, у працівника (чоловіка) наразі 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 відбуватись за визначеними процедурами, встановленої законодавством України та залежати лише від фаховості та професіоналізму. Особисте ставлення, в тому числі, що пов'язане з народженням дитини не має впливати на рішення комісії щодо розгляду питань, які пов'язані з преміюванням. За допомогою, що пов'язана з народженням дитини, відповідають органи, що реалізують соціальну політику у державі і залучають для цього окремі бюджетні кошти.

Для запобігання проявам дискримінації члени комісії мають:

- дотримуватись норм та правил етичної поведінки при виконанні службових обов'язків;
- неухильно дотримуватися принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під час роботи у комісіях;
- приймати об'єктивні рішення виключно на підставі професійних та фахових властивостей особи щодо якої приймається таке рішення;
- рішення не повинно залежати від статі, віку, зовнішнього вигляду, майнового чи сімейного стану тощо і базуватися на гендерних стереотипах чи уявленнях;
- повідомляти про випадки дискримінації, які стали відомі під час роботи в комісіях та запобігати таким випадкам зі сторони інших членів комісій.



ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ, 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»)



Канадсько-український
проєкт розвитку поліції
CUPDP