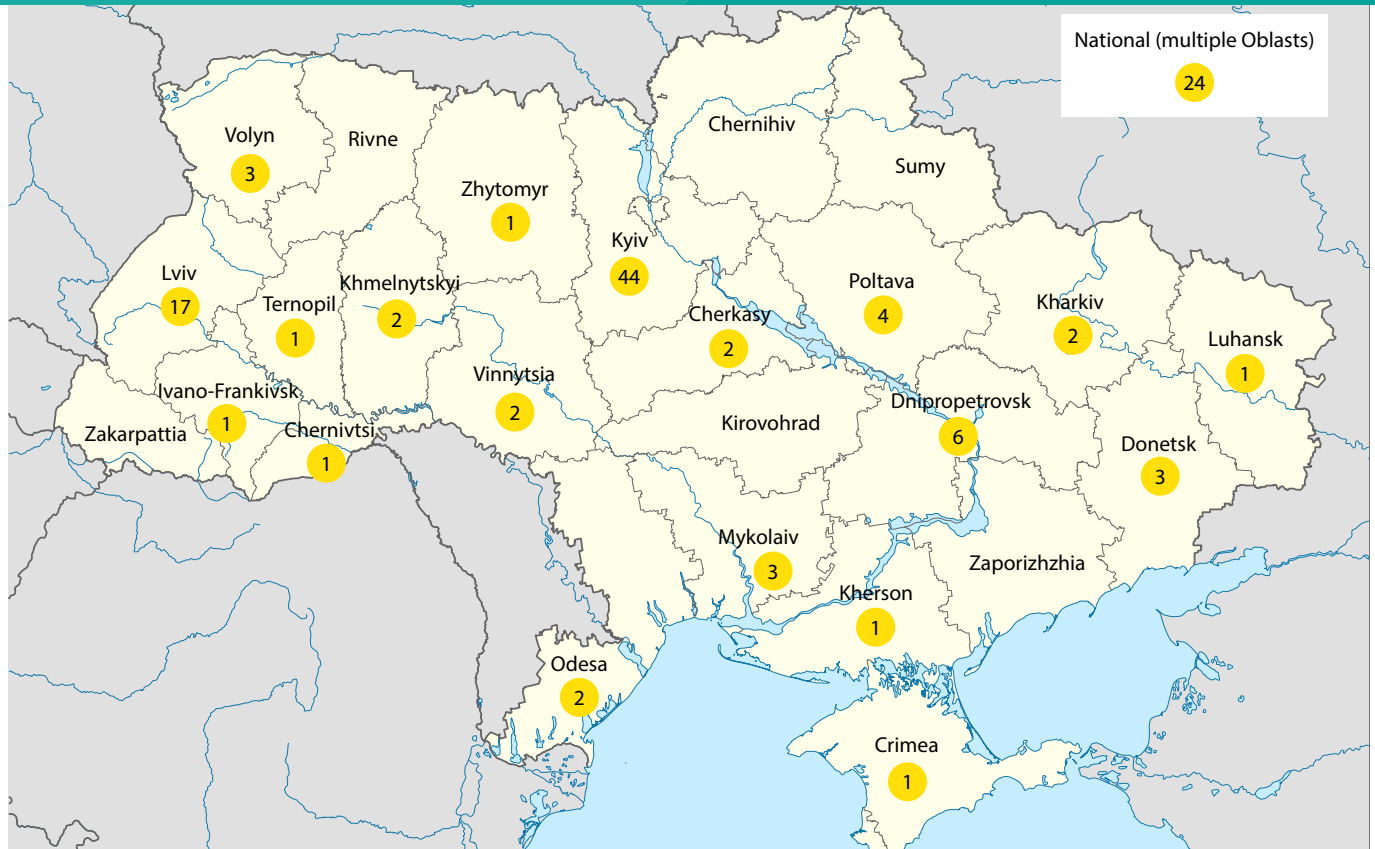




How to Support Workers Who Experience Violence or Harassment

This tipsheet provides guidance on how EBRD's **121** clients in Ukraine can support workers who experience any kind of violence or harassment.



Step 1: Understand

Violence and harassment are never acceptable. The current situation in Ukraine is not an excuse for violence.



Learn

What do we mean when we talk about “violence and harassment” affecting workers?

- **Where?** Violence and harassment can occur in the workplace, when travelling to or from work, in the community, and in the home.
- **What?** Violence and harassment can be physical, verbal, or sexual. Due to the conflict in Ukraine, there is increased risk of certain types of violence and harassment – demanding sex in exchange for money or safe access, forced trafficking, domestic violence, conflict-related sexual violence.
- **Who?** Violence and harassment can affect anybody. Women, girls, and gender diverse persons are at higher risk. Violence and harassment can be committed by a co-worker, a family member, or a stranger.



Think about

When workers experience violence and harassment, this can affect them personally. They may require medical assistance. They may feel traumatized and require counselling. They may have feelings of self doubt or even self harm. The violence and harassment can also affect them professionally. They may not be able to come to work. While at work, they may not be able to concentrate or do their job properly. How they feel may affect the performance and safety of their colleagues, their team, and your business.



Call to action

EBRD encourages our clients in Ukraine to learn more about how violence and harassment affects workers and business operations.



Commitment

EBRD commits to support our clients in Ukraine to learn more about how violence and harassment affects their workers and business operations. You can send your learning requests to GBVHFocalPoint@ebrd.com.

Step 2: Prepare

The best way to support a worker who has experienced violence or harassment is to be ready to help them access support services when they come forward to ask for help.



Learn

What is the best way to be ready to respond to an incident of violence or harassment that affects a worker?

Do	Do not
Raise awareness about available support services among your workforce.	Actively seek out worker who have experienced violence or harassment or ask workers if they have experienced sexual violence.
Strengthen your reporting channels so workers can use these to seek help access support services.	Share information about a worker's experience of violence or harassment without their consent.
Prioritize helping workers access support services over conducting investigations or reporting.	Force workers to participate in investigations.
Connect with local support services to better understand what they can do to help your workers and your business.	Promise help or support that you are not qualified to deliver.



Think about

You should find out now what support services are available in your area. You can establish partnerships with these support services, so they are ready to help your workers if needed. You should be willing to provide financial support to local support services so they can continue to operate and be of assistance to your workers and business.



Call to action

EBRD encourages our clients in Ukraine to do what they can to help any worker who has experienced violence or harassment to access support services.



Commitment

EBRD commits to provide our clients in Ukraine with advice on how to find contact details for local organisations that can provide medical, psychological, and legal support to workers who experience violence or harassment. You can request this information by contacting GBVHFocalPoint@ebrd.com.

Step 3: Respect

Survivors of violence or harassment deserve to be treated with dignity and respect regardless of who they are or their situation.



Learn

How should we treat a worker who has experienced violence or harassment?

The first thing to do is listen. In many cases, the worker may simply wish to speak to somebody about what has happened. You should listen without judgement. You should avoid telling the worker what they should do next. Instead, you should provide them with information about available support services and let the worker make their own decisions.

All survivors of violence and harassment should be treated according to these key rights:

- The right to be believed
- The right to confidentiality
- The right to dignity and respect regardless of who they are or their situation
- The right to safety
- The right to receive accurate information about support services
- The right to make their own decisions



Think about

We call anybody who has experienced violence or harassment a “survivor”. They are not a helpless “victim”. Given the right information, they can make decisions about how to deal with their situation, what support services to access, and who to share their story with.



Call to action

EBRD encourages our clients in Ukraine to respect the rights of any worker who is a survivor of violence or harassment.



Commitment

EBRD commits to provide all its clients in Ukraine with advice on how to ensure the rights of its workers are respected when there is a report of violence or harassment. You can request guidance on how to respond by contacting GBVHFocalPoint@ebrd.com.

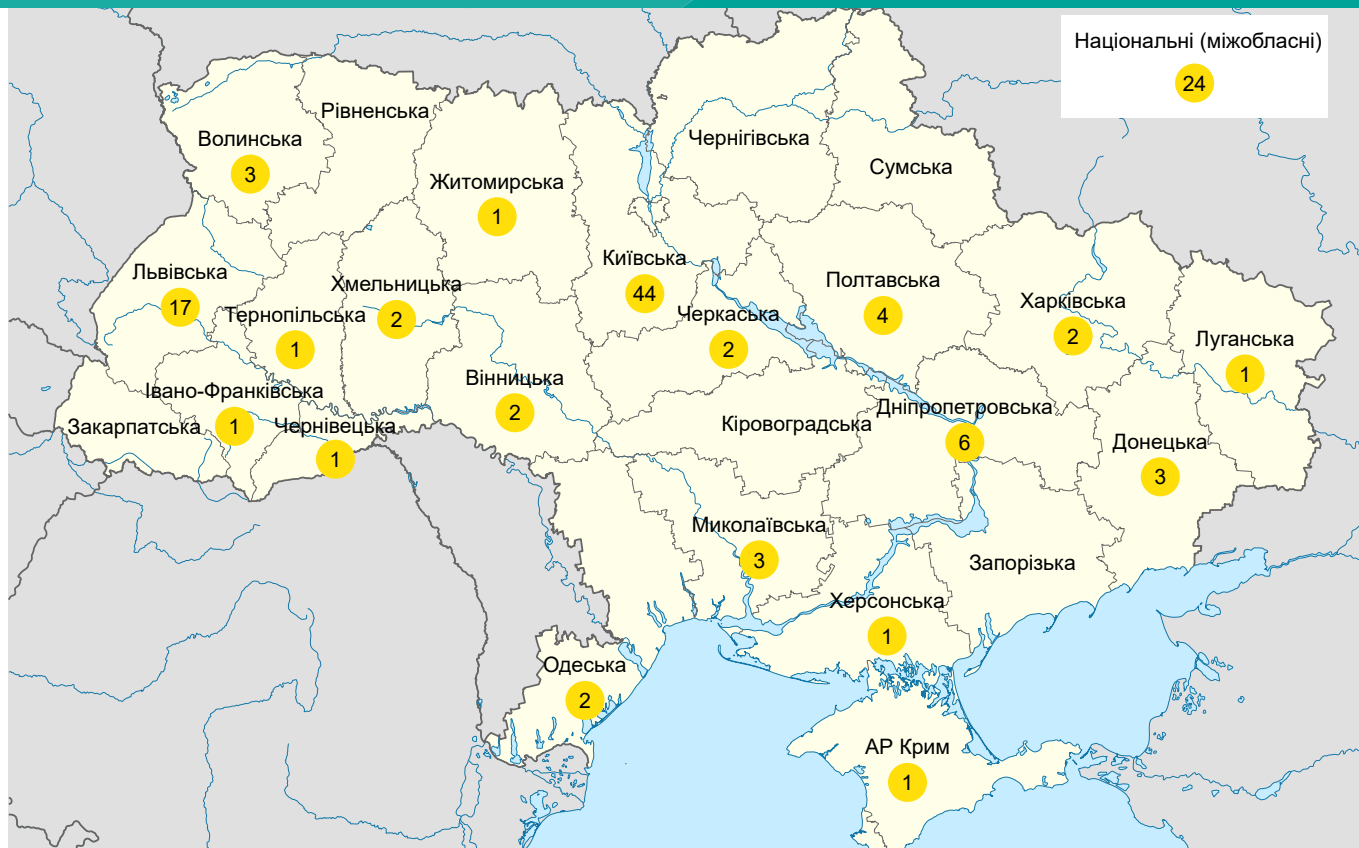


European Bank
for Reconstruction and Development

Проект фінансується в рамках Багатостороннього Донорського Фонду Стабілізації та Сталого Розвитку України ЄБРР (Данія, Фінляндія, Франція, Німеччина, Італія, Нідерланди, Норвегія, Польща, Швеція, Швейцарія, Великобританія, Сполучені Штати Америки та Європейський Союз – найбільший донор Фонду).

Як надавати підтримку працівникам, постраждалим від насильства та домагання

Цей покроковий посібник містить інформацію про те, як **121** клієнт ЄБРР в Україні може підтримати працівників, які постраждали від будь-якого виду насильства чи домагання.



Крок 1: Розуміти

Насильство та домагання є неприйнятними. Теперішня ситуація в Україні не може бути виправданням.



Будьте поінформовані

Що ми маємо на увазі, говорячи про “насильство” та “домагання”, яких зазнають працівники?

- Де?** Насильство чи домагання можуть трапитись на робочому місці, дорогою на роботу чи додому, у колективі чи вдома.
- Що?** Насильство чи домагання може бути: фізичним, вербальним, сексуальним. Через конфлікт в Україні, ризик певних видів насильства чи домагання є вищим. Наприклад, вимагання сексу в обмін на гроші, примусова торгівля людьми, домашнє насильство чи інше, пов'язане із конфліктом, сексуальне насильство.
- Хто?** Постраждати від насильства чи домагання може будь-хто. Більшому ризику піддаються жінки, дівчата та люди, що належать до ЛГБТ+ спільноти. Насильство чи домагання може вчинити колега по роботі, член сім'ї чи незнайомець.



Подумайте

Коли працівники страждають від насильства та домагань, це може вплинути на них особисто. Деяким з них знадобиться медична допомога. Працівники можуть почуватись травмованими та потребувати допомоги спеціалістів. У таких працівників можуть виникати сумніви щодо самого себе, які в подальшому можуть призвести до самоушкодження. Насильство та домагання можуть вплинути на працівника професійно. Наприклад, ваш співробітник не зможе приходити на роботу чи зосереджуватись та виконувати свою роботу належним чином. Те, як відчувається ваш працівник впливає не тільки на його ефективність, а й на безпеку інших співробітників, команду та ваш бізнес.



Заклик до дії

ЄБРР закликає своїх клієнтів в Україні більше вивчати про те, як насильство та домагання впливають на працівників та на ведення бізнесу.



Зобов'язання

ЄБРР підтримує своїх клієнтів в Україні щодо усіх питань, пов'язаних із тим, як насильство та домагання впливають на їхніх працівників та ведення бізнесу. Ваші питання можна надсилати сюди: GBVHFocalPoint@ebrd.com.

Крок 2: Підготуйся

Найкращий спосіб підтримати працівника, який пережив насильство чи домагання — бути готовим допомогти йому отримати доступ до служб підтримки, коли він звертається за допомогою.



Будьте поінформовані

В який спосіб найкраще відреагувати на випадок насильства чи домагання, від якого постраждав працівник?

Рекомендовані дії	Нерекомендовані дії
Поширюйте інформацію щодо доступних служб підтримки особам, що постраждали від гендерно зумовленого насильства серед працівників.	Активно шукати працівника, який постраждав від насильства чи домагання або запитувати працівників чи був у них досвід сексуального насильства.
Налагодьте систему звітування таким чином, щоб працівники мали прямий доступ до служб підтримки.	Поширювати інформацію щодо випадку насильства чи домагання без особистої згоди працівника на це.
Надайте пріоритет можливості доступу працівника до служб підтримки, аніж проведенню розслідування чи офіційній звітності.	Змушувати працівників брати участь у проведенні розслідування.
Підтримуйте зв'язок зі службами підтримки на місцях, щоб розуміти яким чином вони можуть допомогти вашим працівникам та бізнесу.	Обіцяти допомогу та підтримку, у наданні яких, ви не є кваліфікованими.



Подумайте

Вам слід дізнатись, які служби підтримки наявні у вашій місцевості. Можна встановити партнерські стосунки із цими службами, аби у разі потреби вони могли швидко відреагувати та допомогти. Ви повинні бути зацікавленими у фінансовій підтримці таких служб, для того, аби вони могли і надалі функціонувати та допомагати вашим працівникам та бізнесу.



Заклик до дії

ЄБРР закликає своїх клієнтів в Україні робити усе можливе, щоб допомогти кожному працівникові, який постраждав від насильства та домагання, отримати доступ до служб підтримки.



Зобов'язання

ЄБРР зобов'язується надавати допомогу своїм клієнтам в Україні з пошуком контактів місцевих організацій, які можуть забезпечити медичну, психологічну та юридичну підтримку працівників, які постраждали від насильства та домагання. Дану інформацію можна отримати, звернувшись за цією адресою: GBVHFOcalPoint@ebrd.com.

Крок 3: Поважай

Постраждалі від насильства чи домагання заслуговують того, аби до них ставились гідно та з повагою, не зважаючи на те, хто вони та із чим саме зіштовхнулись.



Будьте поінформовані

Як потрібно поводитись із працівником, який пережив насильство чи домагання?

По-перше, вислухати. Дуже часто працівник, що постраждав від насильства чи домагань, хоче поговорити з кимось про те, що трапилось. В такому випадку, вам слід вислухати його та не засуджувати. Варто уникати будь-які вказівки, щодо того, що саме потрібно робити. Натомість, забезпечте працівника інформацією щодо наявних служб підтримки та надайте йому можливість самостійно зробити вибір.

Потрібно поважати права осіб, які постраждали від насильства чи домагань, а саме:

- Право на взаємну довіру
- Право на конфіденційність
- Право на повагу до честі та гідності, незалежно від того з ким та що саме трапилось
- Право на безпеку
- Право на отримання точної інформації щодо служб підтримки
- Право на прийняття самостійного рішення



Подумайте

Будь-кого, хто зазнав насильства чи домагань, ми називаємо "потерпілий". Адже вони не є безпорадною "жертвою". Маючи право бути проінформованим, вони можуть самостійно приймати рішення щодо того, як впоратись із ситуацією, до яких служб підтримки звертатись та з ким ділитись пережитим.



Заклик до дії

ЄБРР закликає своїх клієнтів в Україні поважати права будь-якого працівника, що постраждав від насильства чи домагання.



Зобов'язання

ЄБРР зобов'язується надавати допомогу своїм клієнтам в Україні із забезпеченням поваги до прав працівників, якщо стало відомо про факт насильства чи домагання. Щодо рекомендацій як діяти у таких випадках, можна звернутись сюди: GBVHFOcalPoint@ebrd.com.