

ГЕНДЕРНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ НА РАБОЧИХ МЕСТАХ



35.7%

СЧИТАЮТ, ЧТО ЕСТЬ
РАЗНИЦА
В ОПЛАТЕ ТРУДА

29.3%



36.5%

СЛЫШАЛИ О СЕКСУАЛЬНЫХ
ДОМОГАТЕЛЬСТВАХ
НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

17.6%



Независимо от половой принадлежности коллеги и начальство позволяют:



31.4% кричать



25.1% использовать нецензурные выражения



13.3% оскорблять



1.3%

подвергались физическому насилию (толчки, пинки)

Сексуальное насилие:



19.6%

навязчивые приглашения на свидание



16.3%

замечания пошлого характера, намеки



14.5%

нежелательные прикосновения, объятия или поцелуи



9.6%

откровенные SMS сообщения, меседжи и посты в социальных сетях

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ:

Исследование проводилось на четырёх предприятиях строительного, металлургического и горнодобывающего сектора

Количественный:

270 респондентов

Качественный:

24 респондента

(3 фокус-групповые обсуждения)

ВЫБОРКА:

В данном исследовании участвовали 294 человека от 20 до 56 лет

мужчин - 60.5%,

женщин - 39.5%

РЕКОМЕНДАЦИИ:

- Проводить информационную работу среди работников по вопросам трудового законодательства.
- Проводить информационно – просветительскую работу по уголовной и административной ответственности за сексуальное домогательство.
- Разрабатывать и принимать этический кодекс в коллективах.
- Создавать этические комиссии и осуществлять контроль в части нарушения кодекса этики.
- Создавать психологические службы на предприятиях.
- Улучшать технику безопасности на предприятиях.
- Обращать особое внимание на качество спецодежды.
- Внести в коллективные договоры пункты по защите от гендерной дискриминации в соответствии с существующим международным и национальным законодательством.

Глава 6 Трудового Кодекса регулирует такой важный механизм выстраивания взаимоотношений между работниками и работодателем как «коллективные договоры и соглашения». Этот механизм практически не применяется на практике, необходимо обязательно включать в коллективные договоры вопрос предотвращения сексуальных домогательств.

- Проводить информационную работу среди работников по вопросам гендерной дискриминации в трудовой сфере, а также по вопросам трудового законодательства в целом.
- Отслеживать, выявлять случаи сексуального домогательства и оказывать всяческую морально-психологическую поддержку.

- Создавать комиссии по расследованию жалоб о фактах применения насилия.
- Ввести в обиход «культурную люстрацию» - культуру общественного порицания за такие действия.
- Внести в Закон КР «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин» дополнение четкого определения понятия «сексуальное домогательство».
- Создать в Трудовой Кодекс КР норму по защите работников от сексуальных домогательств.
- Разработать обучающие модули для профсоюзных организаций по законодательной базе и мерах ответственности по гендерной дискриминации и сексуальному домогательству.
- Расширить и закрепить норму, обязывающую работодателя независимо от формы собственности принимать локальные нормативные акты в целях обеспечения в организации условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда, а так же предотвращения сексуальных домогательств на рабочем месте.

