

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ
КРЕМЕНЧУЦЬКИЙ ЛЬОТНИЙ КОЛЕДЖ**

**Циклова комісія соціально-гуманітарних дисциплін
та фізичної підготовки**

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

**з навчальної дисципліни «Основи теорії гендеру»
вибіркових компонент**

**освітньо-професійної програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
272 Технічне обслуговування та ремонт повітряних суден і авіадвигунів**

за темою 5 – *Гендер і ринок праці*

Вінниця 2023

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від _30.08.2023 №_7_

СХВАЛЕНО

Методичною радою
Кременчуцького льотного
коледжу Харківського
національного
університету внутрішніх справ
Протокол від _28.08.2023 №__1_

ПОГОДЖЕНО

Секцією науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін
Протокол від _30.08.2023 №__7_

Розглянуто на засіданні циклової комісії соціально-гуманітарних, філологічних дисциплін та фізичної підготовки, протокол від _28.08.2023 №_1_

Розробник: викладач циклової комісії соціально-гуманітарних, філологічних дисциплін та фізичної підготовки, спеціаліст вищої категорії Хомяк О.В.

Рецензенти:

1. Викладач Кременчуцького національного університету ім.М.Остроградського, к.пед.наук, доц., доцент кафедри психології, педагогіки та філософії Сошенко С.М.
2. Викладач циклової комісії соціально-гуманітарних, філологічних дисциплін та фізичної підготовки Кременчуцького льотного коледжу ХНУВС, доктор філософії, викладач вищої категорії Кірюхіна М.В.

План лекції:

1. Різниця в оплаті праці між жінками і чоловіками.
2. Вертикальна гендерна сегрегація.
3. Державний захист жінок на ринку праці.
4. Час як ресурс або закріплена за жінками домашня робота.
5. Гендерна дискримінація на ринку праці на прикладі сексуальних домагань

Рекомендована література:

Основна:

1. Гендерний аналіз українського суспільства. – Київ: ПРООН, 1999.
2. Гендер для медій. Маєрчик М., Плахотнік О., Ярманова Г. (ред.) Гендер. К.: Критика, 2013. – 220 с.
3. Гендерні медійні практики: Навчальний посібник із гендерної рівності та недискримінації для студентів вищих навчальних закладів / Колектив авторів. – Київ, 2014. – 206 с.
4. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві. – К.: Інститут соціології НАНУ, 2007. – 143 с.
5. Гендерний паритет в умовах розвитку сучасного українського суспільства. – Київ, 2003. – С. 50-79.
6. Запобігання домашньому насильству і торгівлі жінками. – К.: Україна, 2001. – 256 с.
7. Кімелл М. Гендероване суспільство. – Київ, Сфера, 2003, 494с.
8. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок // Наші людські права: Посібник з жіночих людських прав / Пер. з англ.. – К.: Карпати, 1996.
9. Лавриненко Н. Гендерний розподіл домашньої праці // Українське суспільство 1992 – 2008. Соціологічний моніторинг / За ред. д.е.н. В.Ворони, д.соц.н. М.Шульги. – К.: Інститут соціології НАН України, 2008. – С. 86 – 93.
10. Павличко С. Фемінізм. – К., 2002.
11. Основи теорії гендеру: Навчальний посібник. – К.: «К.І.С.», 2004, 536 с.

Допоміжна:

1. Гендерна політика та інституційні механізми її реалізації в Україні: національний огляд виконання Україною Пекінської декларації та Платформи дій і заключних документів Двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН / Укл.: М. Корюкалов. – К., 2014. – 122 с. 5.
2. Гендерний розвиток у суспільстві: конспекти лекцій / відп. ред. К. М. Левківський, наук. ред.-упоряд. С. П. Юдіна. – Вид. 2-ге. – К.: Фоліант, 2005. – 351 с. 6.
3. Гендерні дослідження: прикладні аспекти: монографія / [В.П. Кравець, Т. В. Говорун, О. М. Кікінежді та ін.]; за наук. ред. В. П. Кравця. – Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 2013. – 448 с.

4. Дрожжина Т. В. Гендерні аспекти в освіті / Т. В. Дрожжина // Управління школою. – 2012. – № 16/18. – С. 76-82.
5. Христова Г.О. Основи гендерно-правового аналізу законодавства України. – Харків: Райдер, 2008. – 108 с.
6. Шабелян І.М. Гендерний аспект на уроках математики // Досвід педагогів школи з питань впровадження гендерного підходу в навчально-виховному процесі. Наукові статті. – село Лозуватка, Криворізький район, 2015. – 21 с. – С.12-13.

Інформаційні ресурси в Інтернеті

1. Електронна бібліотека Української асоціації жіночої історії <http://www.womenhistory.org.ua/index.php/elektronni-resursi/16-elektronna-biblioteka>
2. Музей історії жіноцтва, жіночого і гендерного руху // <http://gender.at.ua>
3. Бібліотека Гендерного центру «Крона» // <http://www.krona.org.ua/nash.html>
4. Гендерна мапа України <http://gendermap.org.ua>
5. Публікації проекту «Рівність жінок і чоловіків у світі праці» http://gender.ilo.org.ua/Pages/publications_ukr_new.aspx
6. Публікації Міжнародного благодійного фонду «Український жіночий фонд» <http://www.uwf.kiev.ua/publications>

Текст лекції

1. Різниця в оплаті праці між жінками і чоловіками

Давайте прослідкуємо особливості залучення жінок і чоловіків в Україні на ринок праці. Серед тих, хто навчається у вищих закладах як III-IV, так і I-II рівнів акредитації жінки становлять навіть більшість, близько 54%¹. Якщо подивитися на статистику стосовно зайнятості жінок і чоловіків в українському суспільстві, то зайнятими є приблизно 63 % жінок і 68 % чоловіків.

Отже, жінки на рівні з чоловіками як здобувають вищу освіту, так і залучені до ринку праці. Нам здається, що у сучасному світі (в тому числі, і українському суспільстві) жінки і чоловіки мають майже однаковий доступ до ринку праці. Але чи справді це так? Сам факт залученості жінок і чоловіків до сфери зайнятості майже на однаковому рівні нічого нам не говорить, якщо не поглянути на особливості заробітку залежно від статі. Та ж статистика свідчить: в Україні жінки, в середньому, отримують на 22% менше, ніж чоловіки.

Таке явище називається розрив в оплаті праці жінок і чоловіків (англ. мовою wage або pay gap) – одна з найбільш поширених форм дискримінації на ринку праці, яка передбачає те, що, в середньому, чоловіки отримують на 10-40% більше, ніж жінки (залежно від країни).

Найбільший розрив в оплаті праці спостерігається у таких сферах як промисловість (32%), фінансова діяльність (29%), діяльність у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг (34%), надання комунальних та індивідуальних послуг (30%).

Давайте спробуємо розібратися, яким чином утворюється така різниця в зарплатах залежно від статі? Насамперед, давайте подумаємо, серед яких професій в Україні переважно працюють жінки? Де ми бачимо жінок найбільшою мірою? Наприклад, це виховательки дитячих садочків, няні, вчительки середньої школи, медсестри і лікарки (зокрема, у сфері терапії, адже серед хірургів жінок майже немає), бухгалтерки, продавчині, касирки. Дійсно, зазвичай жінки працюють у сферах обслуговування, надання різного роду послуг, торгівлі.

Натомість, де ми бачимо в Україні чоловіків? Пожежник – робота для «справжніх чоловіків» - говорить реклама із метрополітену. Чоловіки, наприклад, зводять будівлі, водять різні транспортні засоби, займаються політикою, охороняють державу, ведуть переговори, працюють дипломатами тощо.

Отримана картина – це явище горизонтальної сегрегації - це один із механізмів гендерної нерівності на ринку праці, який передбачає існування так званих типових «чоловічих» і «жіночих» професій у суспільстві.

У більше чверті оголошень містяться вимоги до статі. Причому вони йдуть у поєднанні з вимогами щодо віку, а також зовнішності (що підтверджує тезу про множинні нерівності). Жінки є найбільш затребуваними в таких сферах як освіта, готельний та ресторанний бізнес (близько 40% вакансій із перелічених сфер містять вказівку на стать на претендентки на посаду). На противагу, чоловіків найбільше очікують у сферах будівництва (50%), транспорту (36%), сільського господарства (22%) та, дещо меншою мірою, у вакансіях на посади топ-менеджерів (13%).

Тобто, жінок очікують на тих роботах, які традиційно марковані як «більш жіночні», а чоловіків – на «більш чоловічих». Отже, перший механізм розриву в оплаті праці жінок і чоловіків - створені ринком праці окремі «ніші» для наповнення переважно жінками чи чоловіками (горизонтальна гендерна сегрегація), які характеризуються нерівним доходом, нездатністю освіти надавати можливість отримати кращі ресурси.

2. Вертикальна гендерна сегрегація.

А тепер погляньмо на ринок праці України з точки зору важливих посад. Хто займає переважно найкращі управлінські та директорські місця? Найвищий орган законодавчої влади Верховна Рада України характеризується майже суцільним домінуванням чоловіків.

У результаті останніх виборів жінки посідають лише 12% місць. У міжнародній порівняльній статистиці чітко видно, що наша держава «пасе задніх» щодо кількості жінок у парламенті, посідаючи аж 107 місце у міжнародному рейтингу.

Подібна картина із доступом до керівних посад спостерігається також і загалом в державній службі. Це ілюструють дані про державних службовиць і службовців, надані Державним комітетом статистики України. Загалом серед керівних працівниць і працівників близько 65% жінок і 35% чоловіків. Однак, жінки знаходяться переважно внизу кар'єрної драбини, займаючи

посади шостої (70%), п'ятої (69%) та четвертої (49%) категорій. Чоловіки, навпаки, домінують на керівних посадах серед державних службовців першої (87%), другої (74%) та третьої (59%) категорій. Тобто, загальна тенденція в Україні полягає в тому, що жінки не присутні на вищих рівнях прийняття рішень.

Під вертикальною сегрегацією розуміється нерівність між чоловіками та жінками щодо посад на кар'єрній драбині. Причому вертикальна сегрегація має різні форми. Явище перешкоджання просуванню жінок на престижніші та більш оплачувані робочі місця західні дослідниці та дослідники називають «скляною стелею» та «липкою підлогою».

Метафоричне словосполучення «скляна стеля» («glass ceiling») з'явилося та увійшло в публічну та наукову лексику у 1980-х роках в США. «Скляна стеля» є явищем, що узагальнює набір бар'єрів, які виникли на ґрунті індивідуальних та суспільних упереджень, та які заважають 5 жінкам просуватись кар'єрною драбиною у межах своєї організації і обіймати посади управлінського рівня. Приклади - за даними дослідницького центру «Catalyst», у 2013 році в США 36% великих компаній (з 422 досліджених) не мали жодної жінки на посаді виконавчого(-ї) директора/(-ки), а лише близько 8% компаній мали 40 або більше відсотків жінок на даній посаді⁴.

Окрім суспільних причин скляної стелі (зокрема, стереотипів) індивідуальні охоплюють низку особистісних якостей: невпевненість в собі, які заважають жінкам досягати топ-позицій. До того ж, нестача досвіду через уповільнене просування кар'єрними щаблями, наявність сімейних обов'язків – доглядової та хатньої праці – також не дозволяють жінкам просуватись службовою ієрархією на рівні із чоловіками. Липка підлога – також бар'єри, які утримують жінок на низькооплачуваних і малопrestiжних роботах (наприклад, прибиральниць, касирок, нянь тощо). Таким чином, вертикальна гендерна сегрегація ринку зайнятості (як і горизонтальна) – це ще один механізм встановлення нерівності між чоловіками і жінками, який спричиняє різницю в оплаті праці.

3. Державний захист жінок на ринку праці.

Ще один механізм сегрегації робочих місць стосується виділення окремих типів роботи лише для жінок чи лише для чоловіків. Давайте спочатку розглянемо обмеження щодо роботи жінок. Зокрема, саме у державних документах визначено, де можна, а де не можна працювати жінкам. Скажімо, в Україні Міністерство охорони здоров'я затвердило величезний перелік «важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці» (1993)⁵, логіка потрапляння професій до якого не завжди зрозуміла у сучасних умовах праці. От чому жінка, наприклад, не може добувати і переробляти рибу, збирати насіння з дерев висотою понад 4 м.? Чи бути працівницею, зайнятою на вирощуванні, збиранні, транспортуванні та первинній обробці тютюну? Невже це надто особливі саме для чоловіків сфери?

Мало того, жінка не може бути трактористкою-машиністкою сільськогосподарського виробництва (працювати на тракторах, комбайнах та інших самохідних сільськогосподарських машинах), а також водійкою автобуса з кількістю місць понад 14.

Тобто, фермерство офіційно для жінок – закрита сфера діяльності. Як і низка інших. Загалом, визначено близько шести сотень таких професій та робіт. У результаті чоловіки мають значно більшу можливість вибору робочих місць, і тому конкурують за вищі зарплати. Це теж один з механізмів різниці в оплаті праці чоловіків і жінок, який ми досліджуємо. А чи бачили ви хоч раз у метрополітені жінку за кермом поїзда? Звісно ж ні, адже жінкам заборонено бути машиністками моторовагонного електропоїзда, помічницями машиністки моторовагонного електропоїзда.

Зате ми бачимо, що в метрополітені серед персоналу – переважно жінки. Вони прибирають платформи, слідкують за ескалаторами тощо – тобто, виконують більш марудну і менш престижну роботу, за яку, звісно ж, менше платять. А от для порівняння, ми часто бачимо, що жінки водять трамваї. Чи водіння трамваю і поїзда в метрополітені надто різна робота за змістовною складністю?

Більше того, у процесі водіння трамваю треба ретельно слідкувати за правилами дорожнього руху, реагувати на світлофори та транспорт навколо. То чому ж там жінкам можна, а в метро водити поїзд – ні? Чи раптом водії поїздів у метрополітені не отримують значно більшу зарплату, у порівнянні з іншим персоналом підземки? Які ще обмеження держава накладає для праці жінок? Відкриваємо Кодекс законів про працю, Розділ 12 «Праця жінок» і читаємо, що для жінок заборонені нічні роботи. Найчастіше пояснюють такі обмеження шкідливістю праці: жінок слід берегти, не напружувати надмірною та важкою роботою.

Але, з іншого боку, щодо такого обмеження є певні нюанси. Наприклад, Західноукраїнський центр «Жіночі перспективи» надав інформацію щодо такої ситуації. У 2007 р. фірма з іноземним капіталом, яка виготовляла вироби із поліетилену у Львівській області, працевлаштувала українок і українців, дала офіційну 7 зарплату, яка приблизно втричі вища за середню по області. В результаті першої ж юридичної перевірки було звільнено всіх жінок. Як ви гадаєте, чому? Справа в тому, що стаття 175 Кодексу Законів про працю забороняє використовувати працю жінок у нічний час. В результаті усі жінки пішли на облік у районний центр зайнятості, чим досить суттєво збільшили навантаження на бюджет виплат (оскільки мали високі зарплати).

І не важливо, що жінки були дуже задоволені роботою, адже їм було забезпечені гідні умови праці (висока зарплата, харчування на підприємстві, душові кабінки, білі халати тощо). А якби вони допрацювали, мали б достойну пенсію. Оце вам і захист...

Зауважте, що цей закон поширюється на всіх жінок: і на бездітних, і на жінок із дорослими дітьми. Ще одним дискусійним моментом вітчизняного трудового законодавства (зокрема, статті 176 Кодексу Законів про працю) є

те, що жінки з дітьми до трьох років не повинні залучатися також до робіт у вихідні дні, та бути відправленими у відрядження.

Як приклад наведемо такий випадок. Фірма направляє свою працівницю у відрядження до Відня. Вона успішно повертається, це для неї перспективна можливість у кар'єрному зрості. Через декілька місяців приходить на фірму Інспекція з праці і накладає стягнення за порушення статті 176, адже у працівниця дитина віком до трьох років. І зовсім не важливий факт того, що дитина в цей час ходила в садочок, батько дбав про дитин, коли мама була у відрядженні. Тепер ця фірма уважніше вивчає сімейний стан тих, кого відряджає. Із гендерно сегрегованого українського законодавства виходить, що батьківство стосується лише жінок. У процесі працевлаштування саме жінок роботодавці запитують про наявність дітей. Чоловіків ця законодавча норма не стосується. Чим не дискримінаційне положення? Виходить, що працедавець саме жінці після народження дитини повинен змінити тип роботи (забрати з обов'язків відрядження чи нічну роботу), або взагалі звільнити (якщо це неможливо зробити)? На перший погляд може видатися, що заборона наймати жінок на певні види роботи є гуманною, адже заборонені професії є шкідливими або потребують значної фізичної сили.

4. Час як ресурс або закріплена за жінками домашня робота.

Ми вже говорили на початку лекції про те, що жінки працюють на рівні з чоловіками. Доцільно звернутися також до такого ресурсу як час, що є важливим на рівні із владним чи матеріальним ресурсом.

Час є дефіцитним ресурсом, який розподіляється гендерно. Якщо в тебе менше грошей, ти можеш піти на пікнік із дешевшими сосисками, але теж мати пікнік. Але якщо у тебе 24 год на добу, з них не можна зробити 30 год. Як стверджує у праці «Гендер і політика часу» британська феміністська дослідниця Валері Брайсон: «Сучасні практики розподілу часу – несправедливі та породжують нерівність».

Звісно ж, чоловіки також можуть турбуватися про інших, і частина з них це робить, виділяючи на турботу часовий ресурс. Однак, «турбота залишається пов'язаною із гендерними ознаками і цінностями; вона до сих пір диспропорційно лежить на жінках». Саме для хатньої роботи жінок відводиться значно більше часу, ніж для чоловіків.

Вважається, що чоловіки приходять після роботи більш втомленими, ніж жінки, адже їх робота складніша і відповідальніша. Тому вони потребують більшого відпочинку.

Натомість хатня робота, яку виконують жінки – це буцімто нескладна, нестресова робота, адже здійснюється у домашніх умовах. Натомість розмаїта хатня робота – це не одноразова дія, а процес, як повсякчас повторється і не має кінцевої точки виміру (тобто, це робота, яка не може бути виконана до кінця).

Отже, ми маємо обмежений ресурс часу, який розподіляється по-різному між чоловіками і жінками. Зокрема, жінка має значно менше цінного часового ресурсу на заняття, пов'язані із саморозвитком, відпочинком,

освітою тощо. Цей час використовується на хатню (домашню) роботу. Що це за такий тип роботи? Давайте подумаємо спочатку, що таке робота загалом? Що ми вважаємо роботою? І чи однакове значення має різного типу робота для жінок і чоловіків? Чи ми під роботою розуміємо тільки так звану продуктивну працю⁸? Саме таку, що, в першу чергу, оцінюється матеріальною винагородою і вважається корисною для суспільства.

Хатня (чи домашня робота) асоціюється з її відсутністю: «сідити вдома», «я ніде не працюю». Але, з іншого боку, це – виснажлива робота, яка вимагає серйозних зусиль, виконується щодня, є рутинною, марудною і, до того ж, неоплачуваною? Хатню працю (чи роботу у домашній сфері) також називають репродуктивною – пов'язаною із відтворенням суспільства (народженням дітей) і доглядом за ними та загалом за іншими членами родини.

Стосується вона закупівлі та приготування їжі, миття посуду, прання, прасування, прибирання помешкання та інших речей, які виконуються для домашнього господарства. Явище закріплення за жінкою хатньої роботи (на додачу до залучення на ринок праці) називається подвійним навантаженням . Давайте подивимося, що більше по дому виконують жінки? (приготування їжі, миття посуду, прасування, уроки із дітьми тощо). А де більшою мірою задіяні чоловіки? (дрібний ремонт по дому). Чому так?

Репродуктивна праця жінок піддається дискримінації на ринку праці. Оскільки в патріархатному суспільстві основна роль жінки пов'язана, в першу чергу, із материнством, то молоді жінки завжди є «потенційними матерями», тими, які в будь-який момент можуть завагітнити. Згідно з таким стереотипним уявленням, жінки є «ненадійними» працівницями, яких не слід призначати на відповідальні посади, давати серйозні доручення. Тому роботодавці схильні призначати жінок на радше допоміжні, менш важливі посади, які, відповідно, менше престижні та менше оплачуються. Допоки діти «закріплені», в першу чергу, за жінками, до тих пір за ними буде «закріплена» скляна стеля.

5. Гендерна дискримінація на ринку праці на прикладі сексуальних домагань

Дискримінація проти жінок є досить розповсюдженою при прийомі на роботу. Не зважаючи на існування статті 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок»: «Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей», у багатьох оголошеннях щодо прийому на роботу стат'я респондентів вказана. Роботодавці порушують Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок», оскільки немає жодних санкцій за ці протиправні дії.

У даному випадку в Україні не виконується Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації проти жінок в Україні (міжнародний документ, який Україна ратифікувала у 1980 р.), зокрема, стаття 2, де вказано, що держава зобов'язана приймати санкції, які забороняють будь-яку дискримінацію проти жінок.

У Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», статті 1 подано визначення сексуальних домагань: «дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування». Це формулювання ми вважаємо неповним, оскільки воно передбачає лише вертикальні відносини (підпорядкування типу начальник-підлеглий), а не включає відносини горизонтального типу (між колегами), серед яких також трапляються випадки сексуальних домагань.

Більше того, дані міжнародних досліджень свідчать про те, що сексуальні домагання більшою мірою трапляються серед колег, ніж у відносинах начальник-підлеглий.

Варто зазначити, що у Швеції розрізняють сексуальні домагання (sexual harassment) і гендерні домагання (gender-related harassment), що не притаманно для вітчизняної соціології та статистики. Англomовний термін «gender-related harassment» не має відповідної термінології у вітчизняній суспільній науці. Він означає упереджене ставлення до людей через їх приналежність до певної статі. Ми пропонуємо його перекладати як «гендерне домагання» або «домагання на основі статі».

Розгляд питання домагань у контексті не лише дій сексуального характеру є досить слушним зауваженням. Визначення «гендерних домагань» є ширшим, адже акцент не ставиться саме на діях сексуального характеру (як у сексуальних домаганнях), а загалом на діях, які принижують особу іншої статі, яка перебуває з кривдником у певних трудових відносинах. У шведському законодавстві термін «гендерні домагання» поступово змінив «сексуальні домагання».

Гендерні домагання на робочому місці є поширеними на рівні із сексуальними. Пояснюються вони передусім стійкими гендерними стереотипами, які склалися у суспільстві. Найпростіший приклад гендерних домагань проти чоловіків: у робочому колективі вважається, що вкрутити нову лампочку, коли стара перегоріла – це суто «чоловіча робота» (подібне стосується певних технічних питань – заміна картриджів, під'єднання комп'ютерів тощо). Проти жінок – це очікування, що саме жінки повинні готувати каву чи чай для усіх, навіть якщо це не входить у їхні робочі обов'язки.

Що можна зробити, якщо Ви стали жертвою сексуальних домагань: «Важливо повідомити когось, наприклад, начальника, керівника або призначеного посадовця, відповідального за протидію сексуальним

домаганням. Про факт сексуального домагання можна також поінформувати Вашу профспілку та звернутися до неї за підтримкою.

Як варіант, можна звернутися за допомогою до Державної інспекції з питань праці або міліції. Ви також можете сказати особі, яка здійснює сексуальні домагання, що вважаєте її поведінку небажаною. Крім того, важливо документально зафіксувати всі випадки домагань, зазначивши місце, час і точні обставини події.» За порадою та консультацією з приводу сексуальних домагань на робочому місці можна звернутись на Національну «гарячу лінію» з питань протидії насильству та захисту прав дитини: 0 800 500 335 або 386 (для дзвінків з мобільного).