



**Результати аналізу
нормативно-правових актів та дисциплінарних статутів органів системи МВС на предмет включення до них
положень про запобігання та протидію випадкам дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань на
робочому місці**

Київ – 2020

ЗМІСТ

Короткий огляд	4
Результати аналізу	6
НАЦІОНАЛЬНА ПОЛІЦІЯ УКРАЇНИ	6
Закон України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції»	6
Наказ Міністра внутрішніх справ «Про реалізацію окремих положень дисциплінарного статуту Національної поліції України».....	8
Положення «Про дисциплінарні комісії в Національній поліції України»	10
Правила етичної поведінки поліцейських	11
ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ	14
Інструкції про порядок проведення службових розслідувань в органах і підрозділах цивільного захисту.....	14
Закон України Про Дисциплінарний статут служби цивільного захисту	14
Інструкція Про порядок проведення службових розслідувань в органах і підрозділах цивільного захисту	17
Правила етичної поведінки працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій, територіальних органів, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери її управління.....	19
НАЦІОНАЛЬНА ГВАРДІЯ УКРАЇНИ	20
Дисциплінарний статут Збройних сил України	20
Положення Про орган військового управління оперативно-територіального об'єднання Національної гвардії України.....	21
Порядку проведення службових розслідувань у Національній гвардії України	21
Кодекс етичної поведінки військових посадових осіб та інших осіб, уповноважених на виконання функцій держави, у Національній гвардії України.....	22
ДЕРЖАВНА ПРИКОРДОННА СЛУЖБА УКРАЇНИ	23

Дисциплінарний статут Збройних сил України	24
Кодекс поведінки працівників, до функціональних обов'язків яких належить здійснення управління кордонами.....	24
Інструкція про порядок проведення службового розслідування у Державній прикордонній службі України.....	25
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	26
ПОДАЛЬШИЙ ПЛАН РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАВДАННЯ ЩОДО ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ ТА ДИСЦИПЛІНАРНИХ СТАТУТІВ У ЧАСТИНІ ЗАКРІПЛЕННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ВЧИНЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЙНИХ ДІЙ ТА СЕКУСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ.....	28
<i>Додаток 1.....</i>	<i>32</i>

Короткий огляд

Міжнародні документи визначають сексуальні домагання в широкому сенсі як форму насильства або вид дискримінації. Стаття 40 Конвенції Ради Європи по запобіганню насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська Конвенція)¹ визначає *«сексуальне домагання»* як будь-яку форму небажаної вербальної, невербальної чи фізичної поведінки сексуального характеру, мета або наслідок якої – порушення гідності особи, зокрема шляхом створення загрозливого, ворожого, принизливого або образливого середовища. Конвенція дозволяє сторонам вибрати наряду із кримінальними і некримінальними санкції для цього виду поведінки. У статті 1 Закону України «Про забезпечення прав та можливостей жінок та чоловіків» закріплено визначення сексуальних домагань як дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (дотики, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування. Тобто національне законодавство фокусується на означенні саме незаконної поведінки, яка завдає шкоди тільки жертві. Окрім вузького визначення поняття «сексуальне домагання», прогалиною також є відсутність у законодавстві положення, яке б визначало б вид відповідальності за вчинення сексуальних домагань. Виходячи з наявної міжнародної та небагаточисленної вітчизняної практики для органів системи МВС, по-перше,- доцільно офіційно закріпити дисциплінарну відповідальність за вчинення дискримінації, сексуальних домагань на робочому місці; по-друге,- забезпечити ефективний механізм реагування на такі факти; по-третє,- проводити активне підвищення обізнаності працівників з цих питань.

У зв'язку з вищезазначеним та на виконання положення статті 17 Закону України «Про забезпечення прав та можливостей жінок та чоловіків»², виконання підпункту 9 пункту 2 та підпункту 1 пункту 7 Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року”, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 05.09.2018 № 634³ та підпункту 3 пункту 70 Додатку №1 Річної національної програми під егідою Комісії Україна-НАТО на 2020 рік, затвердженого Указом Президента України від 26.05.2020 № 203/2020³ Управлінням моніторингу дотримання прав людини Міністерства внутрішніх справ України за підтримки офісу ООН Жінки, було здійснено *аналіз нормативно-правових актів Міністерства внутрішніх справ України (далі – МВС) та центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується та координується*

¹ http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/link1/MU11251.html

² <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

³ Завдання 2.7 Розділу II Плану заходів МВС з реалізації гендерної політики на період до 2021 року, затвердженого Наказом Міністра внутрішніх справ №330 від 26 квітня 2019 року

³ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/203/2020#Text>

Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ (далі – ЦОБВ), які регулюють етичний аспект роботи та притягнення осіб до дисциплінарної відповідальності.

Метою аналізу є виявлення прогалин та розробка рекомендації щодо закріплення в нормативних актах положень щодо рівних прав та можливостей, протидія та реагування на випадки сексуальних домагань, дискримінації та притягнення до дисциплінарної відповідальності осіб-порушників (у разі відсутності ознак інших злочинів, передбачених адміністративним і кримінальним законодавством).

Досліджені нормативно-правові акти: Національної поліції України, Державної служби України з надзвичайних ситуацій, Національної гвардії України та Державної прикордонної служби⁴.

⁴ Етична поведінка та порядок притягнення до відповідальності службовців Державної міграційної служби та апарату МВС регулюються актами та нормами, затвердженими для державної служби України.

Результати аналізу

НАЦІОНАЛЬНА ПОЛІЦІЯ УКРАЇНИ

Підпунктом 6 пункту 10 статті 62 Закону України «Про Національну поліцію»⁵ визначено, що серед гарантій професійної діяльності поліцейського закріплено захист прав, свобод та законних інтересів. Запобігання та реагування на випадки вчинення сексуальних домагань є можливістю сприяти захисту прав поліцейських, що впливатиме як на робочий клімат, так і на ефективність здійснення професійних обов'язків. У зв'язку з цим, для визначення нормативно-правових основ захисту поліцейських від випадків сексуальних домагань на робочу місці та закріплення (у разі потреби) положень щодо протидії цьому явищу та притягнення до відповідальності - було проведено аналіз наступних нормативно-правових актів, які регулюють питання етичної поведінки та службової дисципліни:

1. Закон України «Про Національну поліцію» від 02 липня 2015 року № 580-VIII⁶;
2. Закон України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції» від 15 березня 2018 року № 2337-VIII⁷;
3. Наказ МВС від 07 листопада 2018 року «Про реалізацію окремих положень Дисциплінарного статуту Національної поліції України»⁸;
4. Наказ МВС від 07 листопада 2018 року № 893 «Про затвердження Положення про дисциплінарні комісії в Національній поліції України»⁹ та «Про затвердження порядку проведення службових розслідувань у Національній поліції України»;
5. Наказ МВС від 09 листопада 2016 року № 1179 «Про затвердження Правил етичної поведінки поліцейських»¹⁰.

1. ЗАКОН УКРАЇНИ «ПРО ДИСЦИПЛІНАРНИЙ СТАТУТ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ»

Відповідно до частини 2 статті 19 Закону України «Про Національну поліцію» підстави та порядок притягнення поліцейських до дисциплінарної відповідальності визначаються Дисциплінарним статутом Національної поліції України

Дія цього Статуту розповсюджується на: на поліцейських та осіб рядового і начальницького складу Державного бюро розслідувань (відповідно до пункту 6 статті 14 Закону України «Про Державне бюро розслідувань»)

⁵ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#n101>

⁶ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19>

⁷ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2337-19>

⁸ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1355-18>

⁹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1356-18>

¹⁰ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1576-16>

Дисциплінарний статут Національної поліції визначає сутність службової дисципліни в Національній поліції України, повноваження поліцейських та їхніх керівників з її додержання, види заохочень і дисциплінарних стягнень, а також порядок їх застосування та оскарження. Службова дисципліна поліцейських ґрунтується на створенні необхідних організаційних та соціально-економічних умов для чесного, неупередженого і гідного виконання обов'язків поліцейського, повазі до честі і гідності поліцейського, вихованні сумлінного ставлення до виконання обов'язків поліцейського шляхом зваженого застосування методів переконання, заохочення та примусу (частина 2 статті 1).

Службова дисциплін, окрім основних зобов'язань поліцейських відповідно до статті 18 ЗУ «Про Національну поліцію», у пункті 3 статті 1 включає в себе ряд інших зобов'язань, серед яких зокрема визначені:

- 1) утримання від дій, що перешкоджають іншим поліцейським виконувати їхні обов'язки, а також які підривають авторитет Національної поліції України частини (підпункт 6);
- 2) повага до честі і гідності інших поліцейських і працівників поліції, надання їм допомоги та стримування їх від вчинення правопорушень (підпункт 11);
- 3) сприяння керівникові в організації дотримання службової дисципліни, інформування його про виявлені порушення, у тому числі вчинені іншими працівниками поліції (підпункт 13).

Доцільним є також звернути вашу увагу на пункт 1 частини 3 статті 1 Закону України «Про Дисциплінарний статут національної поліції України» у якому згадується, що крім основних обов'язків поліцейського, визначених статтею 18 Закону України «Про Національну поліцію», службова дисципліна зобов'язує поліцейського бути вірним Присязі поліцейського, мужньо і вправно служити народу України. Такий опис діяльності поліцейського має дискримінаційний характер і також вживається у статті 7 Статуту.

Відповідно до пункту 1 статті 11 Розділу III Дисциплінарного статуту за порушення службової дисципліни поліцейські незалежно від займаної посади та спеціального звання несуть дисциплінарну відповідальність.

Вчинення дисциплінарного проступку на ґрунті ідеологічної, релігійної, расової, етнічної, гендерної чи іншої нетерпимості відповідно до підпункту 5 пункту 6 статті 19 Статуту є обтяжуючою обставиною при здійсненні порядку застосування дисциплінарних стягнень до поліцейського.

В Дисциплінарному статуті Національної поліції України не визначено окремо зобов'язань керівника реагувати на випадки сексуальних домагань на робочому місці. З метою розширення зобов'язань керівника запропоновано внести зміни до Розділу 1 статті 3 наступний пункт:

Положення чинного акта законодавства	Пропозиція проєкту акта законодавства	Пояснення змін
Стаття 3. Обов'язки керівника щодо підлеглих		
пункт відсутній	забезпечувати виконання законодавчих та нормативно-правових актів з питань дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації за ознаками статі та сексуальним домаганням.	Закріплення прямої відповідальності керівника за дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації за ознаками статі та сексуальним домаганням має закріпити принцип гендерної рівності та недискримінації у поліції.

2. ПРОВЕДЕННЯ СЛУЖБОВИХ РОЗСЛІДУВАНЬ ТА ПОРЯДОК УТВОРЕННЯ ДИСЦИПЛІНАРНИХ КОМІСІЙ ТА ЇХ ПОВНОВАЖЕННЯ

Процедура проведення розслідування та порядок формування комісій є вкрай важливими елементами ефективного реагування на випадки порушення прав та зобов'язань співробітниками будь-якого ЦОВВ, включаючи випадки дискримінації за ознакою статі, сексуальних домагань тощо.

Порядок проведення службових розслідувань¹¹ та порядок утворення дисциплінарних комісій та їх повноваження¹² встановлюється Міністерством внутрішніх справ.

2.1. Наказ Міністра внутрішніх справ «Про реалізацію окремих положень дисциплінарного статуту Національної поліції України» від 07 листопада 2018 № 893

Наказ визначає процедуру проведення службового розслідування стосовно поліцейського, права учасників службового розслідування, порядок оформлення його результатів, прийняття та реалізації рішень за результатами службового розслідування. За результатами аналізу

¹¹ Пункт 10 статті 14 ЗУ «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України»

¹² Пункт 7 статті 15 ЗУ «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України»

положень Наказу, з метою закріплення дисциплінарної відповідальності та підвищення ефективності розслідувань випадків діянь, які мають ознаки сексуального домагання, дискримінації, включно з дискримінацією за ознакою статі, запропоновані наступні зміни до Розділу 2:

Положення чинного акту законодавства	Пропозиція проєкту акта законодавства	Пояснення змін
II. Призначення службового розслідування		
<p>Службове розслідування призначається, зокрема, за наявності даних про</p> <p>не передбачено наявність даних про вчинення діянь, які мають ознаки сексуального домагання, дискримінації, включно з дискримінацією за ознакою статі.</p>	<p><...></p> <p>вчинення поліцейським сексуального домагання або дискримінації, включно з дискримінацією за ознакою статі.</p>	<p>Зміни до розділу 2 та внесення окремої підстави для призначення службового розслідування у разі наявності даних про випадок (випадки) вчинення діянь, які мають ознаки сексуального домагання, дискримінації, включно з дискримінацією за ознакою статі, дасть можливість поліцейським повідомляти про такі випадки та ініціювати процес проведення розслідувань з цих підстав, оскільки наразі ця проблема є латентною і відповідно до проведеного дослідження Державним науково-дослідним інститутом МВС за підтримки Відділу з питань дотримання гендерної рівності МВС, зовсім незначний відсоток співробітників системи МВС готові повідомляти про такі факти і не знають, що за це існує відповідальність.</p>

2.2. Положення «Про дисциплінарні комісії в Національній поліції України», затверджене наказом Міністра внутрішніх справ № 893 від 07 листопада 2018 року

Положення чинного акту законодавства	Пропозиція проєкту акта законодавства	Пояснення змін
II. Особливості формування складу дисциплінарних комісій із проведення службових розслідувань за відомостями щодо вчинення поліцейськими певних видів дисциплінарних проступків		
В наказі даний пункт відсутній	7. Персональний склад дисциплінарних комісій із проведення службових розслідувань за відомостями про вчинення поліцейськими сексуального домагання, дискримінації, включно з дискримінацією за ознакою статі, до складу дисциплінарної комісії має бути включений представник структурного підрозділу з питань дотримання гендерної рівності/радник з питань гендерної рівності/інший представник, відповідальний за питання гендерної рівності в територіальних органах Національної поліції.	<p>З урахуванням результатів досліджень та навчальних заходів з питань забезпечення гендерної рівності, наразі існує проблема з недостатньою обізнаністю з питань ідентифікації сексуальних домагань та їх відокремлення від флірту, та щодо дискримінації, особливо дискримінації за ознакою статі, оскільки стереотипне уявлення про «провокації» зі сторони жінок поки є домінуючими серед працівників системи органів МВС; та поодинокі випадки ініціювання дисциплінарних розслідувань з підстав вчинення поліцейськими сексуального домагання, дискримінації, включно з дискримінацією за ознакою статі:</p> <ul style="list-style-type: none"> - внесення до Наказу окремого положення, яке закріплює особливості формування складу дисциплінарної комісії з розслідування за відомостями про вчинення поліцейськими

		<p>сексуального домагання, дискримінації, включно з дискримінацією за ознакою, та включення до них представників Національної поліції, які відповідальні за реалізацію гендерної політики - має на меті залучення експертів, які знають специфіку питань дискримінації та сексуальних домагань.</p>
--	--	---

3. ПРАВИЛА ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ наказ МВС № 1179 ВІД 09.11.2016¹³

Дія цих правил розповсюджується на: підрозділи центрального органу управління поліції, територіальні органи поліції в Автономній Республіці Крим та м. Севастополі, областях, м. Києві, міжрегіональні територіальні органи поліції, державні установ поліції та навчальні заклади із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських.

Правила етичної поведінки поліцейських є документом, який направлений на формування в поліцейських почуття відповідальності стосовно дотримання професійно-етичних норм поведінки під час виконання службових обов'язків, а також сприяння посиленню авторитету та довіри громадян до Національної поліції України.

Рекомендація. Беручи до уваги, що документ регулює зовнішні аспекти роботи працівника поліції та закріплює положення забезпечення рівності всіх громадян незалежно від статі, сексуальної орієнтації, тощо (розділ 2 частини 6 статті 1 Розділу II Правил) Для всебічної реалізації норм чинного законодавства щодо забезпечення рівних прав та можливостей, протидії насильства за ознакою статі та з метою запровадження міжнародних стандартів роботи поліцейського були розроблені наступні пропозиції:

¹³ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1576-16>

Положення чинного акта законодавства	Пропозиція проєкту акта законодавства	Пояснення змін
II. Основні вимоги до поведінки поліцейського		
<p>1. Під час виконання службових обов'язків поліцейський повинен:</p> <p>дотримуватися норм ділового мовлення, не допускати використання ненормативної лексики;</p>	<p><...></p> <p>дотримуватися норм ділового мовлення, не допускати використання ненормативної, <u>дискримінаційної</u> лексики</p>	<p>Закріплення прямої відповідальності керівника за дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації за ознаками статі та сексуальним домаганням має закріпити принцип гендерної рівності та недискримінації у відомстві.</p>
<p>2. Під час виконання службових обов'язків поліцейському заборонено:</p> <p>сприяти, здійснювати, підбурювати або терпимо ставитися до будь-яких форм катування, жорстокого, нелюдського або такого, що принижує гідність, поводження чи покарання.</p>	<p><...></p> <p>Сприяти, здійснювати, підбурювати або терпимо ставитися до будь-яких форм насильства, <u>в тому числі вчинення насильства за ознакою статі</u>, катування, жорстокого, нелюдського або такого, що принижує гідність, поводження чи покарання;</p>	<p><u>Аналогічне визначення закріплено в частині 4 статті 7 ЗУ «Про Національну поліцію»</u></p> <p>4. Поліцейським за будь-яких обставин заборонено сприяти, здійснювати, підбурювати або терпимо ставитися до будь-яких форм катування, жорстокого, нелюдського або такого, що принижує гідність, поводження чи покарання.</p> <p>У разі виявлення таких дій кожен поліцейський зобов'язаний негайно вжити всіх можливих заходів щодо їх припинення та обов'язково доповісти безпосередньому керівництву про факти катування та наміри їх застосування. У разі приховування</p>

		фактів катування або інших видів неналежного поведження поліцейськими керівник органу протягом доби з моменту отримання відомостей про такі факти зобов'язаний ініціювати проведення службового розслідування та притягнення винних до відповідальності.
IV. Взаємодія поліції з громадськістю та іншими державними органами		
<p>1. Поліцейський виконує свої службові обов'язки в тісній співпраці та взаємодії з населенням, територіальними громадами та громадськими об'єднаннями на засадах партнерства і спрямовує свою діяльність на задоволення їхніх потреб.</p> <p>При зверненні до особи поліцейському заборонено бути зверхнім, погрожувати, іронізувати, використовувати ненормативну лексику.</p>	<p><...></p> <p>При зверненні до особи поліцейському заборонено бути зверхнім, погрожувати, іронізувати, використовувати <u>дискримінаційну та</u> ненормативну лексику.</p>	

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ (далі – ДСНС)

На державних службовців ДСНС розповсюджується дія Закону України «Про державну службу», а процедура здійснення розгляду дисциплінарних справ стосовно державних службовців дисциплінарними комісіями затверджено постановою Кабінету Міністрів від 4 грудня 2019 р. № 1039. Відповідно до наказу Голови ДСНС № 756 від 26.12.2019 затверджено склад дисциплінарної комісії з розгляду дисциплінарних справ Державної служби України з надзвичайних ситуацій¹⁴. Тому в рамках роботи було проведено аналіз нормативно-правових актів, які регулюють службову дисципліну та порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності рядовий та начальницький склад служби цивільного захисту, серед них:

1. Кодекс цивільного захисту України від 02 жовтня 2012 року № VI¹⁵;
2. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про Державну службу України з надзвичайних ситуацій» від 16 грудня 2015 року № 1052¹⁶;
3. Закон України «Про Дисциплінарний статут служби цивільного захисту» від 5 березня 2009 року № 1068-VI¹⁷;
4. Наказ МВС від 05 травня 2015 року № 515 «Про затвердження Інструкції про порядок проведення службових розслідувань в органах і підрозділах цивільного захисту»¹⁸;
5. Наказ МВС від 16 листопада 2018 року № 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»¹⁹.

1. ЗАКОН УКРАЇНИ ПРО ДИСЦИПЛІНАРНИЙ СТАТУТ СЛУЖБИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ

Дія Статуту розповсюджується на: рядовий і начальницький склад служби цивільного захисту, в тому числі курсантів і слухачів навчальних закладів спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань цивільного захисту

¹⁴ <https://www.dsns.gov.ua/ua/Nakazi/102833.html>

¹⁵ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17>

¹⁶ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1052-2015-%D0%BF>

¹⁷ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1068-17>

¹⁸ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0582-15>

¹⁹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1376-18#Text>

Статут визначає сутність службової дисципліни, права та обов'язки осіб рядового і начальницького складу органів та підрозділів цивільного захисту, в тому числі слухачів і курсантів навчальних закладів спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань цивільного захисту щодо її дотримання, види заохочень та дисциплінарних стягнень і порядок їх застосування.

В Статуті, як і в Положенні про ДСНС відсутні окремі положення, які б регулювали питання гендерної рівності, недопущення дискримінації, в тому числі за ознакою статі, сексуальних домагань на робочому місці. Пунктом 3 Дисциплінарного статуту передбачені зобов'язання кожної окремої особи рядового і начальницького складу під час проходження служби, серед них зокрема закріплені:

- виконання вимоги Присяги, контракту, накази начальників, додержання цього Статуту та інших нормативно-правових актів;
- дотримання норм професійної та службової етики, заборона вчиняти дії, що можуть призвести до неналежного виконання службових обов'язків.

Розділом III, в якому зазначаються дисциплінарні стягнення за порушення службової дисципліни, в переліку як грубих проступків (перелік вичерпний), так і діянь, які є порушенням службової дисципліни (перелік не вичерпний, оскільки зазначені «інші діяння, визнані порушеннями службової дисципліни законом та цим Статутом») положення щодо вчинення діянь, які мають характеристики сексуальних домагань, дискримінації тощо відсутні. У зв'язку з цим можна рекомендувати розглянути наступні пропозиції щодо внесення змін (доповнень) до Закон України Про Дисциплінарний статут служби цивільного захисту:

1. *Визначити чи відноситься вчинення діянь, які мають характеристики сексуальних домагань, дискримінації, в тому числі за ознакою статі до грубих проступків, що не містить ознак кримінального правопорушення (пункт 58 Статуту) чи є діянням, яке має також вважатися порушенням службової дисципліни та має бути закріплено окремо в пункті 59 Статуту. У зв'язку з цим можна розглянути такі пропозиції щодо внесення змін:*

Положення чинного акта законодавства	Пропозиція проєкту акта законодавства	Пояснення змін
Обов'язки та права начальників щодо підлеглих		
пункт відсутній	Начальник зобов'язаний забезпечувати виконання керівних документів з питань дотримання рівних прав та можливостей жінок і	Закріплення прямої відповідальності керівника за дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації за

	чоловіків, запобігання та протидії дискримінації за ознаками статі та сексуальним домаганням.	ознаками статі та сексуальним домаганням має закріпити принцип гендерної рівності та недискримінації у службі.
Розділ III. Дисциплінарні стягнення за порушення службової дисципліни		
58. Грубим дисциплінарним проступком вважається факт грубого порушення службової дисципліни, що не містить ознак кримінального правопорушення <u>Підстава наразі відсутня</u>	<...> вчинення сексуального домагання або дискримінації, включно з дискримінацією за ознакою статі.	У разі визнання вчинення діянь, які мають характеристики сексуальних домагань, дискримінації, в тому числі за ознакою статі, грубим проступком, що не містить ознак кримінального правопорушення, з метою ініціювання процесу проведення розслідувань з цих підстав запровадити ефективну систему реагування на такі випадки та формування культури нульової толерантності до таких проявів.

- У разі визнання вчинення діянь, які мають характеристики сексуальних домагань, дискримінації, в тому числі за ознакою, одним з порушень службової дисципліни та розширення переліку таких порушень у пункті 59

Положення чинного акта законодавства	Пропозиція проєкту акта законодавства	Пояснення змін
Розділ III. Дисциплінарні стягнення за порушення службової дисципліни		
59. До діянь, що є порушеннями службової дисципліни, також належать	<...>	Розширення переліку порушень службової дисципліни має зробити «видимою» цю проблему в ДСНС та сприяти процесу проведення розслідувань, притягнення до

<u>Підстава наразі відсутня</u>	Вчинення сексуального домагання або дискримінації, включно з дискримінацією за ознакою статі	відповідальності та мати вплив на формування культури нульової толерантності до таких проявів.
---------------------------------	--	--

2. НАКАЗ МВС ВІД 05 ТРАВНЯ 2015 РОКУ № 515 ПРО ЗАТВЕРДЖЕННЯ ІНСТРУКЦІЇ ПРО ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ СЛУЖБОВИХ РОЗСЛІДУВАНЬ В ОРГАНАХ І ПІДРОЗДІЛАХ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ

Відповідно до пункту 85 Дисциплінарного статут - порядок проведення службового розслідування визначається спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань цивільного захисту – ДСНС. Відповідно наказом МВС від 05 травня 2015 року затверджено Інструкцією про порядок проведення службових розслідувань в органах і підрозділах цивільного захисту.

Інструкція визначає порядок проведення службових розслідувань щодо порушень службової дисципліни, у тому числі вчинення дій, за які передбачено адміністративну чи кримінальну відповідальність, скоєних особою (особами) рядового і начальницького складу служби цивільного захисту, у тому числі слухачами і курсантами навчальних закладів сфери управління ДСНС України, визначає права й обов'язки посадових осіб при проведенні службового розслідування, оформлення його результатів та прийняття за ним рішення.

В інструкції *відсутні підстави призначення службового розслідування, які пов'язані з питаннями дискримінації, сексуальних домагань на робочому місці*. З урахуванням того, що однією з підстав для призначення службового розслідування відповідно до пункту 1 Інструкції є порушення статутних правил несення служби, проте з урахуванням того, що в Статуті положення також відсутні, а процес внесення до Закону України є більш складним процесом і має ризик нашкодитися на несприйняття або критику, наразі більш доцільним є розробка пропозицій щодо внесення змін саме до Інструкції. *В контексті змісту Інструкції пропонується розглянути наступні пропозиції щодо внесення наступних змін (доповнень):*

Положення чинного акта законодавства	Пропозиція проекту акта законодавства	Пояснення змін
II. Підстави для призначення службового розслідування		
1. Службові розслідування призначаються в разі <u>Підстава наразі відсутня</u>	Вчинення сексуального домагання або дискримінації, включно з дискримінацією за ознакою статі	Закріпить механізм призначення службового розслідування за вчинення сексуального домагання або дискримінації, включно з

		<p>дискримінацією за ознакою статі, оскільки наразі прямого положення, яке б регулювало це питання немає. Відсутність такого механізму та незнання суб'єктів, на яких поширюється дія Інструкції про можливість такого ініціювання дає підстави вважати, що проблема та шляхи її вирішення не повністю відпрацьовані у відомстві.</p>
--	--	---

Порядок призначення службового розслідування зазначений у розділі III інструкції, зі змісту розділу розслідування призначається уповноваженим начальником і доручається посадовій особі, тобто розслідування відбувається одноособово, комісія призначається при необхідності залучення фахівців органів і підрозділів цивільного захисту.

Також відповідно до прав і обов'язків посадової особи (членів комісії), яким доручено проведення службового розслідування, за погодження начальника - до процесу можуть бути залучені інші фахівці та посадові особи органів і підрозділів цивільного захисту, які не перебувають на службі цивільного захисту, але володіють науковими, технічними та іншими спеціальними знаннями, для надання ними консультацій, а також письмових висновків з питань, що виникають під час проведення службового розслідування.

Рекомендація: закріпити в Інструкції положення щодо проведення розслідування випадків сексуальних домагань або дискримінації, включно з дискримінацією за ознакою статі, виключно комісією та з залученням спеціалістів профільних структурних підрозділів, радників або інших посадовців, які відповідальні за реалізацію питань гендерної рівності.

Для реалізації рекомендації необхідною умовою є виконання завдання щодо створення інституційного механізму (створення та забезпечення роботи структурного підрозділу, радника з гендерних питань), що відповідно до звітів ДСНС щодо виконання Наказу Міністра внутрішніх справ №330 наразі не виконано в повному обсязі.

3. НАКАЗ 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»

Дія цих правил розповсюджується на: працівників (крім державних службовців) ДСНС, територіальні органи, підприємства, установи та організації, що належать до сфери її управління.

Цими Правилами особи рядового та начальницького складу ДСНС зобов'язані керуватися під час виконання своїх посадових обов'язків, вони регулюють зовнішні та внутрішні аспекти етичної поведінки. Проте серед закріплених положень Правил відсутні будь-які норми щодо недопущення фактів дискримінації та сексуальних домагань на робочому місці, а закріплені загальні правила щодо поваги колег та клієнтів служби тощо.

Рекомендація:

Положення чинного акта законодавства	Пропозиція проєкту акта законодавства	Пояснення змін
II. Загальні обов'язки працівників ДСНС		
пункт відсутній	10. Працівники у своїй діяльності мають дотримуватись принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, не вчиняти, запобігати та протидіяти фактам дискримінації та сексуальних домагань на робочому місці.	Закріплення обов'язку працівників дотримуватись принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігати та протидіяти фактам дискримінації та сексуальним домаганням має закріпити принцип гендерної рівності та недискримінації в інституційній культурі ДСНС, стати превентивною мірою та у разі вчинення буде прямою підставою для вжиття керівником заходів щодо припинення порушень та притягнення особи до дисциплінарної відповідальності.

НАЦІОНАЛЬНА ГВАРДІЯ УКРАЇНИ

На державних службовців НГУ розповсюджується дія Закону України «Про державну службу», а процедура здійснення розгляду дисциплінарних справ стосовно державних службовців дисциплінарними комісіями затверджено постановою Кабінету Міністрів від 4 грудня 2019 р. № 1039. Тому було проведено аналіз нормативно-правових актів, які регулюють службу дисципліну та порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності військовослужбовців серед них:

1. Закон України «Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України» від 24 березня 1999 року № 551-XIV²⁰;
2. Наказ МВС від 16 липня 2014 року № 681 «Про затвердження Положення про орган військового управління оперативно-територіального об'єднання Національної гвардії України»²¹;
3. Наказ МВС від 21 квітня 2020 року № 347 «Про затвердження Порядку проведення службових розслідувань у Національній гвардії України»²²;
4. Кодекс етичної поведінки військових посадових осіб та інших осіб, уповноважених на виконання функцій держави, у Національній гвардії України, затверджений Командувачем Національної гвардії України від 03 травня 2017 року.

1. ДИСЦИПЛІНАРНИЙ СТАТУТ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

Військова дисципліна, обов'язки військовослужбовців Національної гвардії щодо її дотримання, види заохочень та дисциплінарних стягнень, права командирів щодо їх застосування, а також порядок подання і розгляду заяв, пропозицій та скарг передбачені Дисциплінарним статутом збройних сил України²³. Дисциплінарний статут ЗСУ є гендерно нейтральним і не містить положень щодо забезпечення рівних прав та можливостей, запобігання та протидії дискримінації та сексуальним домаганням. Міністерство оборони України відповідальне за прийняття нового Статуту ЗСУ, який вже поданий до Верховної Ради України.

²⁰ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/551-14>

²¹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0890-14>

²² <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0473-20#Text>

2. ПОЛОЖЕННЯ ПРО ОРГАН ВІЙСЬКОВОГО УПРАВЛІННЯ ОПЕРАТИВНО-ТЕРИТОРІАЛЬНОГО ОБ'ЄДНАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Це Положення визначає призначення, основні завдання, функції, правовий статус органу військового управління оперативно-територіального об'єднання Національної гвардії України.

У статті 4 Розділу III закріплено обов'язки начальника територіального управління, серед яких:

- 10) сприяння забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- 11) забезпечує дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності;
- 12) забезпечує виконання керівних документів з питань дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації за ознаками статі та сексуальним домаганням.

Закріплення принципу забезпечення рівних прав та можливостей, запобігання та протидії дискримінації за ознаками статі та сексуальним домаганням є гарним прикладом інституціоналізації гендерної політики у відомстві, що дає можливість впроваджувати основні підходи на стратегічному та оперативному рівнях.

3. ПОРЯДКУ ПРОВЕДЕННЯ СЛУЖБОВИХ РОЗСЛІДУВАНЬ У НАЦІОНАЛЬНІЙ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Порядок визначає підстави, порядок проведення службових розслідувань стосовно військовослужбовців Національної гвардії України, а також військовозобов'язаних та резервістів під час проходження ними зборів, оформлення результатів службових розслідувань та прийняття за ними рішення, права та обов'язки посадових осіб під час проведення службових розслідувань.

В Порядку проведення службових розслідувань у НГУ встановлення фактів дискримінації за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, а також сексуальних домагань є окремою підставою для ініціювання дисциплінарної справи (Розділ II. II. Підстави та предмет проведення службового розслідування).

До проведення службового розслідування за вищезазначеними фактами відповідно до Порядку залучаються фахівці з питань гендерної інтеграції органів військового управління (Розділ III. Порядок призначення службового розслідування).

Наразі цей порядок є найбільш прогресивним у порівнянні з іншими органами системи Міністерства внутрішніх справ і може бути рекомендований як позитивна практика. Проте оцінка дієвості цих положень може визначитися результатами проведених службових розслідувань.

4. КОДЕКС ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ВІЙСЬКОВИХ ПОСАДОВИХ ОСІБ ТА ІНШИХ ОСІБ, УПОВНОВАЖЕНИХ НА ВИКОНАННЯ ФУНКЦІЙ ДЕРЖАВИ, У НАЦІОНАЛЬНІЙ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Дія Кодексу етичної поведінки розповсюджується на військових посадових осіб та інших осіб, уповноважених на виконання функцій держави, у Національній гвардії України є узагальненням стандартів професійної поведінки визначених в Кодексі категорій військовослужбовців і службовців Головного управління Національної гвардії України, територіальних управлінь, вищих військових навчальних закладів, баз, закладів охорони здоров'я та установ, з'єднань, військових частин, навчальних військових частин (центрів) Національної гвардії України.

Цей Кодекс регулює встановлені антикорупційним законодавством морально-етичні норми поведінки та спрямований на запобігання проявам корупції в Національній гвардії України, підвищення її авторитету, зміцнення репутації військовослужбовців та працівників. У зв'язку з цим, предмет даного аналізу не є релевантним до специфіки сфери регулювання Кодексу.

Єдиною рекомендацією до Кодексу є пропозиція переглянути формулювання одного з пунктів розділу 2.3 Неупередженість:

Положення чинного акта законодавства	Пропозиція проєкту акта законодавства	Пояснення змін
2.3 Неупередженість		
ніколи не вдаватися до несправедливої дискримінації , виявляючи особливу прихильність чи віддаючи перевагу будь-кому.	ніколи не вдаватися до дискримінації (крім позитивних дій, регламентованих чинним законодавством України) виявляючи особливу прихильність чи віддаючи перевагу будь-кому.	У чинному законодавстві відсутнє у поняття «несправедлива дискримінація». Відповідно до статті 24 Конституції України, в якій зазначено, що не може бути в привілеїв за різними ознаками, зокрема статті та з урахуванням пункту 1 Статті 4 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо

		<p>жінок²⁴²⁵, в умовах законодавства неможливо здійснювати позитивну дискримінацію, а лише позитивні дії. Тому положення необхідно привести у відповідність до статей 1 та 6 Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей», в якій закріплено визначення «позитивні дії» та підстави їх застосування.</p>
--	--	--

ДЕРЖАВНА ПРИКОРДОННА СЛУЖБА УКРАЇНИ

На державних службовців ДПСУ розповсюджується дія Закону України «Про державну службу», а процедура здійснення розгляду дисциплінарних справ стосовно державних службовців дисциплінарними комісіями затверджено постановою Кабінету Міністрів від 4 грудня 2019 р. № 1039. Тому було проведено аналіз нормативно-правових актів, які регулюють службу дисципліну та порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності військовослужбовців серед них:

1. Закон України «Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України» від 24 березня 1999 року № 551-XIV;
2. Закон України «Про Державну прикордонну службу» від 03 квітня 2003 року № 661-IV²⁶
3. Постанова Кабінету Міністрів України від 16 жовтня 2014 року № 533 «Про затвердження Положення про Адміністрацію Державної прикордонної служби України»²⁷;

²⁴ Стаття 4 Вжиття державами-сторонами тимчасових спеціальних заходів, спрямованих на прискорення встановлення фактичної рівності між чоловіками та жінками, не вважається, як це визначено цією Конвенцією, дискримінаційним, проте воно ні в якому разі не повинно тягнути за собою збереження нерівноправних або диференційованих стандартів; ці заходи повинні бути скасовані, коли будуть досягнуті цілі рівних можливостей і рівноправних відносин.

²⁵ В англійських джерелах можна знайти термін «affirmative action».

²⁶ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/661-15>

²⁷ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/533-2014-%D0%BF>

4. Спільний наказ МВС, МЗС, МФУ, АДПСУ, ГУДСУ від 05 липня 2011 року № N 330/151/809/434/146 «Про затвердження Кодексу поведінки працівників, до функціональних обов'язків яких належить здійснення управління кордонами»²⁸;
5. Наказ Адміністрації Державної прикордонної служби України від 14 лютого 2005 року №111 «Про затвердження Інструкції про порядок проведення службового розслідування у Державній прикордонній службі України»²⁹.

1. ДИСЦИПЛІНАРНИЙ СТАТУТ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

Військова дисципліна, обов'язки військовослужбовців Державної прикордонної служби щодо її дотримання, види заохочень та дисциплінарних стягнень, права командирів щодо їх застосування, а також порядок подання і розгляду заяв, пропозицій та скарг передбачені Дисциплінарним статутом збройних сил України. Дисциплінарний статут ЗСУ є гендерно нейтральним і не містить положень щодо забезпечення рівних прав та можливостей, запобігання та протидії дискримінації та сексуальним домаганням. Міністерство оборони України відповідальне за прийняття нового Статуту ЗСУ, який вже поданий до Верховної Ради України.

2. КОДЕКС ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ, ДО ФУНКЦІОНАЛЬНИХ ОБОВ'ЯЗКІВ ЯКИХ НАЛЕЖИТЬ ЗДІЙСНЕННЯ УПРАВЛІННЯ КОРДОНАМИ

Кодекс був прийнятий спільним наказом МВС, МЗС, Мінфін, АДПСУ та Головним управлінням державної служби України на виконання пункту 10 Національного плану з виконання Плану дій щодо лібералізації Європейським Союзом візового режиму для України, затвердженого Указом Президента України від 22.04.2011 N 494, та з метою розширення співробітництва і посилення відповідальності у сфері управління кордонами. Указ Президента України від 22.04.2011 N 494 втратив чинність 20 жовтня 2017 року³⁰, проте Кодекс не був скасований і надалі є чинним. З 2011 по 2017 рік в Кодекс не були внесені жодні зміни, які б відповідали змінам інших нормативно-правових актів України, а після втрати чинності Плану дій щодо лібералізації Європейським Союзом візового режиму для України, - цей документ не є актуальним і не може регулювати працівників, до функціональних обов'язків яких належить здійснення управління кордонами.

Рекомендація: МВС, ДПСУ ініціювати скасування Наказу Про затвердження Кодексу поведінки працівників, до функціональних обов'язків яких належить здійснення управління кордонами N 330/151/809/434/146 від 05.07.2011 та розробити Кодекс відповідно до чинного законодавства України.

²⁸ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0922-11>

²⁹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0261-05>

³⁰ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/333/2017>

3. ПРО ЗАТВЕРДЖЕННЯ ІНСТРУКЦІЇ ПРО ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ СЛУЖБОВОГО РОЗСЛІДУВАННЯ У ДЕРЖАВНІЙ ПРИКОРДОННІЙ СЛУЖБІ УКРАЇНИ

Ця Інструкція визначає підстави, порядок призначення і проведення службового розслідування за фактами невиконання (неналежного виконання) військовослужбовцями своїх службових обов'язків, порушення військової дисципліни, порядку несення служби або громадського порядку.

Остання редакція Інструкції відбулася 19 листопада 2012 року. Інструкція не містить положень, які б визнавали дискримінацію або сексуальні домагання підставою для проведення службового розслідування та не передбачає обов'язковості залучення спеціалістів з питань забезпечення гендерної рівності ДПСУ. З урахуванням досвіду Національної гвардії, до Інструкції ДПСУ можуть бути запропоновані наступні зміни:

Положення чинного акта законодавства	Пропозиція проєкту акта законодавства	Пояснення змін
<p>2. Службове розслідування в обов'язковому порядку проводиться у раз</p> <p><u>Наразі підстава відсутня</u></p>	<p><...></p> <p>встановлення фактів дискримінації за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, а також сексуальних домагань</p>	<p>Розширення переліку порушень службової дисципліни має зробити «видимою» цю проблему в ДПСУ та сприяти процесу проведення розслідувань, притягнення до відповідальності та мати вплив на формування культури нульової толерантності до таких проявів.</p>
Порядок призначення службового розслідування		
<p>8. Службове розслідування може бути проведено особисто начальником (командиром) чи доручено іншій посадовій особі, компетентній в питаннях, які повинні розслідуватися.</p>	<p><...></p>	<p>Внесення до Інструкції окремого положення, яке закріплює особливості формування складу дисциплінарної комісії з розслідування фактів дискримінації за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних</p>

<p>У разі потреби залучення фахівців до проведення службового розслідування начальник (командир) призначає групу фахівців на чолі зі старшим групи, про що оголошується в наказі.</p> <p><u>Наразі підстава відсутня</u></p>	<p>За фактами дискримінації за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками чи сексуальних домагань до проведення службового розслідування залучаються фахівці з питань гендерної рівності/відповідальні особи за реалізацію гендерної політики Адміністрації ДПСУ/ регіональних управлінь/ органів ДПСУ.</p>	<p>та інших переконань, статі, віку, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками чи сексуальних домагань, та включення до них представників відповідальних за реалізацію гендерної політики – дасть можливість підвищити ефективність проведення службового розслідування.</p>
--	--	---

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

В результаті проведеного аналізу нормативно-правових актів НПУ, ДПСУ, ДСНС та НГУ, які регулюють питання дисциплінарної відповідальності поліцейських, військовослужбовців та осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту, на предмет закріплення в них положень щодо відповідальності за вчинення дискримінаційних дій та сексуальних домагань на робочому місці, було виявлено, що:

1. Серед органів системи МВС нормативне закріплення реагування на випадки дискримінації та сексуальних домагань на робочому місці відображено лише в Національній гвардії України. НПУ, ДПСУ, ДСНС таке нормативне закріплення відсутнє.
2. Серед органів системи МВС підставами для проведення службового розслідування та притягнення особи до дисциплінарної відповідальності за вчинення дискримінаційних дій та сексуальних домагань на робочому місці визначено лише в Національній гвардії України. НПУ, ДПСУ, ДСНС такі підстави відсутні.
3. Серед органів системи МВС тільки в Національній гвардії України до складу дисциплінарних комісії з розгляду скарг щодо випадків дискримінації та сексуальних домагань на робочому місці залучаються представники уповноваженого підрозділу з питань гендерної рівності. НПУ, ДПСУ, ДСНС такий порядок відсутній.
4. Дисциплінарні статuti ДСНС, НПУ, ДПСУ та НГУ закріплені на рівні законів. Крім того, на Національну гвардію та Державну прикордонну службу України розповсюджується Дисциплінарний статут Збройних Сил України, за прийняття та внесення змін до якого відповідальне Міністерство оборони України, що ускладнює процес ініціювання внесення змін до зазначеного акту.
5. Наказ Про затвердження Кодексу поведінки працівників, до функціональних обов'язків яких належить здійснення управління кордонами N 330/151/809/434/146 від 05.07.201 був прийнятий на виконання Плану дій щодо лібералізації Європейським Союзом візового режиму для України, затвердженого Указом Президента України від 22.04.2011 N 494, який втратив свою чинність відповідно до Указу Президента № 333 від 20.10.2017. Звертає увагу той факт, що за період з 2011 року було внесено ряд змін в законодавство, наприклад, які регулюють питання антикорупційної політики, питання менеджменту кордонів.
6. Відсутність системного навчання особового складу НПУ, НГУ, ДСНС, ДПСУ з питань запобігання та протидії фактам дискримінації та сексуальних домагань на робочому місці.

ПОДАЛЬШИЙ ПЛАН РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАВДАННЯ ЩОДО ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ ТА ДИСЦИПЛІНАРНИХ СТАТУТІВ У ЧАСТИНІ ЗАКРІПЛЕННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ВЧИНЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЙНИХ ДІЙ ТА СЕКУСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

1. ДСНС, ДПСУ, НПУ, з урахуванням пропозицій цього аналізу, провести додатковий аналіз дисциплінарних статутів, правил етичної поведінки, інструкцій та інших нормативно-правових актів що регулюють питання дисциплінарної відповідальності військовослужбовців, поліцейських та осіб рядового та начальницького складу служби цивільного захисту за порушення етичної поведінки.
2. ДПСУ - розглянути питання та прийняти рішення щодо внесення змін до **наказу від 14.02.2005 № 111 Адміністрації Державної прикордонної служби «Про затвердження Інструкції про порядок проведення службового розслідування у Державній прикордонній службі України»**, у частині визначення підстав та порядку проведення службових розслідувань та формування складу дисциплінарних комісій за фактами дискримінації та сексуальних домагань, оскільки внесення змін до Закону України «Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України» від 24 березня 1999 року № 551-XIV може бути відтерміновано на невизначений період. Рекомендація: зробити за аналогією до досвіду Національної гвардії України.
3. ДПСУ та НГУ - направити офіційні запити на Міністерство оборони України щодо розгляду питання внесення змін до **Закону України «Про Дисциплінарний статут Збройних сил України»** у частині нормативного закріплення дискримінаційних дій та випадків сексуальних домагань на робочому місці як підстави для проведення службового розслідування та притягнення до відповідальності військовослужбовців.
4. НПУ – розглянути питання та прийняти рішення щодо внесення змін до **наказу МВС від 07 листопада 2018 року № 893 «Про реалізацію окремих положень Дисциплінарного статуту Національної поліції України»** та **“Про дисциплінарні комісії в Національній поліції України”** у частині визначення підстав, порядку проведення службових розслідувань та формування складу дисциплінарних комісій за фактами дискримінації та сексуальних домагань на робочому місці.
5. ДСНС – розглянути питання та прийняти рішення щодо внесення змін до **наказу МВС від 05 травня 2015 № 515 “Про затвердження Інструкції про порядок проведення службових розслідувань в органах і підрозділах цивільного захисту”** у частині визначення підстав та порядку проведення службових розслідувань та формування складу дисциплінарних комісій за фактами дискримінації та сексуальних домагань на робочому місці.
6. ДСНС, ДПСУ, НПУ, НГУ – розробити та затвердити систему моніторингу та форму збору даних з розподілом за статтю щодо подачі скарг на випадки вчинення дискримінації та сексуальних домагань на робочому місці та результати їх розгляду.

7. ДСНС, ДПСУ, НПУ - під час розробки пропозицій щодо внесення змін до відповідних нормативно-правових актів передбачити обов'язкове залучення до дисциплінарних комісій з розгляду скарг щодо вчинення дискримінаційних дій та сексуальних домагань на робочому місці представників гендерних, юридичних та кадрових підрозділі та психологічних служб (у разі їх наявності у відомстві/територіальному підрозділі тощо).
8. ДСНС, ДПСУ, НПУ, НГУ - передбачити в інструкціях про проведення службових розслідувань порядок подачі скарг, процедуру отримання та збереження доказів про факти вчинення сексуальних домагань на робочому місці та дискримінаційних дій та затвердити перелік критеріїв, які б визначали, що докази є допустимими та можуть бути враховані під час прийняття рішень.
9. ДСНС, ДПСУ, НПУ, НГУ - запровадити системні навчання з військовими, поліцейськими, особами рядового та начальницького складу служби цивільного стану всіх рівнів з питань запобігання та реагування на факти дискримінації та сексуальні домагання на робочому місці, включно з процедурою подачі скарг та їх розгляду.
10. ДСНС, ДПСУ, НПУ, НГУ - запровадити системні навчання для учасників освітнього процесу (науково-педагогічний склад, курсанти, студенти, слухачі тощо) закладів освіти, установ та організацій, що знаходяться у сфері управління відомств;
11. ДСНС, ДПСУ, НПУ, НГУ - за наявності матеріально-технічної можливості розробити для особового складу онлайн-курс з питань протидії та запобігання фактам дискримінації та сексуальних домагань на робочому місці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ

1. Конвенції Ради Європи по запобіганню насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська Конвенція);
2. Закону України «Про забезпечення прав та можливостей жінок та чоловіків» від 08 вересня 2005 року;
3. Плану заходів МВС з реалізації гендерної політики на період до 2021 року, затвердженого Наказом Міністра внутрішніх справ №330 від 26 квітня 2019 року;
4. Закон України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015;
5. Закон України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції» від 15 березня 2018 року № 2337-VIII;
6. Наказ Міністра внутрішніх справ «Про реалізацію окремих положень Дисциплінарного статуту Національної поліції України» від 07 листопада 2018 № 893;
7. Положення Про дисциплінарні комісії в Національній поліції України, затверджене наказом Міністра внутрішніх справ від 07 листопада 2018 № 893;
8. Правила етичної поведінки поліцейських № 1179 від 09.11.2016;
9. Кодекс цивільного захисту України від 02.10.2012;
10. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про Державну службу України з надзвичайних ситуацій» від 16 грудня 2015 р. № 1052;
11. Закон України «Про Дисциплінарний статут служби цивільного захисту» від 5 березня 2009 року № 1068-VI;
12. Про затвердження Інструкції про порядок проведення службових розслідувань в органах і підрозділах цивільного захисту від 05 травня 2015 № 515.
13. Наказ Міністерства внутрішніх справ України Про затвердження правил етичної поведінки працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій, територіальних органів, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери її управління від 16.11.2018 № 932.
14. Закон України «Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України» від 24 березня 1999 року № 551-XIV;
15. Наказ Міністра внутрішніх справ «Про затвердження Положення про орган військового управління оперативно-територіального об'єднання Національної гвардії України» від 16.07.2014 № 681;

16. Наказ Міністра внутрішніх справ «Про затвердження Порядку проведення службових розслідувань у Національній гвардії України» № 347 від 21.04.2020³¹;
17. Кодекс етичної поведінки військових посадових осіб та інших осіб, уповноважених на виконання функцій держави, у Національній гвардії України, затверджений Командувачем Національної гвардії України від 03 травня 2017 року;
18. Закон України «Про державну прикордонну службу» від 03.04.2003 року;
19. Постанова Кабінету Міністрів України Про затвердження Положення про Адміністрацію Державної прикордонної служби України від 16 жовтня 2014 р. № 533;
20. Наказ Про затвердження Кодексу поведінки працівників, до функціональних обов'язків яких належить здійснення управління кордонами N 330/151/809/434/146 від 05.07.2011;
21. Наказ Адміністрації Державної прикордонної служби «Про затвердження Інструкції про порядок проведення службового розслідування у Державній прикордонній службі України» 14.02.2005 № 111.

*Міністерство внутрішніх справ України
(за підтримки Офісу ООН Жінки в Україні)*

³¹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0473-20#Text>

Міжнародний досвід закріплення положень щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, неприпустимості вчинення сексуальних домагань та дискримінації в правилах етичної поведінки, дисциплінарних статутах та дослідження впливу цих випадків на роботу органів сектору безпеки

Назва установи/організації	Країна	Назва акту ³²	Посилання на акт	Коментар до змісту ³³
International Fire Chiefs Association (Міжнародна асоціація пожежних начальників)	США	Code of Ethics (Кодекс етичної поведінки)	https://www.iafc.org/topics-and-tools/resources/resource/firefighter-code-of-ethics	В Етичному кодексі Міжнародної асоціації закріплено положення: - Ніколи не допускайте дискримінації за ознакою раси, релігії, кольору шкіри, віросповідання, віку, сімейного стану, національного походження, походження, статі, сексуальних уподобань, стану здоров'я чи фізичних недоліків. (<i>Never discriminate on the basis of race, religion, color, creed, age, marital status, national origin, ancestry, gender, sexual preference, medical condition or handicap.</i>) - Ніколи не переслідуйте, не залякуйте та не погрожуйте колегам служби чи громадськості, зупиняйте та повідомляйте про дії інших пожежників, які вчинили подібну поведінку. (<i>Never harass, intimidate or threaten fellow members of the service or the public and stop or report the actions of other firefighters who engage in such behaviors.</i>)
U.S. Fire Administration		Code of Ethics (Кодекс етичної поведінки)	https://www.usfa.fema.gov/about/ethics_statement.html	Кодекс етичної поведінки, прийнятий U.S. Fire Administration для його офіційного затвердження місцевими організаціями пожежної та екстреної медичної допомоги.

³² Переклад назв актів не є офіційним, тому при пошуку документа необхідно використовувати посилання або англomовну назву.

³³ Переклад назв актів не є офіційним, тому при пошуку документа необхідно використовувати посилання або англomовну назву.

<i>(Пожежна адміністрація США)</i>				Заява про етичний кодекс пожежників, визнана Пожежною адміністрацією США, розміщується в усіх приміщеннях Національної пожежної академії (NFA) та включається до всіх матеріалів курсу, що надаються студентам NFA.
The Los Angeles Police Department <i>(Департамент поліції Лос-Анджелеса)</i>		Disciplinary Penalties <i>(Дисциплінарне стягнення)</i>	https://www.lapdonline.org/police_commission/content_basic_view/62916	На офіційній веб-сторінці розміщені звіти про дисциплінарні провадження щодо працівників Департаменту поліції. Може бути розглянуто як практичний кейс для інформування громадськості щодо діяльності поліції в частині розгляду скарг та притягнення до /відсутності підстав застосування дисциплінарної відповідальності поліцейських та розробки інструментів моніторингу та оцінки.
<i>Збройні сили</i>		Army Command Policy <i>(Політика командування армією, зміни від 24 липня 2020 року)</i>	https://armypubs.army.mil/epubs/DR_pubs/DR_a/ARN30074-AR_600-20-000-WEB-1.pdf	У липні 2020 року до політики були внесені зміни, які стосуються: 1. Закріплення відповідальності армійців за неправомірне поведження, за переслідуванням (домагання залякування або дискримінацію) в Інтернеті. 2. Визначення механізму, згідно з якою особовий склад має повідомляти про переслідування (насильство, домагання та дискримінацію) своєму командиру / керівнику або правоохоронним органам 3. Оновлення процесу звітності, розслідування та запису даних про випадки переслідування згідно DoDI 1020.03 ³⁴ .
		The Army's Sexual Harassment/Assault Response and Prevention (SHARP) Program	https://www.sexualassault.army.mil/	Інтегровані, ініціативні зусилля армії США, спрямовані на припинення сексуального домагання та сексуального насильства в наших лавах, які

³⁴ <https://www.us.army.mil/suite/doc/49762115>

		<i>(Програма реагування та запобігання сексуальним домаганням / запобігання насильству (SHARP))</i>		реалізуються через комунікаційні та навчальні програми.
National Fire Chiefs Council <i>(Національна рада начальників пожежних служб)</i>	Велика Британія	Code of Ethics <i>(Кодекс етичної поведінки)</i>	http://www.cfoa.org.uk/1002 <u>4</u>	У даному документі закріплено, що: персонал, посадові особи, консультанти та члени повинні: <ul style="list-style-type: none"> - Ставитися один до одного справедливо і з повагою - Кидати виклик упередженням та дискримінації - Діяти відповідально, а також дотримуйтесь будь-яких узгоджених обмежень конфіденційності... <i>(...staff, officials, paid consultants and members should: Treat each other fairly and with respect Challenge prejudice and discrimination Act responsibly and adhere to any agreed privacy restrictions)</i>
		Complaints procedure <i>(Процедура подачі скарг)</i>	http://www.cfoa.org.uk/1007 <u>3</u>	Процедура передбачає: <ol style="list-style-type: none"> 1. Термін розгляду скарг на дії працівників (наприклад, на скаргу необхідно відповісти протягом семи робочих днів, повідомляючи скаржника, що мова йде або про те, що не підпадає під дію процедури, або про те, що буде проведено попереднє розслідування щодо суті скарги). 2. Зазначає, що навіть при відмові у розгляді скарги по суті може бути проведено внутрішній розгляд ситуації та поведінки співробітника, на якого надійшла скарга. 3. Закріплює передачу розгляду скарг по ієрархічному принципу при надходженні скарг на особу з керівного складу асоціації, при цьому особа, на яку надійшла скарга виключається з дисциплінарної комісії.

				<p>4. Передбачає формування дисциплінарних та апеляційних комісій (комітету).</p> <p>5. Затверджує обов'язок керівного органу Асоціації переглядати та/або вносити зміни до положення щодо формування комісій, проведення дисциплінарних процедур з метою забезпечення належного розгляду скарг.</p> <p>6. У апеляційному порядку можна подати будь-які додаткові докази, які вважаються доречними для розгляду справи. За рекомендацією Апеляційної комісії (комітету) Колегія може підтвердити, скасувати або змінити своє попереднє рішення з цього питання. Рішення Апеляційної комісії (комітету) є остаточним у будь-якій справі.</p>
<p>Поліція Англії та Уельсу</p>	<p>A Code of Practice for the Principles and Standards of Professional Behaviour for the Policing Profession of England and Wales</p> <p><i>(Кодекс практичних принципів та стандартів професійної поведінки в поліцейській професії Англії та Уельсу)</i></p>	<p>https://www.college.police.uk/What-we-do/Ethics/Pages/archive_DO_NOT_DELETE/Code-of-Ethics.aspx</p>	<p>Етичний кодекс був розроблений College of Policing в ролі професійного органу поліції. Він встановлює та визначає зразкові стандарти поведінки кожного, хто працює в поліції. Серед закріплених стандартів поведінки поліцейських, який розповсюджується як на офіцерів поліції, так і інших співробітників:</p> <p>- Забезпечення поведінки та використання мови, які не можуть бути сприйняті образливими, принижуючими, віктимізуючими, чи можуть бути сприйняті як домагання або знуцання як зі сторони громадськості, так і зі сторони колег-поліцейських. <i>(ensure your behavior and language cannot be reasonably perceived abusive, depressing, harassing, bullying, victimization or public abuse or your police colleagues)</i></p> <p>- Забезпечення, що все, що публікується поліцейським чи іншим працівником поліції онлайн не сприймається громадськістю або колегами як дискримінаційне, образливе або може бути сприйнято як домаганням, знуцанням, віктимізація,</p>	

				<p>образа чи інша несумісна з принципами поліцейської діяльності інформація.</p> <p><i>(ensure that nothing you publish online can reasonably be perceived by the public or your policing colleagues to be discriminatory, abusive, oppressive, harassing, bullying, victimising, offensive or otherwise incompatible with policing principles)</i></p> <p>- Не вступати в сексуальні відносини або інші неналежну поведінку під час виконання службових обов'язків.</p> <p><i>(not engage in sexual conduct or other inappropriate behaviour when on duty)</i></p> <p>- не встановлювати і не переслідувати неналежні сексуальні або емоційні стосунки з людиною з ким ви контактуєте в ході курсу вашої роботи, які можуть бути уразливі для зловживання довірою або владою.</p> <p><i>(not establish or pursue an improper sexual or emotional relationship with a person with whom you come into contact in the course of your work who may be vulnerable to an abuse of trust or power.)</i></p> <p>- Для керівників закріплено принцип просувати справедливість і рівність на робочому місці <i>(promote fairness and equality in the workplace) та інші.</i></p> <p>Також необхідно підкреслити, що в цьому Кодексі закріплюється обов'язок поліцейських та інших співробітників поліції рапортувати про неетичну поведінку своїх колег через наявні канали рапортування та обміну інформацією. В документі зазначено про дисциплінарну відповідальність за неправдиву інформацію, що є чудовим превентивним механізмом. І треба підкреслити, що в Кодексі задекларовано, що особа, яка повідомила правдиву інформацію про неетичну поведінку матиме всебічну підтримку <i>(The police service will not tolerate discrimination or victimisation or any disadvantageous</i></p>
--	--	--	--	--

				<p><i>treatment against anyone who makes a valid report of unprofessional behaviour or wrongdoing).</i></p> <p>Важливим є той факт, що Кодекс етичної поведінки має братися до уваги при прийнятті всіх рішень, з метою їх відповідності встановленим принципам та стандартам поліцейської діяльності. <i>(The model places the Code of Ethics at the centre of all decision making. This reminds those in the policing profession that they should consider the principles and expected standards of behaviour set out in the Code at every stage of making decisions).</i></p>
<p>Canada Border Services Agency <i>(Агентство прикордонних служб Канади)</i></p>	Канада	Code of Ethics <i>(Кодекс етичної поведінки)</i>	<p>https://www.cbsa-asfc.gc.ca/agency-agence/reports-rapports/acc-resp/code-eng.html</p> <p>https://www.cbsa-asfc.gc.ca/agency-agence/reports-rapports/acc-resp/code-eng.html#a_1_8_9</p>	<p>В документі закріплені принципи недискримінації та недопустимості переслідування (harassment):</p> <p>- Підтримка спільних робочих відносин за допомогою чесних та позитивних комунікацій, вільних від переслідувань та дискримінації. <i>(maintaining collaborative working relationships through honest and positive communications free from harassment and discrimination)</i></p> <p>Звертає увагу і наступне положення:</p> <p>- Також будуть вжиті дисциплінарні або виправні заходи якщо:</p> <ul style="list-style-type: none"> • будь-який менеджер, який знає про ситуацію переслідування і який не вживає коригувальних заходів; • кожен, хто заважає вирішенню скарги погрозами, залякуванням або помстою; • кожен, хто подає скаргу несерйозно або недоброчесно. <p><i>(Disciplinary or corrective measures will also be taken against the following:</i></p>

				<ul style="list-style-type: none"> • <i>any manager who is aware of a harassment situation and who fails to take corrective action;</i> • <i>anyone who interferes with the resolution of a complaint by threats, intimidation or retaliation;</i> <i>or</i> • <i>anyone who files a complaint that is frivolous or in bad faith)</i>
Canadian armed forces <i>(Збройні сили Канади)</i>	DAOD 5012-0, Harassment Prevention and Resolution <i>(Запобігання та врегулювання випадків домагань)</i>	https://www.canada.ca/en/department-national-defence/corporate/policies-standards/defence-administrative-orders-directives/5000-series/5012/5012-0-harassment-prevention-and-resolution.html	Директива, яка застосовується до працівників Департаменту національної оборони (DND), і наказ, який застосовується до офіцерів та унтер-офіцерів збройних сил Канади (CAF). В документі закріплюються положення, які регулюють питання нульової толерантності до домагань у Збройних силах Канади та Канадській армії, серед них: 3.2 Утиски в будь-якій формі, включаючи використання соціальних медіа, є неприйнятною поведінкою і не допускатимуться. Заборонено будь-якому співробітнику Збройних сил або члену Канадської армії піддавати переслідуванню будь-яку особу на робочому місці. <i>(3.2 Harassment in any form, including in the use of social media, constitutes unacceptable conduct and will not be tolerated in the DND and the CAF. It is prohibited for any DND employee or CAF member to subject any person in the workplace to harassment) ma inui.</i>	
		Conflict resolution, harassment and grievance	https://www.canada.ca/en/department-national-defence/services/benefits-military/conflict-misconduct/conflict-harassment.html	Канадські збройні сили (CAF) та Департамент національної оборони (DND) об'єднали раніше відокремлені служби з питань домагань, альтернативного вирішення спорів, прав людини та розгляду скарг в одну програму під назвою "Інтегроване управління конфліктами та скаргами"

		<i>(Вирішення конфліктів, переслідування та скарги)</i>		(ICCM). ICCM пропонує послуги з управління конфліктами та скаргами по всій країні через центри, які допомагають членам у вирішенні конфліктів на робочому місці.
Royal Canadian Mounted Police <i>(Королівська Канадська поліція)</i>		Code of Conduct of the Royal Canadian Mounted Police <i>(Кодекс етичної поведінки)</i>	https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/regulations/SOR-2014-281/page-6.html	<p>В Кодексі поведінки RCMP зазначається, що учасники відносяться до кожної людини з повагою і ввічливістю і не беруть участь в дискримінації або домаганнях.</p> <p><i>(2.1 Members treat every person with respect and courtesy and do not engage in discrimination or harassment.)</i></p>
		Commissioner's Standing Orders (Investigation and Resolution of Harassment Complaints) <i>(Інструкція Уповноваженого (Розслідування і врегулювання скарг щодо домагань))</i>	https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/regulations/SOR-2014-290/page-1.html	<p>Інструкція закріплює процедуру розгляду скарг щодо домагань в RCMP. В документі є відсилка на визначення «домагань», заявника та відповідача, передбачена процедура подачі скарги та апеляцій. Встановлюється строк для подачі скарг (1 рік). Також в інструкції передбачено, що:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Якщо подається заява про домагання і існує неформальне вирішення проблеми (наприклад, шляхом посередництва), це кінець процесу. 2. Якщо подається письмова скарга, її направляють до співробітника з управління персоналом, який вирішує, чи є достатньо доказів, що дозволяють прийняти остаточне рішення, чи потрібно провести подальше розслідування. Працівник відділу кадрів робить рекомендації відповідальному працівникові (відповідальним працівником, як правило, є поліцейський із того самого підрозділу, що і скаржники, який приймає остаточне рішення щодо скарги.

				<p>3. Якщо співробітник відділу кадрів рекомендує провести кримінальне розслідування, він повідомить про це відповідального працівника, який розпочне розслідування Кодексу поведінки згідно з частиною IV Закону про RCMP³⁵.</p>
		<p>Public Interest Investigation Report into Issues of Workplace Harassment within the Royal Canadian Mounted Police</p> <p><i>(Звіт про дослідження питань домагань на робочому місці в Королівській Канадській кінній поліції)</i></p>	<p>https://www.crcc-ccetp.gc.ca/en/public-interest-investigation-report-issues-workplace-harassment-within-royal-canadian-mounted#fnb16</p>	<p>Метою звіту є висвітлення інформації про вчинення домагань у Королівській Канадській кінній поліції у період з 2005 по 2011 роки, включаючи питання щодо того:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Чи повідомляли членам поліції про звинувачення у домаганнях, дотримання відповідних законів, політики, процедур та вказівок щодо переслідування на робочому місці; 2. Чи проводили члени поліції розслідування щодо заяв про переслідування на робочому місці ґрунтовно та неупереджено; 3. Чи достатньо існуючих політик, процедур та керівних принципів у RCMP для забезпечення того, щоб твердження щодо членів RCMP, які займаються переслідуванням на робочому місці, розглядалися справедливо, ефективно та ретельно та інші. <p>У звіті було розглянуто 718 скарг на домагання на робочому місці проти RCMP за 2005-2011 роки. Основні результати звіту показують, що 90% скарг можна «легко класифікувати» як зловживання владою (наприклад, залякування, психологічне насильство, приниження і принизливе поводження), і що 386 (56%) скарг були повторними випадками</p>

³⁵ Схема проведення розгляду заяв про домагання в Королівській Канадській поліції
https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/5/58/RCMP_Harassment_Complaint_Process.png

				<p>«домагання» Крім того, 4% всіх скаржників повідомили про сексуальні домагання.</p> <p>Ґрунтуючись на висновках звіту було розроблено одинадцять рекомендацій, які стосуються п'яти напрямків, що потребують поліпшення:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Незалежність процесу розгляду скарг; 2. Визначення терміну «домагання»; 3. Необхідні стандарти для розслідування домагань; 4. Навчання і профілактика; 5. Моніторинг та оцінка.
Збройні сили Іспанії	<u>Іспанія</u>	Military Penal Code (Військовий кримінальний кодекс)	https://www.global-regulation.com/translation/spain/615251/organic-law-14-2015-of-14-october%252c-the-military-penal-code.html	Розділ III інкримінує зловживання владою, караючи, серед іншого, поведінку, зловживання роботою, приниження гідності, нелюдське або принизливе поведіння, акти агресії або сексуальне насильство, як акти сексуального домагання, так і ці дії вчинені через стать, погрози, примус, наклеп, а також напади на приватне життя, особисту гідність та працю та дискримінаційні дії.
Збройні сили Ірландії	<u>Ірландія</u>	The Dignity Charter of Defence Forces (Хартія сил оборони)	https://www.military.ie/en/public-information/defence-forces-families/gender-diversity-equality/gender-diversity-and-equality.html	Хартією закріплюється недопущення залякування, сексуальних домагань та переслідувань в будь-якій формі та є відсилка на Розділ 42 Закону про Комісію з прав людини та рівності від 2014 року, який покладає позитивний обов'язок на державних органів поважати усунення дискримінації, сприяння рівності та захист прав людини у своїй щоденній роботі.
Дослідження				
An executive summary of an	США	Time to Stamp Out Sexual Harassment in the Police	https://www.unison.org.uk/content/uploads/2018/08/UNI	Дослідження було проведено для аналізу інформації про природу

<p>LSE/UNISON research study</p>		<p><i>(Час припинити сексуальні домагання в поліції)</i></p>	<p>SON-LSE-report-Time-to-stamp-out-sexual-harassment-in-the-police-1.pdf</p>	<p>сексуальних домагань, як часто вони трапляються і що їх спричиняє з метою розробляти превентивні стратегії для поліції.</p> <p>Зокрема, результати дослідження показали, що за 12 місяців, що передували опитуванню:</p> <ul style="list-style-type: none"> • майже половина (49%) опитаних працівників поліції Англії, Шотландії та Уельсу зазнали неодноразових розповідей про сексуалізовані жарти; • третина (33%) стикалися з нав'язливими запитаннями щодо свого приватного життя; • кожен п'ятий (21%) мав досвід неналежні погляди/невербальні жести на собі; • майже кожен п'ятий (19%) отримав електронний лист чи текст із відвертим сексуальним забарвленням; • подібне число (18%) було зачеплене на роботі таким чином, щоб їм було незручно; • кожен десятий (12%) був свідком або був жертвою небажаної поведінки, торкання, поцілунків або обіймів; • майже кожному десятому (8%) було запропоновано отримати винагороду за сексуальний контакт; • майже кожен 20 (4%) став жертвою спонукання до сексуального контакту.
<p>Department of Psychology, Florida State University, Tallahassee, Florida; and Sally Spencer-Thomas LLC, Denver, Colorado.</p>	<p>США</p>	<p>Women Firefighters and Workplace Harassment Associated Suicidality and Mental Health Sequelae</p> <p><i>(Жінки-пожежники та переслідування на робочому місці –</i></p>	<p>https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29088006/</p>	<p>Це міжсекторальне дослідження питань взаємозв'язку та впливу сексуальних домагань щодо жінок-пожежників з психологічними проблемами мало на меті дослідити</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) поширеність сексуальних домагань та інших загроз/переслідувань, які зазнали жінки на робочому місці; 2) зв'язок між переслідуванням та самогубством у кар'єрі;

		<i>наслідки)суїцидальності та психічного здоров'я)</i>		<p>3) зв'язок між переслідуванням та іншими психічними симптомами.</p> <p>Дослідження може бути рекомендоване до ознайомлення/вивчення та слугувати практичним доказом вкрай негативного впливу випадків сексуальних домагань, дискримінації на життя та професійну діяльність окремої особи та інституцій в цілому, оскільки:</p> <p>1) загалом, це дослідження показало, що жінки-пожежники, які зазнають сексуального домагання та / або інших загроз / переслідувань на роботі можуть мати підвищений ризик суїцидальних думок та інших супроводжуючих наслідки психічного здоров'я.</p> <p>2) висновки підкреслюють необхідність зменшення кількості випадків переслідувань та погроз у пожежній службі та забезпечити належне підтримка та ресурси для жінок-пожежників, котрих переслідували або погрожували на роботі.</p>
		<p>Harassment Prevention And Resolution Guidelines (Запобігання домаганням і керівні принципи вирішення)</p>	<p>https://www.google.com/search?q=Harassment+Prevention+and+Resolution+Instructions.&oq=Harassment+Prevention+and+Resolution+Instructions.&aqs=chrome..69i57j0l2.297j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8#</p>	<p>В інструкції з Запобігання домаганням і рекомендаціям по їх вирішенню визначені всі можливі етапи і процедури, пов'язані з подачею скарг, в тому числі і скарг на військовослужбовців.</p>
Міжнародні організації та установи				
NATO		<p>The NATO Policy on Preventing and Responding to Sexual Exploitation and Abuse</p>	<p>https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_173038.htm#:~:text=Therefore%20NATO%20has%20a%20zero,o</p>	<p>Затверджена політика застосовується до всього персоналу, чітко закріплює підхід нульової толерантності до проявів сексуального насильства, визначає, пріоритетність превентивної діяльності, дає визначення поведінці, яка є неприйнятною та</p>

		<i>(Політика НАТО, спрямована на запобігання сексуальній експлуатації та наруги та реагування на них)</i>	n%20Sexual%20Exploitation%20and%20Abuse.	визначає забезпечення підзвітності для членів-країн НАТО. Політика орієнтована в першу чергу на профілактику та створення ефективного механізму подачі скарг та їх розгляду. Також політикою визначається обов'язкове навчання з даної тематики та включення цих питань до комунікаційної стратегії Альянсу.
		Code of Ethics <i>(Кодекс етичної поведінки)</i>	https://www.nato.int/structure/recruit/info-doc/code-of-conduct.pdf	Один з принципів етичної поведінки працівників всіх рівнів НАТО – «не переслідувати та не дискримінувати інших людей на робочому місці і не толерувати тих, хто це робить.»
ООН		Regulations Governing the Status, Basic Rights and Duties of Officials other than Secretariat Officials, and Experts on Mission <i>(Положення, що регулює статус, основні права і обов'язки посадових осіб, крім посадових осіб Секретаріату, та експертів у місцях)</i>	https://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=ST/SGB/2002/9	(к) Будь-яка форма дискримінації або домагань, включаючи сексуальні домагання або домагання за ознакою статі, а також фізична або словесна образа на робочому місці або у зв'язку з роботою, заборонені. <i>((k) Any form of discrimination or harassment, including sexual or gender harassment, as well as physical or verbal abuse, at the workplace or in connection with work, is prohibited.)).</i> <i>Положення 2 (к), яке аналогічно правилу про персонал 101.2 (d), відтворює суть Бюлетень Генерального Секретаря ST / SGB / 253 від 29 жовтня 1992 року, що встановлює політику Організації Об'єднаних Націй щодо рівного ставлення з чоловіками і жінками в Секретаріаті і також заборонені всі форми дискримінації або домагань.</i>
		Staff Regulations and Rules of the United Nations Secretary-General's bulletin <i>(Положення та правила про персонал Організації Об'єднаних Націй Бюлетень Генерального Секретаря)</i>	https://digitallibrary.un.org/record/855429?ln=en	(f) Будь-яка форма дискримінації або домагань, включаючи сексуальні домагання або домагання за ознакою статі, а також фізична або словесна образа на робочому місці або у зв'язку з роботою, заборонені. <i>(f) Any form of discrimination or harassment, including sexual or gender harassment, as well as physical or verbal abuse, at the workplace or in connection with work, is prohibited.)).</i>

<p>Рада Європи</p>		<p>The European Code of Police Ethics</p>	<p>https://polis.osce.org/european-code-police-ethics</p>	<p>Стаття 20. Організація поліцейських служб повинна передбачати ефективні заходи для забезпечення непідкупності співробітників поліції і відповідного їх поведінки при виконанні ними своїх обов'язків - особливо, щодо дотримання основних прав і свобод людини, закріплених, зокрема, в Європейській конвенції про права людини.</p> <p><i>Коментар:</i> Ця стаття спрямована на розвиток у співробітників поліції певної культури, заснованої на усвідомлення ними своєї відповідальності за захист основних прав і свобод людини і дозволяє їм забезпечувати свій професіоналізм за допомогою внутрішніх заходів гласності. Для досягнення цього існують різні засоби.</p> <p><i>Стиль керівництва та управління, безсумнівно, грає важливу роль в створення власного «етосу» для цього професійного корпусу, що захищає права особистості і принцип недискримінаційного підходу як всередині самої організації, так і в її взаєминах з громадськістю. Можна також ввести відкриті контакти між співробітниками (горизонтальні і вертикальні контакти), встановити норми (деонтологічні кодекси) і здійснювати постійний контроль.</i></p>
<p>Australian human rights Commission</p> <p><i>(Австралійська Комісія з прав людини)</i></p>		<p>Sexual Harassment (A Code in Practice) - Complaint procedures</p>	<p>https://humanrights.gov.au/our-work/sexual-harassment-code-practice-complaint-procedures</p>	<p>Може бути взято до уваги при розробці інструкції про порядок проведення службових розслідувань – містить інформацію про неформальні та формальні шляхи подачі скарг, розробку процедури подання скарг, звітування, осіб, які будуть відповідальні за реєстрацію скарг (complaint officer) тощо.</p>

Міністерство внутрішніх справ України
(за підтримки Офісу ООН Жінки в Україні)