

Насильство та переслідування на робочому місці

Інформація про охорону праці для роботодавців, керівників і працівників

У цій публікації роз'яснено вимоги законодавства Альберти у сфері охорони праці і техніки безпеки щодо насильства та переслідувань на робочому місці.

КЛЮЧОВІ ТЕЗИ

- На робочому місці існує небезпека насильства та переслідувань.
- Роботодавці зобов'язані розробити плани запобігання насильству та переслідуванням.
- Роботодавці та керівники зобов'язані вжити усіх заходів, щоб працівники не зазнавали насильства або переслідувань на робочому місці та не брали у них участі.
- Працівники зобов'язані утримуватися від участі у насильстві та переслідуваннях.

Насильство та переслідування можуть траплятися у будь-якому робочому середовищі і проявлятися у різній формі: від зневажливих зауважень до фізичної агресії. Вирішення проблеми на ранніх етапах може запобігти переростанню залякувань та переслідувань в акти фізичного насильства. Законодавство Альберти у сфері охорони праці і техніки безпеки містить вимоги щодо запобігання та боротьби з насильством і переслідуваннями на робочому місці.

Насильство на робочому місці

Що таке насильство на робочому місці

Закон Альберти «Про охорону праці» (OHS Act) подає визначення насильства на робочому місці.

Насильство, як на робочому місці, так і пов'язане з роботою, означає погрози, спроби або фактичні дії особи, які завдають або можуть завдати фізичної чи психологічної травми або шкоди, і можуть включати домашнє та сексуальне насильство.

Закон про охорону праці, Розділ 1(rr)

Насильство — це небезпека на робочому місці, яка може завдавати працівникам фізичної чи психологічної шкоди. Це необхідно враховувати під час процедури [оцінювання небезпек на робочому місці](#).

Приклади насильства на робочому місці

- Фізичний напад або агресія (наприклад, удари, штовхання, стусани або копання працівника, кидання предмета у працівника, копання предмета, на якому знаходиться працівник, наприклад, драбини)
- Загрозлива поведінка (наприклад, розмахування кулаком перед обличчям працівника, використання зброї на роботі, спроба вдарити працівника, спроба збити працівника за допомогою транспортного засобу чи обладнання, наприклад, навантажувача, знищення майна або шпурляння предметів)
- Усні або письмові погрози (наприклад, усні погрози нападу, записки або електронні листи з відвертими погрозами на адресу працівника)
- Домашнє насильство
- Сексуальне насильство

Домашнє насильство

Якщо роботодавцю відомо, що працівник зазнає або може зазнавати домашнього насильства на робочому місці, він повинен вжити обґрунтованих запобіжних заходів для захисту працівника та будь-яких інших осіб на робочому місці, які можуть постраждати.

Кодекс охорони праці, Частина 27, Розділ 390.3

Домашнє насильство — це модель поведінки, яка використовується однією особою для отримання влади та контролю над іншою, з якою ця особа має (або мала) особисті стосунки, зокрема побачення,

шлюб, взаємозалежне партнерство, опікунство, кровні стосунки та усиновлення.

Домашнє насильство може варіюватися від ледь помітної загрозової поведінки до насильницьких дій, що можуть призвести до фізичної шкоди або смерті. Домашнє насильство може включати фізичне насильство, сексуальне насильство, фінансовий контроль, емоційне та психологічне залякування, словесні образи, переслідування і використання електронних пристроїв для стеження та контролю.

Домашнє насильство стає небезпекою на робочому місці, а не лише особистою проблемою, коли воно відбувається на робочому місці або поширюється на нього. Воно може наразити на небезпеку не тільки конкретного працівника, а й становити загрозу для його колег.

Ознайомтеся зі статтею [«Домашнє насильство на робочому місці»](#), щоб дізнатися більше.

Сексуальне насильство

Сексуальне насильство на робочому місці передбачає статевий акт або спробу отримати статевий акт з боку будь-якої особи незалежно від її стосунків із жертвою на робочому місці чи за обставин, пов'язаних з роботою.

Переслідування на робочому місці

Що таке переслідування на робочому місці

Визначення переслідувань у Законі «Про охорону праці» охоплює широкий спектр агресивних дій, спрямованих на працівників.

Переслідування — це будь-який окремий інцидент або повторювані випадки неприйнятної або небажаної поведінки, коментарів, цькування або інших дій з боку особи, вчинених навмисно або усвідомлюючи можливі наслідки, що можуть образити, принизити або негативно вплинути на здоров'я та безпеку працівника, і включають:

(А) дискримінаційну поведінку, коментарі, цькування або дії на підставі раси, релігійних переконань, кольору шкіри, фізичних вад, розумових вад, віку, походження, місця народження, подружнього стану, джерел доходу, сімейного стану, статі, гендерної ідентичності, гендерного самовираження та сексуальної орієнтації;

(Б) сексуальні домагання або залицяння,

але не включають будь-яку обґрунтовану поведінку роботодавця чи керівника щодо управління працівниками або робочим місцем.

Розділ 1(n) Закону «Про охорону праці»

Переслідування на робочому місці — це неприйнятна або небажана поведінка, коментар, цькування або дії, вчинені особою навмисно або усвідомлюючи можливі шкідливі наслідки. Переслідування становить серйозну проблему, адже створює нездорове робоче середовище, внаслідок чого працівникам може бути завдано психологічної шкоди.

Переслідування — це небезпека на робочому місці і її необхідно враховувати під час [оцінювання небезпек на робочому місці](#).

Приклади переслідувань на робочому місці

- Небажана поведінка, коментарі, жести або контакти, які ображають або принижують (наприклад, словесні образи, нав'язливі телефонні дзвінки, поширення чуток)
- Навмисне неправильне визначення гендеру (тобто звернення до особи з використанням термінів або займенників, які не відповідають підтвердженій гендерній ідентичності)
- Фізичне чи психологічне залякування, що викликає страх чи недовіру, висміює або

- знецінює особу (наприклад, погрози кулаками, крик)
- Ігнорування або ізоляція особи (осіб)
- Залякування (наприклад, перебування на надто близькій відстані або недоречні жести/коментарі)
- Кібербулінг (наприклад, публікація або надсилання образливих чи погрозливих повідомлень через соціальні мережі чи електронну пошту)
- Навмисне налаштування на невдачу (наприклад, пред'явлення необґрунтованих вимог, встановлення неадекватних термінів виконання роботи, втручання у роботу)
- Навмисне приховування інформації або надання неправдивої інформації
- Усунення від виконання робочих обов'язків без обґрунтованої причини
- Демонстрація або поширення образливих фотографій чи матеріалів у друкованому або електронному вигляді

Що НЕ є переслідуванням на робочому місці?

Переслідуванням не вважається, коли роботодавець або керівник вживає обґрунтованих заходів під час управління та керівництва працівниками.

Обґрунтовані дії, які є частиною робочих функцій менеджера або керівника, включають зміну робочих завдань; складання графіків, оцінювання продуктивності; перевірку робочих місць; впровадження заходів з охорони праці і техніки безпеки; а також вжиття дисциплінарних заходів, таких як звільнення, відсторонення, пониження в посаді або догана з поважної причини. Якщо ці дії обґрунтовані і справедливі, їх не слід вважати переслідуванням на робочому місці.

Розбіжності в думках або незначні непорозуміння між колегами також не вважаються переслідуванням на робочому місці. Однак такі ситуації можуть перерости у переслідування, якщо не вживати заходів для вирішення конфлікту. Так само не вважаються переслідуванням певні складні умови праці, такі як обмеження професійної практики, організаційні зміни або фінансові обмеження.

Стрес, пов'язаний з виконанням роботи, сам по собі не є переслідуванням. Однак накопичення стресових факторів, що виникають внаслідок агресивних дій, подібних до описаних раніше, може призвести до ситуації, що кваліфікується як переслідування.

Обов'язки сторін на робочому місці

Соціальні очікування щодо здоров'я та безпеки на робочому місці змінювалися з плином часу. Такі питання, як психологічне здоров'я (особливо у світлі запобігання переслідуванням та цькуванню на робочому місці), включені до законодавства у сфері охорони праці і техніки безпеки. Закон «Про охорону праці» та Кодекс охорони праці визначають конкретні обов'язки роботодавців, керівників та працівників у боротьбі з насильством і переслідуваннями на робочому місці.

У Законі «Про охорону праці» зазначено:

- роботодавці зобов'язані, наскільки це можливо, забезпечити, щоб їхні працівники не піддавалися насильству чи переслідуванням на робочому місці;
- керівники зобов'язані, наскільки це можливо, забезпечити, щоб їхні працівники не піддавалися насильству чи переслідуванням на робочому місці;
- працівники зобов'язані утримуватися від участі в насильстві чи переслідуваннях.

Оцінювання небезпек

Оцінювання та контроль небезпек — це задокументований підхід до запобігання виробничим захворюванням або травмам.

Роботодавці зобов'язані визначити ситуації, які можуть поставити працівників під загрозу насильства або переслідувань на робочому місці. Усвідомлюючи ці реальні та потенційні ризики, роботодавці зобов'язані вжити заходів для їх усунення і контролю та запобігання шкоди працівникам.

Дізнайтеся більше у [розділі «Оцінювання та контроль ризиків: посібник для роботодавців і працівників Альберти»](#).

План запобігання насильству та переслідуванням

Кожен роботодавець зобов'язаний розробити та впровадити план запобігання насильству та переслідуванням на робочому місці.

Такий план має бути оформлений письмово і бути доступним на робочому місці для ознайомлення працівниками та, за наявності, комітетом з охорони праці і техніки безпеки або його представником. Допустимі як паперовий, так і цифровий формати.

Що повинен включати план

Розділ 390(1) Кодексу охорони праці визначає мінімальні вимоги до плану запобігання насильству та переслідуванням. Він повинен включати:

- заходи для усунення або, якщо це неможливо, контролю насильства та переслідувань;
- процедури інформування працівників про характер і ступінь небезпеки насильства та переслідувань, із зазначенням конкретних або загальних загроз;
- процедури повідомлення про насильство та переслідування;
- процедури розслідування скарг і інцидентів, пов'язаних із насильством або переслідуваннями;
- положення, що захищають конфіденційність сторін на робочому місці, що мають стосунок до скарги чи інциденту, за винятком випадків, коли розкриття інформації вимагається законом або необхідне для:
 - розслідування скарги чи інциденту,
 - вжиття коригувальних заходів,
 - інформування залучених сторін про результати розслідування або коригувальні заходи,
 - інформування працівників про конкретну або загальну загрозу насильства або потенційне насильство.
- за потреби додаткові вимоги до автозаправних пунктів і міні-маркетів.
 - Для детальнішої інформації про ці вимоги ознайомтеся з [розділом «Автозаправні пункти і міні-маркети»](#).

Перегляд плану

Роботодавці зобов'язані переглянути план запобігання насильству та переслідуванням у разі виникнення таких обставин:

- випадок насильства або переслідування свідчить про необхідність перегляду плану;
- зміна робочого завдання чи робочого місця може вплинути на потенційні випадки насильства або переслідувань.
- комітет з охорони праці і техніки безпеки або його представник просить переглянути план;
- востаннє перегляд проводився понад три роки тому.

У разі потреби план запобігання переслідуванням і насильству роботодавці повинен бути переглянутий у загальному порядку.

Залучення працівників

Під час розробки, впровадження або перегляду плану запобігання насильству та переслідуванням роботодавці повинні проконсультуватися з:

- комітетом з охорони праці і техніки безпеки, якщо такий є;
- представником з охорони праці і техніки безпеки, якщо такий є;
- постраждалими працівниками, наскільки це можливо виконати на практиці, якщо немає комітету з охорони праці і техніки безпеки чи його представника.

Навчання працівників

Важливо, щоб працівники знали процедуру та заходи для боротьби з насильством і запобігання переслідуванням на робочому місці.

Роботодавці зобов'язані забезпечити інструктаж працівників із запобігання насильству та переслідуванням. Цей інструктаж має включати:

- алгоритм розпізнавання насильства та переслідувань;
- план роботодавця щодо запобігання насильству та переслідуванням та будь-які зміни до нього;
- відповідні заходи (зокрема, отримання допомоги);
- процедури повідомлення, розслідування та документування скарг і інцидентів стосовно випадків насильства та переслідувань.

Інциденти

Відповідно до Розділу 391.1 Кодексу охорони праці до випадків насильства та переслідувань

застосовуються Розділи 33(6) (a)–(c), 33(7), 33(8) та 36 Закону «Про охорону праці».

Розслідування та звіти роботодавців

Головний підрядник або, якщо його немає, роботодавець повинен розслідувати будь-який випадок насильства чи переслідувань. Він також повинен підготувати звіт про розслідування, у якому викласти обставини інциденту та будь-які коригувальні заходи, вжиті для запобігання повторним випадкам.

До звіту застосовуються певні правила:

- головний підрядник або роботодавець повинен зберігати звіт щонайменше два роки після інциденту;
- головний підрядник або роботодавець повинен переконатися, що звіт є загальнодоступним, і за запитом надати його копію до Служби охорони праці Альберти.

Підтримка працівників

Роботодавець повинен запропонувати працівнику, який повідомляє про травму або несприятливий симптом, спричинений випадком насильства чи переслідування, консультацію з медичним фахівцем (на вибір працівника) для лікування або подальшого скерування.

Деякі роботодавці надають працівникам програму допомоги на робочому місці. Програма допомоги працівникам — це конфіденційна короткострокова консультаційна послуга для працівників, яка пропонує допомогу у вирішенні особистих проблем, що впливають на виконання робочих обов'язків. Працівники, які постраждали від насильства або переслідувань, можуть забажати скористатися цими послугами.

Право на оплату

Працівник вважається таким, що перебуває на робочому місці, коли він консультується лікарем (або за скеруванням лікаря) у робочий час у зв'язку з випадком насильства або переслідувань на робочому місці роботодавця.

Автозаправні пункти і міні-маркети

Законодавство у сфері охорони праці і техніки безпеки надає визначення автозаправних пунктів і міні-маркетів.

Автозаправний пункт (retail fuelling outlet) – це «роздрібний пункт, де продають бензин або інше пальне та закачують його у паливні баки автотранспортних засобів» (Розділ 1 Кодексу охорони праці).

Міні-маркети (convenience store) – це «магазини або інші роздрібні точки, які пропонують обмежену кількість товарів загального вжитку для продажу, таких як продукти харчування та побутові товари, але не включають аптеки, магазини алкоголю чи канабісу або інші роздрібні точки, що спеціалізуються на вузькій категорії товарів для продажу» (Розділ 392.1(b) Кодексу охорони праці).

Роботодавці та працівники на таких робочих місцях мають додаткові обов'язки, пов'язані із запобіганням насильству та переслідуванням, що викладені у Розділах 392.2, 392.5 та 392.6 Кодексу охорони праці.

Додаткові вимоги до плану запобігання для автозаправних пунктів та міні-маркетів

Кодекс охорони праці вимагає, щоб роботодавці, які мають автозаправні пункти або міні-маркети, гарантували та включали до свого плану запобігання насильству та переслідуванням подане нижче:

- безпечні процедури операцій з готівкою, зокрема обмеження на обсяг готівки, до якого працівники мають легкий доступ;
- гарна видимість на робочому місці і з нього;
- обмеження на публічний доступ всередину будівель;
- відеоспостереження;
- видимі знаки, що свідчать про те, що робоче місце контролюється за допомогою відеоспостереження;
- кожному працівнику, який працює наодинці, надається особистий аварійний передавач, який контролюється роботодавцем або відповідальним працівником;
- вимоги, що застосовуються, коли робоче місце відкрите для публіки з 23:00 до 5:00 ранку:

- сейф з часовим замком, який працівники не можуть відкрити між цими годинами;
- обмежена кількість цінних предметів, включно з готівкою та лотерейними квитками;
- цінні предмети надійно захищені;
- на видному місці встановлені знаки, що вказують на наявність часового сейфу і обмежену кількість цінних предметів..

Обов'язок працівника

Коли працівники працюють наодинці, вони зобов'язані носити з собою особистий аварійний передавач.

Вимога до передоплати

Роботодавці зобов'язані вимагати передоплату за продаж пального на автозаправних пунктах, якщо інший спосіб оплати не був затверджений директором Служби охорони праці.

Дізнайтеся більше про вимоги до автозаправних пунктів та міні-маркетів у [посібнику для роботодавців автозаправних пунктів та міні-маркетів: план запобігання насильству та переслідуванням](#), а також [ресурси щодо вимог до передоплати за продаж пального](#), наведені у розділі «Для додаткової інформації».

Інспекції Служби охорони праці Альберти

Інспектори Служби охорони праці проводять перевірки та розслідування з метою забезпечення дотримання законодавства у сфері охорони праці і техніки безпеки. Якщо інспектори вважають, що робоче місце є нездоровим або небезпечним, вони можуть застосувати низку примусових коригувальних заходів.

Інспектори також можуть надавати роботодавцям і працівникам освітні ресурси, щоб допомогти їм зрозуміти свої права та обов'язки у сфері охорони праці і техніки безпеки.

Інспектори не вирішують трудові спори і не відстоюють інтереси будь-якої зі сторін на робочому місці. Інспектори також не мають повноважень:

- накладати дисциплінарні стягнення (наприклад, догану або звільнення) на учасників робочого місця;

- вказувати, як роботодавець повинен організувати свій робочий графік, штатний розпис працівників або навчання;
- зобов'язувати роботодавця виплачувати компенсацію працівникам, які постраждали внаслідок інцидентів.

Дізнайтеся більше про роль і обов'язки інспекторів Служби охорони праці у розділі [«Роль та обов'язки інспекторів Служби охорони праці»](#) Альберти, а також [про те, чого очікувати під час інспекції Служби охорони праці: інформація для роботодавців](#).

Зв'яжіться з нами

Контакт-центр Служби охорони праці

Безкоштовно в Альберті

- 1-866-415-8690

Едмонтон та прилеглі населені пункти

- 780-415-8690

Для осіб з порушеннями або вадами слуху (телетайп)

- 1-800-232-7215 (безкоштовно в Альберті)
- 780-427-9999 (Едмонтон та прилеглі населені пункти)

Повідомте Службі охорони праці про проблеми з охороною праці і технікою безпеки

alberta.ca/file-complaint-online

Зателефонуйте до контактного центру Служби охорони праці, якщо у вас виникли побоювання щодо потенційної небезпеки для людей на робочому місці

Повідомте про інцидент на робочому місці у Службу охорони праці

alberta.ca/ohs-complaints-incidents

Вебсайт alberta.ca/ohs

Портал ресурсів Служби охорони праці

ohs-pubstore.labour.alberta.ca

Отримайте копії Закону, Положення та Кодексу охорони праці

Друкарня “Alberta King’s Printer”

alberta.ca/alberta-kings-printer

Служба охорони праці

alberta.ca/ohs-act-regulation-code

Для отримання додаткової інформації

Комісія з прав людини провінції Альберти
albertahumanrights.ab.ca

Домашнє насильство на робочому місці (LI059)
ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li059

Посібник для роботодавців автозаправних пунктів і міні-маркетів: план запобігання насильству та переслідуванням (BP031)
ohs-pubstore.labour.alberta.ca/bp031

Вимоги до передоплати за продаж пального (LI072)
ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li072

Оцінювання та контроль небезпек: посібник для роботодавців і працівників Альберти (BP018)
ohs-pubstore.labour.alberta.ca/bp018

Комітети з охорони праці і техніки безпеки та їхні представники (LI060)
ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li060

Роль і обов'язки інспекторів Служби охорони праці Альберти (LI046)
ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li046

План запобігання насильству та переслідуванням (шаблон) (TMP005UKR)
ohs-pubstore.labour.alberta.ca/tmp005ukr

Чого очікувати під час інспекції Служби охорони праці: інформація для роботодавців (CI007UKR)
ohs-pubstore.labour.alberta.ca/ci007ukr

Нам важливий ваш відгук!

Щоб залишити відгук щодо цієї публікації, перейдіть за посиланням ohs-pubstore.labour.ab.ca/li045ukr та натисніть «Залишити зворотний зв'язок щодо ресурсу». Для отримання додаткових ресурсів з охорони праці і техніки безпеки відвідайте Портал ресурсів Служби охорони праці.

© Уряд Альберти 2025 рік

Даний матеріал призначений лише для ознайомлення. Інформація, надана в цьому матеріалі, призначена виключно для зручності користувача і, незважаючи на свою точність і функціональність, надається без будь-яких зобов'язань. Ні компанія Stowpl, ні її агенти, працівники чи підрядники не несуть перед вами відповідальності за будь-які прями чи непрямі збитки, спричинені використанням вами інформації, що міститься в цьому матеріалі. У разі виникнення сумніву щодо достовірності будь-якої інформації, що міститься в цьому матеріалі, або для підтвердження юридичних вимог зверніться до чинної редакції Закону, Положення та Кодексу охорони праці або іншого чинного законодавства. Крім того, якщо ви помітили невідповідність або конфлікт між фактами, що містяться в цьому матеріалі, та відповідною законодавчою вимогою, законодавча вимога матиме перевагу. Цей матеріал актуальний станом на квітень 2025 року. Законодавство постійно змінюється та доповнюється новими законодавчими актами, поправками до чинного законодавства та рішеннями судів. Важливо постійно залишатися в курсі чинного законодавства. Ці матеріали, включно з авторським правом і знаками згідно із Законом «Про торговельні марки» (Канада), належать уряду Альберти і захищені законом. Ця публікація видана за ліцензією Open Government Licence – Альберта. Щоб дізнатися більше про умови цієї ліцензії та комерційне чи некомерційне використання будь-яких матеріалів у цій публікації, перейдіть за посиланням open.alberta.ca/licence. Зверніть увагу, що умови цієї ліцензії не поширюються на будь-які сторонні матеріали, включені до цієї публікації.

Додаток: План запобігання насильству та переслідуванням (шаблон)

Цей шаблон призначений для використання, як приклад. Посилання на версію MS Word, яку ви можете налаштувати під свій робочий сайт, наведено у рубриці «Для отримання додаткової інформації» на попередній сторінці. **Якщо ви вирішите використовувати цей шаблон, переконайтеся, що ви адаптували його до специфіки своєї організації та робочого місця.** Зверніть увагу, що цей шаблон охоплює лише вимоги Розділу 390(1) Кодексу охорони праці. У Частині 27 Кодексу містяться й інші вимоги. Рекомендується включити ці вимоги у ваш план запобігання насильству та переслідуванням, якщо вони застосовні.

Ім'я роботодавця:

Дата:

Наступна запланована дата перегляду: (Максимум три роки.)

Комітет з охорони праці і техніки безпеки або його представник консультується (якщо такий є): Так ___ Ні ___
Н/З ___

Працівники, які постраждали (якщо немає комітету чи представника): Так ___ Ні ___ Н/З ___

Обов'язковий зміст плану запобігання

Заходи, які роботодавець планує вжити для усунення або контролю небезпек насильства та переслідувань (Вони повинні відповідати всім вимогам оцінювання та контролю небезпек, передбаченим у Частині 2 Кодексу охорони праці. Роботодавці автозаправних пунктів і міні-маркетів також повинні включити необхідні елементи контролю, передбачені Розділом 392.2 Кодексу.)

-
-

Процедури інформування працівників про характер і ступінь загроз насильства та переслідувань, зокрема інформація про конкретні або загальні загрози, які існують або є потенційно можливими:

-
-

Процедури повідомлення про насильство та переслідування:

(Вони повинні включати процедури повідомлення про інциденти, коли це необхідно, згідно з Розділом 33(1) Закону «Про охорону праці»).

-
-

Процедури розслідування скарг і випадків насильства та переслідувань:

(Вони повинні включати внутрішньоорганізаційний процес розгляду скарг, а також вимоги до розслідувань відповідно до Розділів 33(6)(a)–(c) Закону «Про охорону праці»).

-
-

Положення, що захищають конфіденційність усіх сторін, що мають стосунок до скарги чи інциденту, за винятком випадків, коли розкриття інформації є обов'язковим згідно із законодавством або необхідним для розслідування скарги чи інциденту, впровадження коригувальних заходів, інформування залучених сторін про результати розслідування та будь-які вжиті коригувальні заходи:

-
-

Ця форма призначена лише для використання, як приклад. Заповнення цієї форми саме по собі не є означає дотримання законодавства. Важливо і необхідно адаптувати цей документ до умов вашого робочого середовища. Крім того, надзвичайно важливо, щоб цей документ був не лише заповнений, а й використовувався, поширювався та впроваджувався відповідно до законодавства. Ні компанія Crown, ні її агенти, працівники чи підрядники не несуть відповідальності перед вами за будь-які прямі чи непрямі збитки, спричинені використанням вами цієї форми.