

ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЯ НАСИЛЬСТВУ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Насильство за ознакою статі –

- діяння, спрямоване проти особи через її належність до певної статі чи стереотипні уявлення про соціальні ролі (становище, обов'язки, поведінку тощо) жінки або чоловіка в суспільстві
- або діяння, що стосуються переважно осіб певної статі чи зачіпають їх непропорційно, які завдають фізичної, сексуальної, психологічної або економічної шкоди чи страждань, включаючи погрози таких дій, у публічному або приватному житті

Насильство за ознакою статі на робочому місці включає:



СЕКСУАЛЬНІ ДОМАГАННЯ
(небажані дотики, коментарі, жарти, пропозиції інтимного характеру)



ДИСКРИМІНАЦІЮ
(відмова в просуванні, нижча оплата, харасмент)



МОРАЛЬНИЙ ТИСК
(приниження, зневага, утиск)

Дізнатися більше:



Куди звернутися, якщо Ви постраждали від насильства за ознакою статі?

01 Уповноважений Верховної
Ради України з прав людини

hotline@ombudsman.gov.ua
м. Київ, вул. Інститутська, 21/8

02 Міністерство соціальної політики,
сім'ї та єдності України

info@mlsp.gov.ua
м. Київ, вул. Еспланадна, 8/10

03 Національна соціальна
сервісна служба України

info@nssu.gov.ua
м. Київ, вул. Еспланадна, 8/10

04 Гарячі лінії:



15 47



116 123

з протидії торгівлі людьми,
запобігання та протидії
домашньому насильству,
насильству за ознакою статі,
насильству стосовно дітей

з попередження домашнього
насильства, торгівлі людьми
та гендерної дискримінації
ГО «Ла Страда-Україна»

Як запобігти насильству за ознакою статі на робочому місці?

РОБОТОДАВЦЮ РЕКОМЕНДОВАНО:

Впровадити політику рівності та недискримінації з чіткими правилами поведінки та механізмами реагування

Проводити регулярні навчання для персоналу, включно з темами гендерної рівності, етики спілкування, виявлення й запобігання дискримінаційним проявам

Створити безпечне та інклюзивне робоче середовище, де кожен працівник може звернутися по допомогу без страху переслідувань



ПРАЦІВНИКИ МАЮТЬ ПРАВО:

Бути захищеними від будь-яких форм насильства, домагань та дискримінації на робочому місці

Повідомляти про порушення керівника, HR-відділ, зокрема анонімно

Збирати докази (листування, свідчення, записи)

Отримати необхідну підтримку – психологічну, юридичну

