

Рекомендації для роботодавців: як забезпечити недискримінацію ветеранів та ветеранок у трудових відносинах



Рекомендації для роботодавців: як забезпечити недискримінацію ветеранів та ветеранок у трудових відносинах

✅ Недискримінація — базовий принцип при працевлаштуванні ветеранів та ветеранок.

В основі трудових відносин має бути компетентність працівника, а не його соціальний статус чи особисті характеристики. Важливо створити робоче середовище, де кожна людина матиме рівні права і можливості, а статус ветерана/ки, наявність інвалідності не будуть бар'єрами.

📌 Конституційні гарантії та соціальний захист

■ Конституція України (ст. 17, 46) визначає посилений соціальний захист військовослужбовців і ветеранів як обов'язок держави.

■ Громадяни, які захищали Україну, виконували конституційно значущу функцію. Їм та їхнім сім'ям держава надає додаткові соціальні гарантії як під час служби, так і після неї.

■ Роботодавці, своєю чергою, повинні враховувати цей статус у кадровій політиці та уникати будь-яких проявів упередженості.

❗ **Форми дискримінації, яких слід уникати**

Згідно із законом, дискримінація може проявлятися у різних формах. Роботодавцю варто відслідковувати та попереджати такі практики:

■ Пряма дискримінація — відмова чи менш прихильне ставлення до ветерана/ки у порівнянні з іншими кандидатами.

■ Непряма дискримінація — правила чи вимоги, які формально нейтральні, але фактично створюють гірші умови для ветеранів (наприклад, необґрунтовані вимоги до досвіду чи віку).

■ Підбурювання до дискримінації — заклики чи інструкції, які формують упереджене ставлення.

■ Пособництво у дискримінації — свідомо підтримка практик, що обмежують ветеранів та ветеранок.

■ Утиск — створення ворожої або зневажливої атмосфери на робочому місці.

✅ **Врахування спеціального статусу ветеранів та ветеранок**

■ Правовий статус учасників бойових дій, людей з інвалідністю внаслідок війни та членів сімей загиблих Захисників та Захисниць наділяє їх додатковими правами й гарантіями.

■ Це не означає, що їх слід виокремлювати чи обмежувати в можливостях — навпаки, роботодавець має враховувати ці гарантії у трудових відносинах, не допускаючи дискримінації.

👉 **Практичні поради для роботодавців**

■ Впровадьте внутрішню політику “нульової толерантності” до дискримінації.

■ Перегляньте кадрові процедури, щоб уникнути формально нейтральних, але дискримінаційних правил.

■ Навчайте HR-менеджерів та керівників підрозділів принципам недискримінації й інклюзивності.

■ Забезпечте канали для анонімних звернень у випадку дискримінаційних проявів.

■ Формуйте культуру поваги до ветеранів і ветеранок як до працівників, які мають унікальний досвід і компетенції.

📘 **Більше про те, як організувати працевлаштування та ефективну співпрацю з ветеранами й ветеранками – читайте у Методичних рекомендаціях для роботодавців від Мінветеранів за посиланням:**

https://mva.gov.ua/fbclid=IwY2xjawMnfQRleHRuA2FlbQIxMABicmlkETF5MFhhRTVwbG1QaTRJVEdLAR43QvZsv6-Cc0OyS6om4U_Z-VEKjkyzzcrhubvhM6EtundZxILlxVH9Td75Kg_aem_gpdwwVBkHBsHNC7NKTrhbw