

# 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.
- Вести 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».
- Защитить 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.

