

5. Роль і завдання поліції в місцевій системі запобігання та протидії домашньому насильству: посіб. / С.В. Альошкін, К.Л. Бойчук, О.В. Даценко, О.В. Ковальова / за заг. ред. А.Б. Благої. К., 2023. – 221 с.

**Анна ШАПОВАЛОВА,**  
кандидат юридичних наук,  
провідний науковий співробітник  
наукової лабораторії з проблем протидії  
злочинності навчально-наукового інституту № 1  
Національної академії внутрішніх справ

## **ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЯ ХАРАСМЕНТУ В КОЛЕКТИВІ: КЛЮЧОВІ ЗАХОДИ**

Харасмент на роботі – проблема, яка нині є актуальною як в Україні, так і у світі. Некоректні жарти, цькування, словесні образи, невербальні дії, які принижують та залякують, сексуальні домагання є різними формами прояву харасменту як стосовно жінок, так і чоловіків. Що ж ми знаємо про харасмент?

Харасмент (від англ. «harassment») - переслідування, домагання) – форма дискримінації, яка включає будь-яку небажану та настирливу фізичну і словесну поведінку, що ображає або принижує людину або порушує недоторканість її приватного життя. Іншими словами, харасмент (переслідування) складається з повторюваних і наполегливих дій по відношенню до людини, щоб мучити її, знецінювати і підривати її авторитет в очах інших, засмучувати або провокувати реакцію.

В Україні закон не містить поняття «харасмент». Однак максимально наближене з поняттям «харасмент» в українському законодавстві вживається поняття «сексуальні домагання» як дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування [1], але це поняття, як ми бачимо, дещо вужче від англійського поняття «харасмент». Також близьке поняття за сутністю «насильство за ознакою статі» за яке передбачено адміністративну відповідальність за ст. 173-2 КУпАП, під яку теоретично підпадають дії пов'язані з харасментом. Не називаючи прямо, про сексуальні домагання згадує і Кримінальний кодекс України в статті 154, де визнає злочином «примушування особи без її добровільної згоди до здійснення акту

сексуального характеру з особою, від якої потерпіла особа матеріально або службово залежна» [2].

*Сексуальні домагання, утиски і приниження*, на жаль, зустрічаються *на робочому місці та сприймаються українським середовищем як буденність, звичайне життя та неминучість сучасності*. До найбільш вразливих сфер, які потерпають від дій харасера, експерти відносять, зокрема, бюджетну. Жінки в бюджетній сфері зазвичай тримаються за роботу заради стажу, мають низьку заробітну плату та є незахищеними, а це, у свою чергу, надає переслідувачу змогу залишитися безкарним [3]. Найчастішими прикладами сексуальних домагань є: жарти та анекдоти непристойного характеру; будь-які дотики без дозволу; повідомлення, електронні листи з інтимним підтекстом; сексуальні коментарі про зовнішній вигляд; запитання пов'язані з інтимним життям. Будь-яка дія чи слово, яка заважає працювати і призводить до некомфортної атмосфери в колективі – це ознака харасменту. Щоб забезпечити безпечне та комфортно робоче середовище, важливо впроваджувати заходи, які не лише запобігатимуть домаганню, але й ефективно боротимуться з ними, коли вони трапляються. Ключовими заходами запобігання та протидії домаганням на робочому місці є:

- формування культури поведінки, яка заснована на повазі до кордонів інших людей. Тобто, повинно бути усвідомлення того, якщо одна людина проявляє особисту зацікавленість в іншій, але для неї це небажано та/чи неприємно, то ці дії мають бути негайно припинені. Надалі відносини тривають в суто робочій площині, люди спілкуються з позиції ділового етикету та взаємної поваги;

- створення безпечної атмосфери як під час формального робочого спілкування, так і на неформальних заходах;

- створення механізмів повідомлення про будь-які випадки домагань без страху перед репресіями, а також розробка процедур для обробки скарг та швидкого реагування на них;

- проведення обов'язкових навчальних заходів для всіх працівників з питань домагань, встановлення норм поведінки та наслідків за їх порушення. Створення інформаційних матеріалів та лекцій, які підкреслюють важливість поваги до особистості та професійної гідності;

- визначення чітких меж у взаємодії між співробітниками та керівництвом, а саме розробка порядку особистих відносин на роботі та визначення зон неприпустимої поведінки;

- проведення професійних тренінгів з розвитку міжособистісних відносин та комунікаційних навичок;

- надання психологічної допомоги співробітникам, які стали жертвами харасера та створення спеціальних програм для підтримки і відновлення постраждалих.

Підводячи підсумок, варто відмітити, що запобігання та протидія харасменту на робочому місці є не лише моральним обов'язком, але й важливим заходом для створення продуктивного та комфортного робочого середовища, де кожен працівник може відчувати себе безпечно, а домагання буде абсолютно неприпустимою практикою.

### **Список використаних джерел**

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 верес. 2005 р. № 2866-IV. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.

2. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05 квіт. 2001 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>.

3. Комарова О. Сексуальні домагання на роботі: чому мовчать жертви? *Radio Свобода* URL: <https://web.archive.org/web/20190406112553/https://www.radiosvoboda.org/a/28891187.html>.