



Вебінар

проти́дія насильству

Елла Ламах



Всесвітня кампанія «16 днів протидії гендерному насильству»

25 листопада (міжнародний день боротьби із гендерним насильством)
по 10 грудня (міжнародний день із прав людини):

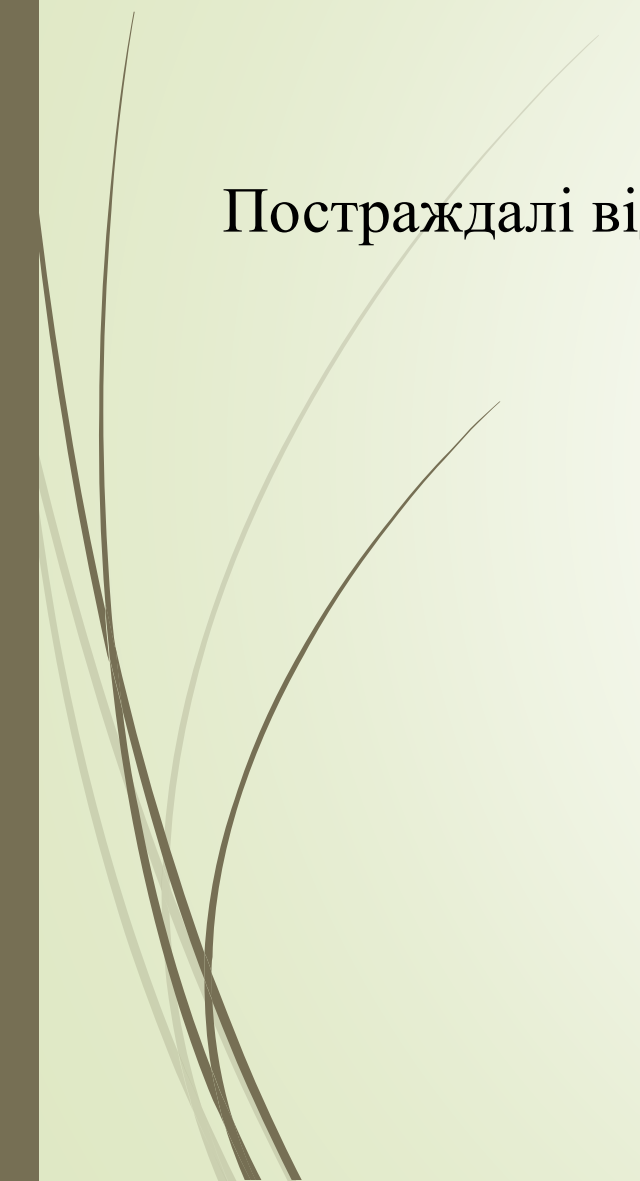
- 25 листопада – Міжнародний день боротьби з насильством щодо жінок;
- 1 грудня – Всесвітній день боротьби зі СНІДом;
- 2 грудня – Міжнародний день боротьби з рабством;
- 3 грудня – Міжнародний день людей з обмеженими фізичними можливостями;
- 5 грудня – Міжнародний день волонтера;
- 6 грудня – Вшанування пам'яті студенток, розстріляних у Монреалі;
- 10 грудня – Міжнародний день прав людини.



Насильство замовчується

Постраждалі від насильства подають скарги лише в 15% від усіх випадків

ЧОМУ ?





USAID
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ

Проект
Енергетичної
Безпеки



LHSI

Соціальні ініціативи
з охорони праці та здоров'я

Причина проблеми (Чому важко боротися з насильством?)

Культура замовчування

Відчуття безкарності

Відсутність конфіденційності, рівень довіри ще досить низький

Сприйняття насильства з боку інтимних партнерів як приватної справи

Віра у власну здатність впоратися з ситуацією

Середній вищий соціальний статус чоловіків

Страх, стигматизація й осуд змушують осіб жертв насильства не звертатися за допомогою

Багато жінок і дівчат не знають про свої права та наявність служб підтримки



Гендерне насильство (gender-based violence) - насильство, яке чинять переважно чоловіки проти переважно жінок.

Чоловіки – це та група, яка чинить насильство будь-якого типу і яка так само страждає від насильства (у війнах, розбоях, вуличному насильстві тощо).

Тобто, передусім чоловіки є як агресорами, так і жертвами насильницької поведінки.



Декларація ООН про викорінення насильства щодо жінок.

стаття 1 визначення насильству проти жінок:

«довільний акт насильства, скоєний на підставі статевої ознаки, який спричиняє або може спричинити фізичний, статевий чи психологічний збиток або страждання жінкам, а також загрози скоєння таких актів, примусове чи довільне позбавлення свободи або особистого життя».

Міжнародне законодавство щодо захисту від насильства та дискримінації

1948 Загальна декларація прав людини

1949 Конвенція про боротьбу з торгівлею людьми і з експлуатацією проституції третіми

1949 Женевська конвенція щодо захисту громадянського населення під час війни

1974 Декларація про захист жінок і дітей в надзвичайних обставинах та в період збройних конфліктів

1979 Конвенція ООН Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW або Жіноча конвенція)

1993 Декларація ООН про викорінення насилля стосовно жінок

1995 Платформа дій задля рівності, розвитку і миру (Пекінська платформа дій)

1995 Пекінська декларація

1999 Факультативний протокол до Конвенції ООН про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок, ратифікований Законом N 946-IV (946-15) від 05.06.2003

резолюціях Ради Безпеки ООН, перш за все – 1325 – «Жінки. Мир. Безпека» (прийнята в жовтня 2000 р

2011 Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська Конвенція)

2015 Цілі Сталого розвитку

2019 Партнерство БІАРРІЦ з утвердження гендерної рівності прийняте Групою 7



Резолюція, прийнята Генеральною Асамблеєю 25 вересня 2015 року

Цілі сталого розвитку

Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року

Ціль 5 Гендерна рівність

Указ

Президента України Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року

Припинення всіх форм дискримінації щодо жінок і дівчаток є не лише базовим правом людини, воно також має вирішальне значення для прискорення сталого розвитку.

Неодноразово було доведено, що розширення прав і можливостей жінок і дівчаток справляє суттєвий позитивний вплив у всіх сферах і сприяє економічному зростанню та розвитку.

Ціль 5. Забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчаток

- 5.1 Повсюдно ліквідувати всі форми дискримінації щодо всіх жінок і дівчаток.
- 5.2 Викорінити всі форми насильства щодо всіх жінок і дівчат у публічній та приватній сферах, зокрема торгівлю людьми, сексуальну та інші форми експлуатації.
- 5.3 Ліквідувати всі шкідливі види практики, такі як дитячі, ранні та примусові шлюби й операції, що калічать, на жіночих статевих органах.
- 5.4 Визнавати та цінувати неоплачувану працю з догляду і роботу з ведення домашнього господарства, шляхом надання соціальних послуг, забезпечення інфраструктури та системи соціального захисту і заохочувати спільну відповідальність у веденні господарства у сім'ї з урахуванням національних особливостей.
- 5.5 Забезпечити всебічну та ефективну участь жінок і рівні можливості для лідерства жінок на всіх рівнях прийняття рішень у політичному, економічному і суспільному житті.



Запобігання ГЗН має вирішальне значення для досягнення
ґендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок і
дівчат (ЦСР 5)

Взаємозв'язок для покращення здоров'я жінок і дітей та добробуту
родин (ЦСР 4) та для поліпшення рівня освіти (ЦСР 4).

Унаслідок такого запобігання буде зменшено нерівність (ЦСР 10),
І покращує економічну продуктивність і зростання (ЦСР 8) та
здійснює створенню миру та справедливості (ЦСР 16)



USAID
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ

Проект
Енергетичної
Безпеки



LHSI

Соціальні ініціативи
з охорони праці та здоров'я

Національне законодавство з протидії дискримінації та насильству

1996 Конституція України: Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР

2001 Закон України «Про попередження насильства в сім'ї»

2003 Закон України «Про ратифікацію Факультативного протоколу до Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок»

2005 Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

2008 Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення законодавства стосовно протидії насильству в сім'ї»

2013 Закон України Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні

2018 Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству»

Державна соціальна програма запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 року від 24 лютого 2021 р. № 145

Стаття 3. Основні напрями державної політики (закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»)

- утвердження ґендерної рівності;
- недопущення дискримінації за ознакою статі;
- застосування позитивних дій;
- запобігання та протидію насильству за ознакою статі;
- забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень;
- забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам у поєднанні професійних та сімейних обов'язків;
- підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;
- виховання і пропаганду серед населення України культури ґендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері;
- захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.



USAID
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ

Проект
Енергетичної
Безпеки



LHSI

Соціальні ініціативи
з охорони праці та здоров'я

Сфера праці є однією з найбільш сенсативних сфер життєдіяльності суспільства

Насильства в родині впливає на роботу

- впливає на якість роботи
- Культура безпеки
- Копоративна культура, психологічний стан особи, яка знаходиться на роботі
- Зарплата витрачається на допомогу особам, які постраждали від насильства



USAID
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ

Проект
Енергетичної
Безпеки



LHSI

Соціальні ініціативи
з охорони праці та здоров'я

Допомога постраждалим від насильства. Досвід м. Харкова



Краснолобова Ірина,
директорка КЗ «Центр надання допомоги постраждалим від насильства»
Тел. 0992040424
E-mail: iryna.krasnolobova@gmail.com



USAID
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ

Проект
Енергетичної
Безпеки



LHSI

Соціальні ініціативи
з охорони праці та здоров'я

Медична допомога

- невідкладна допомога - 103;
- проходження судово-медичної експертизи (за наявності направлення від поліції або прокуратури – безкоштовно, без проведення гігієнічних процедур);



USAID
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ

Проект
Енергетичної
Безпеки



LHSI

Соціальні ініціативи
з охорони праці та здоров'я

Правова допомога

Консультації професійного юриста у спеціальних центрах
безоплатної правової допомоги щодо:

- процедури розлучення,
- оформлення аліментів,
- повернення майна
- інші питання стосовно захисту прав постраждалих осіб.

Харківський місцевий центр з надання БВПД

[057 341 6571](tel:0573416571)



USAID
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ

Проект
Енергетичної
Безпеки



Соціальні ініціативи
з охорони праці та здоров'я

Психологічна та соціальна допомога

Постраждала особа може отримати безкоштовні консультації психолога (консультації, проходження корекційної програми) або соціального працівника (надання соціальних послуг – відновлення документів, сприяння працевлаштування та ін..)

Харківський міський центр соціальних служб – 705 61 63

Центр надання допомоги постраждалим від насильства –

093 303 03 53 (цілодобово)

Громадські організації, які працюють в сфері надання допомоги постраждалим від насильства



USAID
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ

Проект
Енергетичної
Безпеки



Соціальні ініціативи
з охорони праці та здоров'я

Тимчасовий притулок

Надання безпечного і тимчасового місця перебування постраждалим від насильства (у тому числі разом з дітьми), строком до 90 днів.

*Центр надання допомоги постраждалим від насильства –
093 303 03 53 (цілодобово)*



USAID
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ

Проєкт
Енергетичної
Безпеки



Соціальні ініціативи
з охорони праці та здоров'я

Як можна використовувати цю інформацію

Praemonitus, praemunitus — «попереджений/а, озброєний».

Домашнє насильство — це порушення прав людини, це «щоденний злочин».

Особа, яка б'є, шантажує, ображає іншого члена сім'ї є правопорушником.

Повідомити про злочин — це **нормальна реакція та обов'язок** громадянина та громадянки.

Наслідки домашнього насильства виходять далеко за межі сім'ї і зачіпають суспільство загалом.

Економічні збитки від насильства в масштабах всієї країни сягають, за підрахунками експертів, 5,5 млрд грн щорічно.



USAID
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ

Проект
Енергетичної
Безпеки



Соціальні ініціативи
з охорони праці та здоров'я

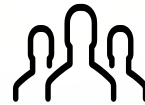
Залежно від
того, якої
допомоги
потребує
людина



Медична допомога



Правова допомога



Психологічна та соціальна
допомога



Тимчасовий притулок



USAID
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ

Проект
Енергетичної
Безпеки



Соціальні ініціативи
з охорони праці та здоров'я

Цікаві інформаційні ресурси та ресурси для допомоги



<https://nonviolence.ed-era.com/>

<https://rozirvykolo.org/>

<https://osvita.diia.gov.ua/courses/countering-domestic-violence>



Гаряча лінія Національної поліції України – **0-800-500-202, 102**

Безоплатна правова допомога **0800 213 103**

Урядова гаряча лінія для постраждалих від домашнього насильства
15 47

Національна гаряча лінія з попередження домашнього насильства,
торгівлі людьми та ґендерної дискримінації – **0-800-500-335 або 116-123 (з мобільного)**



Чат-бот #ДійПротиНасильства у месенджері Telegram
@police_helpbot

Чат-бот у месенджері Telegram **@non_violence_bot**



USAID
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ

Проект
Енергетичної
Безпеки



LHSI

Соціальні ініціативи
з охорони праці та здоров'я

Міжнародні норми щодо рівних прав та протидії дискримінації у сфері праці

Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять (редакція від 24.06.1975)

Відповідно до мети цієї Конвенції термін «дискримінація» охоплює будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять.

Кожний, для якого ця Конвенція є чинною, зобов'язується визначити й проводити політику, спрямовану на заохочення, методами, що узгоджуються з національними умовами й практикою, рівності можливостей та поводження стосовно праці й занять з метою викорінення будь-якої дискримінації з приводу них.

Кожний зобов'язується прагнути забезпечити співробітництво організацій роботодавців і працівників, а також інших належних органів у справі сприяння ухваленню й дотриманню цієї політики.

Кожний член Організації, який ратифікував цю Конвенцію, зобов'язується її застосовувати



USAID
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ

Проект
Енергетичної
Безпеки



LHSI

Соціальні ініціативи
з охорони праці та здоров'я

Міжнародні норми щодо рівних прав та протидії дискримінації у сфері праці

Конвенція МОП № 122 про політику в галузі зайнятості (редакція від 26.06.1984)

Кожний член Організації проголошує і здійснює як головну мету активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно вибраній зайнятості.

Ця політика має на меті забезпечувати, щоб:

- а) була робота для всіх, хто готовий стати до роботи і шукає роботу;*
- б) така робота була якомога продуктивнішою;*
- с) була свобода вибору зайнятості і найширші можливості для кожного працівника здобути підготовку та використовувати свої навички і здібності для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного походження чи соціального походження.*



USAID
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ

Проект
Енергетичної
Безпеки



LHSI

Соціальні ініціативи
з охорони праці та здоров'я

Міжнародні норми щодо рівних прав та протидії дискримінації у сфері праці

Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця (1982 року)

Положення цієї Конвенції можуть застосовуватись через законодавство або правила, шляхом колективних договорів, рішень арбітражних або судових органів, чи будь-яким іншим способом, який відповідає національній практиці і поширюються на всі галузі економічної діяльності та на всіх осіб, які працюють за наймом.

Трудові відносини з працівниками припиняються, якщо є законні підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби.

Трудові відносини з працівником не припиняються з причин, пов'язаних з його поведінкою або роботою, доти, доки йому не нададуть можливість захищатись у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями.

Працівник, з яким намічено припинити трудові відносини, має право бути попередженим про це за розумний строк або має право на грошову компенсацію замість попередження, якщо він не вчинив серйозної провини, тобто такої провини, у зв'язку з якою було б недоцільно вимагати від роботодавця продовжувати з ним трудові відносини протягом строку попередження.



USAID
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ

Проект
Енергетичної
Безпеки



LHSI

Соціальні ініціативи
з охорони праці та здоров'я

Міжнародні норми щодо рівних прав та протидії дискримінації у сфері праці

Конвенція МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці *(набула чинності 25 червня 2021 року)*

- ✓ Є першими міжнародними трудовими нормами, які забезпечують загальну основу для запобігання та викорінення насильства та домагань у сфері праці, включаючи гендерно-обумовлені насильство та домагання.
- ✓ Вперше в міжнародному праві включає в себе конкретне визнання права кожного на вільну від насильства та домагань сферу праці, та визначає обов'язок поважати і сприяти реалізації цього права



USAID
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ

Проект
Енергетичної
Безпеки



LHSI

Соціальні ініціативи
з охорони праці та здоров'я

Конвенція МОП №190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці

Містить перше міжнародне визначення насильства та домагань у сфері праці:

“низка неприйнятних форм поведінки і практик або загрози таких, здійснених одноразово чи систематично, метою, результатом або можливим наслідком яких є заподіяння фізичної, психологічної, сексуальної чи економічної шкоди, включаючи гендерно-обумовлені насильство і домагання.”

Визначає гендерно-обумовлені насильство і домагання:

“насильство та домагання, спрямовані на осіб через їхню статеву або гендерну приналежність, або які непропорційно впливають на осіб конкретної статі або конкретної гендерної приналежності і включають у себе сексуальні домагання.”

Застосовується до всіх секторів, державних та приватних, як у формальній, так і в неформальній економіці.

Конвенція МОП №190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці

Обов'язки роботодавців у сфері запобігання та захисту від насильства та домагань

Політика на робочому місці повинна:

- вказувати на неприпустимість,
- передбачати розробку програм запобігання,
- визначати права та обов'язки працівників та роботодавців,
- забезпечувати належний розгляд та реагування на повідомлення про прояви насильства та домагань,
- включати інформацію про процедури подання скарг та розслідування,
- визначати право на захист приватного життя та конфіденційність,
- передбачати заходи, спрямовані на захист від віктимізації та вчинення тиску.

Конвенція МОП №190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці

Домашнє насильство та його вплив на сферу праці

Оскільки домашнє насильство може впливати на зайнятість, продуктивність, здоров'я та безпеку, організації роботодавців, організації працівників та інститути ринку праці повинні вживати належних заходів для визнання наслідків домашнього насильства та реагування на них для пом'якшення його впливу у сфері праці

Заходи, які можуть бути вжиті у сфері праці:

- надання відпустки та забезпечення тимчасового захисту від звільнення;
- заохочення до створення здорових, інклюзивних та сприятливих умов праці;
- інформаційно-роз'яснювальні кампанії та ініціативи;
- сприяння доступу до послуг та правосуддя.

Конвенція МОП №190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці

Домашнє насильство та його вплив на сферу праці

Оскільки домашнє насильство може впливати на зайнятість, продуктивність, здоров'я та безпеку, організації роботодавців, організації працівників та інститути ринку праці повинні вживати належних заходів для визнання наслідків домашнього насильства та реагування на них для пом'якшення його впливу у сфері праці

Заходи, які можуть бути вжиті у сфері праці:

- надання відпустки та забезпечення тимчасового захисту від звільнення;
- заохочення до створення здорових, інклюзивних та сприятливих умов праці;
- інформаційно-роз'яснювальні кампанії та ініціативи;
- сприяння доступу до послуг та правосуддя.