

ІНФОРМАЦІЙНА ПАМ'ЯТКА

щодо неправомірних дій, що принижують честь і гідність

1. Загальні положення

Ця пам'ятка розроблена з метою інформування поліцейських, державних службовців (державних службовиць) та цивільного персоналу (далі – працівники поліції) структурних підрозділів центрального органу управління поліції, територіальних (у т. ч. міжрегіональних) органів, закладів та установ, що належать до сфери управління Національної поліції України про неправомірні дії, що обмежують права і свободи людини, а також принижують її честь та гідність і порушують Правила етичної поведінки поліцейських, затверджені наказом МВС від 09.11.2016 № 1179, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 06 грудня 2016 р. за № 1576/29706, (далі – Правила етичної поведінки поліцейських) на робочому місці (далі – дискримінаційна дія).

У пам'ятці терміни вживаються у значеннях, наведених у Законах України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про запобігання та протидію домашньому насильству», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про національну поліцію» та «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» тощо та нормативно-правових актах МВС України.

2. Неправомірні дії, що принижують честь та гідність

Дискримінація, мобінг, сексуальні домагання, зловживання владою та насильство за ознакою статі — це неправомірні дії, що обмежують права і свободи людини, а також принижують її честь та гідність.

Ці явища розглядаються як порушення принципів рівності, прав людини та недискримінації, закріплених у міжнародному та національному законодавстві, а також у Правилах етичної поведінки поліцейського.

Кожен випадок дискримінації, мобінгу, зловживання владою або сексуальних домагань — це не лише етична проблема, а й правопорушення, що грубо порушує базові права людини та норми професійної поведінки.

Особливо тривожним є той факт, коли подібні дії відбуваються всередині самої поліції — від працівника або працівниці до колеги. Така поведінка руйнує довіру в колективі, підриває командну згуртованість, створює атмосферу напруги, страху та ворожнечі. Це демотивує особовий склад, провокує конфлікти, професійне вигорання, а в окремих випадках — призводить до звільнень, психологічного виснаження або травматизації.

Усередині структури, яка має бути прикладом законності, порядності та захисту прав людини, неприпустимо толерувати будь-які прояви дискримінації, цькування чи приниження гідності. Поліція має не лише протидіяти цим явищам у суспільстві, а й бути прикладом власної нетерпимості до таких проявів у внутрішньому середовищі.

Кожен працівник та працівниця поліції зобов'язані дотримуватися етики поведінки, принципів взаємоповаги, законності та професійної відповідальності. Нижче наведено роз'яснення до основних понять.

2.1. Поняття «дискримінація» та особливості проявів

Дискримінація – це ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними (*згідно з пунктом 2 частини першої статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»*).

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.

Державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, крім іншого, спрямована на (*відповідно до статті 3 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»*):

недопущення дискримінації за ознакою статі;

запобігання та протидію насильству за ознакою статі, у тому числі всім проявам насильства стосовно жінок; захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

Відповідно пункту 2 частини першої статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» можна виокремити такі ознаки дискримінації:

наявні певні ознаки обмеження за належністю до раси, кольору, статі та інше (дійсні або припущенні), відповідно до яких може бути виокремлена особа та/або група осіб;

обмеження у визнанні, реалізації, користуванні правами та свободами у будь-якій формі;

обмеження не має правомірної, обґрунтованої мети, досягнення якої є належним та необхідним.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» **виділяють такі форми дискримінації:**

пряма дискримінація – це ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними (*згідно з пунктом 6 частини першої статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»*);

непряма дискримінація – це ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними (*згідно з пунктом 3 частини першої статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»*).

підбурювання до дискримінації – вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками (*згідно з пунктом 4 частини першої статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»*);

пособництво у дискримінації – будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації (*згідно з пунктом 5¹ частини першої статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»*).

Дискримінація щодо жінок – будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі (*відповідно до статті 1 Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок*).

Дискримінація за ознакою статі – ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні", крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними (*згідно з абзацом четвертим статті 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок»*).

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

спеціальний захист з боку держави окремих категорій осіб, які потребують такого захисту;

здійснення заходів, спрямованих на збереження ідентичності окремих груп осіб, якщо такі заходи є необхідними;

надання пільг та компенсацій окремим категоріям осіб у випадках, передбачених законом;

встановлення державних соціальних гарантій окремим категоріям громадян;

особливі вимоги, передбачені законом, щодо реалізації окремих прав осіб.

Дискримінація може мати форму окремої події, що впливає на одну особу чи групу осіб, які перебувають у схожому становищі, або проявлятися в домаганнях чи зловживанні владою.

Будь-який із наведених нижче прикладів домагань або зловживання владою, якщо вони обумовлені расою особи, її статтю, гендерною ідентичністю, релігією, громадянством, етнічним походженням, сексуальною орієнтацією, інвалідністю, вагітністю, віком, мовою, соціальним походженням або іншим статусом, також становить дискримінацію.

Приклади дискримінації:

випадки, коли працівника не рекомендують (не розглядають) для підвищення на посаді, іншого просування по службі або ставляться по-іншому в будь-яких інших цілях (наприклад, щодо можливостей кар'єрного розвитку, понаднормової праці, відпустки, робочого часу, виключення з числа учасників заходів тощо) на підставі раси, статі, гендерної ідентичності, релігії, громадянства, етнічного походження, сексуальної орієнтації, інвалідності, вагітності, віку, мови, соціального походження або іншого статусу особи;

використання принизливих або образливих прізвиськ на підставі раси, статі, гендерної ідентичності, релігії, громадянства, етнічного походження, сексуальної орієнтації, інвалідності, вагітності, віку, мови, соціального походження або іншого статусу особи. Під час дії воєнного часу використання позивних (військових псевдо) не є дискримінацією, за допомогою таких прізвиськ відбувається розпізнання бойових побратимів в підрозділі;

принизливі коментарі щодо мови, одягу чи фізичних характеристик особи. Це включає також критику людей за предмети, які вони носять із релігійних чи культурних міркувань;

паплюження конкретних культурних або релігійних свят або глузливі коментарі щодо вірувань особи;

соціальне відчуження на підставі раси, статі, гендерної ідентичності, релігії, громадянства, інвалідності, вагітності, віку, мови, соціального походження або іншого статусу особи;

жарти чи недоречні коментарі й запитання щодо здібностей особи;

необґрунтовані, настирливі, наполегливі запитання про етнічне чи расове походження особи, включно з її культурою чи релігією тощо.

2.2. Поняття «сексуальне домагання» й «сексизм» та особливості проявів

Сексуальні домагання – це дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (небажані доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування *(відповідно до статті 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»)*.

Сексуальне домагання – умисне вчинення проти бажання особи образливих, принизливих дій сексуального характеру, виражених вербально або невербально (слова, жести, рухи тіла), у тому числі з використанням електронних комунікацій (відповідно до статті 173⁷ Кодексу України про адміністративні правопорушення).

Сексизм — це будь-які дія, жест, візуальний прояв, вимовлені або написані слова, практика або поведінка, в основі яких лежить ідея про те, що людина або група людей гірші через свою стать (*Рекомендації CM/Rec(2019)1 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо запобігання сексизму та боротьби з ним*).

Сексуальні домагання – це будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної чи фізичної поведінки сексуального характеру, мета або наслідок якої – порушення гідності особи, зокрема шляхом створення загрозливого, ворожого, принизливого або образливого середовища.

Сексуальними домаганнями (сексизмом) вважаються дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні/небажані пропозиції та/або зауваження, жарти, повідомлення та листи, демонстрація зображень тощо) або фізично (небажані доторкання та поплескування тощо), що принижують чи ображають особу, яка перебуває у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування тощо.

Домагання не обов'язково є умисними або обдуманими; можуть мати місце, коли сприймаються розсудливою особою як образливі.

Прикладами словесних домагань:

словесні образи, знущання і паплюження; крики і агресивна поведінка;
застосування небажаних пестливих назв; принизливі або образливі прізвиська;
перетворення особи на постійну або неодноразову мішень жартів;
зведення наклепу або паплюження репутації іншої особи за допомогою пліток, чуток і осміювання;

натяки або інші образливі чи принизливі коментарі або жарти про гендерну ідентичність або сексуальну орієнтацію особи;

небажані та/або принизливі коментарі щодо одягу, зовнішності або фізичних характеристик;

постійні необґрунтовані критичні чи зневажливі зауваження перед іншими особами або «за спиною особи»;

необґрунтовані, настирливі чи наполегливі запитання про етнічне чи расове походження особи, включно з її культурою чи релігією;

необґрунтовані, настирливі чи наполегливі запитання про сімейний стан особи або її сексуальні інтереси, сексуальну історію або сексуальну орієнтацію;

записки, повідомлення чи дзвінки, які мають образливий, погрозливий чи лайливий характер або спрямовані на те, щоб примусити до чогось, принизити або залякати особу;

залишення образливого, принизливого чи погрозливого повідомлення на робочому місці;

неодноразові вимоги або інші форми тиску щодо сексуальних або інших особистих, а не професійних відносин (наприклад, часті запрошення на вечірні побачення);

непристойні повідомлення, надіслані засобами передачі текстових повідомлень, електронною поштою, через відеочат, соціальну мережу або залишені на автовідповідачі чи в голосовій пошті;

відкрита чи прихована загроза, що прийняття сексуальних загравань буде умовою певної форми заохочення, підвищення професійного статусу, умовою просування по службі або отримання можливостей кар'єрного розвитку чи позитивних результатів службової атестації;

застосування небажаних пестливих назв;

зауваження з припущеннями щодо сексуальної активності чи історії особи або зауваження про власну сексуальну активність чи історію;

натяки або інші образливі чи принизливі коментарі або жарти про гендерну ідентичність або сексуальну орієнтацію особи.

демонстрація матеріалів сексуального характеру (включно порнографічними матеріалами), зокрема плакатів, фотографій вродливих жінок, карикатур, графіті, предметів або повідомлень шляхом їх розміщення на дошках оголошень, столах або в місцях загального користування; манера поведінки, що може бути ледь уловима за характером, яка має сексуальний підтекст і спрямована на те, щоб викликати страждання і/або приниження іншої особи або безпосередньо викликає такі страждання і/або приниження;

Прикладами несловесних домагань:

соціальні відчуження, ізоляція або відсутність співпраці на роботі;

ворожість, демонстрована шляхом частих недружніх контактів або відчуження;

часте використання образливих жестів;

демонстрація образливих матеріалів, зокрема плакатів, фотографій, карикатур, графіті, предметів або повідомлень шляхом їх розміщення на дошках оголошень, столах або в місцях загального користування;

часте вручення небажаних подарунків або запрошень;

часті пильні погляди або агресивні вирази обличчя;

зберігання або надсилання недоречних екранних заставок, які можуть завдати образи іншим;

поширення зловмисних чуток;

використання електронної пошти, інших засобів та платформ соціальних мереж для надсилання образливих, погрозових, принизливих зображень іншому працівникові чи працівникам або про іншого працівника чи працівників;

часта ізоляція, ігнорування чи відчуження іншої особи.

здійснення тиску на особу з метою змушення її до участі в політичних чи релігійних дискусіях груп тощо.

Прикладами фізичних домагань:

небажані, непрошені або недоречні торкання, поплескування чи інший фізичний контакт (наприклад, масажування особи без їх прохання або навмисне приведення себе в порядок перед особою);

удари, штовхання, штурхання, ляскання, удари ногами або кусання іншої особи;

підніжки іншій особі;

кидання предмета в іншу особу або напад на особу із застосуванням предмета.

Сексуальні домагання зазвичай становлять певну модель поведінки та можуть набувати форми окремого інциденту. Незалежно від гендерної ідентичності особи можуть бути як скаржниками, так і ймовірними правопорушниками.

2.3. Поняття «зловживання владою» та особливості проявів

Зловживання владою або службовим становищем – тобто умисне, з корисливих мотивів чи в інших особистих інтересах або в інтересах третіх осіб, використання службовою особою влади чи службового становища всупереч інтересам служби, якщо воно завдало істотної шкоди охоронюваним законом правам, свободам та інтересам окремих громадян або державним чи громадським інтересам, або інтересам юридичних осіб (*відповідно до пункту 1 статті 364 Кримінального кодексу України*).

Наказ (розпорядження, вказівка чи доручення) відданий у законний спосіб не є зловживанням владою. Наказ є законним, якщо він відданий відповідною особою в належному порядку та в межах її повноважень і за змістом не суперечить чинному законодавству та не пов'язаний з порушенням конституційних прав і свобод людини і громадянина. Відмова від виконання такого наказу, його невиконання або неналежне виконання є правопорушенням.

Зловживанням владою є протиправне використання повноважень, правомочностей і можливостей, похідних від прав, обов'язків, гарантій, а також пільг та інших благ, які безпосередньо пов'язані зі здійсненням функцій представника влади. Зловживання владою – це прояв дискримінації, до якого також можуть відноситись фізичні або словесні образи на робочому місці або у зв'язку з роботою (у розумінні законодавства про гендерну рівність, протидії дискримінації і сексуальних домагань).

Приклади зловживання владою:

несправедливе покладання обов'язків або вимога про надання працівником особистих послуг, не пов'язаних із його/її службовими обов'язками;

надмірний контроль і повнота перевірки роботи особи;

використання (зокрема неправомірне) влади або особистого авторитету для того, щоб змусити особу не здійснювати її права на скаргу, або порушення питання про можливі порушення норми чи етичних зобов'язань;

регулярне «придушення» або виділення особи й ставлення до неї по-іншому, зазвичай у принизливий спосіб;

регулярний вибір особи та/або групи людей і перетворення їх на мішень для образ або безпричинних особистих зауважень і образливих насмішок;

регулярне глузування над особою чи групою осіб, приниження або поставлення в незручне становище, особливо перед іншими;

примусові образливі, принизливі обряди посвячення чи практичні жарти, які можуть спричинити фізичні чи психологічні страждання;

накладення санкцій або інших форм покарання без достатнього обґрунтування;

запобігання просуванню особи по службі шляхом навмисного перешкоджання просуванню або втручання в цей процес із необґрунтованих підстав;

- реагування на незначну проблему чи питання так само суворо, як і на значну;
- недоречне розкриття або погрози розкриття конфіденційної інформації про особу стосовно особистих або професійних питань;
- зміна обов'язків чи відповідальності працівників без достатнього обґрунтування;
- надмірний контроль за працівником із зловмисним наміром;
- маніпулювання характером роботи з метою скомпрометувати особу, яку піддано цькуванню, наприклад, шляхом несправедливого і необґрунтованого перевантаження працівника роботою, невиправданої відмови в наданні інформації або регулярного доручення безглузвих або тривіальних завдань;
- непослідовний стиль керівництва, коли деяким особам несправедливо надається перевага над іншими;
- необґрунтоване знаходження недоліків у роботі особи та використання цього фактору як приводу для приниження особи замість того, щоб спробувати покращити результативність;
- чіплення до особи в разі, коли щось іде не так, навіть якщо вона не несе виключну чи головну відповідальність за якийсь імовірний недолік у роботі;
- систематичні зауваження особі щодо особистої, професійної результативності чи компетентності без вагомих причин або законних повноважень на це;
- регулярне доручання завдань із необґрунтованими чи нереальними строками або постановка недосяжних цілей;
- затвердження позиції інтелектуальної вищості в агресивний, принизливий або образливий спосіб.

2.4. Поняття «мобінг» й «утиск» та особливості проявів

Мобінг (цькування) – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність (*згідно зі ст. 2² Кодексу законів про працю України*).

Мобінг слід визначати як одну з форм дискримінації, що проявляються через утиски працівника

Утиск – це небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери (*згідно з пунктом 6 частини першої статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»*).

Утиск на робочому місці (під час навчання) не включає в себе: оцінку продуктивності/ефективності роботи (навчання); відповідну ділову манеру віддавати накази та / чи розпорядження; незгоду чи непорозуміння; відповідну дисципліну на

робочому місці / місці навчання тощо, що вимагають особливі умови несення служби / виконання роботи працівниками поліції.

Відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» та статті 2-2 КзпП України формами прояву мобінгу є:

психологічний тиск;

економічний тиск.

Прикладами форм психологічного та економічного тиску прояву мобінгу є:

створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);

безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);

нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту;

безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій та інших заохочень);

необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

2.5. Насильство за ознакою статі

В Україні заборона всіх форм насильства проголошується Конституцією України, Кримінальним кодексом України, Законом України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», Законом України «Про охорону дитинства», постановами Кабінету міністрів України та багатьма іншими нормативно-правовими актами.

Насильницькі дії порушують гарантоване Конституцією України право громадянина на особисту недоторканність.

Насильство — це комплексне поняття. Часто під насильством розуміють використання сили або погрозу, результатом якої може стати тілесне пошкодження, матеріальний та моральний збиток, позбавлення можливостей або навіть смерть. Воно може бути фізичне, економічне, вербальне або психологічне.

Насильство за ознакою статі – діяння, спрямовані проти осіб через їхню стать, або поширені в суспільстві звичаї чи традиції (стереотипні уявлення про соціальні функції – становище, обов'язки тощо – жінок і чоловіків), або діяння, що стосуються переважно осіб певної статі чи зачіпають їх непропорційно, які завдають фізичної, сексуальної, психологічної або економічної шкоди чи страждань, включаючи погрози таких дій у публічному або приватному житті (*відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р.*).

Існують різні характеристики форм насильства. Одна з таких класифікацій включає:

пряме насильство, *наприклад*, фізичне або поведінкове насильство, таке як війна, залякування, домашнє насильство, ізоляція або катування, структурне насильство, *наприклад*, бідність та позбавлення можливостей користування основними ресурсами та правами; деспотичні системи, що поневолюють, залякують, ображають дисидентство, а також усіх бідних, слабких та знедолених;

культурне насильство, *наприклад*, знецінення та знищення окремої людської ідентифікації та способу життя, такі прояви насильства, як сексизм, етноцентризм, расизм та колоніальна ідеологія, інші форми моральної ізоляції, що виправдовують агресію, домінування, нерівність і пригноблення.

Часто прояви насильства асоціюють лише із застосуванням фізичної сили. Однак, воно може мати різні форми та маскуватися під образливі «жарти», постійний контроль, маніпуляції, обмеження або примус людини до певних дій.

Варто пам'ятати, що дискримінація чи будь-яке насильство, навіть якщо воно не залишає слідів на тілі, є злочином та порушенням прав людини, оскільки це може залишити глибокий слід у психіці і психологічному стані.

Пам'ятайте! Недопущення дискримінаційних дій працівниками поліції під час служби / на робочому місці є запорукою довіри громадян, забезпечення рівності, професійної етики та дотримання прав людини!
