

С. Т. Прохоренко
Студентка 3 курсу спеціальності соціальна робота
Коледж економіки та соціальної роботи
ОНУ імені І. І. Мечникова
Україна, місто Одеса
Науковий керівник:
доцент кафедри соціальної роботи
С. В. Гладченко

РІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ ХАРАСМЕНТУ В СУЧАСНОМУ УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ

Хвиля гучних голлівудських скандалів підняла обговорення і боротьбу з харасментом на рівень, якого світ не знав раніше.

В українському Праві, в принципі, немає такого поняття як харасмент і адекватного українського аналога цього слова. Є тільки трактування «сексуальних домагань», прописано значення цього терміна, але не ясно, де межа і як відрізнити види подібних дій.

Якщо в Штатах вже все впроваджено на національному рівні, то в Україні таку роботу тільки належить здійснити. Потрібна чітка класифікація і регламентація. При порівнянні українського права з таким в США, бачимо, що в Штатах на законодавчому рівні вже все врегульовано. У США є чітке визначення та класифікація, що таке вербальний і невербальний харасмент.

В Україні діє лише «Закон про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [1]. Це єдиний закон, який регулює поняття «сексуальні домагання».

У законі прописана відповідальність роботодавців за подібні порушення. Вони зобов'язані здійснювати заходи щодо запобігання на роботі випадків сексуального домагання.

Будь-який вид психологічного тиску і утиски вважається харасментом / домаганням. Urban Dictionary визначає термін harrasment як дії, спрямовані на цькування когось на сексуальному, релігійній, расовій або будь-який інший ґрунті [4]. За даними Ради Безпеки ООН, UN Wemen (організації захисту прав жінок) жертвами подібного виду агресії стають як жінки (80% американок і 50% європейок), так і чоловіки (17% і 10% відповідно) [3]. Хвиля гучних голлівудських скандалів (звинувачення ряду зірок першої величини в сексуальних домаганнях) підняла обговорення і боротьбу з харасментом на рівень, якого світ не знав раніше. І вона як і раніше не вщухає.

У статті 18 «Закону про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [1] прописано, що в колективних договорах на саме роботодавці лежить обов'язок врегулювати питання, пов'язані з домаганнями на роботі.

Тому він і повинен прописати, як вести себе зі співробітником в такій ситуації. Законодавство тут не допоможе. Якщо роботодавець пропише це у внутрішній документації, то тоді будуть існувати норми, на підставі яких можна далі звертатися зі скаргою [2].

Довести факт харасмента складно. Більш того, в Україні були випадки, коли проти жертви харасмента, яка звернулася в правоохоронні органи, подавали позов на відшкодування моральної шкоди - і він задовольнявся. Це зворотна сторона медалі. Через неможливість довести звинувачення інша сторона може подавати позови про захист честі і гідності - і отримувати відшкодування моральної шкоди.

Існують законопроекти, щоб врегулювати систему моральної компенсації, але поки немає прийнятих законів.

Потрібно звертатися в правоохоронні органи і подавати відповідні заяви і використовувати всі законні інстанції, де можна захистити свої права. У такій ситуації найбільш оптимальною стратегією є використання всіх доступних способів правового захисту.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, № 52, ст.561 [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
2. Кошельник Д. М. // Харассмент и украинское законодательство.//К. Журнал Праця і закон. №3. 03.2015
3. Резолюция ООН 1325 (2000), посвященная правам женщин [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.unwomen.org/ru/about-us/guiding-documents>
4. UrbanDictionary 1999-2019 [Електронний ресурс] Режим доступу : <https://www.urbandictionary.com>