



МЕТОДИКА

запобігання та протидії дискримінації
за ознакою статі та сексуальним
домаганням на робочому місці в
органах системи Міністерства
внутрішніх справ України

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
УПРАВЛІННЯ МОНІТОРИНГУ ДОТРИМАННЯ
ПРАВ ЛЮДИНИ**

МЕТОДИКА

запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі та
сексуальним домаганням на робочому місці в органах
системи Міністерства внутрішніх справ України

КИЇВ, 2023

ЗМІСТ

- 1** Нормативно-правове регулювання питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці в органах системи МВС
 - 1.1 Дискримінація. Види та особливості
 - 1.2 Сексуальні домагання. Поняття та особливості
 - 1.3 Права та обов'язки працівників органів системи МВС
- 2** Механізм запобігання випадкам дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці
- 3** Права та алгоритм дій особи, що зазнала дискримінації за ознакою статі або сексуальних домагань на робочому місці
- 4** Відповідальність за вчинення дискримінації за ознакою статі або сексуальних домагань на робочому місці
- 5** Права та алгоритм дій особи, яка вважає себе невинуватою у вчиненні дискримінації за ознакою статі або сексуального домагання на робочому місці

ВСТУП

Відповідно до Положення про Міністерство внутрішніх справ України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2015 року № 878, Міністерство внутрішніх справ України (далі – МВС) є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ України (далі – органи системи МВС) зокрема: Національної гвардії України (далі – НГУ), Національної поліції України (далі – НПУ), Державної служби України з надзвичайних ситуацій (далі – ДСНС), Державної прикордонної служби України (далі – ДПСУ) та Державної міграційної служби України (далі – ДМС).

В органах системи МВС проходять службу:

- державні службовці;
- поліцейські;
- особи рядового та начальницького складу служби цивільного захисту;
- військовослужбовці НГУ та ДПСУ.

Сучасна державна політика України спрямована на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у суспільстві, яка є необхідною для уникнення всіх форм дискримінації та реалізації кожної особистості незалежно від віку, статі, соціальних чи політичних передумов.

Створення дієвих механізмів забезпечення гендерної рівності та ефективне управління гендерними процесами з боку держави допоможе підвищити конкуренцію на ринку праці, що забезпечить економічне зростання держави та примноження її інтелектуального потенціалу.

МВС є складовою сектору безпеки та оборони, де підтримуються усі державні та міжнародні ініціативи, ідеї та програми, які допомагають закріпити інституційний механізм з реалізації гендерної політики, та формують політику з урахуванням принципів поваги до людини та нульової толерантності до порушення її прав.

Рівність між жінками та чоловіками повинна бути не тільки юридично закріпленою, але й реальною, фактичною, що полягає у зміні свідомості та створенні сприятливих умов для досягнення рівних результатів.

Одним із видів дискримінації є дискримінація за ознакою статі, яка своєю чергою викликає появу інших неправомірних дій, зокрема вчинення сексуальних домагань на робочому місці. З метою запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням необхідно мати дієвий механізм реагування на такі випадки, а також чіткі рекомендації для постраждалих осіб, щодо того, як вони можуть захистити свої права.

Саме таким дієвим інструментом з розв'язання цих питань є Методика запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці в органах системи МВС.

РОЗДІЛ 1. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПИТАНЬ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ ТА СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ В ОРГАНАХ СИСТЕМИ МВС

Питання запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці базується на таких законодавчих та нормативно-правових актах:

- Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06 вересня 2012 року № 5207-VI, визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації;
- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 року № 2866-IV, визначає механізм запобігання та протидії насильству за ознакою статі та сексуальним домаганням;
- Закон України «Про зайнятість населення» від 05 липня 2012 року № 5067-VI, зокрема закріплює право особи на захист від проявів дискримінації у сфері зайнятості населення;
- Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889-VIII, закріплює заборону всіх форм та проявів дискримінації серед принципів державної служби;
- Закон України «Про Національну поліцію» від 02 липня 2015 року № 580-VIII, зокрема закріплює принцип дотримання прав і свобод людини, який забороняє будь-які привілеї чи обмеження за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовною або іншими ознаками;
- Закон України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15 березня 2018 року № 2337-VIII, зокрема закріплює зобов'язання поліцейського утримуватися від висловлювань та дій, що порушують права людини або принижують честь і гідність людини;
- Закон України «Про Національну гвардію України» від 13 березня 2014 року № 876-VII, зокрема закріплює засади діяльності військовослужбовців Національної гвардії України, які ґрунтуються на принципах верховенства права, забезпечення дотримання прав і свобод людини і громадянина;

- Закон України «Про Державну прикордонну службу України» від 03 квітня 2003 року № 661-IV, зокрема закріплює засади діяльності військовослужбовців та працівників Державної прикордонної служби України на основі дотримання прав і свобод людини і громадянина, а також зобов'язання поважати гідність людини, виявляти до неї гуманне ставлення;
- Закон України «Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України» від 24 березня 1999 року № 551-XIV, визначає безумовну необхідність дотримання прав людини і громадянина рядовим складом під час проходження військової служби та в діяльності керівного складу Збройних Сил України;
- Закон України «Про Дисциплінарний статут служби цивільного захисту» від 05 березня 2009 року № 1068-VI, визначає обов'язковість дотримання прав людини та громадянина у своїй діяльності всіма особами рядового і начальницького складу служби цивільного захисту;
- Кодекс законів про працю України, закріплює положення щодо недопущення дискримінації у сфері праці;
- постанова Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2015 року № 1052 «Про затвердження Положення про Державну службу України з надзвичайних ситуацій», визначає дотримання прав людини і громадянина одним з основних принципів, на основі якого здійснює свою діяльність ДСНС;
- наказ МВС від 16 листопада 2018 № 932 «Про затвердження Правил етичної поведінки працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій, територіальних органів, підприємств, установ та організацій, що належить до сфери її управління», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 04 грудня 2018 року за № 1376/32828, узагальнює стандарти етичної поведінки працівників ДСНС, територіальних органів, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери її управління, якими вони зобов'язані керуватися під час виконання своїх посадових обов'язків;
- наказ МВС від 09 листопада 2016 № 1179 «Про затвердження Правил етичної поведінки поліцейських», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 06.12.2016 року за № 1576/29706, визначає професійно-етичні вимоги щодо правил поведінки поліцейських, забороняє дискримінацію в будь-якій формі;

- наказ МВС від 05 травня 2015 № 515 «Про затвердження Інструкції про порядок проведення службових розслідувань в органах і підрозділах цивільного захисту», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 20 травня 2015 року за № 582/27027, визначає порядок проведення службових розслідувань щодо порушень службової дисципліни, у тому числі вчинення дій, за які передбачено адміністративну чи кримінальну відповідальність;
- наказ МВС від 21 квітня 2020 № 347 «Про затвердження Порядку проведення службових розслідувань у Національній гвардії України», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 28 травня 2020 року за № 473/34756, визначає підстави, порядок проведення службових розслідувань стосовно військовослужбовців Національної гвардії України;
- наказ МВС від 08 листопада 2021 № 815 «Про затвердження Порядку проведення службового розслідування в Державній прикордонній службі України», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 14 січня 2022 року за № 39/37375, визначає підстави та процедуру проведення службового розслідування стосовно військовослужбовців Державної прикордонної служби України;
- наказ МВС від 28 вересня 2022 № 615 «Про затвердження Змін до деяких нормативно-правових актів Міністерства внутрішніх справ України», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 14 жовтня 2022 року за № 1239/38575, вносить зміни до нормативно-правових актів МВС з метою врегулювання порядку реагування на прояви дискримінації та випадки сексуальних домагань відповідно до чинного законодавства в органах та підрозділах Національної поліції;
- наказ МВС від 07 листопада 2018 № 893 «Про реалізацію окремих положень Дисциплінарного статуту Національної поліції України», упорядковує питання призначення, проведення службових розслідувань за фактами порушення поліцейськими службової дисципліни; визначає серед підстав призначення службового розслідування здійснення поліцейським дискримінації за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовною або іншими ознаками у будь-якій формі, а також сексуальних домагань;

- наказ Мін'юсту від 12 березня 2019 № 33 «Про затвердження Методичних рекомендації щодо ідентифікації випадків гендерної дискримінації та механізм надання правової допомоги», визначає рекомендації щодо ідентифікації випадків гендерної дискримінації та алгоритм надання правової допомоги суб'єктам надання безоплатної правової допомоги;
- наказ НАДС від 05 серпня 2016 № 158 «Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування», який зареєстровано в Міністерстві юстиції України 31 серпня 2016 року за № 1203/29333, закріплює положення щодо протидії дискримінації, сексуальних домагань та насильства за ознакою статі серед загальних обов'язків державного службовця.

1.1 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 щодо 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, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними (*пункт другого 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 чи 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 жінок і чоловіків»).

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 поведуться 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 1 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.

1.2 СЕКСУАЛЬНІ ДОМАГАННЯ. ПОНЯТТЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ

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. *(Міжнародна організація праці 2012. Надання глобалізації людського обличчя. Звіт III (Частина 1B). 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 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).

Відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці № 190 щодо викорінення насильства та домагань в світі праці (далі – Конвенція МОП), сексуальні домагання визначаються як:

- будь-які образливі або недоречні ремарки, жарти, натяки й коментарі щодо одягу особи, фізичних даних, віку, сімейного стану тощо;
- будь-які небажані запрошення або вимоги, приховані чи прямі, які можуть супроводжуватися або не супроводжуватися погрозами; похитливі погляди або інші жести, пов'язані із сексуальністю;
- будь-які фізичні контакти, які не є необхідними, такі як дотики, ласки, пощипування або насильство.

Конвенція МОП пропонує такі визначення домагань на робочому місці:

- «насильство та переслідування» у сфері праці належить до низки неприйнятної поведінки 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 гендеру, які 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 жінок і чоловіків»).

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 перша стаття 153 Кримінального кодексу України*).

Сексизм – це будь-які дії, жести, візуальний прояв, вимовлені або написані слова, практика або поведінка, в основі яких лежить ідея про те, що людина або група людей гірші через свою стать. (*Рекомендації CM/Rec(2019) Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо запобігання сексизму та боротьби з ним*).

Одночасно, необхідно звернути увагу, що відповідно до частини третьої статті 6 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» **не вважаються дискримінацією дії**, які не обмежують права та свободи інших осіб і не створюють перешкод для їх реалізації, а також не надають необґрунтованих переваг особам та/або групам осіб за їх певними ознаками, стосовно яких застосовуються позитивні дії, а саме:

- спеціальний захист з боку держави окремих категорій осіб, які потребують такого захисту;
- здійснення заходів, спрямованих на збереження ідентичності окремих груп осіб, якщо такі заходи є необхідними;
- надання пільг та компенсацій окремим категоріям осіб у випадках, передбачених законом;
- встановлення державних соціальних гарантій окремим категоріям громадян;
- особливі вимоги, передбачені законом, щодо реалізації окремих прав осіб.



1.3 ПРАВА ТА ОBOB'ЯЗКИ ПPAЦІВНИКІВ ОРГАНІВ СИСТЕМИ МВС

Права та обов'язки державних службовців встановлені Загальними правилами етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, затверджені наказом НАДС від 05.08.2016 № 158.

Державні службовці зобов'язані у своїй поведінці не допускати:

- використання нецензурної лексики, підвищеної інтонації;
- принизливих коментарів щодо зовнішнього вигляду, одягу, віку, статі, сімейного стану або віросповідання особи;
- поширення чуток, обговорення особистого або сімейного життя колег, членів їх сімей та інших близьких осіб;
- впливу приватних, сімейних, суспільних або інших стосунків чи інтересів на його (її) поведінку та прийняття рішень під час виконання своїх посадових обов'язків;
- прояву будь-якої з форм дискримінації за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, а також за мовними або іншими ознаками;
- дій сексуального характеру, виражених словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

Якщо державному службовцю чи посадовій особі місцевого самоврядування стало відомо про загрозу чи факти порушення цих Загальних правил, зокрема, прояву будь-якої форми дискримінації, насильства за ознакою статі, сексуального домагання, недоброчесності або неправомірного поширення інформації з обмеженим доступом іншим державним службовцем чи посадовою особою місцевого самоврядування, він (вона) повинен (повинна) негайно повідомити про це безпосереднього керівника, керівника вищого рівня (у разі необхідності).

Права та обов'язки осіб рядового та начальницького складу служби цивільного захисту встановлені Правилами етичної поведінки працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій, територіальних органів, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери її управління, затверджені наказом МВС від 16.11.2018 № 932.

Працівники ДСНС зобов'язані не допускати:

- принизливих коментарів щодо зовнішнього вигляду, одягу, віку, статі, сімейного стану чи віросповідання інших осіб;
- поширення чуток, обговорення особистого або сімейного життя колег, членів їх сімей та інших близьких осіб;
- впливу приватних, сімейних, суспільних або інших стосунків чи інтересів на їх поведінку та ухвалення рішень під час виконання своїх посадових обов'язків;
- прояву будь-якої з форм дискримінації за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, а також за мовними або іншими ознаками;
- дій сексуального характеру, виражених словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

Працівники ДСНС зобов'язані:

- неухильно дотримуватися загальноновизнаних норм поведінки, бути доброзичливими та ввічливими, дотримуватися високої культури спілкування (не допускати використання нецензурної лексики, підвищеної інтонації), поважати гідність громадян, не виявляти свавілля або байдужості до їхніх правомірних дій та вимог;
- запобігати виникненню конфліктів у стосунках із громадянами, керівниками, колегами та підлеглими;
- виконувати свої посадові обов'язки чесно і неупереджено, незважаючи на особисті ідеологічні, релігійні або інші погляди, не надавати будь-яких переваг та не виявляти прихильності до окремих фізичних чи юридичних осіб, громадських і релігійних організацій;

- неухильно дотримуватися вимог законодавства з питань дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації за ознаками статі та сексуальним домаганням.



Права та обов'язки поліцейських визначені законами України «Про Національну поліцію», «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», наказом МВС від 09.11.2016 № 1179 (зі змінами, внесеними наказом МВС від 28.09.2022 № 615) «Про затвердження правил етичної поведінки поліцейських».

Під час виконання службових обов'язків поліцейському заборонено, зокрема:

- сприяти, здійснювати, підбурювати або терпимо ставитися до будь-яких форм катування, жорстокого, нелюдського або такого, що принижує гідність, поводження чи покарання;
- допускати будь-які привілеї чи обмеження за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовною або іншими ознаками, дискримінацію в будь-якій формі.

Поліцейський повинен, зокрема:

- неухильно дотримуватися положень Конституції та законів України, інших нормативно-правових актів, що регламентують діяльність поліції, та Присяги поліцейського;
- поважати і не порушувати права та свободи людини, до яких, зокрема, відносяться права: на життя; на повагу до гідності; на свободу та особисту недоторканність; недоторканність житла;

на свободу думки і слова, на вільне вираження своїх поглядів і переконань; на свободу світогляду і віросповідання; володіти, користуватися і розпоряджатися своєю власністю, результатами своєї інтелектуальної, творчої діяльності; на мирні зібрання; на свободу пересування, вільний вибір місця проживання; інші права, які передбачені Конституцією та законами України, міжнародними договорами України;

- у кожному окремому випадку обирати той захід з-поміж заходів, передбачених законодавством України, застосування якого призведе до настання найменш негативних наслідків;
- виявляти повагу до гідності кожної людини, справедливо та неупереджено ставитися до кожного, незважаючи на расову чи національну приналежність, мову, стать, вік, віросповідання, політичні чи інші переконання, майновий стан, соціальне походження чи статус, освіту, місце проживання, сексуальну орієнтацію або іншу ознаку, не допускати дискримінації в будь-якій формі;
- поводитися стримано, доброзичливо, відкрито, уважно і ввічливо, викликаючи в населення повагу до поліції і готовність співпрацювати;
- контролювати свою поведінку, почуття та емоції, не дозволяючи особистим симпатіям або антипатіям, неприязні, недоброму настрою або дружнім почуттям впливати на прийняття рішень та службову поведінку;
- дотримуватися норм ділового мовлення, не допускати використання ненормативної лексики.



Права та обов'язки військовослужбовців НГУ та ДПСУ встановлюються законами України «Про Національну гвардію України», «Про Державну прикордонну службу України», «Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України».

Діяльність військовослужбовці НГУ та ДПСУ ґрунтується на принципах верховенства права, поваги та забезпечення дотримання прав і свобод людини і громадянина.

Військовослужбовець під час виконання своїх обов'язків **забов'язаний не допускати:**

- застосування тортур, катувань;
- інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність людини дій;
- застосовування неправомірного обмеження прав і свобод людини;
- порушення принципів верховенства права, законності, прозорості;
- порушення військової дисципліни;
- заподіяння шкоди фізичній чи юридичній особі незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю;
- використання незаконних заходів примусу;
- перевищення повноважень під застосування заходів примусу;
- порушення правил зберігання спеціальних засобів, що є на озброєнні військовослужбовців;
- не вживати під час проходження військової служби (крім медичного призначення) наркотичні засоби, психотропні речовини чи їх аналоги, а також не вживати спиртні напої під час виконання обов'язків військової служби.



Військовослужбовець зобов'язаний:

- поважати гідність людини;
- виявляти до неї гуманне ставлення;
- додержуватися Конституції та законів України, Військової присяги, неухильно виконувати вимоги статутів Збройних Сил України, накази командирів;
- бути пильним, зберігати державну таємницю;
- додержуватися визначених статутами Збройних Сил України правил взаємовідносин між військовослужбовцями, зміцнювати військове товариство;
- виявляти повагу до командирів і один до одного, бути ввічливими і додержуватися військового етикету;
- поводитися з гідністю й честю, не допускати самому і стримувати інших від негідних вчинків.



РОЗДІЛ 2. МЕХАНІЗМ ЗАПОБІГАННЯ ВИПАДКАМ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ ТА СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Основні завдання щодо вжиття запобіжних заходів у сфері запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці в органах системи МВС покладаються на відповідних керівників.

В державній службі:

Відповідно до Закону України «Про державну службу» керівник **несе відповідальність** за неналежний рівень службової дисципліни і здійснює повноваження щодо притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності.

З метою забезпечення належного рівня службової дисципліни керівник зобов'язаний вживати профілактичних заходів для додержання правил етичної поведінки.

До таких заходів можна віднести:

- створення умов для виконання державними службовцями своїх посадових обов'язків і підвищення ними професійної компетентності та вимагати належного виконання посадових обов'язків;
- виховання у державних службовців сумлінного ставлення до служби, підтримувати їхню ініціативу, а також вживати заходів для додержання ними правил етичної поведінки;
- організація проведення з державними службовцями профілактичних заходів щодо запобігання вчиненню ними дисциплінарних проступків, виявляти та своєчасно припиняти їх вчинення.

У разі виявлення чи отримання повідомлення про порушення Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, керівник має вжити заходів, щодо припинення виявленого порушення, усунення його наслідків та притягнення винних осіб до дисциплінарної відповідальності.

Керівник має видати наказ (розпорядження) про порушення дисциплінарного провадження.

За наслідками розгляду дисциплінарної справи, керівник державної служби може:

- обмежитися зауваженням;
- оголосити такому державному службовцю догану;
- попередити такого державного службовця про неповну службову відповідність, що передбачено ч. 4 ст. 66 Закону України «Про державну службу»;
- як винятковий вид дисциплінарного стягнення може бути застосоване звільнення з посади такого державного службовця.

Керівник державної служби, який в установленому Законом України «Про державну службу» порядку не вжив заходів для притягнення підпорядкованого йому державного службовця до дисциплінарної відповідальності за вчинений дисциплінарний проступок, а також не подав матеріали про вчинення державним службовцем адміністративного проступку, кримінального правопорушення до органу, уповноваженого розглядати справи про такі правопорушення, несе відповідальність згідно із законом.



В ДСНС:

Відповідно до Закону України «Про Дисциплінарний статут служби цивільного захисту» належний рівень службової дисципліни в органах і підрозділах цивільного захисту досягається шляхом особистого прикладу зразкового виконання начальниками своїх службових обов'язків, справедливого ставлення до підлеглих.

Начальник – особа молодшого, середнього, старшого або вищого начальницького складу, яка відповідно до службових повноважень має право віддавати (видавати) накази чи розпорядження, застосовувати заохочення та накладати дисциплінарні стягнення або порушувати клопотання про це перед старшим прямим начальником.

Начальник зобов'язаний:

- підтримувати високий рівень службової дисципліни в органах і підрозділах цивільного захисту, вимагати від підлеглих її додержання, не залишати поза увагою жодного факту вчинення дисциплінарного правопорушення;
- у повному обсязі використовувати надані йому права, правильно застосовувати заходи дисциплінарного впливу;
- бути прикладом у бездоганному виконанні вимог Присяги служби цивільного захисту, наказів та розпоряджень, у дотриманні законності, службової дисципліни, професійної та службової етики, а також виховувати і підтримувати у підлеглих сумлінне ставлення до виконання службових обов'язків, виявлення честі та гідності, заохочувати ініціативність, самостійність і старанність на службі;
- виявляти повагу до гідності кожної людини, справедливо неупереджено ставитися до кожного, незважаючи на расову чи національну приналежність, мову, стать, вік, віросповідання, політичні чи інші переконання, майновий стан, соціальне походження чи статус, освіту, місце проживання, сексуальну орієнтацію або іншу ознаку, не допускати дискримінації в будь-якій формі;
- не допускати будь-які привілеї чи обмеження за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовною або іншими ознаками, дискримінацію в будь-якій формі.

При зверненні до особи начальнику заборонено бути зверхнім, погрожувати, іронізувати, використовувати ненормативну лексику та допускати дискримінацію в будь-якій формі.

Особливу увагу начальник повинен приділяти вивченню індивідуальних якостей підлеглих, додержанню вимог Дисциплінарного статуту служби цивільного захисту та інших статутів органів і підрозділів цивільного захисту у відносинах з ними, а також між ними, згуртуванню колективу, своєчасному застосуванню дисциплінарних стягнень до порушників службової дисципліни, встановленню причин вчинення підлеглими дисциплінарних правопорушень та їх усуненню.

В НПУ:

Керівник – це службова особа поліції, наділена правами та обов'язками з організації службової діяльності підлеглих їй поліцейських та інших працівників поліції і контролю за їхньою службовою діяльністю.

Відповідно до Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» з метою забезпечення дотримання службової дисципліни керівник зобов'язаний:

- створити умови, необхідні для виконання підлеглими обов'язків поліцейського;
- поважати честь і гідність підлеглих, не допускати порушень їхніх прав та соціальних гарантій;
- розвивати у підлеглих розумну ініціативу та самостійність під час виконання ними обов'язків поліцейського;
- сприяти підвищенню підлеглими рівня кваліфікації, достатнього для виконання службових повноважень;
- вивчати індивідуальні та професійні якості підлеглих, забезпечуючи прозорість і об'єктивність в оцінюванні їхньої службової діяльності;
- забезпечити сприятливий стан морально-психологічного клімату в колективі, своєчасно вчиняти дії із запобігання порушенню службової дисципліни підлеглими та виникненню конфліктів між ними;
- контролювати дотримання підлеглими службової дисципліни, аналізувати її стан та об'єктивно доповідати про це безпосередньому керівникові, проводити профілактичну роботу із зміцнення службової дисципліни та запобігання вчиненню підлеглими правопорушень;
- у разі виявлення порушення підлеглим службової дисципліни вжити заходів для припинення такого порушення та застосувати дисциплінарне стягнення до порушника або порушити клопотання про застосування стягнення уповноваженим керівником.

Відповідно до Правил етичної поведінки поліцейських, затверджених наказом МВС від 09.11.2016 року № 1179 з метою контролю керівників поліції за дотриманням етики поліцейським керівник органу (підрозділу) поліції зобов'язаний запобігати проявам неетичної поведінки своїх підлеглих поліцейських шляхом організації роботи з розвитку професійної етики, у тому числі через проведення навчань, інформаційно-роз'яснювальної роботи.

Керівник органу (підрозділу) поліції повинен:

- бути прикладом дотримання Конституції та законів України, інших нормативно-правових актів, прийнятих відповідно до Конституції та законів України, професійно-етичних вимог, основних принципів професійної діяльності та правил поведінки поліцейських, а також вимагати їх дотримання від підлеглих;
- відповідати за віддані (видані) розпорядження (доручення) і накази, наслідки їх реалізації, відповідність їх законодавству України;
- об'єктивно оцінювати виконання службових обов'язків підлеглими, а в разі порушення норм законодавства України або недотримання вимог цих Правил - ініціювати притягнення їх до відповідальності згідно із законодавством України;
- заохочувати етичну поведінку;
- запобігати виникненню конфлікту інтересів у діяльності підлеглих, а в разі виникнення - сприяти його оперативному вирішенню.

Керівник органу (підрозділу) поліції не має права:

- перекладати свою відповідальність на підлеглих;
- використовувати службове становище в особистих інтересах або інтересах третіх осіб;
- проявляти зарозумілість, грубість, некоректність стосовно підлеглих.

В НГУ та ДПСУ:

Командир – це службова особа Збройних сил України, яка відповідає за стан військової дисципліни у з'єднанні, військовій частині (підрозділі), закладі та установі та не повинна залишити поза увагою жодного дисциплінарного правопорушення.

Відповідно до Закону України «Про Дисциплінарний статут Збройних сил України» з метою забезпечення дотримання службової дисципліни командир зобов'язаний:

- приймати рішення щодо необхідності притягнення винного до відповідальності стосовно кожного випадку правопорушення;
- вживати заходів щодо затримання підлеглого при вчиненні або здійсненні ним замаху на вчинення кримінального правопорушення чи безпосередньо після вчинення

кримінального правопорушення, пов'язаного із застосуванням насильства, із негайним доставленням затриманого до уповноваженої службової особи або вживати заходів щодо негайного повідомлення уповноваженої службової особи про затримання та місцезнаходження особи, яка підозрюється у вчиненні діяння з ознаками кримінального правопорушення;

- для відновлення порядку вживати всіх передбачених статутами Збройних Сил України заходів примусу аж до притягнення його до кримінальної відповідальності;
- заохочувати підлеглих військовослужбовців за старанність, розумну ініціативу та сумлінне виконання службових обов'язків.;
- по команді доповідати про заохочення та дисциплінарні стягнення;
- не менш як один раз на три місяці контролювати стан дисциплінарної практики та вживати заходів щодо запобігання порушенням військової дисципліни.

Службове розслідування призначається письмовим наказом командира (начальника), який прийняв рішення притягти військовослужбовця до дисциплінарної відповідальності. Воно може бути проведено особисто командиром (начальником), доручено військовослужбовцю офіцерського складу, а в разі вчинення правопорушення військовослужбовцем рядового, сержантського (старшинського) складу - також військовослужбовцю сержантського (старшинського) складу.

Командир має право:

- накладати дисциплінарні стягнення на військовослужбовців у таких випадках: правопорушення пов'язане з порушенням правил гарнізонної або вартової служби; порушення громадського порядку або військової дисципліни вчинено за межами розташування військової частини; правопорушення вчинено під час перебування у відпустці, відрядженні, на лікуванні, на гауптвахті Служби правопорядку;
- накладати дисциплінарні стягнення на військовослужбовців за вчинені ними правопорушення під час пересування шляхами сполучення;
- приймати рішення про притягнення військовослужбовця до дисциплінарної відповідальності та визначає вид дисциплінарного стягнення;

- старший командир має право скасовувати дисциплінарні стягнення, накладені молодшим командиром, якщо він визнає, що стягнення не відповідає тяжкості вчиненого правопорушення, та накладати своєю владою більш суворі стягнення.

Діяльність командира щодо підтримання військової дисципліни оцінюється не кількістю накладених ним дисциплінарних стягнень, а виконанням обов'язків з додержанням вимог законів і статутів Збройних Сил України, повним використанням дисциплінарної влади для наведення порядку і запобігання порушенням військової дисципліни.

Командир, який не забезпечив дотримання військової дисципліни та не вжив заходів для її відновлення, несе встановлену законом відповідальність.



РОЗДІЛ 3. ПРАВА ТА АЛГОРИТМ ДІЙ ОСОБИ, ЩО ЗАЗНАЛА ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ АБО СЕСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЕРЖАВНИМ СЛУЖБОВЦЯМ

Якщо державному службовцю стало відомо про загрозу чи факти порушення Загальних правил етичної поведінки державних службовців та осіб місцевого самоврядування, зокрема, щодо прояву будь-якої форми дискримінації, насильства за ознакою статі, сексуального домагання, він (вона) повинен (повинна) негайно повідомити про це безпосереднього керівника, керівника вищого рівня (у разі необхідності).

Алгоритм дій для державного службовця:

1. Подати скаргу або заяву безпосередньому керівнику, або, за необхідності – керівнику вищого рівня. У повідомленні про вчинення протиправних дій треба вказати інформацію про час, місце, обставини, наявність свідків та особу, що вчинила дії, що характеризуються як сексуальні домагання, або дискримінацію за ознакою статі.

1.2. Керівником має бути порушено дисциплінарне провадження шляхом видання відповідного наказу (розпорядження) та утворено дисциплінарну комісію з розгляду дисциплінарних справ для здійснення дисциплінарного провадження з метою визначення ступеня вини, характеру і тяжкості вчиненого дисциплінарного проступку, що передбачено статтею 68 (Суб'єкти, уповноважені порушувати дисциплінарні провадження та застосовувати дисциплінарні стягнення) та статтею 69 (Дисциплінарна комісія з розгляду дисциплінарних справ та її повноваження) Закону України «Про державну службу».

2. За наслідками розгляду дисциплінарної справи, керівник державної служби може попередити винного державного службовця про неповну службу відповідність, що передбачено частиною четвертою статті 66 (Види дисциплінарних стягнень та загальні умови їх застосування) Закону України «Про державну службу».

У разі дискримінації за ознакою статі або сексуальних домагань, державний службовець має право на захист у рамках дисциплінарного, цивільного, кримінального провадження.

Крім того, особа, яка вважає, що стосовно неї було застосовано дискримінацію за ознакою статі чи вона стала об'єктом сексуальних домагань або постраждала від насильства за ознакою статі, має право:

- звернутися зі скаргою до державних органів, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду в порядку, визначеному законом.
- надсилати повідомлення про порушення прав, гарантованих Конвенцією ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, до Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок у разі, якщо вичерпані внутрішні засоби правового захисту або якщо застосування таких засобів захисту не виправдано зтягується, що передбачено частиною четвертою статті 66 Закону України «Про державну службу».
- на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих їй внаслідок дискримінації за ознакою статі, сексуальних домагань чи інших актів насильства за ознакою статі. Моральна шкода відшкодовується незалежно від матеріальних збитків, які підлягають відшкодуванню, та не пов'язана з їх розміром. Порядок відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі, сексуальних домагань чи інших актів насильства за ознакою статі, визначається законом, що передбачено статтею 23 (Відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань, насильства за ознакою статі) Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».



РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ ОСІБ РЯДОВОГО АБО НАЧАЛЬНИЦЬКОГО СКЛАДУ СЛУЖБИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ

Порядок проведення службового розслідування в ДСНС визначений наказом МВС від 05.05.2015 «Про затвердження Інструкції про порядок проведення службових розслідувань в органах і підрозділах цивільного захисту» (далі – Інструкція).

Відповідно до пункту 1 розділу II Інструкції, підставами для проведення службового розслідування, зокрема, є:

- порушення статутних правил несення служби;
- невиконання наказів та розпоряджень начальників, що призвело до неготовності до дій за призначенням та зриву виконання покладених на орган чи підрозділ цивільного захисту завдань;
- невиконання або неналежного виконання своїх службових обов'язків, порушення вимог законів та інших нормативно-правових актів, що призвело до псування або втрати закріпленого майна, обладнання та техніки, інших матеріальних збитків, а також завдало шкоди здоров'ю особового складу органу чи підрозділу цивільного захисту або інших осіб;
- надходження подання спеціально уповноваженого суб'єкта у сфері протидії корупції та з метою виявлення причин та умов, що сприяли вчиненню корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, інших порушень вимог Закону України «Про запобігання корупції»;
- скоєння особою рядового і начальницького складу дорожньо-транспортної пригоди, внаслідок якої загинула(и) чи отримала(и) тілесні ушкодження особа (особи) рядового і начальницького складу органів і підрозділів цивільного захисту чи інші особи;
- самогубства або спроби самогубства особи (осіб) рядового і начальницького складу;
- порушення особою рядового або начальницького складу вимог законодавства з питань дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації за ознаками статі та сексуальним домаганням.

У разі проведення службового розслідування за фактом порушення особою рядового або начальницького складу вимог законодавства з питань дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації за ознаками статі та сексуальним домаганням до складу комісії з проведення службового розслідування включається представник органу чи підрозділу цивільного захисту, відповідальний за забезпечення гендерної рівності.

Підставами для призначення службового розслідування є інформація, викладена в рапортах, заявах, скаргах осіб рядового і начальницького складу, державних службовців та працівників ДСНС України, матеріалах перевірок (інформація, одержана за результатами заходів контролю), письмових зверненнях громадян, повідомленнях правоохоронних органів, органів державної влади і місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій та їхніх посадових осіб, об'єднань громадян, а також опубліковані засобами масової інформації інформативні дані про події, що потребують з'ясування обставин, за яких вони сталися.

Алгоритм дій працівників ДСНС:

1. Для того, щоб було розпочате службове розслідування, необхідно повідомити безпосереднього або прямого керівника про факт дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань. *(Приклад форми повідомлення про можливі дискримінаційні дії за ознакою статі та сексуальні домагання додається).*

2. Повідомити можна за допомогою рапорту, скарги або заяви, в якій детально викласти час, місце, інформацію про особу-порушника та інші необхідні факти, що можуть допомогти службовому/дисциплінарному розслідуванню. Проте, службове/дисциплінарне розслідування не призначається у разі надходження анонімних повідомлень.

3. Доказами протиправних дій можуть бути: диктофонний запис, фото та відео запис, переписки в телефоні або в електронній пошті, пояснення свідків.

4. Підставою для проведення службового розслідування є належним чином письмово оформлений наказ уповноваженого на те командира (начальника). У разі потреби залучення фахівців до проведення службового розслідування начальник (командир) органу призначає комісію у складі голови та членів комісії, про що зазначається в наказі.

РЕКОМЕНДАЦІЇ ПОЛІЦЕЙСЬКИМ

Порядок проведення службових розслідувань в органах та підрозділах Національної поліції України регулюється наказом МВС від 07.11.2018 № 893 «Про реалізацію окремих положень Дисциплінарного статуту Національної поліції України» (зі змінами внесеними наказом МВС від 28.09.2022 № 615 «Про затвердження змін до деяких нормативно-правових актів Міністерства внутрішніх справ України»).

Відповідно до пунктів 1, 2 розділу II Порядку проведення службових розслідувань у Національній поліції України підставами для проведення службового розслідування, зокрема, є:

- наявність заяв, скарг та повідомлень громадян, посадових осіб, інших поліцейських, засобів масової інформації, рапорти про вчинення порушення, що мають ознаки дисциплінарного проступку, або безпосереднє виявлення ознак такого проступку посадовою особою поліції за наявності достатніх даних, що вказують на ознаки дисциплінарного проступку;
- внесення до Єдиного реєстру досудових розслідувань відомостей про скоєння поліцейським кримінального правопорушення;
- повідомлення поліцейському про підозру в учиненні ним кримінального правопорушення, якщо службове розслідування не було проведено на підставі абзацу другого цього пункту або якщо за його результатами не було встановлено дисциплінарного проступку;
- здійснення поліцейським дискримінації за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовною або іншими ознаками в будь-якій формі, а також сексуальних домагань.

Крім того, відповідно до розділу III Порядку проведення службових розслідувань у Національній поліції України, на час проведення службового розслідування поліцейський може бути відсторонений від виконання службових обов'язків (посади) у разі, якщо обставини виявленого дисциплінарного проступку унеможливають виконання посадових (функціональних) обов'язків ним або іншим поліцейським, а також якщо виконання поліцейським посадових (функціональних) обов'язків перешкоджає встановленню обставин виявленого дисциплінарного проступку.

Відсторонення поліцейського від виконання службових обов'язків (посади) здійснюється на підставі письмового наказу керівника, до повноважень якого належать призначення на посаду та звільнення з посади поліцейського, воно не може тривати більше строку, передбаченого для проведення службового розслідування або зазначеного в рішенні суду.

Поліцейський має право ознайомитися та отримати копію наказу про відсторонення його від виконання службових обов'язків (посади).

На період відсторонення поліцейського від виконання службових обов'язків (посади) у поліцейського вилучаються службове посвідчення, спеціальний нагрудний знак, табельна вогнепальна зброя та спеціальні засоби.

Поліцейський, який перебуває на чергуванні (вахті) або в службовому відрядженні та щодо якого видано письмовий наказ про відсторонення від виконання службових обов'язків (посади), підлягає негайній заміні на чергуванні (вахті) або негайному відкликанню зі службового відрядження.

Під час відсторонення від виконання службових обов'язків (посади) поліцейський зобов'язаний перебувати на робочому місці, визначеному керівником, до повноважень якого належать призначення на посаду та звільнення з посади поліцейського, та сприяти проведенню службового розслідування.

Відсторонення від виконання службових обов'язків (посади) припиняється в день видання керівником, до повноважень якого належать призначення на посаду та звільнення з посади поліцейського, письмового наказу про допуск до виконання службових обов'язків за займаною посадою.

Алгоритм дій поліцейського:

1. Про факти дискримінації у будь-якій формі, у тому числі за ознакою статі та/або сексуальних домагань, усно або письмово необхідно повідомити безпосереднього або прямого керівника. *(Приклад форми повідомлення про можливі дискримінаційні дії за ознакою статі та сексуальні домагання додається).*

2. Після призначення службового розслідування надати членам дисциплінарної комісії інформацію, яка підтверджує вчинення протиправних дій відносно поліцейського.

3. Підтвердженнями протиправних дій можуть бути: диктофонний запис, фото та відео запис, скріншоти повідомлень з телефону, листування в електронній пошті, пояснення свідків та інше.

4. Поліцейський під час розгляду повідомлення користується правами громадянина відповідно до Закону України «Про звернення громадян» і має право:

- особисто викласти аргументи особі, що перевіряла відомості, викладені в повідомленні, та брати участь у перевірці;
- ознайомитися з матеріалами перевірки;
- подавати додаткові матеріали або наполягати на їх запиті органом, який розглядає повідомлення;
- бути присутнім при розгляді рапорту, заяви чи скарги;
- одержати письмову відповідь про результати розгляду повідомлення;
- висловлювати усно або письмово вимогу щодо дотримання таємниці розгляду повідомлення.

РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ДПСУ ТА НГУ

Порядок проведення службових розслідувань стосовно військовослужбовців Державної прикордонної служби та Національної гвардії України регулюється наказом МВС від 21.04.2022 № 347 «Про затвердження Порядку проведення службових розслідувань у Національній гвардії України» та наказом МВС від 08.11.2021 № 815 «Про затвердження Порядку проведення службового розслідування в Державній прикордонній службі України».

Відповідно до розділу II Порядку проведення службових розслідувань у Національній гвардії України та розділу II Порядку проведення службових розслідувань у Державній прикордонній службі України, підставами для проведення службового розслідування зокрема є:

- наявність належним чином письмово оформленого наказу уповноваженого на те командира (начальника);
- наявність інформації про порушення військової дисципліни або громадського порядку, вимог законодавства, наказів начальників (командирів), розпорядчих документів або виявлення ознак таких порушень;

- невиконання або неналежного виконання військовослужбовцем службових обов'язків, вимог законодавства, наказів начальників (керівників) чи інших розпорядчих документів;
- неправомірного застосування військовослужбовцем заходів фізичного впливу, спеціальних засобів, вогнепальної зброї, озброєння та бойової техніки;
- порушення правил несення вартової або внутрішньої служб;
- розголошення змісту або втрати службових документів;
- установлення 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, мовних або інших ознак, а також сексуальних домагань;
- установлення фактів завдання шкоди державі.

Крім того, відповідно до розділу III та V Порядку проведення службових розслідувань у Національній гвардії України, службове розслідування може бути проведено особисто командиром (начальником) чи доручено військовослужбовцю офіцерського складу. У разі вчинення правопорушення військовослужбовцем рядового, сержантського (старшинського) складу службове розслідування може бути доручено військовослужбовцю сержантського (старшинського) складу.

У разі потреби залучення відповідних фахівців до проведення службового розслідування командир (начальник) призначає групу фахівців на чолі зі старшим групи, про що зазначається в наказі.

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, мовних або інших ознак чи сексуальних домагань до проведення службового розслідування залучаються фахівці з питань гендерної інтеграції органів військового управління.

Особа, стосовно якої проводиться службове розслідування, має право:

- отримувати інформацію про підстави проведення службового розслідування;
- брати участь у службовому розслідуванні, у тому числі давати усні чи письмові пояснення, подавати документи та інші матеріали, які мають значення для проведення службового розслідування;

- висловлювати письмові зауваження щодо об'єктивності та повноти проведення службового розслідування, дій або бездіяльності осіб, які проводять службове розслідування;
- відмовлятися давати будь-які показання або пояснення щодо себе, членів сім'ї чи близьких родичів, коло яких визначається законом;
- звертатися з письмовим рапортом щодо ознайомлення з висновком службового розслідування, а також з матеріалами, зібраними в процесі його проведення, у частині, яка їй стосується, з урахуванням обмежень, передбачених Кримінальним процесуальним кодексом України, Законами України «Про захист персональних даних», «Про державну таємницю» та іншими законами;
- оскаржувати рішення, прийняте за результатами службового розслідування, у строки і в порядку, визначені законодавством.

Військовослужбовці, яких усунено на період проведення службового розслідування від виконання службових обов'язків, приступають до виконання службових обов'язків за посадою на підставі відповідного наказу.

Алгоритм дій щодо захисту своїх прав та протидії сексуальним домаганням та дискримінації за ознакою статі:

1. Для того, щоб було розпочате службове розслідування, необхідно повідомити безпосереднього або прямого керівника про факт дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань. *(Приклад форми повідомлення про можливі дискримінаційні дії за ознакою статі та сексуальні домагання додається).*
2. Повідомити можна за допомогою рапорту, скарги або заяви, в якій детально викласти час, місце, інформацію про особу-порушника та інші необхідні факти, що можуть допомогти службовому/дисциплінарному розслідуванню. Проте, службове/дисциплінарне розслідування не призначається у разі надходження анонімних повідомлень.
3. Доказами протиправних дій можуть бути: диктофонний запис, фото та відео запис, переписки в телефоні або в електронній пошті, пояснення свідків.
4. Підставою для проведення службового розслідування є належним чином письмово оформлений наказ уповноваженого на те командира (начальника).

ЗАХИСТ У ПОРЯДКУ ЦИВІЛЬНОГО ПРОВАДЖЕННЯ

Відповідно до Методичних рекомендацій щодо ідентифікації випадків гендерної дискримінації та механізму надання правової допомоги, затверджених наказом Мін'юсту від 12.03.2019 № 33, найбільш ефективним механізмом захисту є звернення до суду з позовом про відшкодування шкоди, завданої сексуальними домаганнями, моральної та/чи матеріальної (наприклад, у випадку незаконного звільнення).

Моральна шкода відшкодовується незалежно від матеріальних збитків, які підлягають відшкодуванню, та не пов'язана з їх розміром, що передбачено статтею 23 (Відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань, насильства за ознакою статі) Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Постраждалій особі необхідно:

- зібрати докази, які підтверджують сексуальні домагання та/або настання негативних наслідків через відмову чи реагування на домагання (документи про притягнення до дисциплінарної відповідальності, звільнення, аудіозаписи, свідки вчинення сексуальних домагань і т. д.);
- зібрати докази звернення до керівника (роботодавця) зі скаргами на сексуальні домагання;
- скласти та подати заяву до роботодавця про факти вчинення сексуальних домагань з проханням вжити заходів щодо їх припинення;
- звернутись до суду з позовом про відшкодування шкоди, завданої сексуальними домаганнями;
- крім норм національного та міжнародного законодавства, позов слід обґрунтувати положеннями протоколу № 12 Європейської конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, статті 26 Європейської соціальної хартії.

У справах про дискримінацію (формою якої є сексуальні домагання) позивач зобов'язаний навести фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація мала місце. У разі наведення таких даних доказування їх відсутності покладається на відповідача, що передбачено частиною 2 статті 81 Цивільного процесуального кодексу України.

ЗАХИСТ У ПОРЯДКУ КРИМІНАЛЬНОГО ПРОВАДЖЕННЯ

При вчиненні дій, що полягали у примушуванні до актів сексуального характеру, необхідно проаналізувати такі дії на наявність ознак правопорушення, передбаченого статтею 154 (Примушування до вступу в статевий зв'язок) Кримінального кодексу України.

До таких ознак належить: відсутність добровільної згоди до здійснення акту сексуального характеру; службова залежність потерпілої особи; погроза знищення, пошкодження або вилучення майна потерпілої особи чи її близьких родичів, або погроза розголошення відомостей, що ганьблять її чи близьких родичів.

Ознаки службової залежності: потерпіла особа є підлеглою винного по роботі; потерпіла особа підлягає службовому контролю з боку винного; реалізація службових інтересів потерпілої особи залежить від поведінки винного.

Службова залежність означає, що потерпіла особа, обираючи той чи інший варіант поведінки, вимушена орієнтуватись на інтереси винного.

Постраждалій особі необхідно подати заяву про вчинення кримінального правопорушення та внесення відомостей до ЄДРДР.

Звертати увагу слідчого та суду на те, що зобов'язання держави за Європейською конвенцією передбачають ефективне розслідування злочинів. Звинувачення потерпілої особи у провокації сексуальних домагань та виправдання дій особи, яка вчинила сексуальні домагання, є дискримінацією та порушенням зобов'язань за статтею 5 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та протоколу № 12 Європейської конвенції захист прав людини і основоположних свобод.

Щодо кримінального провадження, то фізична особа, якій кримінальним правопорушенням або іншим суспільно небезпечним діянням завдано майнової та/або моральної шкоди має право на пред'явлення цивільного позову в кримінальному процесі, у такому випадку розгляд позову відбувається в ході розгляду кримінальної справи судом. Статус цивільного позивача в кримінальному процесі визначено статтею 61 КПК України.

Приклад форми повідомлення про можливі дискримінаційні дії за ознакою статі та сексуальні домагання, що є універсальною для всіх працівників, додається.

РОЗДІЛ 4. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ВЧИНЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ АБО СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» зобов'язує роботодавця «вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань».

Проте, згаданий закон не передбачає адміністративної чи кримінальної відповідальності за сексуальні домагання.

Відповідно до статті 173-2 (Вчинення домашнього насильства, насильства за ознакою статі, невиконання термінового заборонного припису або неповідомлення про місце свого тимчасового перебування) Кодексу України про адміністративні правопорушення вчинення 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.

Ті самі дії, вчинені особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за одне з порушень, передбачених частиною першою цієї статті, тягнуть за собою накладення штрафу від двадцяти до сорока неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від сорока до шістдесяти годин, або адміністративний арешт на строк до п'ятнадцяти діб.

Домагання у вигляді примусу «до акту сексуального характеру» караються за статтею 154 Кримінального кодексу України.

Так, за примус до сексу без добровільної згоди загрожує штраф до 50 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або арешт на строк до шести місяців. Якщо ж це робить особа, від якої матеріально або службово залежить потерпіла, то штрафом до 1000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеженням волі строком до двох років. Якщо до цього додаються погрози знищити або відібрати майно чи розголосити відомості, що ганьблять потерпілу особу її чи родичів, то покаранням можуть бути обмеження волі на строк до трьох років або позбавлення волі на той самий строк.

Якщо ж домагання переходять у зґвалтування або сексуальне насильство, то покарання призначається за статтею 152 (Зґвалтування) та 153 (Сексуальне насильство) Кримінального кодексу України відповідно. Зокрема, за статтею 152 «вчинення дій сексуального характеру, пов'язаних із вагінальним, анальним або оральним проникненням в тіло іншої особи з використанням геніталій або будь-якого іншого предмета, без добровільної згоди потерпілої особи» вважається зґвалтуванням та карається позбавленням волі на строк від трьох до п'яти років, за статтею 153 «вчинення будь-яких насильницьких дій сексуального характеру, не пов'язаних з проникненням у тіло іншої особи, без добровільної згоди потерпілої особи» вважається сексуальним насильством та карається позбавленням волі на строк до п'яти років.

Водночас постраждала особа має право звернутися із позовом до суду та вимагати відшкодування майнової, фізичної та моральної шкоди у порядку цивільного судочинства. Розмір такої шкоди в кожному разі залежить від характеру діянь кривдника та наслідків для потерпілого (характер тілесних ушкоджень, ступінь моральних страждань тощо).

Щодо державних службовців, то згідно з частиною 4 статті 66 Закону України «Про державну службу» за наслідками розгляду дисциплінарної справи про вчинення сексуальних домагань або дискримінації за ознакою статі на робочому місці, керівник державної служби може попередити такого кривдника про неповну службову відповідність.

Дисциплінарним статутом служби цивільного захисту конкретний вид стягнення за вчинення дискримінації за ознакою статі або сексуальних домагань на робочому місці не передбачено.

Однак, згідно із згідно з пунктами 1 і 2 розділу VIII Інструкції про порядок проведення службових розслідувань в органах і підрозділах цивільного захисту, затвердженою наказом МВС від 05.05.2015 № 515, який зареєстровано в Мін'юсті 20 травня 2015 року за № 582/27027, начальник, який призначив службове розслідування, у строк, що залишився до закінчення розслідування, розглядає висновок про результати службового розслідування, матеріали службового розслідування та затверджує висновок про результати службового розслідування.

Якщо вину особи рядового або начальницького складу повністю доведено, за результатами службового розслідування начальник, який призначив службове розслідування, визначає вид дисциплінарного стягнення щодо порушника та доручає підготувати проект відповідного наказу щодо його накладення.

Щодо поліцейських, то для кривдників з їх числа конкретний вид стягнення за вчинення сексуальних домагань або дискримінації за ознакою статі на робочому місці також не передбачено. Як зазначалося вище, відповідно до частин 5 та 6 статті 14 Дисциплінарного статуту Національної поліції у разі надходження до органу поліції матеріалів про вчинення поліцейським адміністративного правопорушення, що складені в порядку, визначеному Кодексом України про адміністративні правопорушення, службове розслідування не призначається, а рішення про притягнення до дисциплінарної відповідальності приймається на підставі зазначених матеріалів.

Службове розслідування проводиться на засадах неупередженості та рівності всіх поліцейських перед законом незалежно від займаної посади, спеціального звання, наявних у них державних нагород та заслуг перед державою.

Обставинами, що пом'якшують відповідальність поліцейського, є:

- усвідомлення та визнання своєї провини у вчиненні дисциплінарного проступку;
- попередня бездоганна поведінка;
- високі показники виконання повноважень, наявність заохочень та державних нагород;
- вжиття заходів щодо запобігання, відвернення або усунення негативних наслідків, які настали або можуть настати внаслідок вчинення дисциплінарного проступку, добровільне відшкодування завданої шкоди;

- вчинення проступку під впливом погрози, примусу або через службу чи іншу залежність;
 - вчинення проступку внаслідок неправомірних дій керівника.
- Цей перелік не є вичерпним.

Обставинами, що обтяжують відповідальність поліцейського, є:

- вчинення дисциплінарного проступку у стані алкогольного, наркотичного та/або іншого сп'яніння;
- вчинення дисциплінарного проступку повторно до зняття в установленому порядку попереднього стягнення;
- вчинення дисциплінарного проступку умисно на ґрунті особистої неприязні до іншого поліцейського, службовця, у тому числі керівника, чи помсти за дії, чи рішення стосовно нього;
- настання тяжких наслідків, у тому числі збитків, завданих вчиненням дисциплінарного проступку;
- вчинення дисциплінарного проступку на ґрунті ідеологічної, релігійної, расової, етнічної, гендерної чи іншої нетерпимості.

Під час визначення виду стягнення керівник враховує характер проступку, обставини, за яких він був вчинений, особу порушника, ступінь його вини, обставини, що пом'якшують або обтяжують відповідальність, попередню поведінку поліцейського, його ставлення до служби.

Підсумовуючи наведене, обрання виду дисциплінарного стягнення до поліцейських, осіб рядового або начальницького складу служби цивільного захисту та до військовослужбовців, що вчинили сексуальні домагання або дискримінацію за ознакою статі на робочому місці, є прерогативою відповідного керівника та залежить від обставин і характеру вчиненого проступку.

Стосовно працівників, на яких поширюється дія Дисциплінарного статуту Збройних Сил України, то для кривдників з їх числа конкретний вид стягнення за вчинення дискримінації за ознакою статі або сексуальних домагань на робочому місці не передбачено водночас відповідно до статті 86 цього Статуту якщо вини військовослужбовця повністю доведено, командир, який призначив службове розслідування, приймає рішення про притягнення військовослужбовця до дисциплінарної відповідальності та визначає вид дисциплінарного стягнення.

Під час накладення дисциплінарного стягнення та обрання його виду в такому разі враховується:

- характер та обставини вчинення правопорушення;
- його наслідки;
- попередня поведінка військовослужбовця;
- тривалість військової служби та рівень знань про порядок служби.

Додатково слід зазначити, що постраждала особа незалежно від притягнення кривдника до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності за дискримінацію за ознакою статі або за сексуальні домагання має право звернутися із позовом до суду та вимагати відшкодування майнової, фізичної та/або моральної шкоди у порядку цивільного судочинства.

Розмір такої шкоди в кожному разі залежить від характеру діянь кривдника та наслідків для потерпілого (характеру тілесних ушкоджень, розміру майнової шкоди, ступеня моральних страждань тощо).



РОЗДІЛ 5. АЛГОРИТМ ДІЙ ОСОБИ, ЯКА ВВАЖАЄ СЕБЕ НЕВИНУВАТОЮ У ВЧИНЕННІ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ АБО СЕКСУАЛЬНОГО ДОМАГАННЯ

Особа, яка вважає себе невинуватою у вчиненні дискримінації за ознакою статі або сексуального домагання має право подати скаргу або заяву безпосередньому керівнику, або, за необхідності – керівнику вищого рівня, у якій варто зазначити інформацію про обставини, що вказують на невинуватість особи, навести відомості щодо спростування доказів зазначених у скарзі потерпілої особи та вказати на наявність свідків, фото-, відеодоказів, переписки з потерпілою особою та інших доказів. До скарги слід додати власні докази з метою спростування звинувачення.

Зазначені вище свідчення та докази можливо навести і в поясненнях, відібраних у особи, яку обвинувачують у вчиненні сексуального домагання або дискримінації за ознакою статі в ході дисциплінарного/службового провадження.

Особи, стосовно яких проводиться службове розслідування також мають певні права у ході дисциплінарного/службового розслідування.

Згідно із Законом України «Про державну службу» державний службовець має право на:

- оскарження в установленому законом порядку рішень про накладення дисциплінарного стягнення, звільнення з посади державної служби, а також висновку, що містить негативну оцінку за результатами оцінювання його службової діяльності;
- проведення службового розслідування за його вимогою з метою зняття безпідставних, на його думку, звинувачень або підозри;
- на ознайомлення з матеріалами дисциплінарної справи та на оскарження застосованого до нього дисциплінарного стягнення у визначеному цим Законом порядку;
- правову допомогу адвоката або іншого уповноваженого ним представника.

Перед накладенням дисциплінарного стягнення суб'єкт призначення повинен отримати від державного службовця, який притягається до дисциплінарної відповідальності, письмове пояснення.

Відповідно до Порядку проведення службових розслідувань у Національній гвардії України, затвердженого наказом МВС від 21.04.2020 № 347, який зареєстровано в Міністерстві юстиції України 28 травня 2020 року за № 473/34756, та Порядку проведення службового розслідування в Державній прикордонній службі України затвердженого наказом МВС від 08.11.2021 № 815, який зареєстровано в Міністерстві юстиції України 14 січня 2022 року за № 39/37375, військовослужбовці НГУ та ДПСУ, стосовно яких проводиться службове розслідування, мають право:

- отримувати інформацію про підстави проведення службового розслідування;
- брати участь у службовому розслідуванні, у тому числі давати усні чи письмові пояснення, подавати документи та інші матеріали, які мають значення для проведення службового розслідування;
- висловлювати письмові зауваження щодо об'єктивності та повноти проведення службового розслідування, дій або бездіяльності осіб, які проводять службове розслідування;
- відмовлятися давати будь-які показання або пояснення щодо себе, членів сім'ї чи близьких родичів, коло яких визначається законом;
- звертатися з письмовим рапортом щодо ознайомлення з висновком службового розслідування, а також з матеріалами, зібраними в процесі його проведення, у частині, яка її стосується, з урахуванням обмежень, передбачених Кримінальним процесуальним кодексом України, Законами «Про захист персональних даних», «Про державну таємницю» та іншими законами;
- оскаржувати рішення, прийняте за результатами службового розслідування, у строки і в порядку, визначені законодавством.

Аналогічні права, згідно з Інструкцією про порядок проведення службових розслідувань в органах і підрозділах цивільного захисту, затвердженою наказом МВС від 05.05.2015 № 515, який зареєстровано в Мін'юсті 20 травня 2015 року за № 582/27027, мають і особи рядового або начальницького складу служби цивільного захисту, стосовно яких проводиться службове розслідування.

Поліцейський, стосовно якого проводиться службове розслідування, згідно із пунктами 2, 3, 5 розділу IV Порядку проведення службових розслідувань у Національній поліції України, затвердженого наказом МВС від 07.11.2018 № 893, який зареєстровано в Мін'юсті 28 листопада 2018 року за № 1355/32807, під час його проведення має право:

- надавати пояснення, подавати відповідні документи та матеріали, що стосуються обставин, які досліджуються;
- подавати клопотання про отримання і залучення до матеріалів розслідування нових документів, отримання додаткових пояснень від осіб, які мають стосунок до справи;
- ознайомлюватися з матеріалами, зібраними під час проведення службового розслідування, робити їх копії за допомогою технічних засобів з урахуванням обмежень, передбачених Кримінальним процесуальним кодексом України, Законами України «Про захист персональних даних», «Про державну таємницю» та іншими законами;
- подавати скарги на дії осіб, які проводять службове розслідування;
- брати участь у розгляді справи на відкритому засіданні дисциплінарної комісії;
- користуватися правничою допомогою, послугами представника.

Представником поліцейського може бути адвокат, повноваження якого підтвержені копією свідоцтва про право на зайняття адвокатською діяльністю, орденом та копією договору із представником. Поліцейський, стосовно якого проводиться службове розслідування, також має право відмовитися від надання пояснень та інші права, визначені статтею 18 Дисциплінарного статуту Національної поліції України.

Водночас якщо до поліцейського застосовано дисциплінарне стягнення на підставі матеріалів про вчинення ним адміністративного правопорушення, то поліцейський має право оскаржити постанову про притягнення його до адміністративної відповідальності в судовому порядку, а прийняте на його користь рішення суду буде надалі підставою для скасування наказу про притягнення його до дисциплінарної відповідальності.

Згідно із статтею 31 Дисциплінарного статуту Національної поліції України поліцейський має право подати рапорт про перегляд застосованого до нього дисциплінарного стягнення або його скасування протягом трьох днів з дня його виконання (реалізації) шляхом подання рапорту до прямого керівника особи, яка застосувала дисциплінарне стягнення, а також шляхом звернення до суду в установленому порядку.

Подання поліцейським рапорту про перегляд або скасування такого дисциплінарного стягнення, як звільнення з посади або звільнення зі служби в поліції, здійснюється протягом п'яти днів, але не пізніше видання наказу по особовому складу про виконання такого стягнення.

Розгляд рапорту поліцейського здійснюється протягом семи календарних днів з дня його реєстрації в органі поліції шляхом проведення перевірки викладених у рапорті фактів та обставин, що, на думку поліцейського, не були враховані під час проведення службового розслідування, та прийняття рішення про застосування до нього дисциплінарного стягнення.

Поліцейський має право оскаржити застосоване до нього дисциплінарне стягнення, звернувшись до адміністративного суду протягом 15 днів з дня його ознайомлення з наказом про притягнення до дисциплінарної відповідальності.

У разі застосування до поліцейського дисциплінарного стягнення у виді звільнення з посади, пониження у спеціальному званні на один ступінь або звільнення зі служби в поліції поліцейський має право оскаржити таке стягнення протягом 15 днів з дня його ознайомлення з наказом по особовому складу про виконання застосованого дисциплінарного стягнення.

Слід зазначити, що особа, яку незаконно звинуватили у вчиненні дискримінації за ознакою статі або сексуального домагання має право звернутися із цивільним позовом до суду та вимагати відшкодування майнової та/або моральної шкоди у порядку цивільного судочинства.

**ЗРАЗОК ФОРМИ ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО ВИПАДКИ
ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ ТА СЕКСУАЛЬНІ
ДОМАГАННЯ****Форма повідомлення про можливі дискримінаційні дії
за ознакою статі та сексуальні домагання**

Дата _____
Час _____

Персональні дані заявника

Прізвище _____
Ім'я, по-батькові _____
Військове звання, посада _____
Місце проходження служби _____
Номер телефону _____
Електронна пошта _____
Місце проживання _____
Додаткові відомості _____

Дані щодо протиправних дій

Суть протиправних дій _____
Дані особи, що вчинила протиправні дії _____
Місце та час вчинення правопорушення _____
Опис обставин вчинення правопорушення _____
Додаткові відомості _____

Додатки _____

Підтвердження особою, що вказана у повідомленні
інформація є достовірною

ТАК	НІ
-----	----

Відповідно до Закону України «Про захист персональних даних» від 1 червня 2010 року №2297-VI даю згоду на обробку моїх персональних даних

_____ (Дата)

_____ (підпис)

_____ (ПІБ)

Контактні дані осіб, які можуть
підтвердити інформацію, або надати
додаткові дані _____

_____ (Дата заповнення)

_____ (підпис)

_____ (ПІБ)

ЗГОДА
на обробку персональних даних

Я, _____,
народився (-лась) _____, паспорт серія _____ № _____, виданий
_____ (ким, коли)

відповідно до Закону України «Про захист персональних даних» з ціллю ведення бази персональних даних та з метою забезпечення кадрового діловодства, підготовки відповідно до вимог законодавства статистичної, адміністративної та іншої інформації з питань персоналу, а також з питань реалізації визначених законодавством прав та обов'язків у сфері трудових правовідносин даю згоду на:

обробку моїх персональних даних з первинних джерел у такому обсязі, зокрема відомості про освіту, професію, спеціальність та кваліфікацію, науковий ступінь, вчене звання, підвищення кваліфікації, паспортні дані, дані про нагороди, відомості про декларування доходів, зобов'язання фінансового характеру, та відомості про майновий стан щодо себе та членів своєї родини (для державного службовця і особи, яка претендує на зайняття посади державного службовця), автобіографічних даних, відомостей про трудову діяльність, особистих відомостей (вік, стать, родинний стан, склад сім'ї тощо), відомості про зареєстроване або фактичне місце проживання, відомості про перебування на військовому обліку, дані, що стосуються стану здоров'я в межах визначених законодавством, щодо періоду надання відпусток, щодо підтвердження права на пільги, встановлені законодавством, щодо реєстрації фізичної особи у Державному реєстрі фізичних осіб – платників податків (ідентифікаційний номер платника податків), електронні ідентифікаційні дані (біографічні довідки, номери телефонів), запис зображення (фото);

використання персональних даних, що передбачає будь-які дії володільця персональних даних з обробки таких даних, їх захисту, а також дії з надання часткового або повного права обробки персональних даних іншим суб'єктам відносин, пов'язаних з персональними даними, що здійснюються за згодою суб'єкта відносин, пов'язаних з персональними даними, що здійснюються за згодою суб'єкта персональних даних чи відповідно до закону (стаття 10 зазначеного Закону);

поширення персональних даних, що передбачає дії з передачі відомостей про фізичну особу за згодою суб'єкта персональних даних (стаття 14 зазначеного Закону);

зобов'язуюся у разі зміни моїх персональних даних надавати у найкоротший термін уточнену, достовірну інформацію та оригінали відповідних документів для доповнення моїх персональних даних.

_____ 2023

_____ (підпис)

