



ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВ И ПРЕСЛЕДОВАНИЯ ПО ПРИЗНАКУ ПОЛА/ГЕНДЕРА В ПОЛИЦИИ

РУКОВОДСТВО И РЕКОМЕНДАЦИИ
ДЛЯ СОТРУДНИКОВ И СОТРУДНИЦ ПОЛИЦИИ

Программа малых грантов



Кишинэу, 2022

Возможность выпуска этой публикации была обеспечена благодаря финансовой поддержке, оказанной в рамках программы грантов IMPULS, финансируемой Швецией и реализуемой Центром по правам женщин.

Автор:

Мариана Карабанов, офицер полиции
соучредительница Ассоциации Женщин Полиции

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
Глава I. ПОНИМАНИЕ ФЕНОМЕНА СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВ	
1.1. Обеспечение гендерного равенства – предварительное условие предупреждения дискриминации	6
1.2. Описание контекста, разновидностей, распространённости и тенденций сексуальных домогательств и преследования по признаку пола/гендера	8
1.3. Феномен сексуальных домогательств с точки зрения женщин-полицейских	14
1.4. Формы сексуальных домогательств	17
1.5. Флирт или сексуальные домогательства	21
1.6. Причины сексуальных домогательств и факторы риска	24
1.7. Как отличить мифы о сексуальных домогательствах от реальности	29
1.8. Последствия сексуальных домогательств	33
Глава II. СЕКСУАЛЬНЫЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВА: ПРАВОВАЯ БАЗА	
2.1. Международная и национальная правовая база	36
2.2. Сексуальные домогательства – элементы уголовного права	42
2.3. Положения ведомственных документов, относящихся к системе полиции	43
Глава III. ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ И ПРЕСЕЧЕНИЕ СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВ	
3.1. Полицейская среда – дружелюбная или враждебная по отношению к женщинам	47
3.2. Надлежащая практика предупреждения сексуальных домогательств в полиции, международный опыт	50
3.3. Надлежащая практика предупреждения сексуальных домогательств в полиции, национальный опыт	54
3.4. Обеспечение рабочей среды, свободной от домогательств: идеи и предложения по предупреждению	57
3.5. Способы действий в случаях сексуальных домогательств	70
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	76
БИБЛИОГРАФИЯ	77
ПРИЛОЖЕНИЯ	
Приложение 1. Образцы вопросов при расследовании дел о сексуальных домогательствах или преследованиях по признаку пола/гендера на рабочем месте	79
Приложение 2. Образец письма преследователю	82
Приложение 3. Образец письма руководителю	83
Приложение 4. Важно запомнить	84

«... если вы даже не в состоянии защитить женщин-полицейских, то как вы вообще собираетесь улучшить положение женщин в обществе?»

Джейн Таунсли, президент Международной ассоциации женщин-полицейских (2014 г.)

ВВЕДЕНИЕ

Несмотря на выросшее в последние годы число женщин-полицейских и предпринимаемые органами власти и экспертами усилия сексуальные домогательства и преследования по признаку пола/гендера на рабочем месте всё ещё остаются болезненной темой для целого ряда лиц, и в связи с этой проблемой всё ещё имеется множество неопределённостей. Указанные вопросы являются очень серьёзными в том числе и в правовом аспекте, и их решение является насущной необходимостью в каждом учреждении. Данное руководство предназначено вниманию сотрудников и сотрудниц полиции и, в частности, подразделений по вопросам гендера, работающих в подразделениях полиции, а также членов координационных групп по гендерным вопросам и руководителей/руководительниц, ответственных за учёт гендерного аспекта в деятельности учреждения и за предупреждение дискриминации по признаку пола.

Данное руководство обеспечивает подразделениям по вопросам гендера и членам координационной группы по гендерным вопросам всю информацию, необходимую им для того, чтобы суметь представить ответы на вопросы сотрудников/сотрудниц, столкнувшихся с вероятной ситуацией сексуальных домогательств или преследования по признаку пола/гендера, вмешаться во взаимоотношения сотрудника/сотрудницы с работодателем и потребовать немедленного устранения положения дискриминации, в котором оказался (-лась) работник (работница).

Необходимость разработки этого руководства назрела в результате проведения исследования по теме «Феномен сексуальных домогательств с точки зрения женщин-полицейских», предпринятого по инициативе Ассоциации женщин-полицейских, и благодаря поддержке, оказанной в рамках программы грантов IMPULS, финансируемой Швецией и реализуемой Центром по правам женщин. По данным этого исследования, четверть респондентов неверно воспринимала феномен сексуальных домогательств, что и побудило нас подготовить данное руководство, содержащее информацию,

которая способна помочь женщинам, работающим в полиции, распознать ситуацию домогательств и решить, какие действия можно в этих обстоятельствах предпринять.

Это руководство имеет особое значение, поскольку предупреждение и пресечение сексуальных домогательств и преследования по признаку пола/гендера требуют более глубокого понимания этих явлений. Мы надеемся, что каждый сотрудник или каждая сотрудница, независимо от занимаемой должности или присвоенного звания, ознакомившись с данным руководством, найдёт ответы на следующие вопросы: *что такое сексуальные домогательства и преследование по признаку пола/гендера и в чем различие между ними? как распознать сексуальные домогательства и преследование по признаку пола/гендера? каковы формы, причины, последствия сексуальных домогательств и повлечённые ими затраты? мифы о сексуальных домогательствах; соответствующая правовая база и законодательные положения; способы действия в случаях сексуальных домогательств; способы предупреждения сексуальных домогательств в полиции.*

Мы надеемся, что данная работа послужит руководством и источником вдохновения для руководителей подразделений (управлений, инспекторатов, отделов, служб), которые должны владеть необходимой информацией и инструментами для предупреждения либо корректного и эффективного устранения возможных случаев сексуальных домогательств или преследования по признаку пола/гендера. Овладев этими знаниями, ответственные лица смогут определить, какие именно действия можно применить к конкретным ситуациям и какие из них являются наиболее подходящими для возглавляемого ими подразделения.



ПОНИМАНИЕ ФЕНОМЕНА СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВ

«В 21 веке хотелось бы верить, что женщины имеют право жить без сексуального насилия и ежедневных домогательств, а также любых других форм неравенства».

Лора Бейтс, английская писательница, феминистка

1.1. Обеспечение гендерного равенства – предварительное условие предупреждения дискриминации

Гендерное равенство – это право, согласно которому каждый может свободно развивать свои навыки и выражать свой выбор, не подвергаясь влиянию особенностей своего пола. Общество, в котором обеспечено гендерное равенство, – это общество, свободное от преследования. Необходимы серьёзные усилия для достижения гендерного равенства, чтобы каждый человек мог жить в атмосфере без насилия и преследования.

Обеспечение гендерного равенства является международно-правовым обязательством, но также и необходимостью для достижения целей национального развития. На уровне полицейских служб учёт гендерной проблематики имеет основополагающее значение для защиты права на труд, повышения эффективности работы полицейских служб, а также для создания более безопасного общества и упрочения верховенства права. Это связано с тем, что достижение гендерного равенства позволяет предотвращать насилие, защищать права человека и даёт шанс каждому внести существенный вклад в общественную жизнь¹.

Принцип недискриминации является важной опорой социальной политики общества, а равные возможности – необходимой основой для реализации социальной политики на государственном и общеевропейском уровне. Наличие правил, устанавливающих эффективные гарантии недопущения дискриминации и дискриминационных практик, является абсолютно необходимым в демократическом обществе. Борьба с дискриминацией необходима для процесса продвижения всеобщего равенства.

¹ Денни, Лиза. Полицейская деятельность и гендер, Серия пособий «Гендер и безопасность», ДКВС, БДИПЧ ОБСЕ и Структура «ООН-женщины» в Молдове, 2019 г., стр. 7.

Международное право в области прав человека гарантирует как право на равенство, так и право не подвергаться дискриминации по всевозможным признакам. Например, *Всеобщая декларация прав человека*, *Международный пакт о гражданских и политических правах*, *Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах* и *Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод (ЕКПЧ)* содержат положения из области недопущения дискриминации. За счёт использования этих правовых инструментов вопрос защиты прав человека, который постепенно занял достойное место среди важнейших приоритетов современности, был выведен на международный уровень².

Хотя все основные соглашения по правам человека запрещают дискриминацию по признаку пола или гендера, на практике женщины ежедневно сталкиваются с многочисленными препятствиями. Таким образом, одной из наиболее распространённых форм дискриминации является дискриминация по признаку пола, или, другими словами, дискриминация женщин за то, что они являются женщинами³.

Например, в 2021 году согласно данным, предоставленным Советом по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства, на основании постановлений о констатации правонарушений акты дискриминации по признаку пола/гендера происходят с частотой 15,7% от общего числа правонарушений. Наиболее актуальными проблемами, затрагивающими женщин, являются:

- ◆ разница в оплате труда;
- ◆ сексистская реклама;
- ◆ отказ в приёме на работу лиц, имеющих семейные обязанности;
- ◆ рост распространённости феномена преследования в трудовых отношениях;
- ◆ неэффективное регулирование механизма наказания за сексуальные домогательства;
- ◆ существование законодательных положений, препятствующих сочетанию профессиональной деятельности с семейными обязанностями;
- ◆ отказ в восстановлении на рабочем месте по причине материнства;

² ИНФОРМАЦИОННАЯ ЗАПИСКА к проекту Закона о внесении изменений в некоторые нормативные акты (пересмотр нормативной базы в части недискриминации и обеспечения равенства) http://www.justice.gov.md/public/files/dir_elab_acte_norm/Nota_informativ_analiza.pdf

³ Телеукз Вероника, Возиян Наталья, Гендерное равенство в Молдове: руководство, доступное для всех, Кишинэу, 2019 г., стр. 4.

- ◆ отсутствие у женщины медицинской страховки в период ухода за ребёнком до 2-летнего возраста;
- ◆ сохранение только мужского рода названий для некоторых профессий.

Чаще всего в **2021 г. случаи дискриминации в сфере трудовых отношений происходили по признаку пола/гендера.**⁴

Закон об обеспечении равных возможностей для женщин и мужчин № 5 от 09.02.2006 г. определяет дискриминацию по признаку пола как любое различие, исключение, ограничение или предпочтение, которое направлено или ведет к ограничению либо сводит на нет признание, осуществление и внедрение на основе равенства между мужчинами и женщинами прав и основных свобод человека. Это не означает непризнание каких-либо различий, а непризнание только различий незаконных, необоснованных и несправедливых.

Дискриминация по признаку пола/гендера – это широкий термин, используемый для описания таких ситуаций, как:

- ◆ отказ женщине в приёме на работу под тем предлогом, что работодатель считает, что она не вписывается в мужской среде;
- ◆ трудоустройство женщин на нижестоящие должности по сравнению с мужчинами;
- ◆ меньший размер оплаты труда женщин по сравнению с мужчинами за одинаковый труд;
- ◆ необеспечение равных возможностей в программах обучения и продвижения по службе;
- ◆ распределение рабочих задач в зависимости от пола;
- ◆ наказание женщин за нарушения, за которые не наказывают сотрудников-мужчин, и т. д.

1.2. Описание контекста, разновидностей, распространённости и тенденций сексуальных домогательств и преследования по признаку пола/гендера

Для правильного понимания феномена сексуальных домогательств и преследования по признаку пола/гендера на рабочем месте, а также для предупреждения неверного использования этих терминов необходимо прояснить основные понятия, позволяющие провести различие между этими формами поведения, и повысить осведомленность общества о них.

⁴ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/CPEDAЕ_raport_-2021-final_site.pdf

Итак, если понятие пола относится к биологическим характеристикам, которые отличают особей мужского пола от женского, то термин «гендер» относится к набору характеристик, ценностей, убеждений, качеств и моделей поведения, традиционно приписываемых обществом мужчинам и женщинам. Характер гендерных различий не нейтрален, часто они противопоставляются друг другу (например, мужчины сильные, а женщины более слабые), тем самым создавая властные отношения, возникающие в результате неравенства между мужчинами и женщинами⁵.

Преследование по признаку пола/гендера отличается от сексуальных домогательств характером своих действий.

ПРЕСЛЕДОВАНИЕ ПО ПРИЗНАКУ ПОЛА/ГЕНДЕРА означает нежелательное поведение, связанное с полом/гендером человека, обусловленное социальными ролями женщин и мужчин. Запрет преследования по признаку пола/гендера направлен на поведение, которое «оскорбляет человека, другими словами, принижает его достоинство в связи с принадлежностью к определённому полу. Этот вид преследования не связан с каким-либо сексуальным влечением потому что она не основана на биологических характеристиках человека, а о том, что человек/лица считают своей социальной ролью.

- **Пример:** *Сослуживцы постоянно говорили одной из своих коллег, что она слишком мягкая и что работа в полиции – не для неё, потому что это «мужская работа». Вокруг неё часто слышались такие реплики, как «Женщины должны знать своё место», «Бог не просто так создал женщин и мужчин разными». Её постоянно выставляли в невыгодном свете в присутствии более опытных коллег, начальства, а также перед другими людьми.*
- **Пример:** *на корпоративных мероприятиях, куда были приглашены другие коллеги и члены иностранных делегаций, начальник всегда поручал женщине-полицейскому интересоваться у присутствующих, что им принести из выпивки, хоть она была вовсе не нижестоящей по званию, а просто единственной женщиной, которая присутствовала на мероприятии.*
- **Пример:** *Коллеги неоднократно допускали комментарии в адрес одного из коллег, который взял отпуск по уходу за ребёнком, что он «попал под каблук жены» и «играет в отношениях женскую роль», а его*

⁵ Баурчиулу, Анжела. Гендерное равенство: курс для государственных служащих, Кишинэу, 2020 г., стр. 8.

жена «носит дома штаны». В его присутствии всегда сыпали шутками на тему мужчин, которыми командуют женщины.

- **Пример:** Служащая пришла в новое подразделение, и коллеги неоднократно как будто бы в шутку намекали, что её предшественница варила для всех кофе и регулярно поливала цветы, подразумевая, что новенькая теперь обязана делать то же самое.
- **Пример:** Начальник отдела, который в остальном пользовался репутацией хорошего семьянина и набожного человека, неоднократно преследовал сотрудницу в уединённых коридорах, используя нецензурную лексику, говорил, что у неё красивые грудь и ягодички, оскорблял её намёками в стихотворной форме, неоднократно предлагал заняться с ним сексом и угрожал, что, если она откажется, то потеряет работу или будет вынуждена уволиться по собственному желанию.
- **Пример:** коллега ежедневно комментировал внешний вид коллеги. Однажды он сказал, что её форма ей очень идёт, заявив, что рубашка подчёркивает её грудь, а в другой раз заметил, что на ней так хорошо сидит юбка, что он на её месте никогда бы не носил брюки.
- **Пример:** Сотрудник полиции, член комиссии по продвижению/организации конкурсов подошёл к коллеге, подавшей заявку на внутреннее объявление о вакансии, похвалил её внешний вид, заявив, что она «во всём хороша», и пригласил выпить кофе после работы, чтобы обсудить, как ей более выгодно себя представить на комиссии.

ПРЕСЛЕДОВАНИЕ ПО ПРИЗНАКУ ГЕНДЕРА	ПРЕСЛЕДОВАНИЕ ПО ПРИЗНАКУ ПОЛА
<ul style="list-style-type: none">◆ фокусируется на гендерных социальных ролях женщин и мужчин, мальчиков и девочек;◆ представляет собой любое нежелательное поведение, основанное на признаках пола/гендера, которое имеет целью попытку принижения достоинства лица или группы лиц и создание недоброжелательной, враждебной, деструктивной, унижительной или оскорбительной обстановки или обстановки, оказывающей подобное воздействие.	<ul style="list-style-type: none">◆ фокусируется на половых/биологических различиях между полами;◆ представляет собой любую форму нежелательного вербального, невербального или физического поведения сексуального характера, которое направлено на оскорбление достоинства человека или группы лиц, или поведения, оказывающего такое воздействие, в особенности, когда такое поведение создаёт недоброжелательную или враждебную обстановку.

Примеры – оскорбления в адрес мужчин, взявших отпуск по уходу за ребёнком, или ожидание от женщины полицейского выполнения на работе негласно ожидаемых от неё «служебных обязанностей», таких как приготовление кофе, обслуживание и т. д., поскольку это считается «женской работой».

Примеры – комментарии, касающиеся внешнего вида определённых анатомических частей женского тела и т. п.

СЕКСУАЛЬНОЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВО – проявление физического, вербального или невербального поведения, которое унижает достоинство личности либо ведёт к созданию недоброжелательной, враждебной, деструктивной, унижительной или оскорбительной обстановки в целях принуждения лица к сексуальным отношениям или к другим нежелательным действиям сексуального характера путем угроз, притеснений, шантажа. Сексуальное домогательство является уголовно наказуемым преступлением согласно статье 173 Уголовного кодекса Республики Молдова.

Преследование как форма дискриминации по признаку пола/гендера может проявляться в предложениях сексуального характера и включает в себя различные оскорбления, намёки сексуального характера в адрес определённого лица, комментарии с сексуальным подтекстом относительно физических особенностей или сексуальной жизни определённого лица и т. п.

Согласно исследованию «Как мы можем предупредить и сократить сексуальные домогательства. Рекомендации по документам политик в Республике Молдова» каждая пятая работающая женщина подвергается на рабочем месте замаскированным формам сексуальных домогательств, а 4 из 100 сталкиваются с серьёзными формами домогательств. Худшие формы сексуальных домогательств на работе или учёбе допускают лица, занимающие руководящие должности, сослуживцы и преподаватели. Сослуживцы чаще всего демонстрируют оскорбительное поведение с сексуальным подтекстом – от более мягких форм (объятия, лексика/шутки с сексуальным подтекстом) до более серьёзных форм, которые включают поцелуи и неуместные прикосновения, а зачастую даже угрозы с целью вступления в половую связь⁶.

Сообщается, что женщины в профессиях, которые традиционно являются либо женскими, либо мужскими, подвергаются сексуальным домогательствам чаще, чем женщины в гендерно-нейтральных профессиях⁷.

⁶ Благополучие и безопасность женщин. Отчёт о результатах, Молдова, ОБСЕ, 2019 г.

⁷ Учебное пособие для судей и прокуроров по обеспечению доступа женщин к правосудию, Европейский Союз, Совет Европы, сентябрь 2017 г., стр. 71. <https://rm.coe.int/tm-general-part-women-access-to-justice - romweb/16808e9a3c>

Почти половина (49%) женщин Республики Молдова в возрасте от 18 до 74 лет подвергались сексуальным домогательствам начиная с 15-летнего возраста. Наиболее частыми формами сексуальных домогательств, с которыми сталкиваются молдавские женщины, являются: настойчивые или косые взгляды (25% женщин); нежелательные прикосновения, объятия или поцелуи (19%); нескромные комментарии по поводу их внешности, которые наносили им оскорбления (19%).⁸

Существует множество причин, по которым сотрудница может подвергаться сексуальным домогательствам, не сообщая об этом злоупотреблении. Во-первых, публичное сообщение о домогательствах может повлиять на перспективы трудоустройства в будущем, учитывая глубоко укоренившийся стереотип о том, что женщины склонны выдумывать обвинения в сексуальном насилии. Сотрудницы-женщины могут опасаться последствий и предъявления им обвинений, например, навешивания им ярлыка «нарушительницы спокойствия». Таким образом, за публичное обнародование обвинений, которое в некоторых случаях может привести к публичному скандалу, они платят высокую профессиональную и личную цену. Этот страх усугубляется динамикой властных взаимоотношений между работницей и работодателем. У работницы может не существовать другого выхода, кроме как терпеть домогательства из-за своей финансовой зависимости от работы и отсутствия доступа к альтернативным возможностям трудоустройства. На практике такие обстоятельства могут действительно побудить работодателя продолжать свои домогательства в полной уверенности, что его не накажут⁹.

Как следствие, сексуальные домогательства и преследование по признаку пола/гендера негативно сказываются на качестве выполняемой работы и снижают производительность труда. В среде, допускающей домогательства, могут наблюдаться значительные изменения в производительности. В первую очередь снижается индивидуальная работоспособность, так как меняется отношение сотрудницы к работе. Это положение дел часто приводит также к снижению эффективности работы всей команды. Демотивация и разочарование в большинстве случаев заразительны и могут стать настоящими эпидемиями в тех организациях, которые не осознают связь между удовлетворением от работы и ощущением безопасности на рабочем месте и производительностью труда.

⁸ Благополучие и безопасность женщин. Отчёт о результатах, Молдова, ОБСЕ, 2019 г.

⁹ Учебное пособие для судей и прокуроров по обеспечению доступа женщин к правосудию, Европейский Союз, Совет Европы, сентябрь 2017 г., стр. 72, <https://rm.coe.int/tm-general-part-women-s-access-to-справедливость-romweb/16808e9a3c>

Существующие исследования показывают, что там, где в коллективе больше мужчин, может складываться атмосфера, благоприятствующая сексуальным шуткам и хвастовству. В специальной литературе по этой теме высказывались мнения о том, что по большей части этот тип поведения воспринимается как «безобидное развлечение», предназначенное для снятия стресса на рабочем месте. Однако из исследования профессора Брауна ясно, что, когда коллеги отпускают такие остроты в адрес других коллег, это прокладывает путь к более серьёзным формам сексуальных домогательств¹⁰.

Сексуальные домогательства, являясь по своей сути негативным противозаконным явлением с серьёзными последствиями, к сожалению, продолжают иметь место как раз среди тех, кто несёт ответственность за предупреждение и пресечение преступности, а именно в учреждениях сектора безопасности и обороны. Они снижают результативность работы в организации и оказывают значительное влияние на рабочую среду.

Когда офицеры, ответственные за охрану правопорядка, должны работать много часов без перерыва, выполняя связанные с риском задачи, сексуальные домогательства снижают удовлетворённость работой и негативно влияют на их миссию, безопасность и результаты их деятельности. Несмотря на эти негативные последствия, различные опросы и исследования демонстрируют высокий уровень сексуальных домогательств в подразделениях полиции по всему миру:

- ◆ исследование, проведённое среди женщин-полицейских в 35 странах, показало, что 77% подвергались сексуальным домогательствам со стороны коллег;
- ◆ в исследовании, в котором участвовало крупное полицейское управление Среднего Запада, буквально каждая женщина, прошедшая собеседование, подвергалась словесным оскорблениям;
- ◆ в опросе 2008 года более половины женщин-полицейских подвергались сексуальным домогательствам в полицейских управлениях Австралии, Великобритании и США¹¹.

¹⁰ В 2016 году 1776 сотрудников полиции UNISON из полицейских управлений Англии, Шотландии и Уэльса добровольно вызвались принять участие в онлайн-опросе. Это составило 5,3% от числа сотрудников полиции UNISON и 2,1% от общего числа сотрудников полиции, работающих в Великобритании. Опрос не охватывал всех сотрудников полиции//Пришло время искоренить сексуальные домогательства в полиции, краткое изложение исследования am LSE/UNISON, <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2018/08/UNISON-LSE-report-Time-to-stamp-out-sexual-harassment-in-the-police-1.pdf>

¹¹ <https://lawenforcementlearning.com/course/sexual-harassment-in-the-workplace/>

1.3. Феномен сексуальных домогательств с точки зрения женщин-полицейских

11 февраля 2019 года Совет по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства признал дискриминационным поведение начальника инспектората, проявляющееся в притеснении подчинённой в служебных отношениях по признаку семейного положения и пола. Суд применил к ответчику наказание в виде штрафа в размере 10 000 леев и лишения права занимать определённые должности в Генеральном инспекторате полиции или его подразделениях на срок до 6 месяцев. Решение о применении наказания было оставлено в силе Апелляционной палатой. Одним из решений Совета было начать и провести исследование по анализу гендерных аспектов в деятельности полиции, с привлечением Ассоциации Женщин Полиции.

Таким образом, руководствуясь этим решением/рекомендацией Совета, в течение 2020 года по инициативе Ассоциации Женщин Полиции, благодаря поддержке, предложенной в рамках грантовой программы IMPULS, финансируемой Швецией и реализуемой Центром по правам женщин, было проведено исследование по теме «Феномен сексуальных домогательств с точки зрения женщин-полицейских». В исследовании приняли участие 215 женщин, работающих в полиции, которые заполнили анкету, включающую вопросы о наличии или отсутствии сексуальных домогательств в их деятельности, о реакции на ситуацию сексуальных домогательств, об их собственных взглядах на сексуальные домогательства и о способах, которые помогут их предотвратить. Также было проведено 5 онлайн-интервью с женщинами-полицейскими, которые выразили готовность рассказать о деликатных ситуациях, через которые им пришлось пройти.

Это исследование, впервые проведённое в полиции, имеет важное значение, поскольку оно представляет собой первую платформу для консультаций и диалога с женщинами в полиции в отношении выявления их собственного восприятия такого поведения и определения наиболее эффективных методов предупреждения случаев сексуальных домогательств в полиции.

Хотя очень небольшое количество опрошенных (всего 7,9%) ответили, что стали жертвами сексуальных домогательств, каждая четвёртая респондентка упомянула, что пережила неуместные комментарии по поводу своей личной жизни и/или внешности, а одна женщина из десяти

сталкивалась с такими ситуациями проявления сексуальных домогательств, как настойчивое разглядывание её тела, непристойные взгляды или разговоры с сексуально окрашенной интонацией.

По данным исследования, виновниками непристойного поведения чаще всего являются коллеги по работе (71%), которые допускали акты домогательств, от наиболее мягких их форм (объятия, лексика с сексуальным подтекстом) до более серьёзных – поглаживания, нежелательные объятия и прямые предложения сексуальных отношений. Тревожные тенденции прослеживаются и в отношениях «подчинённый–руководитель»: 22,4% женщин указали, что виновниками непристойного поведения являются руководители. К сожалению, именно руководители женщин в полиции оказались теми, кто позволял себе угрозы, принуждение, обусловливания получения каких-либо профессиональных благ (8,2%); кто настойчиво предлагал встретиться или вступить в отношения (14,3%); вторгся в личное пространство (12,2%) и т.д. Коллеги чаще всего допускали непрошенные комментарии о личной жизни сотрудницы (42,5%); разговоры на сексуальные темы, непристойные взгляды (13%), провокационное изучение тела (12%).

Каждая восьмая респондентка (14,5%) ответила, что промолчала, когда столкнулась с актом сексуального домогательства, 58% заявили инициатору акта сексуального домогательства, что его поведение неприемлемо, а 11,6% рассказали о том, что случилось, коллеге женского или мужского пола.

Почти каждая четвёртая женщина (23,2%) не сообщила о случае, когда кто-то обращался к ней с сексуальными предложениями, так как решила, что никто не отнесётся к этому инциденту серьёзно. Страх создать себе проблемы в случае совершения определённых действий или того, что это может повлиять на карьеру, отметили 8,7% респонденток–жертв актов сексуального домогательства, а 7,2% из них считают, что их будут за это обвинять в будущем.

1,2% респонденток признались, что были свидетелями ситуаций, которые можно квалифицировать как акты сексуального домогательства, но только 0,5% из них сообщили об этом; 1,4% промолчали; 2,8% предложили жертве помощь в частном порядке; 2,8% позже заявили преследователю, что такое поведение неприемлемо, а 3,7% вмешались в случай.

Что касается безопасности женщин, ставших жертвами сексуальных домогательств в связи с сообщениями о случаях сексуальных домогательств, анализ ответов опрошенных показывает, что примерно каждая

вторая респондентка, работающая в полиции, не знает/не уверена, что будет чувствовать себя в безопасности после сообщения об акте сексуального домогательства, а 14,9% (примерно каждая седьмая опрошенная) ответили, что не чувствуют себя в безопасности, сообщая об акте сексуального домогательства.

С точки зрения респонденток, наиболее эффективными способами предупреждения случаев сексуальных домогательств в полиции являются, по мнению 43%, «организация обучения сотрудников полиции по вопросам осведомлённости о феномене сексуальных домогательств», а 29% опрошенных считают эффективным методом создание анонимных горячих линий для сообщений о случаях сексуальных домогательств. Кроме того, 16,4% считают, что необходимо внедрение чётко обозначенной политики абсолютной нетерпимости к случаям сексуальных домогательств в отношении женщин в полиции.

Анализ статистических данных показывает, что ответственность в отношении предупреждения и пресечения случаев сексуальных домогательств в полиции лежит на каждом сотруднике и должна основываться на его/её культурных нормах. Так, 71,2 % считают, что ответственность за предупреждение случаев сексуальных домогательств несёт лично каждый сотрудник, 29,3 % считают, что в борьбе с этим явлением в большей степени должны быть задействованы руководители учреждения, а 1,4 % – что привлечение психолога могло бы быть очень полезным в решении проблемы сексуальных домогательств в полиции. Ещё 9,3% не ответили на вопрос.

Что касается мнения респондентов о том, существует ли разница между флиртом и сексуальными домогательствами, 54% считают, что в полиции осознаётся разница между этими двумя действиями, т.е. что граница между флиртом и сексуальными домогательствами устанавливается наличием согласия, а именно, когда одна сторона даёт понять другой, что она не против комментариев, предложений и вопросов сексуального характера. Хотя разница между флиртом и сексуальными домогательствами довольно очевидна, 33% опрошенных считают, что акты сексуальных домогательств имеют место среди женщин в полицейской среде.

Степень толерантности и наличие стереотипов относительно места и роли женщин в полиции, а также их продвижения по службе упоминают 25,6% опрошенных женщин. Даже при наличии определённых нормативных актов, предусматривающих обязанность конкретных учреждений защищать жертв сексуальных домогательств, институциональные

и административные меры не обеспечивают полного спектра действий и чёткого механизма по обеспечению эффективных мер предупреждения/расследования и оказания помощи согласно ответам 19,5% женщин. Принятие явления сексуальных домогательств в рабочих отношениях в полиции также иллюстрируется низким уровнем информированности, имеющим место по мнению 14% опрошенных, а также существующей системой ценностей, поощряющей такое поведение (10,7% опрошенных). Вызывает беспокойство наличие и таких мнений, хоть и при малом процентном отношении (0,9%), что акты сексуального домогательства могут происходить и в результате провокации со стороны жертвы, что свидетельствует о неосведомлённости и наличии стереотипов.

1.4. Формы сексуальных домогательств

Сексуальные домогательства могут проявляться в самых различных формах: начиная от форм, считающихся «мягкими», которые не подпадают под категорию прямой физической агрессии, до форм, считающихся серьёзными¹², вплоть до изнасилования или попыток изнасилования. Общая тенденция в наше время такова, что «мягкие» формы в меньшей степени рассматриваются как сексуальные домогательства именно потому, что они могут быть менее очевидными. Домогательства могут быть направлены по вертикали – от начальника к подчинённому/подчинённой – и по горизонтали (между коллегами). Сексуальные домогательства могут иметь место не только на рабочем месте, но и за его пределами, на различных конференциях, встречах, поездках и даже после окончания рабочего дня. В некоторых случаях акты домогательства направлены не на конкретного человека, а на создание враждебной рабочей обстановки для нескольких человек на одном и том же рабочем месте.

Оскорбительное поведение может проявляться периодически. Даже в этом случае достаточно одного серьёзного инцидента, чтобы считать его случаем сексуальных домогательств. Формы сексуальных домогательств можно разделить на несколько больших категорий. Приведённые ниже примеры не являются исчерпывающими.

ФИЗИЧЕСКИЕ ФОРМЫ, в которых могут проявляться сексуальные домогательства:

¹² Лакх и Гвартни-Гиббс (Lach & Gwartney-Gibbs) предполагают, что женщины, работающие в менее традиционных условиях, больше подвержены риску враждебного поведения (т. е. того, что мы называем «более серьёзными формами сексуальных домогательств»), http://eprints.lse.ac.uk/86611/1/Brown_Sexual%20harassment%20experienced%20by%20police%20staff.pdf

- ◆ поцелуи;
- ◆ поглаживания, объятия, прикосновения к телу/одежде;
- ◆ сексуальное прикосновение, пощипывание;
- ◆ кажущееся случайным прикосновение/трение о части тела другого человека;
- ◆ блокирование прохода, физическая агрессия;
- ◆ попытка изнасилования, изнасилование и т. д.

Например, *прикосновение может включать в себя поглаживание ноги, плеча или волос коллеги. Это также может включать нежелательное сексуальное прикосновение к определённым частям тела. Даже то, что может казаться невинным, например, часто повторяющийся массаж шеи, может быть на самом деле сексуальным домогательством. В любом случае, если кто-то касается ваших волос, лица, кожи или одежды, причём эти касания нежелательны для вас, вы должны немедленно сообщить о таких действиях.*

Мария работает 5 лет в территориальном подразделении. Виктор – коллега, который много раз, приветствуя её, раскрывает руки для объятия и обнимает её за талию. Эти прикосновения заставляют её чувствовать себя некомфортно. Подобный случай может быть оценён как сексуальное домогательство, потому что коллега прикасается к ней неподобающим и нежелательным образом.

СЛОВЕСНЫЕ ФОРМЫ, в которых могут проявляться сексуальные домогательства:

- ◆ снежелательные комментарии о личной или сексуальной жизни человека;
- ◆ прямые сексуальные предложения и ухаживания;
- ◆ откровенно сексуальные разговоры;
- ◆ нескромные замечания;
- ◆ использование выражений и прозвищ с сексуальным подтекстом;
- ◆ инсинуации сексуального характера;
- ◆ наводящие на размышления комментарии о внешнем виде человека, его теле или одежде;

- ◆ непристойные шутки и оскорбления:
- ◆ звуки, намекающие на сексуальные отношения, посвистывание вслед;
- ◆ угрозы и т. д.

Отдельный словесный инцидент не обязательно может подпадать под определение сексуальных домогательств на рабочем месте. Однако такое поведение может стать оскорбительным, если оно настолько серьёзное и повторяющееся, что влияет на способность сотрудника/сотрудницы выполнять свои обязанности. С другой стороны, некоторые отдельные инциденты могут быть достаточно серьёзными, чтобы считаться сексуальными домогательствами, например, когда руководитель требует секса в обмен на то, что сотрудница сохранит свою работу.

УПРАЖНЕНИЕ

Определите, имеется ли среди гипотетических ситуаций, приведённых ниже, акт сексуального домогательства:

«Привет, Анна, мне нравится твоё платье»

«Ой, Анна, я не видел, что ты здесь» – коллега ставит на паузу порно-видео на экране компьютера.

«Анна, если хочешь избежать неприятностей на работе, ты должна быть добрее ко мне»

Ситуацию не всегда легко оценить, и у людей могут быть разные взгляды на то, что является и что не является сексуальными домогательствами. Ключевым элементом является **«нежелательный» аспект**.

Термин **«нежелательное»** предполагает «нежелательное поведение с сексуальным подтекстом, с физическими, словесными или невербальными проявлениями, имеющее своей целью или следствием унижение достоинства человека и, в частности, создание недоброжелательной, враждебной, деструктивной, унижительной или оскорбительной обстановки».

«Почти всё может быть истолковано как сексуальное домогательство, в зависимости от того, как это сказано. Общее эмпирическое правило – думать о своих коллегах так же, как о своей сестре. Да, она женщина. Нет, она не сексуальный объект ...».

Линда Саншайн, редактор и автор.

НЕВЕРБАЛЬНЫЕ/ПОСТУРАЛЬНЫЕ ФОРМЫ, в которых могут проявляться сексуальные домогательства:

- ◆ вызывающие сексуальные жесты;
- ◆ жесты кистью, пальцами, руками или ногами;
- ◆ похотливые взгляды, демонстративное изучение тела другого человека, разного рода характерная мимика;
- ◆ вторжение в личное/интимное пространство человека путем приближения к нему без разрешения;
- ◆ преувеличенная (фальшивая) вежливость;
- ◆ непристойное обнажение частей тела и т. д.

ГИПОТЕТИЧЕСКАЯ СИТУАЦИЯ

По случаю праздника сотрудница полиции пришла на работу в штатском. Коллеги-мужчины, находившиеся в помещении для курения, увидев её, начали пристально разглядывать её фигуру, сопровождая это мимикой, связанной с сексуальным поведением.

ПИСЬМЕННЫЕ/ГРАФИЧЕСКИЕ ФОРМЫ, в которых могут проявляться сексуальные домогательства:

- ◆ отправка порнографических изображений/рисунков;
- ◆ отправка нежелательных любовных писем;
- ◆ отправка порнографических и/или угрожающих сообщений, смс, электронных писем;
- ◆ демонстрация порнографических картинок, календарей, экранных заставок, секс-журналов с изображениями женщин/мужчин.

Забрасывать коллегу фотографиями, которые доставляют дискомфорт, особенно после того, как она ясно дала понять, что вы ей доставляете дискомфорт, – это тоже форма домогательства. Это может показаться безобидной шуткой и часто сопровождается такими призывами к женщинам, как «да не обращай ты на это внимания», но такое поведение мешает людям пользоваться равным доступом к онлайн-платформам и заставляет женщин, в частности, хотеть проводить меньше времени в рабочем пространстве, в котором они тоже имеют полное право чувствовать себя комфортно.

ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ ФОРМЫ, в которых могут проявляться сексуальные домогательства:

- ◆ угрозы, принуждение, злоупотребление властью, когда получение преимуществ в профессиональной (или учебной) жизни ставится в зависимость от принятия агрессивного поведения;
- ◆ подарки сексуального характера (нижнее бельё, предметы сексуального назначения);
- ◆ принуждение сотрудниц к ношению на работе откровенной одежды;
- ◆ настойчивые приглашения на свидание или к вступлению в отношения, преследование;
- ◆ саботирование работы, выполняемой преследуемым/преследуемой;
- ◆ публичное унижение;
- ◆ отстранение преследуемого/преследуемой от определённых видов деятельности, изоляция от рабочих коллективов, собраний, мероприятий.

Эта последняя категория включает в себя поведение, которое изолирует, дискриминирует или исключает человека из деятельности. Часто некоторые проявления этого вида домогательств могут быть более тонкими и, следовательно, их труднее идентифицировать как сексуальные домогательства.

Вместе с информационным прогрессом становятся разнообразнее и формы преследования. Сексуальные домогательства могут иметь место и в онлайн-среде с использованием информационных технологий. Эти технологии позволяют преследовать человека без личного общения, а анонимность поощряет недопустимое поведение. На самом деле, дискриминационные комментарии, высказанные коллегам в интернете, могут иметь те же плачевные последствия, что и замечания, сделанные на рабочем месте¹³.

1.5. Флирт или сексуальные домогательства?

Не все случаи сексуальных домогательств попадают на первые полосы газет. В большинстве ситуаций служащие—женщины попадают в такие

¹³ Центр политики правоохранительных органов, Домогательства, дискриминация и непрофессиональное поведение, Документ о концепциях и проблемах, 2019 г., стр. 3, <https://www.theiacp.org/sites/default/files/2021-07/Harassment%20and%20Discrimination%20FULL%20-%2006292020.pdf>

условия или становятся объектом такого поведения, которые заставляют их чувствовать себя некомфортно.

Упражнение

Определите, имеет ли место в гипотетических ситуациях, приведённых ниже, акт сексуального домогательства:

1. начальник-мужчина обнимает подчинённую ему сотрудницу за плечи, говоря ей, что она красавица;
2. коллега кладёт на стол своей коллеги газету, открытую на странице с фото женщины в бикини;
3. женщина неоднократно приглашает своего коллегу на свидание.

Объяснение

К удивлению многих, ответом будет «по обстоятельствам». Классическое определение сексуальных домогательств звучит как «нежелательный контакт или поведение сексуального характера, негативно влияющее на процесс работы». Ключевой термин – «нежелательный». Если сотрудник не считает такое поведение или такой контакт оскорбительным, момент домогательства исчезает. Возможно, менее типичной будет такая ситуация, когда женщина допускает сексуальные домогательства в отношении мужчины или в отношении другой женщины, либо когда мужчина проявляет такое поведение в отношении другого мужчины¹⁴.

На рабочем месте флирт или любовные отношения, протекающие по обоюдному согласию, между коллегами или между начальниками/начальницами и подчинёнными не являются сексуальными домогательствами. Однако считается, что такие отношения могут принимать форму поведения и ситуаций, типичных для сексуальных домогательств, в условиях, когда одно из лиц больше не хочет участвовать в этих отношениях или не хочет выходить за рамки флирта.

СЕКСУАЛЬНЫЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВА	ФЛИРТ
заставляют вас чувствовать себя: <ul style="list-style-type: none">• Рнесчастливым (-ой),• расстроенным (-ой),• униженным (-ой),• потерянным (-ой),• беспомощным (-ой)	заставляет вас чувствовать себя: <ul style="list-style-type: none">• хорошо,• счастливо,• довольным (ой) жизнью,• симпатичным (-ой) / привлекательным (-ой),• контролирующим (-ей) ситуацию

¹⁴ <http://www.dmwlawfirm.com/resources/Hartuirea%20Sexuala%20prima%20parte.pdf>

вызывают	вызывает
<ul style="list-style-type: none"> низкую самооценку 	<ul style="list-style-type: none"> положительную самооценку
воспринимаются как:	воспринимается как:
<ul style="list-style-type: none"> односторонние отношения оскорбительные отношения вторжение в личное пространство унижение достоинства 	<ul style="list-style-type: none"> двусторонние отношения лестные отношения свободные отношения комплимент
являются по сути:	являются по сути:
<ul style="list-style-type: none"> нежелательными, возникшими на основе властных взаимоотношений, незаконными 	<ul style="list-style-type: none"> желательным, возникшим на основе равенства, законным
намерение преследователя:	намерение флиртующего:
<ul style="list-style-type: none"> заставить другого человека чувствовать себя «неполноценным», высмеять человека перед друзьями и коллегами 	<ul style="list-style-type: none"> дать человеку почувствовать себя счастливым (-ой), сделать комплимент, дать человеку почувствовать, что он (она) нравится окружающим

Как отличить в таких ситуациях флирт, галантность или кокетство от проявления невербального поведения, характерного для сексуальных домогательств? Следует ли из этого, что если знаки внимания выражаются приятным человеком, то они должны трактоваться как флирт? И наоборот, если человек, который их выражает, неприятен, то его поступок следует считать проявлением невербального поведения, характерного для сексуальных домогательств?

Флирт ни в коем случае не должен вызывать тревогу, смущение, беспокойство. Те, кто является объектом флирта, чувствуют себя свободно, непринуждённо, раскованно. **Флирт – это игра**, в которой, в отличие от сексуальных домогательств, участвуют два человека. И оба делают это с удовольствием. Например, в ВМС США допустимым поведением считается: просьба о совете; комплименты несексуального характера; прикосновение к локтю; выражение сочувствия.

Для установления границы, отделяющей кокетливое поведение от поведения, характерного для сексуальных домогательств, необходимо ответить на следующие вопросы: а) ущемляет ли поведение преследователя достоинство потерпевшего? б) создаёт ли поведение преследо-

вателя недоброжелательную, враждебную, деструктивную, унижительную или оскорбительную обстановку для преследуемого лица? Только в случае положительного ответа на любой из этих двух вопросов можно ссылаться на основание для применения статьи 173 Уголовного кодекса Республики Молдова¹⁵.

1.6. Причины сексуальных домогательств и факторы риска

Причины сексуальных домогательств варьируются от человека к человеку и от ситуации к ситуации. Многие причины взаимосвязаны между собой, а также связаны с общественной и институциональной культурой и ценностями, ролью, значимостью и статусом мужчин и женщин в определённой среде.

Предрассудки и сексистское отношение

То, как мужчины и женщины привыкли воспринимать себя и других, сильно влияет на их поведение. Некоторые предубеждения и стереотипы, с которыми они выросли, могут порождать атмосферу терпимости к сексуальным домогательствам:

- ◆ в среде, в которой допустима или до недавнего времени была допустима дискриминация людей по причине их отличия (с точки зрения пола, расы, культуры, религии, образа жизни, политических взглядов или других критериев), не будут редкостью злоупотребление властью или унижение, присущие сексуальным домогательствам;
- ◆ мужчины, воспитанные на убеждениях «мачо», таких как «настоящие мужчины щиплют попки», «девушки созданы для того, чтобы их обнимать и целовать», «женщины в форме – горячие штучки», легко переносят эти социальные ценности на своё рабочее место и относятся к своим коллегам женского пола в соответствии с этими ценностями. Такие мужчины в самом деле искренне убеждены, что женщины воспринимают домогательства как комплимент;
- ◆ многие женщины были воспитаны с верой в то, что высшим призванием женщины является доставлять удовольствие мужчинам, что популярность у мужчин равняется успеху в обществе, или что «настоящие женщины выглядят сексуально»;

¹⁵ БРЫНЗА, Серджиу, Правонарушение в форме сексуальных домогательств (ст. 173 УК РМ): уголовно-правовые аспекты//Revista națională de drept, №. 2 (137) 2012, стр. 5-6, https://uspee.md/wp-content/uploads/2016/08/RND_nr_2-1-1.pdf

- ◆ если женщины считают себя зависимыми или менее ценными, чем мужчины, либо ведут себя неуверенно, им трудно противостоять преследователям или сообщать о преследовании. Часто женщины, содержащие свои семьи, остаются уязвимыми и боятся обвинений или даже потери работы, если отвергнут домогательства или пожалуются на них.

Властные игры

Социально-политические изменения последних лет изменили соотношение сил. Некоторые мужчины чувствуют для себя угрозу в карьерном росте женщин, особенно в правоохранительных органах, или чувствуют себя некомфортно из-за новообретённой независимости и напористости женщин дома и/или на работе. Другие мужчины, недавно пришедшие к власти, могут пытаться подчинить себе женщин путём домогательств. Некоторые даже считают это «бонусом», предоставляемым их положением, властью и полом. В трудные времена неопределённости, страха, ограниченных возможностей для продвижения по службе, жёсткой экономии, личностного стресса и прессинга в связи с результативностью работы существует реальная опасность того, что сексуальные домогательства станут частью властных игр.

Доверие к жертве и обвинение жертвы

Доверие к жертве часто подвергается сомнению, потому что обычно это её слово против слова преследователя. Эту проблему усугубляют несколько факторов:

- ◆ Большинству мужчин, которые относятся к женщинам с уважением и не допускают для себя такого поведения, трудно поверить, что их уважаемый коллега, хороший семьянин стал бы таким образом злоупотреблять своей властью;
- ◆ руководство может поверить версии старшего по возрасту лица, особенно если оно к тому же занимает руководящую должность, в ущерб словам подчинённого (-ой). Если все руководители, о которых идёт речь, – мужчины, они могут не понимать всей серьёзности проблемы;
- ◆ преследователем может быть высокопоставленное или высококвалифицированное лицо, которое трудно заменить другим сотрудником, а жертва находится на более низкой карьерной или социальной ступени и, следовательно, менее значима;

- ◆ распространённая тенденция обвинять во всём жертву часто приводит к тому, что заявитель (-ница) фактически становится обвиняемым (-ой). Как и в случае с сексуальным насилием и изнасилованием, одежда, стиль поведения и личная жизнь жертвы часто производят на участников расследования более сильное впечатление, чем само расследуемое поведение. Конечно, женщинам желательно соблюдать на работе дресс-код /носить служебную форму. Однако любая женщина, независимо от её внешности и образа жизни, имеет право решать, когда, где и от кого она желает принять какие-либо ухаживания или флирт. И если она откажется, обвинять её в чём бы то ни было незаконно;
- ◆ жертва может чувствовать себя очень неловко или бояться мести и, вероятно, дотянет до тех пор, пока ситуация станет совсем невыносимой, прежде чем сообщить о недопустимом поведении, после чего её можно будет обвинить в том, что она всё это время притворялась или сама вызвала такое поведение;
- ◆ многие женщины склонны к чрезмерному самообвинению и могут полагать, что они непреднамеренно сделали или сказали что-то, что вызвало нежелательное поведение. Поскольку им стыдно и страшно обсуждать проблему, они не понимают, насколько распространено такое поведение, и что это не является их виной.

Агрессивность или взаимное подзадоривание (вызов)

Мужчины в компаниях часто ведут себя иначе, чем поодиночке. Это может объяснить некоторые случаи «групповых домогательств», когда женщина появляется в группе мужчин в месте для курения или проходит мимо; после того, как выпито несколько доз алкоголя на корпоративе; когда группа коллег едет в командировку. Поодиночке такие люди, вероятно, были бы «безобидными» или не такими смелыми.

Отсутствие функциональных политик внутри организации

- ◆ многие организации/учреждения не имеют чётких правил сообщения о сексуальных домогательствах, а если и имеют, то не применяют их;
- ◆ в ходе одного из опросов 76% респонденток-женщин заявили, что подвергались преследованиям на работе¹⁶, даже при том, что в их организациях существовала соответствующая политика. Женщины

¹⁶ <https://studylib.net/doc/7399798/sexual-harassment--causes--consequences-and-cures>

во многих случаях предпочтут уволиться, но ничего не сообщать, потому что не знают, куда идти, а если и осмелятся пожаловаться, то это либо воспринимается как шутка, либо руководство не принимает никаких мер.

- ◆ если руководство попустительствует такому поведению или если в конечном итоге во всём обвиняются жертвы, преследователю развязываются руки для продолжения практики домогательств, затрагивающих всё больше и больше женщин.

Факторы риска

Почти каждое рабочее место связано с определёнными факторами риска, но их наличие не означает, что сексуальные домогательства имеют место. **Скорее наличие одного или нескольких факторов риска говорит о том, что может существовать благодатная почва для сексуальных домогательств** и что руководитель подразделения может проявить желание уделить особое внимание таким ситуациям или, по крайней мере, осознать, что могут существовать определённые факторы риска. Приведённый ниже список не является ни исключительным, ни исчерпывающим, а скорее представляет собой ряд факторов, которые легко выявить.

Однородный состав персонала

Вероятнее всего, ни у кого не вызовет удивления утверждение о том, что сексуальные домогательства чаще происходят там, где на рабочем месте не хватает разнообразия. **Например, сексуальные домогательства в отношении женщин чаще происходят на тех рабочих местах, где работают в основном мужчины, например, в Полиции Республики Молдова, где женщины составляют только 20% служащих.** Одним из решений, может быть, увеличение числа женщин в Полиции на всех уровнях и уделение особого внимания тому, как сотрудники взаимодействуют друг с другом.

Рабочие места, где «флирт» является нормой

Многие говорят, что флирт на работе – это нормально, весело и помогает людям получать удовольствие от работы, но есть тонкая грань между флиртом и домогательством. Просто шутки и шутки сексуального характера могут становиться сексуальными домогательствами, если они нежелательны. Хотя мы не можем и не должны запрещать некоторые шутки, организация должна проявлять инициативу в продвижении

культуры уважительных отношений и располагать эффективными и надёжными в применении политиками, и процедурами подачи жалоб.

Наличие «авторитетных» сотрудников в рабочей среде

Во многих подразделениях есть высокоэффективные сотрудники, которые вносят значительный вклад в общий итоговый результат работы, но мало заботятся о качестве своих отношений с другими сотрудниками. Это является фактором риска по двум причинам: (1) руководство часто не хочет ставить под угрозу ценность авторитетного сотрудника, и (2) авторитетные сотрудники могут считать себя свободными от обязанности подчиняться нормам поведения на рабочем месте, или верить, что их не коснутся последствия собственного недостойного поведения. Речь идёт о том, чтобы сделать приоритетом культуру поведения на рабочем месте, а не удовлетворение потребностей высокоэффективных сотрудников.

Разница в уровне влияния

В большинстве рабочих коллективов существуют значительные различия в уровне влияния между различными группами сотрудников. И такое значительное неравенство во влиятельности может являться фактором риска. Сотрудницы-женщины могут быть особенно подвержены домогательствам из-за того, что руководители могут воспринимать сложившуюся обстановку, как располагающую к домогательствам. Исследования показывают, что, когда неравенство влияния на рабочем месте обусловлено гендерным фактором (например, большинство вспомогательного персонала – женщины, а большинство руководителей – мужчины), может возникать больше случаев домогательств.

Преимущественно молодёжная рабочая среда

Если большинство рабочих мест занимают молодые женщины и молодые мужчины, это может повысить риск домогательств. Сотрудники молодого возраста могут быть меньше осведомлены о законах и нормах поведения на рабочем месте, а именно о том, какое поведение здесь является приемлемым, а какое – недопустимым. Молодые люди, практикующие домогательства, могут быть недостаточно зрелыми, чтобы понимать последствия своего поведения или беспокоиться о них. Молодым сотрудницам, ставшим объектом домогательств, может не хватить уверенности в себе, чтобы сопротивляться нежелательным инициативам или противостоять поведению, которое заставляет их чувствовать себя некомфортно.

1.7. Как отличить мифы о сексуальных домогательствах от реальности?

Тема сексуальных домогательств и домогательств по признаку пола или гендера всё ещё связана с предрассудками, стереотипами, предвзятыми мнениями. Чаще всего они не распространяются злонамеренно, а представляют собой сведения, полученные разными путями, обобщённые и непроверенные, не просеянные через фильтр собственного сознания и опыта каждого человека, не подкрепляются неоднократным прослушиванием и усвоением. Как руководителю/руководительнице, ответственному (-ой) за кадровые ресурсы, представителю/представительнице гендерной координационной группы или гендерному подразделению, которому (-ой) по роду деятельности пришлось столкнуться с рассмотрением случая, потенциально являющегося сексуальным домогательством или преследованием по признаку пола либо гендера, вам необходимо выработать свой собственный подход, максимально справедливый, объективный и свободный от возможных предрассудков по данному вопросу.

Такой подход создает благоприятный контекст для принятия объективного решения – решения, которое является подходящим для сотрудников, находящихся в рассматриваемой ситуации, и в конечном счёте будет единственно правильным решением.

Ниже мы представляем некоторые мифы о сексуальных домогательствах, с которыми вы можете столкнуться в виде мнений или убеждений, разделяемых некоторыми руководителями/руководительницами или сотрудниками/сотрудницами вашего учреждения. Важно познакомиться с ними, поскольку они влияют на поведение лиц, разделяющих такие убеждения, и на выбор способа сообщения о ситуации сексуальных домогательств.

Сексуальные домогательства воспринимаются как провокация, поощрение, потребность во внимании со стороны лиц противоположного пола

МИФ	Своим внешним видом, одеждой и поведением женщины провоцируют акты сексуального домогательства.
РЕАЛЬНОСТЬ	Правда в том, что только тот, кто преследует, несёт ответственность за преследование! Акты домогательств совершаются не из-за внешности человека, а из-за желания преследователя реализовать свою власть и контроль над этим человеком. Объектом домогательства может стать кто угодно. Исследования показывают, что в числе таких лиц – самые разные по возрасту, внешнему виду, одежде, поведению. Общим является только то, что 90% преследуемых составляют женщины. То, как человек одевается, ещё не говорит о том, что он принимает в отношении себя сексуальные домогательства.

МИФ	Если женщины будут решительно сопротивляться сексуальным домогательствам или игнорировать их, подобное поведение быстро исчезнет.
РЕАЛЬНОСТЬ	К сожалению, многие мужчины следуют тому распространённому ошибочному принципу, что когда женщина говорит «нет», на самом деле она имеет в виду «да», и поэтому ей нравится то, как с ней обращаются. В действительности преследователь, часто занимая более высокое положение, чем его жертва, злоупотребляет своим положением (применяя дисциплинарные взыскания, препятствуя продвижению по службе, выставляя отрицательные оценки её деятельности и т. д.), и тут не поможет даже самое решительное сопротивление.

Сексуальные домогательства воспринимаются как преувеличение, отсутствие чувства юмора, выдуманная проблема, обида.

МИФ	Сексуальные домогательства случаются нечасто.
РЕАЛЬНОСТЬ	Сексуальные домогательства очень широко распространены в профессиональной среде. Исследования показывают, что 40-60% работающих женщин хотя бы раз в жизни подвергаются сексуальным домогательствам. Цифры собранной статистики показывают, что преследованиям со стороны других мужчин или женщин подвергаются также и мужчины. Однако, по данным исследований, примерно 90% лиц, подвергающихся домогательствам, – всё-таки женщины, а большинство преследователей – мужчины ¹⁷ .
МИФ	У некоторых людей есть привычка в отношении с другими людьми прикасаться к ним, вступать в физический контакт, не имея никаких намерений сексуального характера.
РЕАЛЬНОСТЬ	Поднять кого-то на руки, ущипнуть, положить руку на талию или прижаться к кому-то, – все эти жесты и прикосновения являются сугубо интимными, и потому они неприятны и нежелательны со стороны посторонних людей. В данном контексте использование таких жестов и прикосновений является формой сексуального домогательства, и лица, использующие их, могут быть привлечены к ответственности в соответствии с законом.
МИФ	Сексуальные домогательства могут считаться таковыми только тогда, когда используется физическая сила.
РЕАЛЬНОСТЬ	Сексуальные домогательства могут принимать и более утончённые формы, которые, однако, могут вызывать не менее серьёзные последствия: намёки, комментарии, характерный язык и жесты, нецензурные звуки, манипуляции, принуждение, запугивание, угрозы, нежелательные прикосновения, предложения сексуального характера и т. д.

¹⁷ <https://www.cpe.ro/wp-content/uploads/2016/03/Cum-gestionam-situatiile-de-hartuire-sexuala.pdf>

МИФ	В профессиональной среде, где работают преимущественно мужчины, например, в полиции, женщин не должны смущать разговоры и поведение мужчин «как оно есть, среди мужчин, не напоказ», порнографические фото женщин, и т. д.
РЕАЛЬНОСТЬ	Акты сексуального домогательства не являются приемлемым поведением на рабочем месте, независимо от структуры организации с точки зрения состава сотрудников по полу. Они могут повлиять на способность сотрудников, женщин или мужчин, справляться со своей работой. Они не имеют никакого отношения к профессиональной жизни и, следовательно, не должны допускаться на рабочем месте.

Сексуальные домогательства воспринимаются как стихийное явление, не поддающееся контролю и не имеющее последствий для отдельных лиц и организаций.

МИФ	Сексуальные домогательства не имеют последствий для жертвы
РЕАЛЬНОСТЬ	Сексуальные домогательства имеют особо тяжкие физиологические, психоэмоциональные и профессиональные последствия. Физиологические и психологические последствия: депрессия, снижение мотивации, снижение энергии, колебания веса, повышенная напряжённость, желудочно-кишечные расстройства, фобии, паника, неспособность к концентрации, головные боли, бессонница, чувство незащищённости и беспомощности, чувство неловкости, фрустрация, напряжённость, низкая самооценка и т. д. Профессиональные последствия: уход с работы, незаинтересованность, отсутствие мотивации, опоздания, отсутствие концентрации, снижение производительности и результативности, невозможность продвижения по службе, прогулы, стигматизация и т. д.

МИФ	Сексуальное домогательство не влечёт за собой последствий/расходов для учреждения/организации
РЕАЛЬНОСТЬ	Работодатели несут значительные экономические и социальные затраты: затраты, связанные с изменением поведения лица, подвергающегося преследованиям (снижение концентрации внимания, низкая мотивация и работоспособность, прогулы, отсутствие на рабочем месте), издержки, связанные с подачей судебного иска против преследователя/учреждения.

МИФ	Если человек чувствует себя преследуемым, он ничего не может сделать, чтобы прекратить эту ситуацию.
РЕАЛЬНОСТЬ	По закону сексуальные домогательства наказуемы. Существует ряд способов, которыми человек, считающий себя преследуемым, может подойти к разрешению ситуации: прямой разговор с преследователем и категорическое неприятие его поведения, неформальная беседа со своим непосредственным начальником/руководителем отдела кадров, официальное доведение до их сведения, обращение к гендерной координационной группе, обращение в суд. Кроме того, работодатель обязан принять определённые меры по предупреждению и разрешению случаев сексуальных домогательств на рабочем месте.

1.8. Последствия сексуальных домогательств

Сексуальные домогательства негативно сказываются как на организации в целом, так и на людях, непосредственно затронутых этим поведением.

У одних людей последствия сексуальных домогательств проявляются немедленно и продолжаются недолго. У других они могут остаться на всю жизнь. Особенно серьёзно такие последствия влияют на женщин. Это связано с тем, что сексуальные домогательства обычно сопровождаются дискриминацией по признаку пола. Также у женщин часто имеется предыдущий опыт сексуальных домогательств, и, следовательно, они страдают от кумулятивного эффекта негативных последствий.

Поведение, вызванное сексуальными домогательствами, в зависимости от формы их проявления и конкретных условий, в которых они происходят, порождает тяжелейшие последствия, которые могут носить следующий характер:

Психологические:

- ◆ депрессия, тревога, шок, отрицание, стресс, нарушения сна;
- ◆ гнев, страх, разочарование, раздражение, эмоциональная неустойчивость;
- ◆ неуверенность, смущение, стыд;
- ◆ спутанность сознания, беспомощность, нарушение концентрации внимания, панические атаки;
- ◆ низкая самооценка, неуверенность в собственных силах;
- ◆ гиперчувствительность;
- ◆ изоляция, самобичевание.

Последствия психологического характера могут быть установлены на основании психологической оценки и/или заключения психиатрической психологической экспертизы. В приведённой ниже рамке приводится одно из подобных заключений:

Образец заключений

В случае с жертвой сексуального домогательства заключением амбулаторной психиатрической экспертизы установлено следующее: при осмотре установлено, что респондентка напряжена, тревожна, зажата, особенно когда рассказывает о случившемся, замыкается в себе, боится незнакомых людей, отгораживается от людей; всё это представляет собой интенсивные психологические переживания, то есть посттравматические последствия, возникшие в результате сексуальных действий. Комиссия по судебно-психиатрическим экспертизам пришла к выводу, что после действий, произведённых в отношении потерпевшей, в период с 2010 по февраль 2012 года у неё развилось невротическое состояние – астено-депрессивный синдром, характеризующийся головными болями, головокружением, бессонницей, снижением настроения и активности, в связи с которыми рекомендуется продлить лечение¹⁸.

¹⁸ http://www.cnaa.md/files/theses/2016/25116/botnarenco_mihaela_thesis.pdf.

Полицейский – одна из самых стрессовых профессий в американском обществе, но исследования показывают, что мужчины и женщины в системе переживают стресс по-разному. Исследование, опубликованное в журнале *International Journal of Police Science and Management*, доказывает, что женщины сталкиваются с более высоким уровнем стресса, чем мужчины. Этот стресс связан с гендерной дискриминацией, сексуальными домогательствами и изоляцией, с которыми женщины обычно сталкиваются в сфере, где доминируют мужчины¹⁹.

Физические:

- ◆ сильные головные боли, мигрени, быстрая утомляемость, истощение;
- ◆ вялость, головокружение, нарушения зрения, дерматологические поражения;
- ◆ нарушения со стороны желудочно-кишечного тракта, язвенные заболевания;
- ◆ колебания веса, расстройства пищевого поведения;
- ◆ учащённое сердцебиение, повышение артериального давления;
- ◆ сексуальные дисфункции, гормональные нарушения.

Профессиональные:

- ◆ низкая удовлетворённость работой, демотивация;
- ◆ низкая производительность труда;
- ◆ невозможность продвижения по службе;
- ◆ прогулы, более продолжительное время, проведённое на больничном;
- ◆ изменение карьерных целей;
- ◆ отсутствие привязанности к организации, отсутствие инициативы, заинтересованности в труде;
- ◆ неуверенность в своей компетентности;
- ◆ предрасположенность к профессиональным ошибкам, затягивание сроков выполнения задач;
- ◆ невыполнение своих обязанностей, низкое качество их выполнения;
- ◆ неполное использование рабочего потенциала.

¹⁹ <https://amuedge.com/eliminating-gender-bias-and-sexual-distribution-in-police-departments/>

СЕКСУАЛЬНЫЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВА: ПРАВОВАЯ БАЗА

«Мы прошли долгий путь, особенно в плане равенства женщин перед законом.

К счастью, дискриминация на рабочем месте теперь является преступлением, но, к сожалению, женщины всё ещё подвергаются ей.

К счастью, сексуальные домогательства теперь являются преступлением, но, к сожалению, женщины всё ещё подвергаются им.

К счастью, жестокое обращение с женщинами теперь является преступлением, но, к сожалению, женщины всё ещё подвергаются ему. Этот список можно продолжать ...».

Тара Мосс, писательница, журналистка, посол доброй воли ЮНИСЕФ

2.1. Международная и национальная правовая база

Сексуальные домогательства на работе становятся ключевой проблемой гендерного равенства во всём мире. Это анализируется с точки зрения изменений в продвижении гендерного равенства в общественной сфере, что привело к ситуации, когда насилие в отношении женщин, которое ранее было проблемой, ограничивавшейся частной сферой, теперь широко проявляется и в общественной сфере. Эта проблема должна быть приоритетной для законодательства о равном обращении на рабочем месте, в учебных заведениях и во всех других учреждениях государственного сектора²⁰.

²⁰ Константин Кожокариу, Найл Кроули (Constantin Cojocariu, Niall Crowley), национальный проект «Укрепление потенциала участников сектора правосудия для отправления правосудия в соответствии с европейскими стандартами, в частности, для борьбы с дискриминацией» и региональный проект «Улучшение доступа к правосудию посредством внесудебных механизмов компенсации для жертв дискриминации, преступлений на почве ненависти и призывов к ненависти в странах Восточного партнёрства», 2019 г., стр. 22, <https://rm.coe.int/opinion-2019-fin-ro/16809a626a>

Когда мы говорим о **международных документах**, мы в первую очередь имеем в виду:

- ◆ Всеобщую декларацию прав человека 1948 года;
- ◆ Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW) 1979 года;
- ◆ Конвенцию о защите прав человека и основных свобод 1950 года;
- ◆ Пекинскую декларацию и Программу действий 1995 года.

1 мая 2022 г. в Республике Молдова вступила в силу *Конвенция Совета Европы о предупреждении и борьбе с насилием в отношении женщин и домашним насилием*, известная как *Стамбульская конвенция*. Это стало возможным вследствие её ратификации Парламентом Республики Молдова 14 октября 2021 г., когда Республика Молдова стала 35-м государством, ратифицировавшим конвенцию.

Стамбульская конвенция является наиболее полным международным соглашением по борьбе с этим серьёзным нарушением прав человека. Она повсеместно признана как один из базовых правовых стандартов и наиболее полное международное соглашение по борьбе с насилием в отношении женщин и домашним насилием (НОЖ/ДН)²¹.

Для полицейской системы *Стамбульская конвенция* является руководством по документированию всех форм насилия, подпадающих под действие Конвенции.

21 июня 2019 года Международная конференция труда приняла **Конвенцию Международной организации труда об искоренении насилия и домогательств на рабочем месте**. Новая международная норма трудового права устанавливает минимальные общемировые стандарты для создания всеобщей атмосферы нулевой терпимости к насилию и домогательствам, уделяя особое внимание необходимости борьбы с гендерным насилием.

В соответствии с положениями *Конвенции насиллие и домогательства на рабочем месте* представляют собой ряд неприемлемых форм поведения и действий, одиночных или повторяющихся, либо угрозы такими действиями, целью, результатом или возможным последствием которых является физический, психологический, сексуальный либо экономический ущерб. Согласно документу, сфера трудовых отношений не ограничивается физически рабочим местом, а включает в себя и другие сферы, связанные с трудовой деятельностью, такие как профессиональное

²¹ <https://www.coe.int/ro/web/chisinau/-/the-istanbul-convention-enters-into-force-in-the-republic-of-moldova>

обучение, служебные командировки, выполнение служебных обязанностей в общественных местах и т. д.²² После ратификации Конвенции государство должно **обеспечить введение законов, предусматривающих уголовную ответственность за физическое, психологическое и сексуальное насилие, сексуальные домогательства, преследование, калечащие операции на женских половых органах, принудительные браки, принудительные аборт и принудительную стерилизацию.**

Если говорить о международно-правовой базе в сфере безопасности, особое значение имеет **Резолюция 1325 о женщинах, мире и безопасности**, единогласно принятая Советом Безопасности Организации Объединенных Наций 31 октября 2000 года. Документ установил прочную нормативную базу для обеспечения учёта потребностей, мнений и взглядов женщин и девочек в процессах предупреждения и разрешения конфликтов, способствуя построению устойчивого мира. 21 марта 2018 г. Правительство Республики Молдова утвердило *Национальную программу по реализации Резолюции 1325 Совета Безопасности ООН о женщинах, мире и безопасности на 2018-2021 годы и План действий по её реализации.*

Цель 3 обеспечивает предупреждение и борьба с дискриминацией, сексуальным домогательством и гендерным насилием внутри сектора предполагает обеспечение развития институциональных возможностей в данной области путем разработки политик, установления внутренних процедур сообщения о фактах домогательства и насилия и др., предупреждения и борьбе с дискриминацией.

Сексуальные домогательства являются особо вредной формой дискриминационного обращения из-за формы, которую оно принимает (создание недоброжелательной, враждебной, деструктивной, унижительной или оскорбительной обстановки), а также своего потенциального воздействия (унижение человеческого достоинства). Как форма дискриминации **домогательство** – это любое нежелательное поведение, которое приводит к созданию недоброжелательной, враждебной, деструктивной, унижительной или оскорбительной обстановки с целью или следствием нанесения ущерба достоинству человека по признаку пола или пола.

Сексуальные домогательства воспринимаются как форма дискриминации по признаку пола с точки зрения норм Европейского сообщества и законодательства различных государств в отношении равенства или дискриминации, в частности, в сфере трудовых отношений. С точки

²² <http://sindicat.md/conventia-oim-privind-eliminarea-violentei-si-a-hartuirii-la-locul-de-munca-a-fost-adoptata-astazi-la-geneva/>

зрения уголовного права сексуальные домогательства – деяния, которые в первую очередь затрагивают социальные отношения, касающиеся сексуальной жизни.

Сексуальные домогательства становятся формой дискриминации, если в совокупности в них присутствуют следующие элементы:

1. нежелательное поведение;
2. констатируются на основе защищённого критерия;
3. приводит к созданию недоброжелательной, враждебной, деструктивной, унижительной или оскорбительной обстановки;
4. имеет целью или результатом нанесение ущерба достоинству человека.

*Так, например, в материалах дела № 159/2112 заявительница, работающая в структурах Министерства внутренних дел, утверждала, что руководитель **подвергает её преследованиям из-за дискриминационного отношения к женщинам**. Совет установил, что ответчик создал для заявительницы на рабочем месте недоброжелательную и враждебную обстановку, проявляющуюся в словесном поведении, использовании шуток, непристойных выражений и выражений сексуального характера, а также в отправке сообщений сексуального характера. Кроме того, ответчик часто выносил предупреждения как заявительнице, так и её коллегам, в связи с задержками, которые они допускали в связи с выполнением семейных обязанностей. Совет отметил, что в коллективе, состоящем преимущественно из женщин, комплименты, выходящие за рамки профессиональных качеств, разговоры с сексуальным подтекстом и физические действия, являющиеся вторжением в личное/интимное пространство путём чрезмерного и нежелательного приближения, представляют собой прямое посягательство на достоинство женщины, которую оценивают только по внешности в ущерб её профессиональным качествам. Совет постановил, что деяния ответчика, которые привели к созданию недоброжелательной и враждебной обстановки как для заявительницы, так и для других сотрудниц, были также частично основаны на критерии гендера, который относится к ролям, поведению и установкам, которые определенное общество в данное время считает подходящими для них на основании биологического пола. Совет рекомендовал ответчику прекратить оскорбительное поведение по отношению к заявителю и принести свои извинения в ходе коллективного собрания²³.*

²³ http://egalitate.md/wp-content/uploads/2016/04/Decizie_constatare_159_2021_votat.pdf

С 2006 года в Республике Молдова действует, посредством которого впервые на национальном уровне было определено понятие сексуальных домогательств. Согласно определению сексуальных домогательств Закон № 5 об обеспечении равных возможностей для женщин и мужчин, изложенному в статье 2 **Закона № 5 об обеспечении равных возможностей для женщин и мужчин**, это *«проявление физического, вербального или невербального поведения, которое унижает достоинство личности либо ведет к созданию недоброжелательной, враждебной, деструктивной, унижительной или оскорбительной обстановки в целях принуждения лица к сексуальным отношениям или к другим нежелательным действиям сексуального характера путем угроз, притеснений, шантажа»*.

Трудовой кодекс Республики Молдова определяет сексуальные домогательства следующим образом: *«любая форма физического, вербального или невербального поведения сексуального характера, ущемляющего достоинство личности либо создающего неприятную, враждебную, подавляющую, унижительную или оскорбительную обстановку»*.

Как следствие, **Кодекс Республики Молдова о правонарушениях** предусматривает возможность привлечения к правонарушительной ответственности за преследования в сфере труда. В данном контексте любые действия со стороны работодателя по признакам расы, национальности, этнического происхождения, языка, религии или убеждений, пола, возраста, ограниченных возможностей, взглядов, политической принадлежности, а также на основе любого другого подобного признака, которое ведет к созданию недоброжелательной, враждебной, деструктивной, унижительной или оскорбительной обстановки на рабочем месте, влечет наложение штрафа на физических лиц в размере от 78 до 90 условных единиц и на должностных лиц в размере от 150 до 240 условных единиц с лишением или без лишения в обоих случаях права занимать определенные должности или права осуществлять определенную деятельность на срок от 3 месяцев до 1 года (Статья 54² ч. (2)).

Отметим, что в Парламенте зарегистрирован проект закона, который должен способствовать предупреждению и пресечению явления сексуальных домогательств. Проект предусматривает внесение изменений в ряд законодательных актов с целью предупреждения и пресечения этого явления в нашем обществе²⁴.

²⁴ <https://www.parlament.md/ProcesulLegislativ/Proiectedeacteleislative/tabid/61/LegislativId/6151/language/ro-RO/Default.aspx>

Акты дискриминации влекут за собой следующую дисциплинарную, гражданскую и административную ответственность:

- ♦ **дисциплинарная ответственность** может наступить либо в результате вмешательства Совета по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства в дополнение к вмешательству нанимающего учреждения путем подачи ходатайства о начале служебного расследования в отношении лиц, занимающих ответственные должности, допустивших в своей деятельности деяния в виде сексуальных домогательств, либо в результате уведомления Комиссии по этике и дисциплине, в компетенции которой находится расследование дисциплинарных нарушений;
- ♦ **гражданская ответственность** может наступить в случае подачи жертвой преследования по признаку пола/гендера как формы дискриминации искового заявления в суд о возмещении материального и морального ущерба, причинённого ей таким деянием;
- ♦ **правонарушительная ответственность** возникает в результате составления и представления в суд Советом по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства протокола о правонарушениях, предусмотренных статьями Кодекса Республики Молдова о правонарушениях: ст. 54² – «Нарушение равенства в сфере труда», ст. 65¹ – «Дискриминация в сфере образования», ст. 71¹ – «Дискриминация в отношении допуска к общедоступным услугам и товарам», ст. 71² – «Вмешательство в деятельность Совета по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства»²⁵.

На практике, однако, случаи применения наказания за сексуальные домогательства встречаются очень редко²⁶, за счёт предрассудков, оказывающих существенное влияние на поведение жертв сексуальных домогательств и их отношение к этому правонарушению. Они не решаются подавать жалобы, потому что им стыдно быть обвинёнными, их пугает тот

²⁵ КАК НАМ ПРЕДУПРЕДИТЬ И УМЕНЬШИТЬ СЕКСУАЛЬНЫЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВА НА РАБОЧИХ МЕСТАХ И МЕСТАХ ОБУЧЕНИЯ, Программные рекомендации, стр. 10. https://progen.md/wp-content/uploads/2019/09/8257_cpd_cdf_analiza_hartuirea_sexuala_final.pdf.

²⁶ Согласно статистическим данным, предоставленным Генеральной прокуратурой, в течение 2019 года органами уголовного преследования и прокурорами было рассмотрено 31 сообщение о совершении преступления, предусмотренного статьей 173 Уголовного кодекса. По 22 случаям возбуждено уголовное дело. Всего за 2020 год было расследовано 30 уголовных дел о сексуальных домогательствах. Из числа расследованных за отчетный период дел прокурорами завершены следственные действия с составлением обвинительного заключения по 4 уголовным делам в отношении 4 обвиняемых, которые направлены для дальнейшего рассмотрения в судебные инстанции.

имидж и то впечатление, которое создадут такие жалобы о них в сообществе, в котором они живут и работают, а также последствий для профессиональной карьеры.²⁷

2.2. Сексуальные домогательства – элементы уголовного права

Криминализация сексуальных домогательств является относительно недавним вмешательством национального законодательного органа в Главу IV, «Преступления, относящиеся к половой сфере», Уголовного кодекса Республики Молдова. Уголовный кодекс в ст. 173 определяет сексуальное домогательство как *«физическое, вербальное или невербальное поведение, ущемляющее достоинство личности либо создающее неприятную, враждебную, подавляющую, унижительную, дискриминационную или оскорбительную обстановку с целью вынуждения лица к половому сношению или иным нежелательным действиям сексуального характера, совершенное путем угроз, принуждения, шантажа»*.

Наличие нагромождения терминов, либо не известных уголовному закону, либо имеющих иную семантику, чем та, которая закреплена в других положениях доказательной базы, создаёт путаницу для органа уголовного преследования, расследующего преступление сексуального домогательства. В связи с тем, что содержание нормы, указанной в статье 173 Уголовного кодекса Республики Молдова, является запутанным, и даже Постановление Пленума Верховного суда Республики Молдова «О судебной практике в делах по преступлениям, связанным с половой сферой», № 17 от 07.11.2005 г., содержит соответствующие разъяснения, органы, уполномоченные применять уголовное право, произвольно толкуют норму, указанную в статье 173 Уголовного кодекса Республики Молдова. В этом контексте уже сформировалась судебная практика, которая искажает содержание и цель правовой нормы, криминализирующей сексуальные домогательства.

В действующей редакции ст. 173 УК РМ мы имеем дело с несправедливым применением наказаний в сравнении с другими преступлениями, касающихся сексуальной сферы, в предположении, что деяние, предусмотренное статьей 173 УК РМ, было совершено в отношении заведомо несовершеннолетнего лица, члена семьи или лица, находящегося в отношениях зависимости. В отличие от преступлений, предусмотренных

²⁷ Международный центр по защите и продвижению прав женщин «La Strada», Особенности феномена сексуальных домогательств в Республике Молдова, Кишинэу, 2019 г., стр. 22-23. http://lastrada.md/pic/uploaded/Particularitate%20fenomen.%20VS%20in%20RM_RO.pdf

ст. 171 и 172 УК, законодательный орган не криминализировал сексуальное домогательство с отягчающими обстоятельствами, совершённое в отношении несовершеннолетнего, члена семьи или лица, состоящего в зависимых отношениях. Мы считаем, что эти деяния должны быть представлены как отягчающие, потому что, когда жертва является несовершеннолетней, состоит с преступником в семейных или зависимых отношениях, она гораздо более уязвима для преступника, и уголовное наказание за сексуальные домогательства должна быть более строгой.

Подробный уголовно-правовой анализ преступления сексуального домогательства см. в Комментариях к Уголовному кодексу или учебным пособием «Уголовное право, особенная часть», которое доступно онлайн: <http://drept.usm.md/public/files/Dreptpenalspecialf2f52.pdf>.

2.3. Положения ведомственных документов, относящихся к системе полиции

В Кодексе этики и поведения государственного служащего с особым статусом Министерства внутренних дел, утвержденном Постановлением Правительства № 629 от 08.08.2017 г., о сексуальных домогательствах ничего не сказано. Предмет дискриминации содержится в пункте 4, где описаны основные принципы, на которых основывается поведение государственного служащего с особым статусом. Таким образом, одним из принципов является **равенство и недискриминация** – применение равного отношения ко всем лицам, без дискриминации по признаку этнической принадлежности, национальности, расы, религии, политических или любых иных убеждений, возраста, пола, сексуальной ориентации, богатства, социального положения, языка, ограничения возможностей или любого другого критерия.

В Законе РМ № 320 от 27.12.2012 г. о деятельности Полиции и статусе полицейского (или Постановление Правительства Республики Молдова № 547 от 12.11.2019 г. об организации и функционировании Генерального инспектората полиции), **статья 4, часть (1)** предусмотрено, что Деятельность полиции осуществляется исключительно на основе и во исполнение закона, в интересах человека, сообщества и в поддержку учреждений государства, для защиты прав, основных свобод и достоинства человека, предусмотренных Всеобщей декларацией прав человека, Европейской конвенцией о защите прав человека и основных свобод, Европейским кодексом полицейской этики и другими международными

документами, на принципах законности, соблюдения прав и основных свобод человека, беспристрастности и **недискриминации**, постоянного иерархического контроля, персональной ответственности и профессионализма, прозрачности, соблюдения государственной тайны и другой официальной информации ограниченного доступа. **В части (2)** упоминается, что полиция не применяет и не поощряет пытки, бесчеловечное либо унижающее достоинство обращение и не проявляет терпимости к ним.

4 сентября 2020 года приказом МВД № 392 было утверждено РЕГЛАМЕНТ о порядке предупреждения, пресечения и сообщения о случаях дискриминации по признаку пола, преследования и сексуальных домогательств в органах внутренних дел²⁸. Регламент устанавливает основные направления, цели и принципы, касающиеся методов предупреждения, пресечения и сообщения о случаях дискриминации по признаку пола, преследования и сексуальных домогательств в подразделениях центрального аппарата, административных органов и учреждений, подведомственных МВД, и в подчинённых им подразделениях. Целями данного Регламента являются:

- 1) реализация политики в сфере предупреждения и пресечения явлений дискриминации по признаку пола, преследований и сексуальных домогательств;
- 2) обеспечение эффективного сотрудничества в данной области;
- 3) унификация практики применения ответственными подразделениями положений международных стандартов и национального законодательства, а также наделение компетентных субъектов инструментами быстрого реагирования в процессе предупреждения и пресечения случаев дискриминации по признаку пола, преследования и сексуальных домогательств.

В смысле данного Регламента *«проявление физического, вербально-го или невербального поведения, которое унижает достоинство личности либо ведет к созданию недоброжелательной, враждебной, деструктивной, унижительной или оскорбительной обстановки в целях принуждения лица к сексуальным отношениям или к другим нежелательным действиям сексуального характера путем угроз, притеснений, шантажа.*

²⁸ Регламент разработано при поддержке Структура Организации Объединенных Наций «ООН-женщины» и финансовой поддержке Посольства Швеции в Республике Молдова.

В этом документе описываются роли и обязанности отдела по гендерным вопросам²⁹ и координационной группы по гендерным вопросам³⁰.

В целях предупреждения случаев дискриминации по признаку пола, преследования и сексуальных домогательств начальник подразделения обеспечивает:

- 1) непрерывное обучение работников в сфере гендерного равенства;
- 2) организацию информационно-просветительских кампаний через гендерную единицу и координационную группу;
- 3) защиту для лиц, подающих уведомление о случае, а также для лиц, участвующих в процессе рассмотрения или проверки уведомления;
- 4) поощрение сотрудников к сообщению о случаях дискриминации по признаку пола, преследования и сексуальных домогательств;
- 5) поощрение заинтересованных лиц к информированию, если они считают себя объектами виктимизирующих действий.

В Регламенте указано, что работники имеют право сообщать о случаях дискриминации по признаку пола, преследования или сексуальных домогательств в органы защиты правопорядка, созданные внутри учреждения или за его пределами:

- 1) в гендерное подразделение внутри учреждения;
- 2) в Координационную группу по гендерным вопросам при центральном аппарате МВД;
- 3) в Службу МВД внутренней охраны и противодействия коррупции / подразделения по инспекции персонала;
- 4) в Совет по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства;
- 5) к народному адвокату;
- 6) в судебную инстанцию;

²⁹ Подразделение по гендерным вопросам консультирует лиц, которые утверждают, что подвергались домогательствам, в том числе сексуальным, или дискриминации, для дальнейшего анализа причин и условий, способствующих домогательствам и дискриминации на месте работы.

³⁰ Координационная группа в области гендера выполняет роль обеспечения комплексного подхода к равенству женщин и мужчин в институциональной политике и программах, выполняет обязанности по предупреждению и пресечению преследования, сексуальных домогательств, дискриминации по признаку пола.

- 7) в прокуратуру;
- 8) в орган уголовного преследования.

В случае обращения заинтересованного лица в подразделение по гендерным вопросам /координационную группу в области гендера по поводу предполагаемых актов дискриминации по признаку пола, преследования или сексуальных домогательств подразделение по гендерным вопросам /координационная группа в области гендера:

- 1) оказывает методическую и информационную поддержку относительно того, каким образом уведомить компетентные органы в соответствии с положениями законодательства;
- 2) в случае необходимости дополнительно перенаправляет заинтересованное лицо в службы медицинской и психологической помощи.

ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ И ПРЕСЕЧЕНИЕ СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВ

«Наша профессия построена на доверии – доверии, которое должно существовать среди солдат, а также между солдатами и их командирами, для выполнения своей миссии среди хаоса войны. Недавние случаи сексуальной агрессии и сексуальных домогательств показывают, что мы не оправдали это доверие».

Раймонд Т. Одиерно,
генерал, 38-й начальник штаба армии США

3.1. Полицейская среда – дружелюбная или враждебная по отношению к женщинам?

Полицейская среда по определению является враждебной средой, где приходится действовать под давлением и в стрессовых условиях, чтобы выполнять свои обязанности у всех на виду. Формирование смешанных команд из женщин и мужчин, патрулирующих вместе длительное время, создаёт благоприятную среду для установления личных отношений или возможных случаев сексуальных домогательств. Хотя женщины занимали должности в этой области в течение многих лет, должности для них долго распределялись согласно традиционным ролям. Женщины работают с детьми и молодёжью, расследуют изнасилования, принимают звонки или выполняют офисную работу. Хотя некоторые женщины начинают работать в патрулировании, они переходят на менее ответственные должности. Некоторым трудно вписаться в это маскулинизированное поле деятельности.

Профессия полицейского связана со средой, характеризующейся высоким воздействием на личность сотрудников полиции, авторитарными отношениями между офицерами, ролевым конфликтом, отчуждённостью и повышенным осознанием власти над другими. Такая традиционно мужская среда обременена многими формами дискриминационного

поведения в отношении сотрудниц. Все эти формы дискриминации, вербальной или физической, основанные на стереотипах и/или предрассудках, берут своё начало в глубоко укоренившемся понимании гендерных различий и определении гендерных идентичностей в традиционном патриархальном социуме. Как правило, существует два основных источника дискриминации в полиции: враждебная рабочая среда (состоящая в основном из мужчин) со своей собственной, формировавшейся десятилетиями, полицейской культурой, и различные формы словесных и сексуальных домогательств³¹.

Враждебная рабочая среда включает в себя широкий спектр вербальных и невербальных действий, которые способствуют оскорбительному, враждебному и унижающему достоинство отношению к женщинам. Оно проявляется в неуместных шутках со стороны коллег, изоляции, физической агрессии и отрицании возможности выполнения задач коллегами-женщинами, то есть за ними остаются так называемые женские задачи. В то же время положение и роль женщины определялись до недавнего времени как положение «аутсайдера» внутри полицейской культуры. Это иллюстрируется фактом, подтверждённым многочисленными исследованиями по всему миру, о том, что сами полицейские – подавляющее большинство из них (иногда даже около 95%) – заявляют, что лично они никогда не согласились бы на работу женщин в полиции, если бы речь шла не о политических аспектах, то есть о внешнем давлении. Многие из них оправдывают такое отношение тем, что часто оказываются в ситуациях, когда им приходится помогать своим коллегам-патрульным и спасать их от «опасных ситуаций», потому что в одиночку те не в состоянии защитить себя³².

Помимо сопротивления коллег-мужчин, женщины-полицейские сталкиваются со «стеклянным потолком» в плане продвижения по службе и в карьере, являющимся формой дискриминации, а именно с обесцениванием их навыков, профессиональных качеств и достижений. Этот недостаток непосредственно создаёт новые барьеры для молодых

³¹ Даниела Спасич, доктор философии, Ивана Радованович, доктор философии, «Всегда женщина, никогда не коллега»: женщины-полицейские в Сербии, Академия криминалистических и полицейских исследований, Белград, Сербия, Журнал гуманитарных и социальных наук IOSR (IOSR-JHSS), том 24 , выпуск 1, серия 4 (январь 2019 г.), стр. 37, file:///C:/Users/User/Downloads/Always_A_Woman_Never_A_Colleague_Police.pdf

³² Даниела Спасич, доктор философии, Ивана Радованович, доктор философии, «Всегда женщина, никогда не коллега»: женщины-полицейские в Сербии, Академия криминалистических и полицейских исследований, Белград, Сербия, Журнал гуманитарных и социальных наук IOSR (IOSR-JHSS), том 24 , выпуск 1, серия 4 (январь 2019 г.), стр. 37, https://www.researchgate.net/publication/330452762_Always_A_Woman_Never_A_Colleague_Police_Women_In_Serbia .

женщин-полицейских и может усиливать чувство их изоляции внутри организации. Даже женщины, добившиеся личного продвижения по службе, мало заинтересованы в повышении своего статуса в полиции. Наиболее часто упоминаемыми причинами этого являются: обязанности по уходу за семьёй и детьми, намеренное избегание «стеклянного потолка» и негативный опыт предыдущих попыток продвижения по службе³³.

В рамках подготовки заключения Ассоциации Женщин Полиции о реализации в 2020 году Плана действий Генерального инспектората полиции по увеличению присутствия и роли женщин в полиции на период 2018-2020 гг. был создан онлайн-опросник из 10 вопросов, который заполнили 127 респондента. Другими проблемами, с которыми сталкиваются женщины в полиции, 45,7% опрошенных считают отсутствие возможностей для карьерного роста, наряду с отсутствием возможностей для профессионального развития (16,5%), дискриминацией на рабочем месте (13,4%), неравным обращением (7,9%) и домогательства (6,3%). Эти результаты указывают на феномен неявного присутствия различных форм дискриминации в полиции. Кроме того, женщинам–сотрудницам полиции был задан вопрос о том, созданы ли равные условия для продвижения на руководящие должности. К сожалению, почти половина, 44,9% из них, считают, что такие равные условия не созданы³⁴. В целом такое восприятие создаёт условия для враждебной для женщин рабочей среды. Однако 63,8% сотрудниц считают, что положение женщин в полиции за последние годы улучшилось.

Следует отметить, что организации, в которых сексуальные домогательства в любой их форме являются терпимыми, предлагают сотрудникам не здоровую, а враждебную и угрожающую рабочую обстановку, в которой люди неправильно и непрофессионально регулируют свои рабочие отношения.

Враждебная и угрожающая среда проявляется в напряжённой обстановке, в постепенном снижении работоспособности, незаинтересованности в работе и, косвенно, в текучести кадров, а также отсутствии приверженности к работодателю и системе. Это отрицательно сказывается на качестве выполняемой работы и результативности. Таковы классические

³³ Даниела Спасич, доктор философии, Ивана Радованович, доктор философии, «Всегда женщина, никогда не коллега»: женщины-полицейские в Сербии, Академия криминалистических и полицейских исследований, Белград, Сербия, Журнал гуманитарных и социальных наук IOSR (IOSR-JHSS), том 24, Выпуск 1, Серия 4 (январь 2019 г.), стр. 37.

³⁴ https://www.politia.md/sites/default/files/aviz_afp_2020.pdf

последствия наличия рабочей среды, терпимой в отношении сексуальных домогательств.

С другой стороны, те организации, которые прикладывают усилия к поддержанию здоровой, неконфликтной рабочей среды, отвечающей потребностям каждого человека, работающего в этой организации, в долгосрочной перспективе повышают свою результативность. В организациях этого типа уделяется повышенное внимание не только результатам, но и процессу, посредством которого эти результаты получены, что, в частности, находит отражение в отношениях между людьми, образующими коллектив.

3.2. Надлежащая практика предупреждения сексуальных домогательств в полиции, международный опыт

В 1997 году Тарана Берк, американская активистка из Бронкса, штат Нью-Йорк, поговорила с 13-летней девушкой, подвергшейся сексуальному насилию. Девушка рассказала ей о своём опыте, и Тарана потеряла дар речи. В этот момент родилась кампания #metoo («я тоже»), сообщает американская газета The New York Times.

«В тот момент у меня не было никакого ответа или способа помочь ей, и я даже не могла сказать #metoo», – рассказывает Тарана Берк. «Это действительно ещё долго продолжало беспокоить меня и никак не исчезало из памяти», – добавила она. Спустя 10 лет после этого разговора Тарана Берк основала Just Be Inc., некоммерческую организацию, которая помогает жертвам сексуальных домогательств и актов агрессии. Она искала ресурсы, которые на тот момент – десять лет назад – она не нашла, и приступила к настоящей миссии по поддержке лиц, подвергшихся насилию. И она подарила запущенной ей кампании эти два слова, которые попали в центр внимания социальных сетей в форме #metoo.

Феномен сексуальных домогательств стал более актуальным, чем когда-либо, в общественной повестке дня благодаря кампании #metoo. В рамках этой кампании женщины со всего мира осмелились рассказать о своём собственном опыте сексуальных домогательств и актов агрессии, которые они пережили, поддерживая друг друга против обвинений, очернения и дискредитации. Таким образом, вся планета осознала масштабность этого явления. При этом кампания #metoo запустила в публичное пространство, помимо шокирующих переживаний в связи с сексуальными домогательствами и изнасилованиями, ряд вопросов,

касающихся причин, по которым они так долго скрывались от общественности, и причин того, почему эти случаи так широко распространены при опыте как с общественными деятелями, так и с частными лицами.

Движение #metoo быстро стало вирусным в социальных сетях благодаря твиту, опубликованному актрисой Алиссой Милано, которая попросила женщин во всём мире использовать хэштег #metoo и поделиться своим неприятным опытом, чтобы повысить осведомлённость о том, что проблема носит глобальный характер и может быть решена только в том случае, если у жертв хватит смелости сообщать о таких действиях.

Хэштег популярен как минимум в 85 странах, включая Индию, Пакистан и Великобританию. Европейский Парламент созвал заседание в ответ на кампанию #MeToo после того, как она породила серию обвинений в жестоком отношении в Парламенте и в офисах Европейского Союза в Брюсселе.

Фраза «#MeToo» была опубликована Милано около полудня 15 октября 2017 года, и к концу дня была использована более 200 000 раз, а уже на следующий день, 16 октября, – более 500 000 раз. В Facebook этот хэштег использовали более 4,7 млн. человек в 12 млн. постов в первые 24 часа. Платформа сообщила, что у 45 процентов пользователей в Соединенных Штатах был хотя бы один друг, который размещал сообщения с использованием фразы «#MeToo».



В качестве платформы для общения и сообщения о таких случаях также была создана закрытая группа шведской полиции в сети Facebook, #policetoo.

В 2017 году 4743 женщины из шведской полиции присоединились к движению #policetoo и заявили, что больше не потерпят сексуальных домогательств, в особенности со стороны коллег. Были собраны сотни свидетельств, которые вошли в состав книги. Особый подарок был также преподнесён Комиссару национальной полиции Швеции: гигантское жемчужное ожерелье, где каждая жемчужина олицетворяла одну женщину, подвергшуюся домогательствам. Это ожерелье было выставлено во всех подразделениях полиции Швеции.

Мы можем использовать хэштег #metoo как инструмент, оружие для борьбы с сексуальными домогательствами на рабочем месте. Гораздо эффективнее решать эти вопросы сообща.



Чтобы привлечь внимание общественности к проблемам, с которыми сталкиваются женщины в полиции Онтарио (сексуальная агрессия, сексуальные домогательства, акты мести женщинам-офицерам, которые открыто высказываются о сложившейся ситуации), группа полицейских заказала развевающийся над районом Большого Торонто транспарант с требованием положить конец сексуальному насилию в отношении женщин в полиции. Баннер с хэштегами #tarnishedbadge («запятнанный жетон») и #metoo можно было увидеть с 400 автомагистралей. Одна из организаторов отметила, что, «если мы не будем об этом говорить, то так ничего и не изменится, и мы продолжим терять свою карьеру и своё здоровье», а также «Женщины и девушки в сообществе не будут в безопасности, пока проблемы сексуального насилия и домогательств не будут решены в рядах полиции»³⁵.

Несколько полицейских из Королевской канадской конной полиции выступили против сексуальных домогательств и дискриминации по признаку пола в структуре, в которой они работают. Их смелость и приложенные ими усилия привели к серьёзной победе – заключению в 2016 году мирового соглашения, когда около 3000 женщин-офицеров получили компенсацию в рамках коллективного иска. В свете этих успехов мобилизовались все женщины-полицейские, работающие в подразделениях охраны общественного порядка по всей Канаде. Вдохновленные женщинами-полицейскими, которые выступили перед ними, они черпали силы в совместном опыте и общем мнении³⁶.



В 2019 году Международная ассоциация руководителей полиции разработала руководство по преследованию, дискриминации и непрофессиональному поведению, чтобы помочь органам полиции обеспечить позитивную и продуктивную рабочую среду для своих сотрудников, а также для решения проблем, связанных с ответственностью. В руководстве представлена типовая политика, которая включает описание концепций для лучшего понимания и рекомендации для органов власти³⁷.

³⁵ <https://www.newswire.ca/news-releases/ontario-police-women-fight-back-822560512.html>

³⁶ <https://www.gablawfirm.ca/case-of-police-women-sexual-assault-and-harassment-mississauga/>

³⁷ <https://www.theiacp.org/sites/default/files/2021-07/Harassment%20and%20Discrimination%20FULL%20-%2006292020.pdf>



Law Enforcement Learning, первая в мире платформа онлайн-обучения для сотрудников правоохранительных органов и служб безопасности, предлагает курс, предназначенный для обучения офицеров по вопросам сексуальных домогательств и для предоставления рекомендаций о том, как выявлять, расследовать и устранять сексуальные домогательства в своих подразделениях. В курсе используются данные Комиссии США по равным возможностям при трудоустройстве (ЕЕОС), судебных дел, связанных с полицией, и реальных событий из департаментов по всей стране, помогающие распознавать неправомерные действия, оценивать ответственное отношение внутри департамента к данной проблеме и изучать вопрос о том, как сексуальные домогательства влияют на профессиональное сообщество работников правоохранительных органов. К концу курса слушатели смогут:

- ◆ дать определение сексуальным домогательствам;
- ◆ выявить различные виды сексуальных домогательств;
- ◆ проанализировать ситуацию и определить наличие или отсутствие домогательств;
- ◆ перечислить практические примеры вербального, невербального и физического преследования;
- ◆ выявить организационные факторы, влияющие на возникновение сексуальных домогательств;
- ◆ определить основные компоненты политики борьбы с сексуальными домогательствами;
- ◆ использовать стратегии надзора, дисциплины и обучения;
- ◆ разобраться в вопросах, влияющие на выполнение обязанностей внутри отдела;
- ◆ надлежащим образом рассмотреть жалобы на сексуальные домогательства³⁸.

Подобный курс также предлагается платформой Police1 и Police1 Academy³⁹.

³⁸ <https://lawenforcementlearning.com/course/sexual-harassment-in-the-workplace/>

³⁹ <https://www.police1.com/info/p1a-free-sexual-harassment-course/>



В 2021 году Ассоциация *Сеть женщин-полицейских* в г. Сараево, Босния и Герцеговина, при поддержке Европейского Союза разработала пособие *«Гендерное равенство в полицейских структурах Боснии и Герцеговины – программа обучения»*. Пособие содержит учебную программу, в которой шаг за шагом показано, как организовать и провести однодневный семинар для полицейских, как мужчин, так и женщин, по вопросам гендерного равенства и дискриминации на рабочем месте с акцентом на сексуальные домогательства и преследование по признаку пола/гендера.

Целью тренинга является повышение осведомлённости о гендерном равенстве в полицейских структурах Боснии и Герцеговины с акцентом на ознакомлении участников с текущей ситуацией в полицейских структурах в отношении гендерного равенства и дискриминации по признаку пола. В рамках курса рассматриваются основные вопросы, связанные с полом и гендером, концепцией гендера, за которыми следует определение стереотипов и предрассудков, после чего курс переходит к вопросам дискриминации, международной правовой базы и существующих механизмов достижения гендерного равенства как механизмов защиты от дискриминации.

Обучение по гендерным вопросам позволяет полиции улучшить свои возможности по предупреждению и реагированию на различные формы гендерного насилия. Обучение такого типа способствует созданию недискриминационной среды, где отсутствуют сексуальные домогательства и дискриминация, и создаёт условия для удержания на рабочем месте и профессионального роста как женщин, так и мужчин. Кроме того, обучение по вопросам гендера сможет помочь удержать сотрудников в этом секторе от нарушений прав человека, таких как гендерное насилие в отношении граждан и собственных коллег.

3.3. Надлежащая практика предупреждения сексуальных домогательств в полиции, национальный опыт

Совет по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства⁴⁰ отметил, что в ситуации, когда государство предложило на деле бороться с сексуальными домогательствами, нормативная база

⁴⁰ В заключении на проект Закона о внесении изменений в некоторые законодательные акты (N° 475/MSMPS/2019).

должна быть адаптирована к стандартам в этой области, гарантируя, что обязательство по предупреждению случаев сексуальных домогательств лежит на работодателях, комиссиях по этике или органах самоуправления.

Руководствуясь этой конечной целью, 16 июня 2018 года Ассоциация Женщин Полиции организовала мероприятие, посвящённое годовщине своего основания. Во время мероприятия была запущена акция #AFPtoo – движение по повышению осведомлённости о сексуальных домогательствах в полиции. Так, было роздано 100 браслетов, изготовленных вручную силами #AFPtoo, которые носят сотрудники полиции из разных подразделений.

Тему сексуальных домогательств также можно найти в 4 заключениях Ассоциации Женщин Полиции (AFP) по Плану действий Генерального Инспектората Полиции по увеличению присутствия и роли женщин в полиции на период 2018-2020 гг., в рамках бюджетной поддержки реформы полиции. В своих заключениях Ассоциация рекомендовала Генеральному Инспекторату Полиции:

- ◆ провести анализы/исследования феномена домогательств по признаку пола/гендера в полиции, которые позволят получить данные о наличии или отсутствии этого явления;
- ◆ призвать руководителей подразделений полиции подтвердить свою приверженность нетерпимости к любому поведению, которое ущемляет достоинство женщин или мужчин и создает запугивающую и враждебную атмосферу, в том числе в полицейской среде;
- ◆ организовать обучающие тренинги по предупреждению и пресечению сексуальных домогательств в полиции.

В 2018 году в рамках Международной кампании «16 дней активных действий против гендерного насилия» Генеральный Инспекторат Полиции обратился ко всем сотрудникам полиции с призывом «*Нулевая терпимость к явлению сексуальных домогательств в полиции*». Для выполнения этого обязательства руководители играют важную роль в борьбе с домогательствами и насилием в отношении женщин на рабочем месте. Так, по запросу экспертов и Ассоциации Женщин Полиции в этом смысле было представлено 16 рекомендаций, которые необходимо реализовать в каждом подразделении. Рекомендации были доведены до сведения персонала во время оперативных совещаний.



Теме сексуальных домогательств также были посвящены 2 научные статьи:

- ◆ *«Продвижение культуры прав и равенства в создании среды, безопасной от сексуальных домогательств» (Лиана Крянгэ, Мариана Карабанов), опубликовано в Материалах конференции «Защита основных прав и свобод человека в процессе обеспечения общественного порядка и безопасности» 9 декабря 2021 г.;*
- ◆ *«Гендерная политика в полиции: реалии и перспективы» (Януш Ерхан, Мариана Карабанов), опубликовано в Revista Națională de Drept, 2021 г., вып. 3 (245).*



Безусловно, к **надлежащим практикам предупреждения явления сексуальных домогательств можно отнести также деятельность, проводимую Генеральным Инспекторатом Полиции** и для сотрудников и сотрудниц полиции, в том числе с привлечением Центра по правам женщин, Гендерного центра, Центра партнёрства в целях развития, при поддержке Структуры «ООН-Женщины» в Молдове:

- ◆ утверждение Плана действий Генерального инспектората полиции по увеличению присутствия и значимости женщин в полиции на период 2018-2020 гг.;
- ◆ юридическое пособие по действиям в случае сексуальных домогательств «Вы имеете право на достойную жизнь», вышедшее благодаря партнёрству между Центром по правам женщин и Ассоциации Женщин Полиции, впоследствии распространённое среди подразделений полиции тиражом в 2000 экземпляров, в том числе на русском языке;
- ◆ тренинги в области предупреждения сексуальных домогательств с участием как национальных, так и международных экспертов;
- ◆ разработка, утверждение и применение учебной программы по модулю «Преследование, сексуальные домогательства и учёт гендерного аспекта в МВД» в Едином учебном центре по применению законодательства;

- ◆ учёт проблемы сексуальных домогательств в рамках курса «Обеспечение гендерного равенства и предупреждение дискриминации», «Учёт гендерного аспекта в деятельности МВД», который проводится в Академии им. Стефана чел Маре, а также в Едином учебном центре по применению законодательства для разных категорий сотрудников и сотрудниц;
- ◆ утверждение Министерством внутренних дел 4 сентября 2020 г., Регламент о порядке предупреждения, пресечения и сообщения о случаях дискриминации по признаку пола, преследования и сексуальных домогательств.

3.4. Обеспечение рабочей среды, свободной от домогательств: идеи и предложения по предупреждению

В учреждении, где соблюдаются права сотрудников мужского и женского пола, понимают, что для предупреждения и пресечения сексуальных домогательств или преследования по признаку пола/гендера недостаточно только оперативного вмешательства в уже произошедший случай, но необходима также деятельность по повышению осведомлённости. В последние годы о необходимости предупреждения и пресечения этого явления заставляют задуматься не только выступления лиц, ответственных за принятие решений, но и некоторые документы, утверждаемые и внедряемые в систему полиции.

Работодатель по закону обязан предоставить своим работникам рабочее место, свободное от домогательств и дискриминации. Руководители должны обеспечивать подчинённым мужского и женского пола диверсифицированную рабочую среду, которая является инклюзивной и уважительной по отношению к другим и которая не допускает какого-либо нарушения человеческого достоинства.

Прогрессивные руководители, работающие в полиции, признают важность найма на службу в полиции, а также привлечения к службе и карьерного продвижения сотрудниц-женщин. Исследования, проведенные за последние 40 лет, показали, что женщины-полицейские менее агрессивны в своём подходе к работе в полиции, менее зависимы от физической силы и являются более эффективными коммуникаторами⁴¹. Женщины-полицейские получают меньше жалоб на свою работу, чем их

⁴¹ <https://www.washingtonpost.com/posteverything/wp/2015/07/02/how-more-female-police-officers-would-help-stop-police-brutality/>

коллеги-мужчины. Цифры также показывают, что женщины-полицейские лучше способны разрядить чреватый насилием конфликт до того, как он станет смертельно опасным⁴².

Учитывая эти нежелательные последствия управления рисками в связи с оперативной деятельностью и служебными обязанностями, крайне важно поддерживать на рабочем месте свободную от домогательств атмосферу. Послание учреждения должен исходить от руководства и должен быть максимально чётким и последовательным. Учреждение должно разработать всеобъемлющую политику, сопровождающую это послание, и такая политика должна определять условия, обеспечивать ожидания и описывать роли и обязанности по предупреждению и устранению домогательств.

Как признают многие работодатели, **упреждающие меры могут предотвратить сексуальные и гендерные домогательства**. Таким образом, мы приходим к следующим рекомендациям и предложениям по предупреждению сексуальных домогательств в подразделениях полиции, которые могут быть с успехом реализованы.

1. Целеустремлённое и ответственное руководство

Культура на рабочем месте оказывает наибольшее влияние на возможность возникновения сексуальных домогательств и преследования по признаку пола/гендера либо, наоборот, на их предупреждение. **Приверженность руководства к созданию диверсифицированной, инклюзивной, дружелюбной и уважительной рабочей среды, где домогательствам просто нет места, имеет решающее значение.**

Краеугольным камнем успешной стратегии предупреждения домогательств является последовательная и подтверждённая приверженность лиц, принимающих решения, к созданию и поддержанию культуры, в которой преследования станут недопустимыми. Эта приверженность может быть продемонстрирована, среди прочего, посредством:

- ◆ постоянных и недвусмысленных заявлений о том, что домогательства запрещена;

⁴² Такие выводы также можно найти в *Отчёте о наставнических визитах по обеспечению гендерного равенства в инспекторатах полиции, проведённых в период с октября 2018 г. по июнь 2019 г. в рамках соглашения о проектном сотрудничестве между АО «Гендер-центр» и «ООН-Женщины» в Молдове, профинансированном правительством Швеции*. Некоторые из руководителей отметили, что присутствие женщин в полиции благотворно влияет на улучшение имиджа полиции в обществе и повышение уровня доверия граждан, поскольку женщины меньше ассоциируются с силой и больше – с общением и мирным разрешением конфликтов.

- ◆ интеграция процедур предупреждения и пресечения сексуальных домогательств и преследования по признаку пола/гендера во внутренние процедуры учреждения;
- ◆ выделение достаточных ресурсов для эффективных профилактических мероприятий, в том числе предоставление полномочий лицам, ответственным за подготовку, реализацию и контроль мероприятий по предупреждению сексуальных домогательств;
- ◆ выделение достаточного времени и специального персонала для предупреждения домогательств;
- ◆ оценка факторов риска появления сексуальных домогательств и принятие мер по минимизации или устранению этих рисков;
- ◆ непосредственное участие лиц, принимающих решения, в усилиях по предупреждению домогательств и борьбе с ними.

В частности, рекомендуется, чтобы руководители следили за тем, чтобы в возглавляемых ими подразделениях:

- ◆ имелся механизм предупреждения домогательств, который является всеобъемлющим, простым для понимания и о котором регулярно напоминают сотрудникам;
- ◆ имелась система оповещений о сексуальных домогательствах и преследовании по признаку пола/гендера, доступная для всех, в которой предусмотрено несколько вариантов подачи жалобы, если это возможно, и о которой регулярно напоминают сотрудникам;
- ◆ проводился регулярный и эффективный инструктаж персонала по вопросам политики предупреждения домогательств и процедуры сообщения о них;
- ◆ сотрудники вносили свой вклад в регулярное и эффективное укрепление потенциала руководителей управлений/отделов/служб по предупреждению, выявлению и реагированию на неприемлемое поведение, которое, в противном случае может иметь очень серьезные последствия;
- ◆ назначались лица, ответственные за создание и поддержание культуры, не допускающей сексуальных домогательств, а также за сообщение, расследование и оперативное рассмотрение жалоб на домогательства;

- ◆ применялись незамедлительные, последовательные и пропорциональные дисциплинарные наказания в зависимости от степени домогательств и/или связанного с ними поведения.

Кроме того, рекомендуется, чтобы **руководители осуществляли надлежащий надзор за механизмом предупреждения сексуальных домогательств и преследования по признаку пола, за сообщением случаев, обучением и любыми соответствующими профилактическими и корректирующими усилиями**, а также, при необходимости, вносили изменения в механизм предупреждения домогательств.

Чтобы максимизировать эффективность, руководители могут запрашивать отзывы о своих усилиях по борьбе с домогательствами. Например, они могут рассмотреть:

- ◆ проведение анонимных опросов персонала на регулярной основе для оценки того, имеют ли место в их подразделении домогательства либо считаются ли они допустимыми;
- ◆ сотрудничество с профильными экспертами/НПО для оценки механизма предупреждения сексуальных домогательств.

Руководители должны применять целостный подход к созданию организационной культуры, предупреждающей домогательства и преследование. Если в плане действий учреждения предусмотрена мера по надлежащему реагированию на жалобы на домогательства, но при этом ничего не делается для создания такой среды, в которой работники точно уверены, что их работодатель обязуется пресекать домогательства и наказывать тех, кто их практикует, то маловероятно, что такая мера сама по себе будет иметь большой успех. Если у работодателя имеется политика, которая твёрдо запрещает домогательства, о чём постоянно упоминается при каждой возможной встрече с работниками, но при этом отсутствует система защиты от возмездия тех, кто жалуется на домогательства, то сама по себе такая политика тоже не будет иметь эффекта. По этим причинам каждое действие должно быть интегрировано с другими, чтобы создать организационную культуру, которая поможет предотвратить домогательства.

2. Эффективные политики и процедуры

Важным шагом в искоренении сексуальных домогательств и дискриминации на рабочем месте является **разработка институциональной политики, запрещающей сексуальные домогательства и преследование**

по признаку пола/гендера. Изложенная в форме документа политика запускает процесс внедрения институциональной философии/культуры, согласно которой такое поведение запрещается и недопустимо. Это обеспечивает щит для сотрудников, которые не собираются участвовать в оскорбительном поведении, таком как акты агрессии, но делают это из-за давления со стороны группы. Наконец, изложенная в форме документа политика информирует всех сотрудников об их праве не подвергаться преследованиям, а также о том, как исправить ситуацию в случае его возникновения. **Применение установленной политики является важным заключительным шагом в защите прав сотрудников, учреждения и его руководителей от судебного преследования.**

Комплексный и чёткий механизм предупреждения домогательств, который регулярно доводится до сведения всех сотрудников, является важным элементом эффективной политики предупреждения сексуальных домогательств. Комплексная политика по борьбе с домогательствами может включать, например:

- ◆ заявление о том, что правила распространяются на всех сотрудников, независимо от должности или звания;
- ◆ недвусмысленное заявление о том, что сексуальные домогательства или преследования по признаку пола/гендера запрещены законом;
- ◆ понятное для всех описание запрещённого поведения с включением иллюстративных примеров;
- ◆ описание любых процессов/механизмов, с помощью которых сотрудники могут неформально делиться или получать информацию о домогательствах без подачи жалобы;
- ◆ описание механизма сообщения о случаях сексуальных домогательств, как внутренних, так и внешних;
- ◆ заявление о том, что сотрудников поощряют сообщать о поведении, которое, по их мнению, может являться сексуальным домогательством (или которое, если его не остановить, может вырасти до уровня правонарушения/уголовного преступления), даже если они не уверены, что такое поведение неприемлемо;
- ◆ заявление о том, что работодатель проведёт оперативное, беспристрастное и тщательное расследование каждого зарегистрированного случая или существующей ситуации;

- ◆ гарантия того, что личность лица, сообщившего о преследовании, личности предполагаемых жертв, свидетелей и предполагаемых преследователей, а также другая полученная информация будет храниться в условиях конфиденциальности, насколько это возможно и разрешено законом, в соответствии с целями проведения тщательного и беспристрастного расследования;
- ◆ заявление о том, что сотрудникам рекомендуется отвечать на вопросы или иным образом участвовать в расследованиях случаев предполагаемых сексуальных домогательств;
- ◆ гарантия того, что учреждение предпримет немедленные и соразмерные корректирующие действия, если установит, что домогательство имело место;
- ◆ недвусмысленное заявление о том, что акты мести запрещены, и что лица, которые сообщают о домогательствах, участвуют в расследованиях или совершают любые другие действия, защищаемые законом, не будут подвергаться актам мести.

Кроме того, эффективные политики предупреждения сексуальных домогательств и преследования по признаку пола/гендера должны соответствовать следующим рекомендациям:

- ◆ быть составлены простым и доступным языком и изложены в удобном для чтения формате;
- предоставляться для ознакомления будущим сотрудникам/сотрудницам при приёме на работу и во время инструктажа по вопросам домогательств, а также размещаться на веб-сайте полиции, на досках объявлений, в комнатах отдыха сотрудников и в других часто используемых местах либо помещениях⁴³;
- ◆ пересматриваться и периодически обновляться по мере необходимости, распространяться среди сотрудников.

⁴³ Например, раздача ручек или магнитов с номером телефона горячей линии или адресом веб-сайта может помочь сотрудникам напомнить им о вариантах сообщения о случаях правонарушений.

3. Эффективная и доступная система/механизм сообщения случаев⁴⁴

«Нам нужно начать сообщать о сексуальных домогательствах, потому что только тогда мы сможем добиться прогресса в этом».

Кристела Алонзо, актриса, писательница, продюсер

Эффективная система/механизм сообщения о сексуальных домогательствах и преследования по признаку пола/гендера приветствует любые возникающие вопросы, опасения и жалобы; раннее сообщение о потенциально проблемном поведении; уважительное отношение к предполагаемым жертвам, заявителям, свидетелям, предполагаемым преследователям и другим лицам; поощрять их действовать быстро, тщательно и беспристрастно и предупреждать о соответствующих последствиях, возникающих в связи с домогательствами или связанными с ними неправомерными действиями, такими как месть.

Например, **эффективная система сообщений о сексуальных домогательствах и преследования по признаку пола/гендера:**

- ◆ имеет необходимые ресурсы, позволяющие учреждению оперативно, в полной мере и эффективно реагировать на жалобы;
- ◆ предлагает больше способов сообщения о случаях или информирует о них, как внутри организации, так и за её пределами;
- ◆ реагирует на жалобы работников и иных лиц от их имени;
- ◆ может включать добровольные альтернативные процессы разрешения споров для облегчения коммуникации и помощи в предупреждении и устранении ранее запрещённого поведения или поведения, которое в конечном итоге может подняться до уровня запрещённого поведения;
- ◆ позволяет проводить оперативные, тщательные и нейтральные расследования;
- ◆ защищает в максимально возможной степени неприкосновенность частной жизни предполагаемых жертв, лиц, сообщающих о домогательствах, свидетелей предполагаемых домогательств и

⁴⁴ Она может иметь форму регламента или стандартных операционных процедур.

других соответствующих лиц в результате тщательного и беспристрастного расследования в соответствии с законом;

- ◆ включает действия по определению того, подвергаются ли предполагаемые жертвы, лица, сообщающие о домогательствах, свидетели и другие соответствующие лица репрессиям и применяет наказания к лицам, виновным в репрессиях;
- ◆ предусматривает процедуры для обеспечения того, чтобы предполагаемые преследователи не были сразу же осуждены или не подвергались преждевременным наказаниям за домогательства;
- ◆ включает процессы передачи решения по жалобе заявителю и предполагаемому преследователю, а также, где это уместно и в соответствии с требованиями законодательства, предпринятые превентивные и корректирующие меры.

Сотрудникам, ответственным за получение, расследование и разрешение жалоб или внедрение системы сообщений о домогательствах, рекомендуется, в частности:

- ◆ быть хорошо подготовленными, объективными и нейтральными;
- ◆ иметь полномочия, независимость и ресурсы для надлежащего получения, расследования и разрешения жалоб;
- ◆ серьёзно относиться ко всем вопросам, опасениям и жалобам, отвечая на них без задержки и надлежащим образом;
- ◆ создавать и поддерживать среду, в которой сотрудники чувствуют себя комфортно и безопасно, сообщая руководству о домогательствах;
- ◆ осознавать и соблюдать конфиденциальность, связанную с процессом подачи жалобы;
- ◆ должным образом документировать каждую жалобу, от первоначального получения до расследования и разрешения, используя руководящие принципы для оценки достоверности всех соответствующих сторон и подготовки письменного отчёта, регистрирующего ход расследования, выводы, рекомендации и дисциплинарные меры (если таковые понадобятся), а также предпринятые корректирующие и превентивные меры (если это применимо).

Любая жалоба или сообщение о возможном случае сексуальных домогательств или преследования по признаку пола/гендера должны быть тщательно расследованы с учётом возможных последствий. В то же время, так как это очень деликатный вопрос, должны быть определены сотрудники, которые смогли бы, в том числе в соответствии со своими компетенциями, расследовать такого рода поведение. Это должен быть кто-то, обладающий достаточным опытом и достаточной серьёзностью для того, чтобы эффективно опросить вовлечённых лиц, включая руководителей. Это могут быть сотрудники управления кадровых резервов, управления инспектирования персонала, подразделений по гендерным вопросам или другие специально подготовленные лица.

Очень важно определить тип расследования, которое предстоит провести. Является ли сутью жалобы на сексуальные домогательства нежелательное прикосновение? Сексуальные комментарии и шутки, которые продолжаются уже давно? Есть ли документальные подтверждения? Каждая из этих частей информации повлияет на характер будущего расследования. Таким образом, для выяснения сути дела необходимо задать множество вопросов не только обвинителю и обвиняемому, но и любым лицам, присутствовавшим при инциденте или их близким/знакомым (*виды вопросов, которые можно задавать, представлены в приложении 1*).

В процессе расследования случаев очень важно:

- ◆ не делать поспешных предположений о ситуации;
- ◆ соблюдать конфиденциальность сведений о фигурантах и деталях случая;
- ◆ любое применяемое дисциплинарное взыскание должно быть соразмерно совершённому поступку.

Если случай был доказан, возможные результаты могут включать, но не ограничиваться этим:

- ◆ извинения;
- ◆ прохождение консультирования или обучения;
- ◆ обязательства относительно согласованных форм поведения в будущем;
- ◆ применение к ответчику мер дисциплинарного воздействия, в том числе вынесение предупреждения, понижение в должности или увольнение с работы.

4. Эффективное обучение по вопросам сексуальных домогательств и преследования по признаку пола/гендера.

Участие руководства, подотчётность, действенная политика по предупреждению/пресечению домогательств и система информирования о нарушениях являются важными компонентами успешной стратегии предупреждения, но только в том случае, если сотрудники знают о них. Регулярное, интерактивное и всестороннее обучение всех сотрудников может помочь гарантировать, что сотрудники понимают организационные правила, политики, процедуры и ожидания, а также последствия неправомерных действий.

Тренинг по предупреждению сексуальных домогательств может быть наиболее эффективным, если, среди прочего, он:

- ◆ поддерживается и продвигается руководством;
- ◆ регулярно повторяется и закрепляется;
- ◆ предоставляется персоналу всех уровней;
- ◆ предоставляется в чётком, понятном и интерактивном стиле и формате;
- ◆ адаптирован к специфике системы;
- ◆ проводится квалифицированными инструкторами, в интерактивной форме, или, если очное обучение невозможно, предусматривает активное взаимодействие с участниками;
- ◆ оценивается участниками и пересматривается по мере необходимости.

Кроме того, тренинги по вопросам сексуальных домогательств и преследования по признаку пола/гендера могут быть наиболее эффективными, если они адаптированы к специфике персонала и подразделения. Следовательно, при разработке программы обучения важно учитывать повседневный опыт и служебные обязанности персонала.

Эффективное обучение пресечению домогательств для всех сотрудников может включать, например:

- ◆ описание запрещённого поведения, а также поведения, которое, если его не остановить, может превратиться в сексуальные домогательства и преследование по признаку пола/гендера;
- ◆ примеры, адаптированные к персоналу и подразделению;

- ◆ информацию о правах и обязанностях сотрудников в случаях, если они сталкиваются, наблюдают или им становится известно о поведении, которое они считают домогательством;
- ◆ поощрение сотрудников к сообщению о домогательствах;
- ◆ объяснение процедуры сообщения, а также любых добровольных альтернативных процедур разрешения споров;
- ◆ разъяснение информации, которая может быть запрошена в ходе расследования, в том числе: имя или описание предполагаемого преследователя (преследователей), предполагаемой жертвы и любых свидетелей; дата (даты) предполагаемого домогательства; место(-а) предполагаемого домогательства; описание предполагаемого домогательства;
- ◆ обеспечение того, чтобы сотрудники, которые сообщают о домогательствах, участвуют в расследованиях или совершают любые другие действия, охраняемые законом, не подвергались репрессиям;
- ◆ разъяснение возможных последствий и затрат, повлечённых запрещённым поведением;
- ◆ возможность задавать вопросы об обучении, политике предупреждения домогательств, системе подачи жалоб, правилах и связанных с ними ожиданиях;
- ◆ определение и представление контактной информации лиц и/или подразделений, ответственных за решение вопросов, проблем и жалоб, связанных с домогательствами.

Подготовка руководителей может включать:

1. Информацию о том, как предупреждать, выявлять, останавливать, сообщать и бороться с домогательствами, например:
 - выявление потенциальных факторов риска возникновения домогательств и конкретных действий, которые могут свести к минимуму или устранить риск домогательств;
 - реалистичные, простые для понимания способы борьбы с домогательствами, которые они наблюдают, о которых сообщают или иным образом узнают;
 - чёткие инструкции о том, как сообщать о домогательствах;
 - разъяснения правил конфиденциальности, связанных с жалобами на домогательства.

2. Объяснения последствий невыполнения обязательств, связанных с преследованием, местью и другим запрещённым поведением.

Для предупреждения и пресечения незаконного преследования на рабочем месте руководители могут счесть полезным рассмотреть и внедрить новое специальное обучение для взрослых сотрудников на рабочем месте. Кроме того, руководители могут счесть полезным встречаться с сотрудниками по мере необходимости для обсуждения вопросов, связанных с текущими или предстоящими событиями, и обмена соответствующими ресурсами.

Учебные программы должны быть разработаны таким образом, чтобы они не только давали информацию о феномене сексуальных домогательств и преследования по признаку пола/гендера, но и способствовали изменению поведения, чтобы таких случаев не возникало в будущем. К обучению следует подходить не как к разовому мероприятию, а как к постоянному процессу. И мессидж, передаваемый в этом процессе, должен быть интегрирован в недискриминационную политику и культуру.

Обучение предупреждению сексуальных домогательств и преследования по признаку пола/гендера повышает осведомлённость всей организации о феномене домогательств и роли, которую сотрудники могут играть в создании безопасной и свободной от домогательств культуры на рабочем месте.

В конечном счёте, реальная значимость обучения по вопросам предупреждения сексуальных домогательств и преследования по признаку пола/гендера отражается в его воздействии, измеряемом либо опросами, либо количеством зарегистрированных и разрешённых случаев.

5. Создание и поддержание справедливой и свободной от домогательств рабочей среды.

Рабочее место для сотрудников полиции – это второй дом. Они проводят большую часть своего времени на работе, и потому это должно быть место, где они чувствуют к себе уважение и свою полную безопасность. Преимущества справедливой и свободной от домогательств среды:

- ◆ Сотрудники могут лучше сосредоточиться на выполнении своих функциональных обязанностей и предоставлении качественных услуг населению;

- ◆ Персонал может положиться на своих руководителей при возникновении проблемной ситуации/конфликта и использовать внутренние механизмы для решения возникающих проблем;
- ◆ Безопасное и свободное от домогательств рабочее место также помогает руководителям решать проблемы, связанные с потерей результативности и ростом прогулов. Поскольку сотрудники чувствуют себя в большей безопасности на работе, они, скорее всего, останутся связанными с системой/подразделением в течение более длительного периода времени. Кроме того, уровень текучести кадров / число увольнений сотрудников также останется низким;
- ◆ Проявление уважения на рабочем месте, независимо от должности/звания/пола, помогает сотрудникам чувствовать свою значимость. И когда люди чувствуют себя уверенными, чувствуют себя в комфорте и безопасности на рабочем месте, они, вероятно, будут работать усерднее и эффективнее;
- ◆ Более прочная организационная культура и репутация. Подразделение с репутацией терпимого к домогательствам на рабочем месте вряд ли привлечёт в свои ряды высококлассных сотрудников. Про-активный подход к этим вопросам может фактически побудить сотрудников быть более преданными и лояльными к подразделению, в котором они работают;
- ◆ Профессия полицейского становится всё более привлекательной для молодых мужчин и женщин, которые хотят работать в безопасной и свободной от домогательств среде, где уважаются их права и создаются возможности для карьерного роста и продвижения по службе.

6. Последний набор рекомендаций, который в сочетании с другими политиками может помочь предотвратить случаи сексуальных домогательств с течением времени, касается:

- ◆ **Непрерывного профессионального роста** сотрудников полиции, в том числе путём преемственности и внедрения передового опыта по интеграции вопросов гендерного равенства и предупреждению любых форм дискриминации в отношении сотрудников полиции из других государств;

- ◆ **Оптимального вовлечения и продвижения женщин в деятельности полиции.** Очевидно, что женщины вносят свой вклад в успешное выполнение полицией своих задач и в выполнение обязательств по созданию более современной, более эффективной системы полиции, пользующейся большим уважением в обществе. Система может извлечь выгоду из вклада женщин, в том числе за счёт увеличения их числа, только в том случае, если будет создана общая рабочая среда, в которой проявляется максимальное уважение к роли женщин и высоко ценятся уникальные навыки, которые они привносят.

Например, процент представительства женщин-полицейских в Швеции составляет 32,36%, что является достаточно высоким показателем, при этом 25,63% женщин занимают руководящие должности. Однако шведские власти недовольны таким процентом женщин на руководящих должностях и пытаются его увеличить.

3.5. Способы действий в случаях сексуальных домогательств

«Я надеюсь, что другие женщины, пережившие сексуальные домогательства, не будут обескуражены моим опытом, а найдут в себе силы высказаться об этой серьёзной проблеме».

Анита Хилл, юрист.

Что может сделать человек, который считает себя жертвой сексуальных домогательств или преследования по признаку пола/гендера, чтобы разрешить ситуацию и прекратить сексуальные домогательства?

Внутри учреждения, в котором он/она работает, вы можете:

- ◆ **прямо и твёрдо попросить человека, который вас преследует, прекратить такое поведение.** Поскольку сексуальные домогательства или преследование по признаку пола/гендера определяются как нежелательное поведение, человек, который проявляет домогательства, должен знать, что его отношение вызывает у вас беспокойство;
- ◆ если проблема не устранена, **письменно предупредить нарушителя** (см. образец письма преследователю, в приложении 2). Эта жалоба может служить доказательством в случае будущей подачи

претензии или судебного иска. Предупреждение не должно быть слишком запоздалым, потому что может возникнуть вопрос, почему преследуемый до этого, не замечал никаких проблем;

- ◆ **рассказать другу или близкому коллеге о происходящем.** Этот человек может свидетельствовать в вашу пользу, если вы решите сообщить или предъявить иск лицу, которое вас преследует;
- ◆ **собирать доказательства:** хранить копии любых письменных материалов, доказывающих домогательства (фотографии, электронные письма, заметки, подарки), вести дневник – даты, имена, разговоры, свидетели, частота случаев оскорбительного поведения, записывать разговоры с человеком, который вас преследует;
- ◆ **попытаться выяснить, есть ли другие люди, находящиеся в такой же ситуации.** Большое число жалоб увеличивает шанс на успех в разрешении ситуации;
- ◆ **поговорить со специалистом** (врачом, консультантом или психологом), если вы испытываете симптомы стресса, депрессии или других проблем со здоровьем, вызванных агрессивным поведением, и получить от него доказательства того, что эти проблемы со здоровьем вызваны тем, что вы переживаете ситуацию сексуальных домогательств;
- ◆ если человек, который вас преследует, является коллегой, вы должны **сообщить о проблеме своему непосредственному начальнику и/или руководителю отдела кадровых резервов.** Он должен серьёзно отнестись к жалобе и объяснить, как он намерен действовать;
- ◆ если непосредственный начальник или руководитель отдела кадровых резервов не примет мер для прекращения ситуации, **преследуемое лицо должно довести до их сведения жалобу в письменной форме.** Эта жалоба также может служить доказательством;
- ◆ если преследователь является непосредственным начальником, вам необходимо выполнить те же самые действия (обсуждение с последующей письменной жалобой) с генеральным директором и/или работодателем (см. образец письма руководителю в приложении 3);
- ◆ **запросить поддержку профсоюза или координационной группы по гендерным вопросам.**

«Как женщины и активисты, мы никогда больше не должны стыдиться возвышать свой голос против сексуальных домогательств».

Hillary Clinton, politiciană, secretară de stat

В ОТНОШЕНИЯХ С ПРЕСЛЕДОВАТЕЛЕМ ПРЕСЛЕДУЕМОМУ ЛИЦУ РЕКОМЕНДУЕТСЯ:

- ◆ называть вещи своими именами, быть конкретным;
- ◆ возложить на преследователя ответственность за его/её действия. Не оправдывайтесь перед ним/ней. Не делайте вид, что ничего не происходит;
- ◆ реагировать адекватно, понять, что сейчас не время скромно молчать;
- ◆ прямо и серьёзно говорить о том, что его/её беспокоит, избегая угроз, оскорблений или использования непристойных выражений;
- ◆ попросить преследователя прекратить своё поведение, желательно письмом, которое можно было бы рассматривать как доказательство (см. приложение);
- ◆ чётко заявить, что он/она имеет полное право не подвергаться сексуальным домогательствам;
- ◆ продублировать своё словесное обращение невербальными знаками: зрительный контакт, осанка, демонстрирующая уверенность, гордо поднятая голова;
- ◆ не отвечать на оправдания или манипуляторские приёмы преследователя, повторить, что у преследователя возникнут проблемы, если домогательства продолжатся;
- ◆ завершить общение через промежуток времени, который удобен для говорящего.

Предложения в общении с преследователем

<p>Описывайте факты без оценочных суждений</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Укажите точную дату инцидента и характер домогательств. 	<p>«За последние несколько недель ты несколько раз обнял меня за плечи и погладил».</p> <p>«18 июня ты говорил со мной насчёт моих сексуальных привычек».</p>
<p>Опишите свои чувства</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Опишите, как вы чувствуете себя в связи с домогательствами. 	<p>«Ты заставил меня чувствовать себя неловко».</p> <p>«Я никогда ещё не была в такой неловкой ситуации».</p> <p>«Мне трудно работать с тобой в такой обстановке».</p>
<p>Обратитесь с просьбой</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Попросите человека, который беспокоит вас, прекратить это нежелательное поведение. ◆ Можно описать своё представление о том, как вы планируете работать вместе в будущем. 	<p>«В будущем я рассчитываю на чисто профессиональные отношения с тобой и надеюсь, что ты не будешь мне больше рассказывать о разных интимных подробностях своей личной жизни».</p> <p>«Пожалуйста, не нужно больше в моём присутствии этих сексистских шуток».</p> <p>«Я не хочу, чтобы ты прикасался ко мне или говорил о моей сексуальности».</p>
<p>Упоминание о возможных последствиях</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Расскажите о той угрозе, которая возникнет, если просьба не будет выполнена. 	<p>«Если ты не начнёшь вести себя правильно, я оставляю за собой право пойти на определённые меры».</p>
<p>Возможные дополнительные фразы</p>	<p>«Я жду ответа».</p> <p>«Пожалуйста, подтвердите получение этого письма».</p> <p>«Я жду личных извинений».</p> <p>Если раньше у вас были более близкие отношения: «В будущем я ожидаю, что ты будешь вести себя исключительно как коллега».</p>

«Мы должны поддержать всех жертв сексуальных домогательств и гарантировать, что их не заставят замолчать».

Гретхен Карлсон, журналистка, писательница

На внешнем уровне

Если на внутреннем уровне проблема не решена, хотя подвергшееся домогательствам лицо предприняло все необходимые шаги, оно может обратиться в учреждения, ответственные за разрешение случаев сексуальных домогательств или преследования по признаку пола/гендера.

Лицо, считающее себя подвергшимся домогательствам как форме дискриминации, может одновременно обратиться в Совет по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства (далее – СПЛДОР) и потребовать установления факта дискриминации.

Жалоба должна содержать:

1. описание нарушения права жертвы на сексуальную свободу и неприкосновенность;
2. время, когда произошло нарушение;
3. факты и возможные доказательства, подтверждающие жалобу;
4. имя и адрес лица, подавшего жалобу;
5. идентификационные данные преследователя.

Жертва, утверждающая, что она подверглась домогательствам, должна представить факты, свидетельствующие о нежелательном сексуальном поведении по отношению к ней; провести причинно-следственную связь между таким поведением и созданием недоброжелательной, враждебной, деструктивной, унижительной или оскорбительной обстановки, и подтвердить, что целью или следствием такого поведения было оскорбление её достоинства. При этом жертва должна доказать, что такое обращение имело место по признаку пола/гендера.

Жалоба может быть подана в течение 1 года в Совет по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства следующими способами:

- ◆ Очно, в том числе в часы приёма членов СПЛДОР, по предварительной записи по телефону 022-21-28-17. Адрес СПЛДОР: г. Кишинэу, бул. Штефан чел Маре ши Сфынт, 180, офис 405.

- ◆ Письмом по адресу: Республика Молдова, MD-2004, г. Кишинэу бул. Штефан чел Маре ши Сфынт, 180, офис 600.
- ◆ По факсу: (022) 212 817
- ◆ По электронной почте: info@egalitate.md
- ◆ Через форму подачи жалоб онлайн:
<http://antidiscriminare.egalitate.md/scrie-o-plangere/>
- ◆ **ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ 0-8003-3388.**

По результатам рассмотрения жалобы СПЛДОР принимает мотивированное решение, в котором будут содержаться рекомендации по обеспечению восстановления прав жертвы и недопущению подобных действий в будущем.

Если органы власти или ответственные лица не принимают мер для прекращения преследования жертв со стороны других частных лиц, они также могут быть привлечены к ответственности согласно ст. 71² Уголовного кодекса Республики Молдова за умышленное игнорирование и невыполнение рекомендаций СПЛДОР.

В то же время жертва сексуальных домогательств (как формы дискриминации) может подать исковое заявление в суд, посредством которого он может потребовать:

- a) установления факта нарушения её прав;
- b) запрета дальнейшего нарушения её прав;
- c) восстановления положения, предшествующего нарушению её прав;
- d) возмещения причинённого ей материального и морального вреда, а также взыскания судебных издержек;
- e) признания недействительным административного акта, повлекшего её дискриминацию.

Лицо, подающее иск в суд, должно представить данные, позволяющие сделать предположения о наличии факта дискриминации. Бремя доказывания того, что факты не представляют собой дискриминацию, лежит на преследователе, а не на жертве. Срок исковой давности для обращения с иском в судебную инстанцию составляет один год со дня совершения деяния или со дня, когда лицо могло узнать о его совершении.

Лица, обращающиеся в судебную инстанцию с иском об актах дискриминации, освобождаются от уплаты государственной пошлины.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Сексуальные домогательства или преследование по признаку пола/гендера, независимо от их форм, являются чрезвычайно травмирующим опытом, и полицейская среда не является исключением. Это влияет на физическое, психическое и эмоциональное здоровье, а также на профессиональную жизнь преследуемых, и вызывает негативные последствия для учреждения и его имиджа в обществе.

Сотрудницы полиции, столкнувшиеся с ситуациями/поведением домогательств, испытывали чувство отвращения, безнадёжности, гнева, разочарования, страха, смущения, что является признаком состояния дисбаланса как для сотрудников, так и для учреждения. По этим причинам руководителям важно прилагать усилия для предупреждения таких ситуаций и поддержания баланса между сотрудниками/сотрудницами за счёт повышения уровня информированности сотрудников/сотрудниц и повышения осведомлённости о феномене сексуальных домогательств и их последствиях.

Без сомнения, жизненно важными являются разработка и внедрение эффективной политики и процедур пресечения сексуальных домогательств, когда они происходят. Однако наличие слаженной системы и развитой культуры для целей предупреждения сексуальных домогательств даже важнее, чем возможность быстрого реагирования на поступившие жалобы на сексуальные домогательства. Предупреждая случаи преследования по признаку пола/гендера, мы создаём среду, в которой женщины и мужчины чувствуют себя в безопасности на работе, будучи уверенными, что к ним относятся с достоинством и уважением.

В заключение хотим подчеркнуть, что представленные выше практики и рекомендации не представляют собой исчерпывающий перечень профилактических и корректирующих действий. Мы призываем политиков продолжать разрабатывать, внедрять и распространять дополнительные методы предупреждения и пресечения сексуальных домогательств и преследования по признаку пола/гендера на рабочем месте.

BIBLIOGRAFIE

1. Botnarenco Mihaela, Hărțuirea sexuală ca formă de discriminare, Nr. 1, 2015 REVISTA NAȚIONALĂ DE DREPT.
2. Livia Aninoșanu, Daniela Marțiș, Irina Sorescu, Managementul relațiilor disfuncționale la locul de muncă, Cum gestionăm situațiile de hărțuire sexual, Ghid practic pentru manageri, manageri de resurse umane și reprezentanți ai sindicatelor, Centrul parteneriat pentru egalitate, 2007.
3. Cum prevenim și reducem hărțuirea sexuală la locul de muncă și studii, Recomandări de politici, Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, Centrul de Drept al Femeilor, Chișinău, 2018.
4. Centrul Internațional pentru Protecția și Promovarea Drepturilor Femeii „La Strada”, Particularitățile fenomenului violenței sexuale în Republica Moldova, Chișinău, 2019.
5. <https://www.nolo.com/legal-encyclopedia/what-kinds-of-behaviors-are-considered-sexual-harassment.html>.
6. Lach și Gwartney-Gibbs sugerează că femeile care lucrează în medii mai puțin tradiționale sunt mai multe expuse riscului de a suferi un comportament ostil (adică ceea ce numim „formele ale hărțuirii sexuale mai severe”). http://eprints.lse.ac.uk/86611/1/Brown_Sexual%20harassment%20experienced%20by%20police%20staff.pdf.
7. <https://www.bartleby.com/essay/The-Three-Types-Of-Sexual-Harassment-In-FJFJNBJM5U6>.
8. Brodeur, Vanessa. Female law enforcement officer's experiences of workplace harassment, 2018. Disponibil: <https://scholarworks.lib.csusb.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1698&context=etd>.
9. <http://www.dmwlawfirm.com/resources/Hartuirea%20Sexuala%20prima%20parte.pdf>.
10. Danijela Spasić, PhD, Ivana Radovanović, PhD, «Always A Woman, Never A Colleague»: Police Women In Serbia, Academy of Criminalistic and Police Studies, Belgrade, Serbia, IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS) Volume 24, Issue 1, Ser. 4 (January. 2019).
11. https://www.politia.md/sites/default/files/aviz_afp_2020.pdf.
12. NATIONAL CENTER FOR WOMEN & POLICING Recruiting & Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement was funded by a grant from the Bureau of Justice Assistance, Grant #99-LD-VX-0003. A Division of the Feminist Majority Foundation, pag.133. Disponibil: <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/bja/185235.pdf>.
13. <https://www.washingtonpost.com/posteverything/wp/2015/07/02/how-more-female-police-officers-would-help-stop-police-brutality/>.

14. Lisa Denney, Activitatea polițienească și dimensiunea de gen, Set de instrumente privind aspecte de gen și Securitate, DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, 2019.
15. Bodrug-Lungu V., Drăgulean A., Țarălungă E., VALORIFICAREA DIMENSIUNII DE GEN ÎN DOMENIUL APĂRĂRII NAȚIONALE. Ghid pentru formatori și formatoare, Chișinău, 2021.
16. Albu N., Dimensiunea de gen în sectorul de securitate și apărare. Manual. Modulul II: Politici și direcții de promovare a perspectivei de gen în domeniul păcii și securității, Chișinău, 2017.
17. The economic costs of sexual harassment in the workplace, Report for the Sexual Harassment National Inquiry, Deloitte Access Economics, March 2019.
18. Sara Hassan, It is not that grey, How to identify the grey area – a practical guide for the twilight zone of sexual harassment, 2019.
19. Eliminarea hărțuirii sexuale și persecuțiilor la locul de muncă, Îndrumări pentru companiile de transport naval, 2013.
20. Protocol de prevenire și acțiune în caz de hărțuire la CIE Automobile, 2020.
21. ServSafe Workplace, Sexual Harassment Discussion Guide, 2018.
22. My Linh Do, William James Schmitt, Reducing Sexual Harassment and Gender Discrimination: Recommendations for the Mexico city Police Department, Board of Regents of the University of Wisconsin System, 2005.
23. Laura Babbitt, Drusila Brown, Ana Antolin, Sexual Harassment: causes and remediation, 2020.
24. Addressing Sexual Offenses and Misconduct by Law Enforcement: executive guide, International Association of Chiefs of Police, 2011.
25. Handbook on sexual harassment of women at workplace, Government of India, Ministry of Women and Child Development, 2015.
26. Guidelines on Sexual Harassment Preventino at the Workplace, International Labour Organization, Indonezia, 2011.
27. Law Enforcement Policy Center, Harassment, Discrimination and Unprofessional Conduct, Concepts and Issues Paper, 2019.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Образцы вопросов при расследовании дел о сексуальных домогательствах или преследованиях по признаку пола/гендера на рабочем месте

Вопросы лицу, которое утверждает, что подверглось домогательствам

- ◆ *основные вопросы* (о деятельности в подразделении);
- ◆ *вопросы об инциденте*: Что произошло? Когда это произошло? Где это произошло? Что было до инцидента? Что сказал или сделал человек, который вас преследовал? Каковы были ваши слова или реакция? Что ещё произошло после инцидента? Кто ещё мог видеть или слышать об этой ситуации? С кем вы говорили об инциденте?

Общие вопросы обвиняемому

- ◆ *общие вопросы*: Как вы общаетесь со своими подчинёнными и коллегами? Как бы вы описали рабочую атмосферу в вашем подразделении? Атмосфера расслабленная и относительно неформальная? Как вы обычно распределяете задачи между подчинёнными? Люди в вашем подразделении работают сверхурочно? Насколько хорошо вы знаете сотрудников своего подразделения? Случались ли в последнее время инциденты, которые могли нарушить приятную атмосферу в вашем подразделении?
- ◆ *вопросы об инциденте*: Вы испытываете влечение к (имя сотрудника/сотрудницы)? Бывают ли моменты, когда вы думаете о (имя сотрудника/сотрудницы) в сексуальном плане? Вы когда-нибудь прикасались к (имя сотрудника/сотрудницы)? Вы когда-нибудь пытались поцеловать (имя сотрудника/сотрудницы)? (Опишите предполагаемый инцидент). Расскажите, пожалуйста, вашу версию произошедшего. Предлагали ли вы помощь (имя сотрудника/сотрудницы) в его/её карьере и просили взамен вступить в любовные отношения?

Вопросы к свидетелям

- ♦ **общие вопросы:** Какова общая атмосфера в коллективе, где работает сотрудник/сотрудница? Какой стиль общения использует сотрудник/сотрудница? А как насчёт его/её начальника? А другие коллеги? Каков стиль управления начальника? Как важная информация доходит до сотрудников/сотрудниц? Были ли проблемы в этом подразделении? Есть ли коллеги, которые жаловались на наличие тревожащего поведения? Вы лично наблюдали или были оскорблены таким поведением? Пожалуйста, опишите, в чём заключалось неуместное или оскорбительное поведение, с которым вы столкнулись или были его свидетелем. Есть ли в подразделении, в котором вы работаете, календарные изображения или плакаты, оскорбляющие вас или окружающих? Практикуются ли в подразделении, где вы работаете, шутки или комментарии, которые могут оскорбить других людей? (Если ответ на вышеуказанный вопрос положительный, задайте следующий вопрос): Кто был автором этих комментариев и что дословно было сказано?
- ♦ **вопросы об инциденте:** (Сообщите об инциденте, когда и где он произошёл, затем задайте следующие вопросы): Заметили ли вы в своем подразделении что-либо, что беспокоило вас или вашего/вашу коллегу? Вы слышали разговоры, в которых участвовал (-а) (имя сотрудника/сотрудницы)? Вы видели кого-нибудь, с кем разговаривал (-а) (имя сотрудника/сотрудницы)? Замечали ли вы определённые взаимодействия между этим/этой сотрудником/сотрудницей и коллегой или начальником?

Предположения, адресованные лицу, инициировавшему расследование:

После того, как вы завершили это расследование, вы можете задать себе следующие вопросы, чтобы лучше понять контекст полученной информации:

- ♦ Если проанализировать его само по себе, является ли заявление лица, обвиняющего в сексуальных домогательствах, лишённым пробелов, последовательным и достоверным?
- ♦ Если проанализировать его само по себе, является ли заявление обвиняемого лишённым пробелов, последовательным и достоверным?

- ◆ Сопоставимы ли они с точки зрения логики?
- ◆ Проанализировав обе версии в свете инцидента, можно ли сказать, что они обе являются лишёнными пробелов, последовательными и достоверными?
- ◆ Согласуется ли заявление лица, обвиняющего в сексуальных домогательствах, с заявлением свидетеля?
- ◆ Совпадают ли показания обвиняемого с показаниями свидетеля?
- ◆ Было ли у обвиняемого физически необходимое время для совершения того, в чём его обвиняют?
- ◆ Мог ли обвинитель иметь какие-либо основания для ложных обвинений против обвиняемого?
- ◆ Возможно ли, что инцидент с домогательствами имел место в указанное время и в указанном месте?

Образец письма преследователю

Дата

Господин...,

Я пишу это письмо, чтобы обратить ваше внимание на некоторые из ваших поступков в наших с вами рабочих отношениях, которые беспокоят меня и которые я не могу больше терпеть. Поведение, о котором я говорю, следующее:

На рождественской вечеринке в 2018 году вы сказали мне, что я могу далеко пойти в подразделении, если буду добрее к вам, и что я могу доказать это, переспав с вами.

24 июля 2018 года вы оставили на моём столе журнал, который я считаю непристойным. Когда я спросила вас, не ваш ли это журнал, вы сказали, что думали, что меня может заинтересовать эта тема.

В трёх разных случаях, начиная со дня, когда вы меня приняли на работу, вы вошли за мной в туалетную комнату и обняли меня. Много раз вы и другие коллеги комментировали в моём офисе мои возможные сексуальные предпочтения.

Вы забронировали двухместный номер, когда нам нужно было ехать в командировку за границу, и изменили бронирование только после того, как я настояла на этом, позвонив агенту по бронированию. На банкете в тот вечер вы сказали мне, что я угрожаю нашим хорошим рабочим отношениям таким недружелюбным поведением.

Такое поведение оскорбляет меня и представляет собой сексуальные домогательства. Эти инциденты создают для меня непрофессиональную, напряжённую и вредную рабочую среду, которая плохо влияет на производительность моей работы, особенно той, для которой требуется контакт с вами. Поэтому я прошу вас немедленно прекратить эти сексуальные домогательства.

(По желанию)

Если вы продолжите такое поведение либо начнёте преследовать меня, в связи с этим письмом, я направлю копию этого письма вашему непосредственному начальнику, отделу кадровых ресурсов, представителю вашего профсоюза и начальнику ГИП. При необходимости я подам жалобу в Совет по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства.

Имя и подпись.

Образец письма руководителю

Уважаемый господин...(имя, должность)

Я пишу вам это письмо, чтобы сообщить о неприятном инциденте, который произошёл со мной недавно на работе. Я думаю, что я подверглась сексуальным домогательствам со стороны начальника отдела, господина X.

4 октября 2020 года около 17:30 другие мои коллеги уже ушли домой. Когда я начала работу над срочным документом, г-н X. подошёл ко мне сзади, обнял меня за талию и сказал: «Как я рад, что мы наконец-то остались одни». Я тут же обернулась, потрясённая и смущённая тем, что он сказал. Я ответила ему, что я замужем. Он ответил, что ничего страшного, и я могу на время снять кольцо с пальца. Я не знала, что ещё сделать, поэтому выбежала из офиса, а он кричал мне вдогонку, что если я кому-нибудь расскажу об этом случае, то мне конец, и у меня не будет будущего в полиции.

Я пишу вам это письмо, потому что начальник отдела, г-н X., должен быть наказан, поскольку его поведение недопустимо в учреждении, целью которого является предупреждение и пресечение преступности, а также обеспечение соблюдения прав человека.

В создавшейся ситуации, я думаю, для меня было бы правильным перевестись в другое подразделение или работать под началом руководителя, которого все уважают и который уважает своих подчинённых. Я также считаю, что г-н X. должен принести извинения за своё поведение и, чтобы предотвратить повторение подобных ситуаций, его следует проинформировать и обязать пройти обучение по соответствующим темам.

В случае, если жёсткие меры не будут приняты, я оставляю за собой право обратиться в Совет по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства.

Заранее благодарю вас за участие в разрешении этого случая, который может повлиять на имидж учреждения, в котором мы с вами работаем.

*С уважением,
Мария Попа*

РАЗЛИЧАЕМ ПОНЯТИЯ



ПРЕСЛЕДОВАНИЕ ПО ПРИЗНАКУ ПОЛА

Нежелательное физическое, вербальное или невербальное поведение, опирающееся на биологическую разницу между полами, к которому прибегают с целью унижить достоинство человека.



ПРЕСЛЕДОВАНИЕ ПО ПРИЗНАКУ ГЕНДЕРА

Нежелательное физическое, вербальное или невербальное поведение, опирающееся на гендерную разницу, к которому прибегают с целью унижить достоинство человека.



СЕКСУАЛЬНОЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВО

Преступление (ст. 173 УК РМ) – физическое, вербальное или невербальное поведение, ущемляющее достоинство личности либо создающее неприятную, враждебную, подавляющую, унижительную, дискриминационную или оскорбительную обстановку с целью вынуждения лица к половому сношению или иным нежелательным действиям сексуального характера, совершенное путем угроз, принуждения, шантажа.

ИНФОРМИРОВАНИЕ О СЛУЧИВШЕМСЯ

Совета по предупреждению и ликвидации
дискриминации и обеспечению равенства

Жалоба должна содержать:



ОПИСАНИЕ
СИТУАЦИИ



ПЕРИОД



ФАКТЫ И
ДОКАЗАТЕЛЬСТВА



ИМЯ, ФАМИЛИЮ И
АДРЕС ПОТЕРПЕВШЕГО
ЛИЦА



ИДЕНТИФИКАЦИОННЫЕ
ДАННЫЕ
ПРИСЛЕДОВАТЕЛЯ

Жалоба подается в течение одного года.

ИНФОРМИРОВАНИЕ О СЛУЧИВШЕМСЯ в рамках учреждения

Потерпевшее лицо может:



потребовать прекратить такого рода поведение;



обсудить случившееся с кем-то из близких или специалистом;



собрать доказательства;



узнать, есть ли другие потерпевшие;



сообщить о случившемся руководителю отдела кадров;



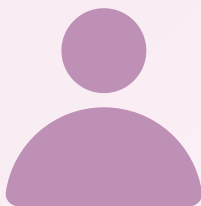
обратиться к работодателю, если домогательство совершает непосредственный начальник;



обратиться за поддержкой профсоюза/координационной гендерной группы/гендерного подразделения.

ОБРАЩЕНИЕ

в судебную инстанцию



Потерпевшее
лицо может
обратиться
в судебную
инстанцию и
потребовать:

А

установления факта;

Б

запрета нарушать его права;

В

восстановления прежней
ситуации;

Г

возмещения материального и
морального ущерба;

Д

признания недействительности
документа, который привел к
его дискриминации.

Бремя доказывания того, что изложенные факты не являются дискриминацией, возлагается на агрессора, а не на жертву.

Срок исковой давности – 1 год.



РЕКОМЕНДАЦИИ

ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ



Чуткое и ответственное руководство;



Эффективные политики и процедуры;



Функциональная система/механизм заявления случаев;



Эффективное обучение;



Создание и сохранение справедливой рабочей среды, без домогательств;



Непрерывное повышение профессионального уровня;



Более эффективное задействование и продвижение женщин.