

ОБОВ'ЯЗКИ КЕРІВНИЦТВА (РОБОТОДАВЦІВ) У БОРОТЬБІ З ГЗН НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

ЯКІ ЮРИДИЧНІ ЗОБОВ'ЯЗАННЯ МАЮТЬ РОБОТОДАВЦІ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ТА БОРОТЬБИ З ГЗН?

В Україні на законодавчому рівні закріплено, що жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від **раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану тощо**[1]

З листопада 2022 року на законодавчому рівні заборонено також мобінг (цькування)[2].

Ключовими міжнародними документами, які забезпечують загальну основу для запобігання та викорінення насильства та домагань у сфері праці, включаючи ГЗН та домагання, є Конвенція Міжнародної Організації Праці (МОП) № 190 про викорінення насильства і домагань у сфері праці та супровідна Рекомендація МОП № 206 (наразі вказані документи не ратифіковані Україною, а тому мають рекомендаційний характер).

Зокрема, у Конвенції МОП № 190 насильство та домагання розглядаються як єдина складена концепція, що охоплює **"низку неприйнятних форм поведінки та практики або загрози їх"**, а не як обмежене чи одноманітне визначення того, що саме становить насильство та (або) домагання у сфері праці. Цей підхід забезпечує гнучкість, необхідну для охоплення різних проявів насильства та домагань, включно з новими їх формами, які з часом з'являються. Він дозволяє також охопити поняттям "насильство та домагання" широкий спектр термінів, що використовуються у законодавстві різних країн для опису таких самих або схожих явищ.



ЯКІ ОБОВ'ЯЗКИ МАЄ РОБОТОДАВЕЦЬ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ТА БОРОТЬБИ З ГЗН?

В Україні основні обов'язки роботодавця щодо запобігання та боротьби з ГЗН закріплені у Кодексі законів про працю України та Законі України **"Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків"**. Додатково, роботодавці можуть впроваджувати відповідні положення щодо запобігання та протидії насильству у внутрішніх документах (наприклад, політиках діяльності, положеннях, кодексах поведінки тощо).

[1] Ст. 21 Кодексу законів про працю України.

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

Роботодавець зобов'язаний:

- ✓ Створювати умови праці на рівній основі (без надання переваги будь-якому гендеру / статі)
- ✓ Забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати роботу із сімейними обов'язками
- ✓ Здійснювати рівну оплату праці при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці
- ✓ Вживати заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів ГЗН (це можуть бути будь-які заходи, наприклад, інформаційного (тренінги, вебінари) та/або адміністративного (звільнення) характеру) тощо.

Роботодавцям забороняється:

- ⊘ В оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише певній статі (за винятком спеціальної роботи, яка може виконуватися виключно певними особами (наприклад, машиніст крана (кранівник), інженер і технік, зайняті на технічному обслуговуванні літаків (вертольотів), бурильниче шпурів, листобійник, тощо) або зазначати інші дискримінаційні ознаки[3]
- ⊘ Висувати різні вимоги, віддаючи перевагу одній із статей
- ⊘ Вимагати від людей відомості про особисте життя (сімейний стан), плани щодо народження дітей, тощо

ЯКІ НАСЛІДКИ ЗАГРОЖУЮТЬ ЗА НЕДОТРИМАННЯ?

Роботодавці несуть відповідальність відповідно до законодавства, від якої залежить від виду порушення.

На роботодавців може бути покладено наступні види відповідальності:

- Відшкодувати майнову та/або моральну шкоду особі
- За вчинення ГЗН без спричинення тілесних ушкоджень, погрози чи переслідування – штраф у розмірі від 170 грн або до 340 грн, або громадські роботи від 30 до 40 годин, або адміністративний арешт (тримання під вартою у спеціально відведених місцях у поліції) до 10 діб. Якщо ГЗН вчинено повторно протягом року – штраф у розмірі від 340 до 680 грн або громадські роботи від 40 до 60 годин, або адміністративний арешт до 15 діб.
- У випадку вчинення мобінгу (цькування працівника) керівнику – штраф у розмірі від 1700 до 3400 грн, або громадські роботи від 30 до 40 годин. У випадку вчинення повторно мобінгу протягом року – штраф від 3400 до 6800 грн, або громадські роботи від 40 до 60 годин.
- У випадку вчинення ГЗН з ознаками злочину (наприклад, у випадку завдання тілесних ушкоджень, побоїв, сексуального насильства) передбачено кримінальну відповідальність у вигляді штрафу, громадських чи виправних робіт, обмеження чи позбавлення волі на певний строк.

[3]Зазначена заборона була запроваджена на законодавчому рівні у 2022 році та спрямована на протидію гендерній дискримінації. За відповідні порушення передбачено штраф у розмірі 10 мінімальних заробітних плат.

ЯКІ МОЖЛИВІ ДІЇ ПРАЦІВНИКА У ВИПАДКУ ВЧИНЕННЯ ГЗН ВІДНОСНО НЬОГО?

Працівник може захистити свої права наступним чином:

- Розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови трудового договору або чинить мобінг, тощо
- Вимагати від роботодавця тимчасове, строком до 2 місяців, переведення на дистанційну роботу (роботодавець може відмовити, якщо виконання дистанційної роботи не можливе, зважаючи на трудову функцію працівника)
- Звернутись із заявою до поліції для притягнення до відповідальності особи, яка вчиняє ГЗН
- Звернутись із скаргою до Державної служби з питань праці, або до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини
- Звернутись до суду, наприклад, із вимогами про відшкодування шкоди (матеріальної та/або моральної)

Ця довідка розроблена Данською радою у справах біженців (DRC) завдяки фінансуванню від Європейського Союзу, а також щирій підтримці американського народу, наданій через Бюро з питань гуманітарної допомоги Агентства США з міжнародного розвитку (USAID).

Деякі терміни, що використовуються у цьому документі, взяті із законопроектів або чинного законодавства. Відповідальність за зміст довідки несуть виключно автори. Погляди, висловлені в цьому документі, жодним чином не повинні сприйматися як відображення офіційної позиції Європейського Союзу, USAID, уряду США чи DRC. Ні Європейська комісія, ні уряд США не несуть відповідальності за будь-яке використання інформації, що міститься в довідці.