

THE
JOURNEY
PROJECT



ДОВІДНИК ПРАЦІВНИКА

ІНФОРМАЦІЙНІ МАТЕРІАЛИ ЩОДО ПРОБЛЕМИ СЕКСУАЛЬНИХ
ДОМАГАНЬ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Лютий 2024 року

ВСТУП	3
.....	
ПРОЄКТ JOURNEY	3
.....	
ПРИМІТКА ЩОДО ТЕРМІНОЛОГІЇ	3
.....	
ЩО ТАКЕ СЕКСУАЛЬНІ ДОМАГАННЯ?	4
.....	
ЗАБОРОНА ЗАОХОЧЕННЯ СЕКСУАЛЬНИХ ВЗАЄМИН В ОБМІН НА ПРИВІЛЕЇ	6
.....	
ЩО НЕ ВВАЖАЄТЬСЯ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ?	7
.....	
НАСЛІДКИ СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ	9
.....	
ОБОВ'ЯЗКИ РОБОТОДАВЦІВ	10
.....	
ПЛАН ЗАПОБІГАННЯ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ	12
.....	
ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ ПРАЦІВНИКІВ	13
.....	
ВТРУЧАННЯ СВІДКІВ	14
.....	
ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО СЕКСУАЛЬНІ ДОМАГАННЯ НА РОБОТІ	15
.....	
ІНШІ ЗАСОБИ ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ	16
.....	
ГЛОСАРІЙ	19
.....	
РЕСУРСИ ТА ПІДТРИМКА	22

Вступ

Протягом останніх кількох років, з поширенням руху #MeToo, зростає усвідомлення того, що сексуальні домагання на робочому місці є широко розповсюдженим негативним досвідом для багатьох людей. Загальновідомо, що жертвами сексуальних домагань зазвичай стають жінки (зокрема, представниці расових меншин), представники спільноти 2SLGBTQ+, жінки з обмеженими можливостями, жінки з низьким рівнем доходу та представниці маргіналізованих спільнот.

Ми також знаємо, що про інциденти сексуального домагання на робочому місці жертви здебільшого не наважуються повідомляти.

Сексуальні домагання на робочому місці є серйозною проблемою. І це є порушенням закону. Комісії з прав людини та суди по всій Канаді, зокрема Верховний суд Канади, оголосили сексуальні домагання незаконною **дискримінацією**, яка може мати правові наслідки.

Проект Journey

Проект Journey пропонує правову підтримку та навігацію для осіб, які зазнали **сексуального насильства та насильства з боку інтимного партнера**. Проект Journey базується на партнерстві між **Асоціацією з надання публічної правової інформації в Ньюфаундленді та Лабрадорі (PLIAN)** і організацією **End Sexual Violence Newfoundland and Labrador (ESV NL)** і спрямований на посилення підтримки постраждалих від сексуального насильства та насильства з боку інтимного партнера в Ньюфаундленді та Лабрадорі в рамках правової системи.

Люди будь-якого віку, які зазнали будь-якої форми сексуального насильства або насильства з боку інтимного партнера і зараз проживають у Ньюфаундленді та Лабрадорі **або** зазнали сексуального насильства або насильства з боку інтимного партнера в Ньюфаундленді та Лабрадорі, можуть отримати доступ до послуг проекту Journey.

Зокрема, проект Journey надає такі послуги:

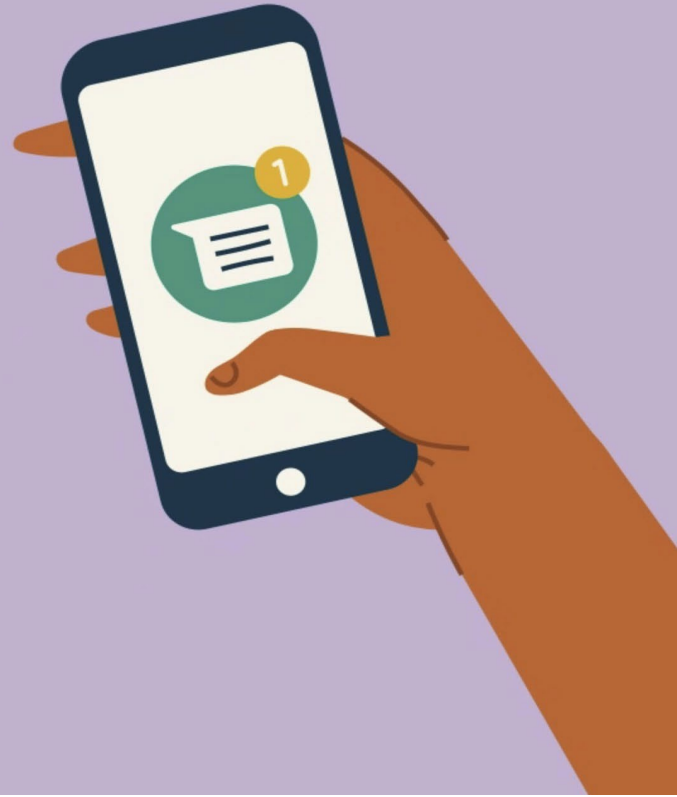
- **Служба юридичної підтримки:** люди, які відповідають визначеним критеріям, можуть отримати принаймні 4 години безкоштовної юридичної консультації від адвоката, який веде практику в Ньюфаундленді та Лабрадорі.
- **Поради щодо юридичної підтримки:** до фахівців з юридичної підтримки можна звернутися за телефоном, електронною поштою, через текстові повідомлення та відеозв'язок; вони надають посттравматичну підтримку, загальні юридичні відомості, рекомендації щодо юридичних консультацій та доступ до інших ресурсів спільноти. Фахівці з юридичної підтримки також можуть зустрітися з клієнтами особисто, зокрема для надання супроводу та іншої підтримки у тих випадках, коли це можливо.

Примітка щодо термінології

Нюанси термінології дуже важливі. Вони визначають наслідки. Ви можете ідентифікувати себе як "постраждала особа", "жертва", використовувати обидва ці терміни або жоден із них. У системах правосуддя щодо вас може використовуватися термін "**жертва**", "**позивач**" або "**свідок**", навіть якщо ви не визнаєте жодного з цих термінів.

У цьому посібнику ми використовуємо термін "постраждала особа". Однак ми знаємо, що не всі, хто зазнав сексуального насильства, ідентифікують себе таким чином. Ви обираєте визначення на власний розсуд.

Цей документ містить багато термінів, які можуть бути для вас новими. Ми виділили такі терміни **жирним шрифтом** і внесли їх у глосарій, який ви можете переглянути, починаючи зі сторінки 19.



ЩО ТАКЕ СЕКСУАЛЬНІ ДОМАГАННЯ?

Сексуальні домагання – це поведінка сексуального характеру всупереч бажанням особи, на яку вона спрямована. Однак така поведінка не завжди чітко визначена в канадському або провінційному законодавстві.

Наприклад, *Закон про охорону праці та техніку безпеки*, Положення про охорону праці та *Закон про права людини* не містять конкретних визначень щодо сексуальних домагань. У кримінальному праві, зокрема в **Кримінальному кодексі Канади**, також немає чіткого визначення терміну "сексуальні домагання".

Хоча *Закон про права людини* не містить визначення сексуальних домагань, він містить визначення терміну "домагання", яке може бути корисним для кращого розуміння терміну "сексуальні домагання". "Домагатися" означає "висловлювати **недоречні** коментарі або демонструвати поведінку всупереч очевидним бажанням людини, на яку ці коментарі чи дії спрямовані".

У 1989 році Верховний суд Канади у справі *Janzen v. Platy Enterprises Ltd.* постановив, що сексуальні домагання вважаються формою дискримінації за ознакою статі в контексті провінційного законодавства про права людини (у цьому випадку – провінції Манітоба).

Суд також дав широке визначення сексуальним домаганням на робочому місці, використавши таке формулювання: "небажана поведінка сексуального характеру, яка згубно впливає на робоче середовище або призводить до несприятливих наслідків, пов'язаних із роботою, для жертв домагань".

На основі інформації з цих юридичних джерел, дослідницької та адвокатської роботи, а також свідчень постраждалих, у рамках проекту Journey було сформульовано робоче визначення терміну "сексуальні домагання на робочому місці".

Проект Journey визнає сексуальні домагання на робочому місці як коментарі, вчинки або поведінку сексуального, сексуалізованого або сексистського характеру, які є принизливими, образливими, суперечать бажанням особи, на яку вони спрямовані, або які можуть бути підставою для образи або приниження працівника.

Сексуальні домагання на робочому місці також можуть передбачати коментарі або дії сексуального характеру, які можуть бути сприйняті як вимога чи умова для працевлаштування, просування по службі або навчання.

Приклади сексуальних домагань: (цей перелік *не* є вичерпним):

- небажані або нав'язливі коментарі про тіло людини, гендерну ідентичність, сексуальність або статеве життя;
- сексуальні пропозиції/прохання про секс в обмін на послугу;
- сексистські жарти та висловлювання;
- вимоги щодо побачень або сексуальних послуг;
- демонстрація перед іншими працівниками зображень сексуального/порнографічного характеру (зокрема, ідеться про календарі, плакати, картини, повідомлення або електронні листи);
- фактичний фізичний контакт або погрози щодо такого контакту (примітка: це може бути кримінальним злочином, незалежно від того, чи є цей контакт сексуальним чи ні);
- сексуальні хвастощі та принизливі висловлювання ("розмова в чоловічій переодяга...");
- сексуально агресивні жести;
- надсилання комусь небажаних сексуальних зображень, текстових повідомлень або електронних листів;
- використання сексистських, трансфобних, біфобних чи гомофобних висловлювань, а також будь-яких дій, спрямованих проти гендеру або сексуальності працівників;
 - поширення чуток або пліток про сексуальність людини, її гендерну ідентичність, тіло або статеве життя;
 - вимоги до працівників носити сексуальний одяг;
 - переслідування та/або спостереження за людиною.

Деякі форми домагань також можуть бути формами **сексуального насильства** або інших кримінальних правопорушень. Переслідування за ознакою статі або у зв'язку зі статтю (наприклад, через вагітність) також вважаються сексуальними домаганнями і є забороненими підставами для дискримінації відповідно до *Закону про права людини* Ньюфаундленду та Лабрадору.

ЗАБОРОНА ЗАОХОЧЕННЯ СЕСУАЛЬНИХ ВЗАЄМИН В ОБМІН НА ПРИВІЛЕЇ

У Ньюфаундленді та Лабрадорі *Закон про права людини* забороняє посадовцям, які визначають пільги чи кар'єрні просування для працівників, пропонувати ці пільги або просування в обмін на сексуальні послуги або робити будь-які інші небажані сексуальні пропозиції працівникам.

Крім того, посадовцям, які визначають пільги чи кар'єрні просування для працівників, заборонено застосовувати санкції чи покарання щодо працівників або погрожувати помстою, якщо працівник негативно відреагує на їхні сексуальні пропозиції.

Іншими словами, особа, яка має владу та повноваження на робочому місці, зокрема директор, менеджер чи керівник, не може робити небажані сексуальні пропозиції працівникам на робочому місці та не може надавати або відмовляти у наданні пільг (як-от підвищення посади, кар'єрне просування тощо) на основі прийняття чи неприйняття працівником сексуальних пропозицій. Крім того, працівник не може бути позбавлений пільг і до нього не можуть бути застосовані санкції за відмову від сексуальних пропозицій іншої особи на робочому місці.





ЩО НЕ ВВАЖАЄТЬСЯ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ?

Хоча багато поведінкових аспектів можна вважати **сексуальними домаганнями**, певні дії не підпадають під це визначення, зокрема:

- законна й належна реалізація управлінських повноважень та/або обов'язків на робочому місці;
- законний та конструктивний зворотний зв'язок щодо виконання робіт;
- дисциплінарні заходи відповідно до права роботодавця на управління;
- право роботодавця/керівника призначати робочі завдання;
- доброзичливий флірт за взаємною згодою, кепкування та/або жарти, які ОБИДВІ сторони вважають прийнятними і які не створюють незручностей для інших;
- робочі взаємини, які є комфортними для ОБОХ сторін і з якими ОБИДВІ сторони добровільно погоджуються:
 - враховуючи дисбаланс повноважень (навіть якщо обидві сторони погоджуються, можуть існувати нюанси щодо правил взаємодії між керівником та працівником);
 - враховуючи політику компанії/внутрішню політику, яка може забороняти близькі взаємини на робочому місці або вимагати повідомлення про такі взаємини.

СЕКСУАЛЬНІ ДОМАГАННЯ ТРЕТІХ ОСІБ



Сексуальні домагання третіх осіб – це ситуації, коли домагання здійснюються не іншим працівником, а сторонньою особою.

Зокрема, **потенційними** порушниками можуть бути¹:

- клієнти;
- покупці;
- постачальники, які приїжджають на об'єкт або іншим чином взаємодіють з працівниками;
- незалежні підрядники, які співпрацюють з компанією;
- працівники або підрядники іншої компанії (наприклад, охоронець, який відповідає за офісну будівлю, де розташована компанія, персонал з технічного обслуговування та ремонту, який регулярно приїжджає на територію компанії, або представники сфери громадського харчування, які працюють на корпоративних заходах).

Слід зазначити, згідно з опитуванням, проведеним Статистичним управлінням Канади², клієнти та покупці були найпоширенішими суб'єктами сексуальних домагань на робочому місці (а також керівники).

Зокрема, ідеться про такі випадки сексуальних домагань з боку третіх осіб:

- Клієнт намагається постійно фліртувати з продавцем, роблячи непристойні коментарі та ставлячи недоречні особисті запитання.
- Постачальник, який обслуговує кавомашини та автомати із закусками, неодноразово озвучує образливі сексуальні жарти в кімнаті відпочинку компанії.
- Клієнт у кафе регулярно переглядає порнографічний контент на своєму ноутбучі, коли його обслуговує певний працівник.
- Небажаний флірт, жарти, відверті сексуальні розмови або інша поведінка між двома сторонами за спільною згодою, яка може змусити третю сторону почуватися некомфортно, незалежно від того, чи є третя сторона об'єктом жарту/флірту/сексуальної поведінки. Таку поведінку часто не беруть до уваги, однак вона є однією з форм сексуальних домагань.

Ваш начальник/керівник зобов'язаний реагувати на такого роду домагання, навіть якщо порушник не є працівником вашої компанії. Приклади заходів реагування:

- Повідомлення керівника особи, яка здійснює сексуальні домагання, про інцидент.
- Запобігання подальшому контакту порушника з працівником.
- Припинення ділових відносин з особою, яка вчинила домагання.

¹ (<https://www.employmentlawfirms.com/resources/employment/workplace-safety-health/what-third-party-sexual-harassment>)

² (<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2018001/article/54982-eng.htm>)

НАСЛІДКИ СЕКСУАЛЬНИМХ ДОМАГАНЬ

За попередній рік 25% жінок та 17% чоловіків повідомили, що зазнали сексуальних домагань на робочому місці¹

47% жінок та 47% чоловіків стали свідками неналежної сексуальної поведінки на робочому місці²

Сексуальні домагання можуть суттєво **вплинути на** життя та кар'єру. Через сексуальні домагання на робочому місці у працівників можуть виникнути психологічні проблеми, відчуття небезпеки, погіршення взаємин із колегами. Сексуальні домагання також можуть стати підставою для звільнення працівника, особливо якщо він не відчуватиме захисту й підтримки після повідомлення роботодавця про свої проблеми.

Сексуальні домагання можуть бути травматичним досвідом для жертви, її колег та спільноти загалом. Сексуальні домагання – це насильство за ознакою статі, своєрідна форма вираження влади та контролю. Якщо ви зазнали сексуальних домагань, ви можете відчувати безсилля, біль, дискомфорт, вразливість, небезпеку, гнів або розгубленість. **І такі почуття є цілком обґрунтованими.** Не існує "правильних" відчуттів, якщо ви постраждали від сексуальних домагань.

Сексуальні домагання також можуть призвести до ретравматизації. Ті, хто пережив іншу сексуальну травму, можуть ще більше постраждати від сексуальних домагань на робочому місці. Пам'ятайте, що незалежно від вашого минулого досвіду ви заслуговуєте на те, щоб ваше робоче місце було безпечним і вільним від дискримінації.

ВРАЗЛИВІ ПРАЦІВНИКИ

Згідно з даними дослідження, працівники, які мали **нестабільну роботу** або були **самозайнятими**, у 3–5 разів частіше ставали жертвами сексуальних домагань на роботі. Дослідження також показало, що працівники з обмеженим терміном працевлаштування піддаються більшому ризику, незалежно від їхнього становища (люди в цій групі набагато рідше повідомляють про сексуальні домагання на робочому місці через страх втратити роботу).³

Крім того, іноземні працівники або працівники-мігранти, а також працівники в приватних домогосподарствах або інших нерегульованих середовищах є більш вразливими до сексуальних домагань. Мігранти, які працюють домашньою прислугою, мають "обмежену можливість втекти або звернутися за допомогою, коли стикаються з сексуальними домаганнями, оскільки вони проживають у помешканні працедавця і покладаються на його спонсорство, щоб залишитися в країні. Це також демонструє складність вирішення проблеми сексуальних домагань для домашніх працівників, оскільки офіційного механізму розгляду їхніх скарг не існує"⁴.

1 <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2021001/article/00015-eng.htm>

2 те саме

3 https://www.academia.edu/21096503/Unwanted_sexual_advances_at_work_variations_by_employment_arrangement_in_a_sample_of_working_Australians

4 <https://www2.deloitte.com/au/en/pages/economics/articles/economic-costs-sexual-harassment-workplace.html>



ОБОВ'ЯЗКИ РОБОТОДАВЦІВ

Згідно з законом, кожен працівник, незалежно від місця роботи, посади, стажу роботи або будь-якого іншого фактору, має право на робоче місце, вільне від домагань.

Закон про права людини Ньюфаундленду та Лабрадору захищає людей від дискримінації та переслідувань. Закон визнає гідність і цінність людини, рівні права та можливості для всіх, а також необхідність запобігання дискримінації та переслідуванням. Згідно із цим Законом, роботодавець не може відмовитися працевлаштувати особу (або продовжити її працевлаштування) або іншим чином виявляти дискримінацію на підставі критеріїв, які захищені законом.

Ви маєте право не зазнавати дискримінації або переслідувань за ознакою раси, кольору шкіри, національності, етнічного походження, соціального походження, релігії, конфесії, віку, інвалідності, фізичних вад, статі, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, гендерної самовираження, сімейного стану, джерела доходу або політичних переконань.

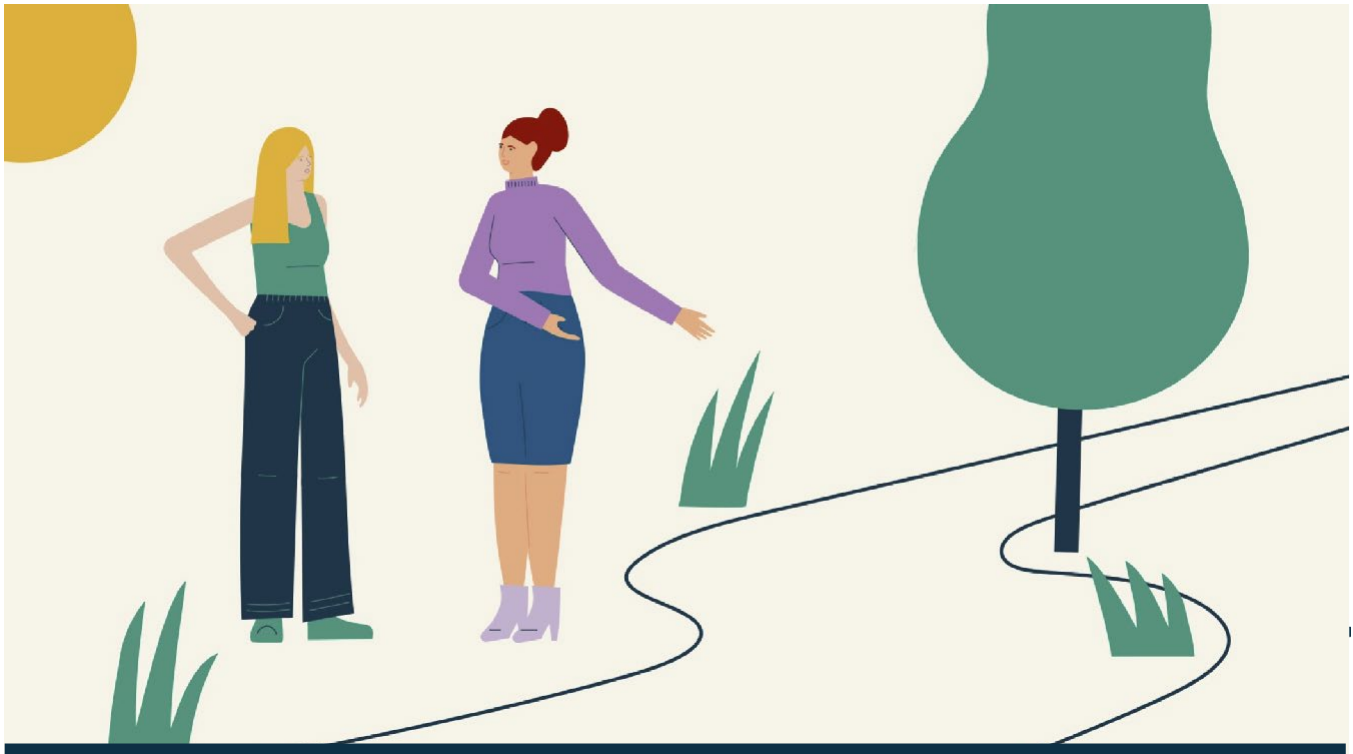
Відповідно до **Закону про охорону праці та техніку безпеки**, усі роботодавці повинні забезпечити умови для здоров'я, безпеки та добробуту своїх працівників, зокрема:

- подбати, щоб робоче місце та необхідне обладнання, системи, та інструменти були безпечними та не становили ризику для здоров'я працівників;
- забезпечити інформацію, інструктаж, навчання та нагляд, а також засоби, необхідні для гарантування здоров'я, безпеки та добробуту працівників;
- подбати про ознайомлення працівників та, зокрема, керівників з потенційними ризиками для здоров'я та безпеки, які існують на робочому місці;
- подбати, щоб працівники були ознайомлені з інструкціями з експлуатації пристроїв та обладнання, передбачених для їх захисту.

Нещодавні зміни до Положення про охорону праці передбачають¹:

- **Розширення діапазону неправомірних дій**, зокрема:
 - *Прояви насильства між працівниками* – визначення насильства було розширено, і тепер цей термін також стосується проявів насильства між працівниками.
 - *Переслідування на робочому місці* – додано визначення. "Непристойна поведінка або коментар у бік працівника з усвідомленням того, що такі дії або висловлювання призведуть до приниження, образи або залякування працівника".
 - *Насильство в сім'ї* – роботодавці повинні вживати запобіжних заходів для захисту працівників, якщо вони знають (або повинні знати) про ризик **насильства в сім'ї** працівника.
- Тепер **оцінка ризиків** має охоплювати "характеристики робочого місця, зокрема демографічні показники, культуру та наявність нових працівників", "питання, підняті комітетом з питань охорони здоров'я та безпеки на робочому місці чи його представником", а також фактичні обставини (зокрема, досвід роботи на цьому робочому місці, досвід роботи на аналогічних робочих місцях, робочі умови).
- Перехід від реагування на прояви насильства та домагань на робочому місці до **активного запобігання таким інцидентам**, зокрема:
 - *Розробка Плану запобігання сексуальним домаганням* – у плані мають бути викладені процедури щодо повідомлення про інциденти та розслідування, а також заходи, які вживатимуться після розслідування. Цей план має бути доступним для всіх працівників.
 - *Навчання* – роботодавці повинні пропонувати персоналу навчання щодо самого плану та щодо запобігання сексуальним домаганням у більш широкому сенсі.
 - *Щорічний перегляд* – план має переглядатися й оновлюватися за необхідності, щонайменше раз на рік.
- Тепер діє чітка вимога, що **всі скарги від працівників необхідно розслідувати**. Ці розслідування можуть проводитися відповідним персоналом компанії або за необхідності третьою стороною (наприклад, якщо в домаганнях звинувачують керівника).
- **Захист конфіденційності** є чітко прописаним. Роботодавці зобов'язані захищати конфіденційність працівників, гарантуючи конфіденційність особистої інформації, отриманої під час розслідування, та зазначаючи у плані запобігання домаганням, що особиста інформація не буде розголошуватися, за винятком випадків, коли це необхідно для розслідування та/або вимагається законом.

¹ <https://www.mcinnescooper.com/publications/5-key-changes-to-n-l-ohs-work-place-violence-harassment-prevention-obligations-january-1-2020/>



ПЛАН ЗАПОБІГАННЯ СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ

Кожен роботодавець зобов'язаний мати план запобігання домаганням¹. У плані мають бути зазначені:

1. Зобов'язання та обов'язки роботодавця, керівника та працівників, зокрема:
 - роботодавці зобов'язані за можливості усунути або будь-яким чином мінімізувати небезпеку домагань на робочому місці;
 - керівники зобов'язані гарантувати здоров'я та безпеку працівників, а також розробити план запобігання домаганням і дотримуватися його;
 - працівники в жодному разі не повинні здійснювати цькування або домагання на робочому місці, повідомляти про такі інциденти та дотримуватися плану запобігання домаганням.
2. Процес і процедури розгляду скарги про домагання, зокрема:
 - Подання скарг
 - Розслідування скарг
 - Повідомлення залучених осіб про результати розслідувань та будь-які вжиті заходи
3. Конфіденційність та права працівників згідно з різними законами
4. Заява про захист та підтримку працівників від помсти та пропозиція підтримки в разі виникнення інциденту домагання на робочому місці.

¹ <https://workplacel.ca/site/uploads/2019/10/20191028-Harassment-Guide-1.pdf>

ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ ПРАЦІВНИКІВ

праці та техніку безпеки, ваш роботодавець повинен забезпечити ваше здоров'я, безпеку та добробут. Згідно із *Законом про права людини*, ваш роботодавець не може відмовитися працевлаштувати вас (або продовжити працевлаштування) або іншим чином виявляти дискримінацію на підставі критеріїв, які захищені законом. У Ньюфаундленді та Лабрадорі стать, сексуальна орієнтація, гендерна ідентичність, гендерне самовираження, а також 14 інших критеріїв є критеріями, які захищені законом.

Відповідно до Закону про охорону праці, ви маєте "право відмовитися"; тобто ви можете відмовитися виконувати роботу, якщо ви обґрунтовано вважаєте, що вона є небезпечною для вашого здоров'я або для здоров'я інших осіб.

Працівники можуть першими помітити сексуальні домагання на робочому місці, задовго до того, як керівництво дізнається про будь-які проблеми. Співробітники можуть повідомляти відповідні органи про сексуальні домагання на робочому місці, щоб запобігти подальшій небажаній поведінці, якщо вони мають відповідну згоду від особи, яка зазнає домагань. Важливо, щоб особа, яка стала жертвою домагань, знала про заходи, які вживаються.

Приклади заходів, які працівники можуть вживати для запобігання сексуальним домаганням:

- Ознайомлення з політикою щодо сексуальних домагань на робочому місці
- Стеження за тим, чи здійснюються сексуальні домагання на робочому місці
- Поінформованість про різні форми сексуальних домагань
- Запобігання поведінці та вчинкам, які можуть когось образити
- Урахування того, що певна поведінка або вчинки можуть когось образити, навіть якщо вони не здаються образливими вам
- Негайна протидія поведінці, пов'язаній із сексуальними домаганнями, за умови, що це безпечно
- Повідомлення керівництва про свої припущення щодо сексуальних домагань у колективі
- Написання анонімного листа керівнику про потенційні прояви сексуальних домагань
- Надання підтримки жертвам сексуальних домагань. Такий досвід сприятиме вашій поінформованості про прояви небажаної поведінки



ВТРУЧАННЯ СВІДКІВ

У рамках Плану запобігання домаганням на робочому місці Положення про охорону праці містить вимоги про те, щоб треті сторони (зокрема інші працівники) повідомляли про випадки домагань на робочому місці, свідками яких вони стали. Але повідомлення – це лише один крок. Кожен працівник зобов'язаний *викривати* сексуальні домагання на робочому місці (але у такий спосіб, щоб не наразити себе на небезпеку). Приклади реагування **свідків**¹:

- **Відволікання:** ви втручаєтесь, відволікаючи людину, яка є порушником, і в такий спосіб дозволяєте іншій людині піти. Це може бути фраза на кшталт: "Ти дивився гру вчора ввечері?"
- **Запитання:** запитайте співробітника, чи все гаразд, якщо певна ситуація викликала у вас застереження. Можливо, між працівниками відбулася неприємна розмова. Перепитайте, чи все гаразд.
- **Викриття:** ця навичка полягає у зборі інформації. Вам необхідно виявити спостережливості. Ви зможете надати вичерпну інформацію, якщо повідомлятимете про інцидент або допомагатимете постраждалій особі щодо повідомлення.
- **Втручання:** це ситуація, коли ви безпосередньо втручаєтесь. Ви можете попросити співробітника припинити певні дії або висловлювання. На цьому етапі важливо враховувати і власну безпеку.
- **Залучення інших:** це ситуація, коли ви можете залучити для підтримки інших людей. Якщо ви не відчуваєте себе комфортно, ви можете попросити про допомогу колегу, клієнта або когось іншого (наприклад, охоронця).

Якщо втручаються інші люди, то жертви почуваються впевненіше і це збільшує ймовірність того, що порушники зіткнуться з відповідними наслідками. Свідки також повинні записати те, що вони бачать, і запропонувати підтримку щодо інформування працівників відділу кадрів або керівника про інцидент. Пам'ятайте, що постраждала особа завжди повинна самостійно вирішувати, як реагувати на ситуацію, однак щодо будь-якого прийнятого нею рішення вам слід запропонувати підтримку.

Хоча втручання свідків може бути важливим, також важливо пам'ятати про особисту безпеку і пропорційність повноважень між працівниками та роботодавцями. Протидія сексуальним домаганням з боку працівника може бути не завжди безпечною.

1 Project Soundcheck

ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО СЕКСУАЛЬНІ ДОМАГАННЯ НА РОБОТІ

Ось кілька кроків, які можна виконати, якщо ви зазнали сексуальних домагань на робочому місці:

Повідомте про проблему керівництву

Зверніться до менеджера з персоналу (якщо такий є) або вашого безпосереднього керівника. Якщо ви не почуваетесь впевнено, спробуйте спочатку поговорити з надійним колегою. Ви можете попросити цього колегу піти разом із вами до керівника, щоб підтримати вас.

Зверніться до представника профспілки (у відповідних випадках)

Якщо у вашій організації є профспілка, вам слід звернутися до представника профспілки. Ваш колективний договір, імовірно, містить положення про запобігання дискримінації та домаганням на робочому місці.

Представник профспілки може надати вам поради щодо подальших дій. На основі обговорення проблеми між вами, вашим роботодавцем та представником профспілки може бути знайдено неформальне рішення. Якщо рішення не буде знайдено, представник профспілки може допомогти вам у поданні скарги.

Для профспілок не передбачено універсальної процедури реагування на скарги такого характеру, тому не забудьте поставити представнику профспілки відповідні запитання, щоб ви могли чітко зрозуміти, якими будуть подальші кроки. Ви можете запитати про часові рамки (наприклад, скільки часу може знадобитися для розслідування та вирішення вашої скарги). Ви також можете обговорити аспекти конфіденційності (тобто найкращі практики для забезпечення дискретного розгляду вашої скарги, без зайвого розголосу).

Дізнайтеся, чи послуговується ваш роботодавець політикою протидії домаганням

Попросіть ознайомитися з політикою вашого роботодавця щодо протидії сексуальним домаганням на робочому місці. Роботодавці повинні мати письмову політику щодо протидії сексуальним домаганням та іншим формам дискримінації. Ця політика дасть вам уявлення про те, як ваш роботодавець розглядає скарги про сексуальні домагання, і про наступні кроки для вирішення цієї проблеми.

Якщо ваш роботодавець не має політики щодо протидії сексуальним домаганням, за бажанням ви можете надати йому посилання на безкоштовний онлайн-тренінг щодо протидії сексуальним домаганням для роботодавців, розроблений нами. Тренінг доступний на сайті <https://journeyproject.ca/courses/sexual-harassment-in-the-workplace/>

Задokumentуйте інцидент

Якщо ви зазнали сексуальних домагань на робочому місці, вам слід створити документальний слід. Наприклад, якщо ви отримали сексуальні повідомлення або зображення від колеги, збережіть їх як доказ. Ви також можете зазначити дату інциденту та інші деталі, наприклад, хто був присутній і де це сталося.

Зазвичай збереження неприємних зображень чи повідомлень здається нелогічним. Здебільшого одразу виникає бажання видалити повідомлення або зображення непристойного характеру. Однак цю інформацію важливо зберегти. Ця інформація знадобиться вам як доказ під час проведення внутрішнього розслідування або подання скарги до зовнішнього органу (наприклад, скарги про порушення прав людини або заяви в поліцію).

Запит щодо зустрічі з керівником для обговорення проблеми варто подавати в письмовій формі. Також корисно буде надіслати електронного листа після зустрічі з керівником, щоб підсумувати ваше обговорення. У такий спосіб ви формуєте документацію про те, що ви вжили заходів для вирішення проблеми із залученням керівництва. Ця документація може стати в пригоді, якщо ваш роботодавець не зробить нічого для припинення сексуальних домагань.

ІНШІ ЗАСОБИ ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ

Екстрені служби

Якщо ви вважаєте, що вам погрожують, вам загрожує безпосередня небезпека або ви потребуєте захисту, зателефонуйте за номером 911.

Альтернативний підхід до вирішення проблеми

Ви можете скористатися альтернативним підходом до вирішення проблеми, пов'язаної із сексуальним домаганням. Це може бути найбільш ефективним та раціональним способом протидії сексуальним домаганням на робочому місці. Альтернативний підхід до вирішення проблеми передбачає різні засоби. Наприклад, звернення до працівника, який здійснює сексуальні домагання, особисто або в письмовій формі, і повідомлення про те, що така поведінка є небажаною та неприйнятною, може вирішити проблему.

Працівник може попросити колег втрутитися у вирішення проблеми між ним та правопорушником. Таке посередництво колег може здійснюватися різними особами і дозволяє уникнути тривалих процесів, пов'язаних з офіційним поданням скарг або пред'явленням звинувачень.

Потенційні способи вирішення проблеми:

- вимога щодо вибачень
- чинні правила компанії, що вимагають від правопорушника відвідувати семінари на тему належної поведінки на робочому місці

Здебільшого люди не хочуть проходити через формальні процедури розгляду скарг, і альтернативне вирішення ситуації може бути найбільш ефективним засобом врегулювання проблем.

Працівники можуть також обговорити ситуацію та її потенційне вирішення зі своїм менеджером або керівником. Якщо проблема пов'язана з керівником або менеджером, працівник повинен звернутися до іншого керівника або менеджера, бажано такого, який має вищий ранг за порушника.

Також у компанії може бути менеджер із персоналу – зазвичай ці фахівці найкраще підготовлені для вирішення таких ситуацій. За наявності менеджера з персоналу працівник може звернутися до нього за консультацією, щоб вирішити конфлікт. Якщо порушником є менеджер із персоналу, працівник може вирішити проблему, звернувшись до іншого керівника, менеджера або власника компанії.

Розглянемо ситуацію, коли правопорушником є директор або навіть власник компанії. У такому разі працівник може повідомити керівника або менеджера нижчого рівня, подати скаргу до Комісії з прав людини або вимагати висунення кримінальних звинувачень.

Подання скарги до Комісії з прав людини

Комісія з прав людини може зробити висновок про наявність факту дискримінації. Зокрема, може бути підтверджено факт дискримінації за статтю, гендером, гендерною ідентичністю, сексуальною орієнтацією або за іншими захищеними законом критеріями.

Якщо ви вважаєте, що зазнали дискримінації, ви повинні звернутися до Комісії з прав людини протягом 12 місяців після інциденту або протягом 12 місяців після останнього інциденту, якщо сексуальні домагання були неодноразовими. Ви можете зв'язатися зі слідчим у справах щодо порушення прав людини телефоном, електронною поштою або особисто в офісі Комісії з прав людини в Сент-Джонсі. Таке звернення не передбачає жодних витрат.

Іноді скаргу про інцидент можуть не прийняти до розгляду. На це можуть бути різні причини, і це не означає, що вам не вірять. Зокрема, причиною відмови у розгляді може бути недостатність доказів.

Комісія з прав людини може запропонувати вам посередництво адвоката. Залучення адвоката дає змогу сторонам дійти певного рішення, усвідомити корінь проблеми й визначити спосіб її врегулювання. Сторони не зобов'язані погоджуватися на пропозицію посередника і можуть залучати власних юридичних представників. Якщо сторони не дійдуть згоди, справу буде повернуто до слідчого у справах щодо порушення прав людини для продовження розслідування.

Рішення можуть бути оскаржені у Відділі судового розгляду Верховного суду Ньюфаундленду та Лабрадору будь-якою зі сторін. Рішення підлягає оскарженню протягом 30 днів після отримання наказу від слідчої комісії.

Висунення кримінальних звинувачень

Іноді сексуальні домагання на робочому місці також можуть передбачати злочинну поведінку, як-от злочинні переслідування або сексуальне насильство. Згідно з *Кримінальним кодексом Канади*, така поведінка вважається кримінальним правопорушенням.

Злочинним переслідуванням¹ вважаються дії, коли хтось змушує вас боятися за себе чи свою сім'ю внаслідок:

- неодноразових звернень до вас або ваших знайомих;
- постійного вичікування вас перед домом, роботою або в іншому місці;
- висловлювання погроз щодо вас або когось із членів вашої сім'ї.

Сексуальне насильство² – це будь-який сексуальний контакт, який відбувається без згоди всіх залучених сторін. Діапазон таких дій – від небажаного сексуального дотику до статевого акту

під примусом. Сексуальне насильство відбувається, якщо одна із залучених осіб не дала згоди на дії.

Якщо ви бажаєте висунути звинувачення проти когось за злочинне переслідування або сексуальне насильство, ви повинні звернутися до місцевої поліції. Потім поліція проведе розслідування, і, якщо будуть обґрунтовані підстави вважати, що сталося кримінальне правопорушення, поліція може заарештувати підозрювану особу та пред'явити їй звинувачення у вчиненні злочину.

¹ <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/justice/criminal-justice/bcs-criminal-justice-system/reporting-a-crime/what-is-a-crime/crime-examples/criminal-harassment>

² <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/justice/criminal-justice/bcs-criminal-justice-system/reporting-a-crime/what-is-a-crime/crime-examples/sexual-assault>

Це ще не означатиме, що ця особа винна у вчиненні злочину, але пред'явлені їй звинувачення буде розглянуто в суді.

Висування кримінальних звинувачень може бути відповіддю на протиправну поведінку, а також найкращим способом вирішення конфлікту, особливо за умов, коли альтернативні засоби врегулювання проблеми не дали результатів.

Для отримання додаткової інформації про цей процес перегляньте нашу публікацію під назвою "Кримінальне переслідування за вчинення сексуального насильства"

Як розпочати цивільний судовий процес

Цивільне судочинство, як правило, є засобом вирішення проблеми для працівників, які не є членами профспілки. Працівники, які є членами профспілки, як правило, повинні дотримуватися процедур розгляду скарг, викладених у Колективному договорі.

Цивільне судочинство, або цивільний позов, також використовується як засіб правового захисту для осіб, постраждалих від сексуального насильства. Якщо особа подає до суду на особу або компанію, вона називається позивачем у цивільному провадженні. Особа або компанія, на яку подано позов, називається відповідачем. Якщо позивач вважає, що він має право на відшкодування збитків на підставі дій чи висловлювань відповідача, він може подати документи до відповідного суду для подання позову.

Сексуальне насильство в цивільному праві може підпадати під кілька аспектів того, що фахівці в галузі юриспруденції називають деліктним правом. Деліктне право – це набір законів, які призначені для забезпечення засобів правового захисту для людей, які постраждали від дій інших осіб. На відміну від кримінального права, деліктне право не призначене для покарання людей.

Якщо ви плануєте подати претензію (іноді використовується термін "позов"), важливо розуміти, що врегулювання може відбутися будь-коли. Зокрема, це може статися ще до подання позову або до початку судового розгляду. Врегулювання – це угода між залученими сторонами (позивачем та відповідачем). Якщо вам складно визначитися щодо варіанту правового вирішення проблеми, радимо звернутися за консультацією до юриста.

Для отримання додаткової інформації про цей процес перегляньте нашу публікацію під назвою "Цивільне судочинство".

Щоб визначити, які варіанти підходять для вашої ситуації, радимо звернутися до юриста. У рамках проєкту Jougney ви можете безкоштовно проконсультуватися з юристом.

ГЛОСАРІЙ

нього залученою. Свідок, який втручається в інцидент домагання, дискримінації або іншої неналежної поведінки, називається активним свідком.

Заявник – особа, яка подає заяву в поліцію або позов для початку судового процесу.

Згода – добровільна угода про участь у певній діяльності, зокрема у сексуальному контакті чи стосунках.

Кримінальний кодекс Канади – федеральний закон, який визначає типи поведінки, які вважаються кримінальним правопорушенням. Він визначає вид і ступінь покарання, яке може бути призначено за правопорушення, а також процедури, яких слід дотримуватися для притягнення до кримінальної відповідальності.

Дискримінація – несправедливе ставлення до людини через її особисті характеристики.

Насильство в сім'ї – визначається *Законом про захист від насильства в сім'ї* і передбачає таку поведінку:

- Умисне фізичне насильство, через яке працівник починає боятися за свою безпеку
- Умисна, жорстока чи загрозна дія або бездіяльність, яка завдає шкоди працівнику чи майну або обґрунтовано викликає побоювання щодо своєї безпеки чи безпеки майна
- Примусове позбавлення волі без законних підстав
- Фактичне сексуальне насильство або погрози його вчинити
- Безпосереднє переслідування (стеження, контактування, спостереження тощо), яке викликає страх у працівника
- Поведінка, яка завдає психологічної або емоційної шкоди або провокує обґрунтований страх щодо такої шкоди, зокрема поведінка, яка підриває психологічний або емоційний стан працівника
- Поведінка, яка передбачає контроль над працівником, його експлуатацію або обмеження доступу працівника до фінансових ресурсів
- Позбавлення їжі, одягу, медичної допомоги, житла, транспорту або інших предметів першої необхідності

відбувається, коли в бік людини здійснюються небажані та образливі коментарі та/або виконуються дії через її особисті характеристики.

Намір – мета або намір дії з погляду виконавця. Навіть якщо особа не мала злих намірів, це не має значення для визначення того, чи її поведінка може вважатися сексуальним домаганням.

Насильство з боку інтимного партнера – поширена форма насильства за ознакою статі. Це стосується різноманітних форм заподіяння шкоди теперішнім чи колишнім інтимним партнером або чоловіком/дружиною. Насильство з боку інтимного партнера може відбуватися в реальному житті або в загальнодоступному та приватному просторі в інтернеті та може передбачати фізичне насильство, злочинні домагання (як-от переслідування), сексуальне насильство, емоційне/психологічне насильство, фінансові/економічні утиски, релігійні/культурні утиски, примус до розмноження, примусовий контроль, а також насильство з використанням технологій (тобто кібернасильство).

Наслідок – ефект дії або її вплив на особу.

У процесі визначення факту сексуального домагання наслідок поведінки сексуального характеру є більш важливим, ніж наміри особи, яка її вчинила.

Закон про права людини Ньюфаундленду та Лабрадору – це закон провінції Ньюфаундленд та Лабрадор, який запобігає дискримінації та переслідуванню людей на роботі, якщо особа, компанія, бізнес, організація або асоціація, на яку подається скарга, діє відповідно до провінційного законодавства

Закон про охорону праці та техніку безпеки – це закон провінції Ньюфаундленд та Лабрадор, який визначає певні мінімальні умови для всіх компаній щодо забезпечення працівникам умов, які не завдають шкоди їхньому здоров'ю та не ставлять під загрозу їхню безпеку.

Порушник – особа, яка вчиняє правопорушення або злочин.

Критерії, захищені законом, – особисті характеристики, з якими особа народжується або набуває згодом у житті. *Закон про права людини* Ньюфаундленду та Лабрадору визначає такі захищені критерії:

- **Раса:** соціально сконструйований спосіб групування людей на основі стереотипних фізичних або соціальних характеристик.
- **Колір:** колір шкіри людини.
- **Національність:** ви народилися за межами Канади та/або є громадянином іншої країни.
- **Етнічне походження:** приналежність до культури, традиції та мови певної групи людей.
- **Віросповідання:** ваші релігійні або духовні переконання.
- **Релігійність:** сповідування певної віри або релігійні переконання. Також це може означати, що ви не маєте релігійних переконань. Релігійність відрізняється від віросповідання тим, що релігія відноситься до певної системи віри або поклоніння, яку приймає людина (наприклад, іслам, християнство, іудаїзм).
- **Вік:** стереотипи, що базуються на віці людини (надто молода або надто стара).
- **Інвалідність:** *Закон про права людини* визначає інвалідність як:
 - ступінь фізичної непрацездатності,
 - стан розумової недостатності, відставання в інтелектуальному розвитку
 - або дисфункція в одному або декількох процесах, пов'язаних із розумінням або використанням символів або мови, і
 - психічний розлад
- **Непрацездатність:** ви маєте або мали інвалідність; вважається, що ви маєте або мали інвалідність; маєте або вважається, що маєте схильність до розвитку інвалідності.

- **Візуальні вади:** у вас є опіки, рубці або інші вади, які видно, але які не викликають жодних функціональних обмежень. Цей термін не стосується пірсингу або татуювання, за винятком тих, які було зроблено з релігійних або культурних міркувань.
- **Стать:** класифікація особи як чоловіка, жінки або небінарної особи на основі біологічних ознак, як-от зовнішні статеві органи, репродуктивні органи, хромосоми та гормони. Як правило, стать людини визначається при народженні медичним працівником на основі зовнішніх статевих органів. До захищених законом категорій також належать вагітні та жінки, які годують грудьми.
- **Сексуальна орієнтація:** фізичний, романтичний та/або емоційний потяг до іншої людини.
- **Гендерна ідентичність:** внутрішнє індивідуальне сприйняття своєї гендерної ідентичності. Людина може відчувати себе жінкою, чоловіком, небінарною особою чи будь-ким іншим за гендерним спектром.
- **Гендерне самовираження:** публічне представлення або вираження гендеру. Ідеться про поведінку та зовнішній вигляд, зокрема одяг, зачіску, макіяж, мову тіла та голос. Вибране ім'я людини та займенникове звертання також є поширеними способами вираження статі.
- **Сімейний стан:** статус одруженої/неодруженої/розлученої/овдової особи або особи, що перебуває в громадянському шлюбі. Захищена законом категорія сімейного стану також захищає вас від дискримінації через ідентифікацію особи, з якою ви перебуваєте в стосунках.
- **Сімейний статус:** *Закон про права людини* визначає сімейний статус як статус перебування в стосунках між батьками та дитиною. "Дитиною" вважається прийомна та усиновлена дитина, а "батьками" – фактичні опікуни й усиновителі. Захищена законом категорія сімейного статусу захищає вас від дискримінації, якщо ви маєте особливі обов'язки щодо догляду за дитиною або за літніми людьми.

- **Джерело доходу:** Закон про права людини визначає джерело доходу як отримання доходу або соціальних виплат відповідно до Закону про підтримку доходів та зайнятості.
- **Політичні переконання:** ваші політичні переконання або підтримка певної політичної партії. Також стосується позапартійних або політично нейтральних поглядів.
- **Судимість за правопорушення:** дискримінація через засудження за правопорушення, яке не пов'язане з вашим працевлаштуванням, є забороненою. Захист від дискримінації на підставі судимості застосовується лише за умови пошуку роботи або на робочому місці.
- **Асоціація з іншими особами:** дискримінація через вашу дружбу, спорідненість або інші відносини з особою або групою осіб є забороненою.
- **Помста:** дискримінація або переслідування через подання скарги про порушення прав людини.

Сексуальне насильство – будь-яка сексуальна активність, вчинена без згоди іншої сторони. Може передбачати небажані поцілунки, ласки або сексуальні дотики, зґвалтування (примусовий статевий акт) або використання зброї для примусу до сексуальної активності.

Сексуальні домагання – будь-яка поведінка, коментар, жест або контакт сексуального характеру, які можуть призвести до образи або приниження працівника; або які можуть бути обґрунтовано сприйняті цим працівником як такі, що ставлять умову сексуального характеру для працевлаштування, навчання або кар'єрного просування.

Сексуальне насильство – широкий термін, який стосується агресії, жорстокого поводження та насильства, пов'язаних із сексом. Цей вид насильства передбачає будь-яку форму насильства, фізичного або психологічного, яке здійснюється сексуальними засобами або спрямоване проти сексуальності. Сексуальне насильство може бути будь-якою поведінкою або дією, у якій секс або сексуальність використовуються для приниження або підкорення іншої людини.

Непристойний – той, який спричиняє роздратування, розчарування або занепокоєння.

Постраждала особа – особа, яка зазнала фізичних або психічних травм або економічних збитків через злочин. Первинні постраждалі особи – це ті, хто став безпосередньою жертвою злочину. Вторинні постраждалі особи могли стати жертвами через певний зв'язок зі злочиним, але не як пряма ціль.

Свідок – особа, яка бачила злочин або стала жертвою злочину.

РЕСУРСИ ТА ПІДТРИМКА

Проект Journey

- Ресурси, навчання та підтримка для роботодавців
- Правова навігація, підтримка та юридичні консультації для співробітників
- www.journeyproject.ca; 1-833-722-2805

Асоціація з надання публічної правової інформації в Ньюфаундленді та Лабрадорі

- Юридична інформаційна лінія та служба рекомендації юристів
- www.publiclegalinfo.com; 1-888-660-7788

End Sexual Violence NL

- Цілодобова служба підтримки та інформаційна лінія: 1-800-726-2743
- www.endsexualviolence.com; 709-747-7757

Workplace NL

- Онлайн-вебінари та ресурси
- www.workplacnl.ca; 1-800-563-9000

Комісія з прав людини в Ньюфаундленді та Лабрадорі

- Розслідування порушень прав людини
- Посібник для роботодавців щодо Закону про права людини
- www.thinkhumanrights.ca; 1-800-563-5808

Федерація праці в Ньюфаундленді та Лабрадорі

- Консультації з питань виробничих травм
- Ресурси для працівників
- www.nflf.nf.ca; 709-754-1660

Workers' Action Network NL

- Мережа, через яку колективно організуються низькооплачувані працівники без стабільного працевлаштування
- Гаряча лінія тільки для працівників: 709-771-0024
- www.workersactionnl.ca; 709-771-0024



Проект Journey існує з метою посилення засобів правового захисту для постраждалих від сексуального насильства й насильства з боку інтимного партнера.

Проект Journey був заснований у 2017 році як спільна ініціатива Асоціації з надання публічної правової інформації в Ньюфаундленді та Лабрадори та організації End Sexual Violence NL.

Проект Journey підтримує постраждалих будь-якого віку та гендеру та діє на території всієї провінції. Це означає, що люди, які проживають будь-де на території Ньюфаундленду й Лабрадору, можуть отримати доступ до наших послуг. Це також означає, що кожен, хто зазнав сексуального насильства та/або насильства з боку інтимного партнера в Ньюфаундленді й Лабрадори, може отримати доступ до наших послуг, навіть якщо він проживає в іншій провінції або іншій країні.

Команда Journey вдячна всім, хто скористався послугами проекту й результатами нашої праці.

www.journeyproject.ca

