

СХВАЛЕНО

Протокол засідання
Ради з питань управління
персоналом в органах
державної статистики

29.09.2022 № РРК/1-22

Рекомендації

щодо організації роботи з реагування, запобігання та протидії проявам дискримінації за ознакою статі/сексуальним домаганням на робочому місці в апараті Держстату та його територіальних органах

I. Загальні положення

1. Ці рекомендації розроблено відповідно до Конституції України, Кодексу Законів про працю України, законів України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні", "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", "Про державну службу", "Про захист персональних даних", Положення про Державну службу статистики України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 вересня 2014 р. № 481 (зі змінами), інших нормативно-правових актів, а також чинних міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, з метою:

забезпечення для всіх працівників апарату Держстату та його територіальних органів робочого середовища, де рівність, гідність та повага розглядаються як важливі цінності, а дискримінація, у тому числі за ознакою статі, переслідування, сексуальні домагання або насильство за ознакою статі не допускаються у будь-якій формі;

виховання і пропаганди серед працівників апарату Держстату та його територіальних органів інституційної культури гендерної рівності;

підвищення обізнаності усіх працівників апарату Держстату та його територіальних органів щодо можливостей реагування на усі прояви дискримінації за ознакою статі та сексуальні домагання на робочому місці;

запобігання та протидії насильству за ознакою статі, у тому числі всім проявам насильства стосовно жінок;

запобігання та реагування на випадки дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань на робочому місці в апараті Держстату та його територіальних органах;

визначення дієвого механізму врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних з дискримінацією за ознакою статі та сексуальними домаганнями на робочому місці в апараті Держстату та його територіальних органах;

утвердження гендерної рівності.

2. Дискримінація за ознакою раси, кольору шкіри, віросповідання, віку, національного походження, етнічної приналежності, правового статусу, статі/гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, сімейного стану, інвалідності, вагітності тощо, – є грубим порушенням законів України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні", "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", "Про державну службу", а також Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, затверджених наказом Національного агентства України з питань державної служби від 05 серпня 2016 р. № 158 (у редакції наказу Національного агентства України з питань державної служби від 28 квітня 2021 р. № 72-21), зареєстрованих в Міністерстві юстиції України 31 серпня 2016 р. за № 1203/29333, підриває репутацію апарату Держстату та його територіальних органів і не буде толеруватися.

3. Ці рекомендації орієнтовані на запобігання випадків прояву дискримінації за ознакою статі/сексуальних домагань на робочому місці в системі органів державної статистики, а також визначають способи реагування на них.

II. Основні терміни

У цих рекомендаціях терміни вживаються у значеннях, наведених в законах України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні", "Про державну службу", "Про Національну стратегію у сфері прав людини", "Про захист персональних даних", зокрема:

Гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства;¹

гендерна ідентичність – це переживання власної відповідності гендерним ролям, тобто сукупностям суспільних норм і стереотипів поведінки, характерних для представників/-ниць певної статі (або таким, що приписуються представникам/-цям певної статі суспільно-історичною чи соціокультурною ситуацією);²

¹ стаття 1 ЗУ "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків"

² <http://a-z-gender.net/ua/renderna-identichnist.html>

дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі - певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій 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;³

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;⁴

запобігання насильству за ознакою статі – система заходів, що здійснюються органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями, а також громадянами України, іноземцями та особами без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, спрямованих на підвищення рівня обізнаності суспільства щодо насильства за ознакою статі, його причин і наслідків, на формування нетерпимого ставлення до насильства за ознакою статі, викорінення дискримінаційних уявлень про соціальні ролі та обов'язки жінок і чоловіків, а також будь-яких звичаїв і традицій, що на них ґрунтуються;⁵

заява (скарга) – це підтверджене/непідтверджене звернення про випадок, що ґрунтується на твердженні постраждалої особи про те, що стосовно неї була порушена політика рівності;

кривдник – особа, яка вчинила насильство за ознакою статі;⁶

кіберсталкінг – використання інтернету для переслідування або домагань людини;

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;⁷

³ пункт 2 частина 1 статті 1 [ЗУ "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні"](#)

⁴ стаття 1 [ЗУ "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків"](#)

⁵ стаття 1 [ЗУ "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків"](#)

⁶ стаття 1 [ЗУ "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків"](#)

⁷ стаття 1 [ЗУ "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків"](#)

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;⁸

особа, яка постраждала від насильства за ознакою статі (далі – постраждала особа) – особа, яка зазнала насильства за ознакою статі;⁹

пряма дискримінація – ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;¹⁰

підбурювання до дискримінації – вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками;¹¹

протидія насильству за ознакою статі – система заходів, що здійснюються органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями, а також громадянами України, іноземцями та особами без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, спрямованих на припинення насильства за ознакою статі, надання допомоги та забезпечення захисту постраждалої особи та отримання нею відшкодування завданої шкоди, а також на належне розслідування випадків насильства за ознакою статі, притягнення до відповідальності кривдників та зміну їхньої поведінки;¹²

рівні права жінок і чоловіків – відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі;¹³

рівні можливості жінок і чоловіків – рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків;¹⁴

робоче місце – будь-яке місце під прямим або непрямим контролем роботодавця, в якому має перебувати, або яке має відвідувати працівник для виконання своєї роботи (наприклад: офіс, дім (при дистанційному режимі роботи), пункти призначення відрядження, місця проходження навчання, місця проведення організованих соціальних заходів (екскурсії, корпоративні свята) тощо));

⁸ пункт 3 частина перша статті 1 ЗУ "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні"

⁹ стаття 1 ЗУ "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків"

¹⁰ пункт 6 частина перша статті 1 ЗУ "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні"

¹¹ пункт 4 частина перша статті 1 ЗУ "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні"

¹² стаття 1 ЗУ "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків"

¹³ стаття 1 ЗУ "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків"

¹⁴ стаття 1 ЗУ "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків"

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.¹⁵

Сексуальні домагання на робочому місці можуть спрямовуватися як на жінок, так і на чоловіків й вчинятися різними особами (колеги, керівники, підлеглі, треті особи).

Сексуальні домагання за своєю формою можуть бути:

фізичні – включають небажаний фізичний контакт (дотики, обійми, погладжування частин тіла або порушення особистого простору людини)). Найсерйозніша форма фізичних сексуальних домагань – зґвалтування та сексуальне насильство.

вербальні – включають, але не обмежують: недоречні та образливі з сексуальної точки зору коментарі, жарти або запитання щодо зовнішнього вигляду або приватного життя; погрози; принизливі вислови та образи сексуального характеру; нав'язливі телефонні дзвінки; нетактовні запитання щодо приватного життя; обговорення зовнішності людей; недоречні запрошення на побачення.

невербальні – включають, але не обмежують: демонстрацію або надсилання матеріалів сексуального характеру; двозначні жести, погляди або насвистування; непристойне оголення у присутності іншої людини; нав'язливі візити або телефонні дзвінки; спостереження та інші форми контролюючої поведінки; небажані та образливі електронні листи, SMS, повідомлення в соцмережах (кібердомагання).

Сексуальні домагання призводять до ворожого робочого середовища для усіх (постраждалих осіб, їхніх колег, керівництва, свідків таких ситуацій, які більше не можуть почуватися у безпеці), погіршення психологічного клімату в колективі та зниження мотивації до праці;

сталкінг (англ. Stalking – "переслідування") – це небажана нав'язлива увага до однієї людини збоку іншої людини або групи людей. Така "увага" розцінюється як форма домагання і залякування та виражається в переслідуванні жертви, стеженні за нею.¹⁶

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.¹⁷

¹⁵ стаття 1 [ЗУ "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків"](#)

¹⁶ <https://www.projectkeshner.org.ua/news/stalkinh-prykhovane-nasyl-stvo-pro-iake-ne-varto-movchaty/>

¹⁷ пункт 7 частина перша статті 1 [ЗУ "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні"](#)

III. Повноваження щодо питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі в апараті Держстату та його територіальних органах

1. В апараті Держстату та його територіальних органах визначаються:

уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі (далі – уповноважена особа);

самостійний структурний підрозділ до функцій якого належить питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (далі – відповідальний підрозділ).

2. Уповноважена особа, на підставі статті 13 Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" у межах своїх повноважень організовує роботу за такими напрямками:

організація прийому та розгляд звернень працівників апарату Держстату / його територіального органу з питань з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі в апараті Держстату / його територіальному органі;

координація заходів у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі та моніторинг їх реалізації;

співробітництво з громадськими об'єднаннями та іноземними неурядовими організаціями з питань дотримання рівності жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі з метою вироблення шляхів усунення дискримінації за ознакою статі;

2. Відповідальний підрозділ, з метою забезпечення питання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, у межах своїх повноважень організовує роботу за такими напрямками:

забезпечення гендерної рівності в працевлаштуванні, просуванні по службі, системі винагород, професійному навчанні, підвищенні кваліфікації та перепідготовці;

створення сприятливого організаційного та психологічного клімату в апараті Держстату / його територіальному органі;

організація навчання працівників з питань гендерної проблематики, спрямоване на розвиток відповідних навичок під час реалізації функцій і завдань апарату Держстату / його територіального органу;

здійснення заходів щодо запобігання випадків прояву дискримінації за ознакою статі/сексуальних домагань на робочому місці;

розв'язання в апараті Держстату / його територіальному органі гендерно-орієнтованих конфліктних ситуацій;

розгляд звернень працівників апарату Держстату / його територіального органу з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також з питань вчинення насильства за ознакою статі; за необхідності внесення керівництву органу пропозицій щодо притягнення винуватця до дисциплінарної відповідальності в установленому порядку;

організація проведення гендерного аудиту (у разі прийняття такого рішення) і підготовка за його результатами плану дій апарату Держстату / його територіального органу, спрямованого на забезпечення гендерної рівності;

інформування керівництва про забезпечення гендерної рівності в апараті Держстату / його територіальному органі.

IV. Практичні рекомендації

для керівників самостійних структурних підрозділів та працівників апарату Держстату / його територіальних органів щодо питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії проявам дискримінації за ознакою статі/сексуальним домаганням на робочому місці

1. Керівники самостійних структурних підрозділів в апараті Держстату / його територіальному органі у своїй діяльності повинні:

забезпечувати створення безпечного і гармонійного середовища у підпорядкованих їм структурних підрозділах, бути взірцем найвищих стандартів поведінки;

створювати простір рівних можливостей, вільний від дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань на робочому місці;

настановленням і особистим прикладом утверджувати повагу до суспільної моралі та суспільних цінностей, зокрема правди, справедливості, гуманізму, толерантності;

негайно реагувати на випадки дискримінації за ознакою статі, сексуальних домагань на робочому місці та інші прояви неетичної поведінки;

дотримуватися конфіденційності щодо осіб, які повідомляють або яких звинувачують у дискримінації за ознакою статі або сексуальних домаганнях (за винятком ситуацій, коли законодавство вимагає розголошення інформації та/або коли розкриття обставин необхідне для захисту безпеки інших);

проводити внутрішні інформаційні та просвітницькі заходи, спрямовані на підвищення рівня обізнаності підлеглих щодо запобігання дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці;

під час вирішення конфліктних ситуацій дотримуватися принципів об'єктивності, справедливості та допустимої конфіденційності.

2. Працівники апарату Держстату / його територіальних органів у своїй діяльності повинні:

поважати права й гідність особистості. У стосунках між собою дотримуватися норм взаємоповаги й рівноправної співпраці, тактовності й коректності, ввічливості й толерантності;

не допускати 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;

не допускати 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;

підтримувати в колективах атмосферу доброзичливості, дружби, взаємодопомоги та взаємної відповідальності;

запобігати виникненню конфліктів з керівниками, колегами та підлеглими;

невідкладно повідомляти безпосереднє керівництво або керівництво вищого рівня про факти дискримінації за ознакою статі/сексуальних домагань на робочому місці, свідками яких вони були особисто або інформацію про які отримали від інших осіб.

2. З метою запобігання дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці працівникам апарату Держстату / його територіальних органів необхідно уникати:

дискримінаційних висловлювань, які містять образливі, принижуючі твердження щодо осіб за ознакою статі;

висловлювань, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи груп осіб;

небажаної для особи та/або групи осіб поведінки, 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;

дій 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.

V. Практичні рекомендації щодо того, як діяти свідку прояву дискримінації за ознакою статі/сексуальних домагань на робочому місці

З метою підтримки та допомоги постраждалій особі необхідно дотримуватися наступної форми поведінки:

не засуджувати і не звинувачувати постраждалу особу в тому, що сталася така ситуація;

у делікатній формі дати зрозуміти, що така ситуація вважається не прийнятною та що прагнете допомогти;

пам'ятати, що постраждалим особам важко ділитися своїм досвідом;

уникати питань щодо подробиць, якщо постраждала особа не готова про це говорити;

дозволити постраждалій особі контролювати розмову. Вислухати та запитати, як ви можете допомогти;

пам'ятати, що постраждала особа може потребувати лише дружньої присутності, вияву співчуття та розуміння;

запропонувати допомогу у пошуку корисної інформації щодо протидії проявів дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань;

порадити письмово зафіксувати усі події ситуації, що склалася;

спробувати з'ясувати, чи були інші постраждалі або свідки ситуації, що склалася;

допомогти виробити декілька кроків зупинення/реагування на прояви дискримінації за ознакою статі/сексуальні домагання на робочому місці, обговоривши можливі наслідки, але не наполягати на жодних кроках. Пам'ятати, що остаточне рішення має ухвалити постраждала особа.

VI. Практичні рекомендації постраждалій особі щодо того, як зупинити прояви дискримінації за ознакою статі/сексуальні домагання на робочому місці та реагувати на такі ситуації

З метою зупинення/реагування на прояви дискримінації за ознакою статі/сексуальні домагання на робочому місці рекомендується здійснити наступні можливі кроки:

1. Крок №1: чітка відмова кривднику, зокрема необхідно:

висловити своє занепокоєння у письмовій формі (наприклад в електронному листі);

детально занотувати усі обставини події (де і коли стався випадок; хто вчинив неприйнятні дії; у якій формі відбувалися домагання; чи були свідки; зафіксувати якомога більше деталей про обставини, передумови та наслідки події);

зберегти (за наявності) аудіозаписи, електронні листи, небажані подарунки тощо;

обговорити цей випадок із колегами, яким довіряєте, аби заручитися їх підтримкою.

2. Крок № 2 (*якщо прояви дискримінації за ознакою статі та сексуальні домагання на робочому місці не припиняються*) – звернутися до безпосереднього керівництва або керівництва вищого рівня (якщо неналежну поведінку вчиняє безпосередній керівник/керівниця); за наявності, надати докази (електронні листи, текстові повідомлення, аудіозаписи тощо).

Звернутися до керівництва або вищого керівництва можна в усній або письмовій формі.

3. Крок № 3 (*якщо звернення до безпосереднього керівництва або керівництва вищого рівня не надало бажаного результату*) – звернутися до відповідального підрозділу або уповноваженої особи; за наявності, надати докази (електронні листи, текстові повідомлення, аудіозаписи тощо).

Звернутися до відповідального підрозділу або уповноваженої особи можна в усній або письмовій формі.

4. Крок № 4 (*якщо усі інші способи не призвели до бажаного результату*) – розглянути можливість подання позову до суду або звернення до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (детально ознайомитися із порядком подання звернення та знайти контакти гарячої лінії можна за посиланням: <https://www.ombudsman.gov.ua>).

Зазначені вище кроки не обов'язково мають бути послідовними. Постраждала особа може обрати будь-який із них на власний розсуд.

VII. Практичні рекомендації для безпосереднього керівництва/керівництва вищого рівня постраждалої особи, відповідального підрозділу, уповноваженої особи щодо реагування на звернення стосовно проявів дискримінації за ознакою статі/сексуальних домагань на робочому місці

З метою належного реагування на звернення постраждалої особи стосовно проявів дискримінації за ознакою статі/сексуальних домагань на робочому місці рекомендується:

1. Провести ряд додаткових співбесід із:

особою, яка звинувачується у проявах дискримінації за ознакою статі/сексуальних домагань на робочому місці (*не пізніше ніж на другий робочий день після співбесіди з постраждалою особою*) для отримання необхідних пояснень ситуації, яка склалася;

особою, пов'язаною із цією ситуацією (у разі її наявності, *та не пізніше ніж на другий робочий день після співбесіди із особою, звинуваченою у проявах дискримінації за ознакою статі/сексуальних домагань на робочому місці*) для отримання додаткової інформації щодо ситуації, яка склалася;

повторно із постраждалою особою (*не пізніше ніж на п'ятий робочий день після її звернення*) для визначення способу вирішення ситуації, яка склалася (неформальна процедура, формальна процедура, відмова від необхідності реагування).

Співбесіди можуть відбуватися особисто, дистанційно у режимі онлайн, засобами телефонного зв'язку тощо).

2. Якщо за результатами проведених співбесід події визнаються такими, що мають достатні підстави для їх кваліфікації як прояв дискримінації за ознакою статі/сексуальні домагання на робочому місці – за погодженням із постраждалою особою визначається спосіб вирішення ситуації:

неформальна процедура – передбачає вибачення особи, звинуваченої у проявах дискримінації за ознакою статі/сексуальних домаганнях;

формальна процедура – передбачає внесення керівнику органу державної статистики пропозицій щодо притягнення винуватця до дисциплінарної відповідальності в установленому порядку.

3. Якщо за результатами проведених співбесід події визнаються такими, що не мають достатніх підстав для їх кваліфікації як прояв дискримінації за ознакою статі/сексуальні домагання на робочому місці, та за умови надання відповідних пояснень постраждалій особі – може бути прийняте рішення про відмову від необхідності реагування на ситуацію, яка склалася.

VIII. Забезпечення конфіденційності

Працівники апарату Держстату / його територіальних органів, які стали свідками/залучені до розгляду звернень щодо проявів дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань на робочому місці, повинні неухильно дотримуватися засад конфіденційності, поваги до приватного життя та захисту персональних даних постраждалої особи.

Директор департаменту
управління персоналом



Павло ТИТАРЕНКО