

Лілія Тімофєєва

Кандидатка юридичних наук, доцентка кафедри кримінального права
Національного університету «Одеська юридична академія»,

адвокатка

Електронна адреса: L.ju.t@ukr.net

ДОМАГАННЯ ДО ЖІНОК НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

У демократичному цивілізованому суспільстві надання рівних прав та можливостей жінкам і чоловікам є одною з основоположних завдань.

Окремі аспекти проблематики гендерної рівності досліджували І.О. Грицай, О.О. Уварова, О.В. Харитонova та ін. Однак враховуючи поточну ситуацію, а також прагнення України долучитись до Європейського союзу ця тема продовжує бути актуальною.

Згідно ст. 419 Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони № 1678-VII від 16 вересня 2014 р. сторони зобов'язані посилити діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації. Для досягнення цієї мети необхідно забезпечити гендерну рівність у сфері освіти, зайнятості, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень.

Додаток до Угоди наводить перелік ключових Директив ЄС у сфері забезпечення недискримінації і гендерної рівності. Серед них: Директива 2006/54/ЄС Європейського Парламенту Ради від 5 липня 2006 р. про реалізацію принципу рівних можливостей і рівноправного ставлення щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості, Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 р. про встановлення рамкових стандартів рівноправного поводження у сфері зайнятості і професійної

діяльності, Директива Ради 96/34/ЄС від 3 червня 1996 р. про рамкову угоду щодо декретної відпустки, Директива Ради 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 р. про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують, Директива Ради 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 р. про поступову реалізацію принципу рівності чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення.

Основу гендерної політики в ЄС сформульовано в «Дорожньому атласі рівності між чоловіками та жінками», де серед ключових напрямків діяльності⁶ названо такі: 1. Досягнення рівної економічної незалежності чоловіків та жінок: скорочення різниці в оплаті праці, розвиток жіночого підприємництва, соціальний захист та запобігання бідності; 2. Заходи, які сприяли б гармонійному поєднанню робочої, особистої та сімейної сфер життя: мобільність робочих контрактів; збільшення кількості послуг (державної/ приватної форм власності) по догляду за дітьми та особами літнього віку; сімейна державна політика, чутлива до представників двох статей; 3. Залучення чоловіків та жінок до рівної участі в процесі прийняття рішень (decisionmaking) у політиці, в економічній сфері та бізнесі, науці та сучасних технологіях; 4. Ліквідація гендерних стереотипів у всіх сферах суспільної взаємодії, перш за все на ринку праці тощо¹.

Україною ратифіковано основні міжнародні і європейські документи, що гарантують гендерну рівність, зокрема Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р., Європейську соціальну хартію 1961 р., Конвенцію ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р., Конвенцію про заходи щодо протидії торгівлі людьми 2005 р. та інші.

Щороку Всесвітній економічний форум оцінює прогрес у досягненні гендерної рівності серед близько 150-и країн світу. Згідно звіту за 2022 рік,

¹ Уварова О.О. Рівність за ознакою статі в економічній сфері: зобов'язання України перед ЄС (ключові Директиви ЄС щодо забезпечення гендерного балансу на ринку праці та в професійній діяльності, їх розвиток у практиці Суду Справедливості) / Упорядник О.О. Уварова. Харків : видавництво «НТМТ», 2015. С. 8.

глобальний гендерний розрив (відмінності у становищі жінок і чоловіків) досяг 68,1%. Це означає, що за збереження таких тенденцій, світ досягне повної рівності лише через 132 роки. Найменше нерівності між статями спостерігається у сфері здоров'я та освіти, найбільше – в економічних можливостях та політичній участі жінок і чоловіків². Стійким є зв'язок між гендерною рівністю і рівнем розвитку економіки у країні – економічно спроможні країни є більш гендерно рівними. Вже традиційно Ісландія та країни Скандинавії є лідерами у досягненні рівності, в той час як серед континентів на першому місці – Північна Америка. Найбільшою гендерною проблемою року стала ситуація на ринку праці, яку оцінили як кризу, що лише розгортається.

Україна за 2022 рік мала одну з найгірших позицій за всю історію розрахунку даного індексу гендерної рівності – 81 місце серед 146 країн. Традиційно низьким є жіноче представництво в українському політикумі, а також суттєво знизилась економічна участь та можливості для жінок. Жінки вимушено відійшли від участі на ринку праці, мають менший дохід, менше представлені на законодавчому рівні та лідерських позиціях, більше – серед технічних працівників³. Така позиція вимагає нагальних змін у цій сфері.

На думку І.О. Грицай, «принцип гендерної рівності слід розуміти як сукупність обумовлених конкретно-історичним суспільним розвитком базових ідей та положень, що об'єктивують правові цінності щодо встановлення гендерної справедливості в усіх сферах приватного, суспільного та державного життя і забезпечують розвиток правової держави й громадянського суспільства... Аналіз змістовного наповнення принципу гендерної рівності надає можливість констатувати його взаємовплив та взаємозалежність з іншими фундаментальними принципами права – принципом верховенства права, принципом законності

² The Global Gender Gap Report 2022. Geneva: World Economic Forum, 2022. 374 p. URL: https://hromady.org/wp-content/uploads/2022/08/WEF_GGGR_2022.pdf

³ Проведено глобальну оцінку гендерної (не)рівності. 2022. 9.08.2022. <https://hromady.org/provedeno-globalnu-ocinku-genderno%D1%97-nerivnosti-2022/>

та інших, які лише в сукупності здатні належним чином викоринити в українському суспільстві дисбаланс у правах, можливостях та обов'язках жінок і чоловіків та встановити гендерний паритет»⁴.

У 2015 році світові лідери погодили 17 цілей сталого розвитку. ПРООН зробила гендерну рівність центральною частиною своєї роботи, і за останні 20 років відбувся значний прогрес. Відповідно до Цілей сталого розвитку (ціль № 5) «Припинення будь-якої дискримінації жінок і дівчат є не лише основним правом людини, це має вирішальне значення для сталого майбутнього; доведено, що розширення можливостей жінок і дівчат сприяє економічному зростанню та розвитку»⁵. Цілі сталого розвитку стверджують, що жінок на ринку праці більше, ніж будь-коли, але у деяких регіонах все ще існує велика нерівність, та жінкам систематично відмовляють у тих самих правах на роботу, що й чоловікам. Сексуальне насильство та експлуатація, нерівний розподіл неоплачуваного догляду та домашньої роботи, а також дискримінація на державних посадах залишалися.

У Загальній рекомендації № 19 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок зазначено, що сексуальні домагання включають такі небажані форми сексуальної поведінки, як фізичні контакти та пропозиції, сексуальні натяки, порнографія та сексуальні вимоги, вчинені словами чи вчинками. Така поведінка може бути образливою та загрожувати здоров'ю та безпеці; це дискримінація, коли жінка має вагомі підстави вважати, що її відмова може зашкодити її працевлаштуванню та просуванню по службі, або коли це створює вороже середовище на роботі⁶.

Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV визначає сексуальні домагання

⁴ Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія. К.: «Хай-Тек Прес», 2018. С. 454, 455.

⁵ What are the Sustainable Development Goals? URL: <https://www.undp.org/sustainable-development-goals#gender-equality>

⁶ General recommendations made by the Committee on the Elimination of Discrimination against Women No. 1-37. URL: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm>

як «статеві дії, виражені усно (погрози, залякування, нецензурні висловлювання) або фізично (дотики, ляпаси), приниження або образа осіб у трудових відносинах, службового, матеріального чи іншого підпорядкування»⁷. Стаття 154 Кримінального кодексу України «Примушування до вступу в статевий зв'язок» передбачає кримінальну відповідальність за примушування особи без її добровільної згоди до статевого акту з іншою особою. Кваліфікований склад кримінального правопорушення передбачає кримінальну відповідальність за примушування особи без її добровільної згоди до здійснення акту сексуального характеру з особою, від якої потерпіла особа матеріально чи службово залежна. Таким чином, уже враховано не тільки відносини матеріальної чи службової підпорядкованості.

Варто зазначити, що європейське законодавство передбачає відповідальність за домагання будь-якого працівника, а не лише керівника. У Пояснювальній доповіді до Європейської соціальної хартії наголошується, що сексуальні домагання – це небажана сексуальна поведінка з боку керівництва та колег, яка зачіпає гідність працівників. Насправді в більшості випадків кривдник не є лідером і має такий же статус в організації, як і жертва. Нецензурні жарти, коментарі чи запитання сексуального характеру, дотики, обійми, поцілунки надзвичайно поширені в офісах, але, на жаль, лише частина людей визнає їх правопорушенням, за яке передбачена юридична відповідальність.

У Польщі компанії чітко зобов'язані запобігати сексуальним домаганням та іншим формам дискримінації на робочому місці. Зокрема, роботодавці повинні надати персоналу тексти законів про рівне ставлення, включно з законами про домагання та сексуальні домагання. Компанія повинна поширити цю інформацію серед персоналу у письмовій формі або іншим способом, наприклад публікацією в Інтернеті. Роботодавець також повинен вжити інших профілактичних заходів, таких як запровадження

⁷ Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

політики протидії домаганням, навчання персоналу, створення каналів інформування, внутрішні розслідування тощо. Це найпоширеніші дії, однак польське законодавство не визначає детально перелік кроків, які роботодавці повинні вжити. Рух #MeToo помітно вплинув на кількість позовів про домагання проти роботодавця⁸.

Роуз Л. Сіута та Мінді Е. Бергман обґрунтували, що: «Добре задокументовані наслідки сексуальних домагань на робочому місці включають зниження задоволеності роботою, організаційної відданості та продуктивності, а також підвищення стресу на роботі, плинність кадрів, відхід від роботи та конфлікти. Сексуальні домагання негативно впливають на психологічне та фізичне благополуччя жертви, включаючи посилення посттравматичного стресового розладу (ПТСР), депресії та симптомів тривоги, емоційного виснаження, головних болів, проблем зі сном, шлункового розладу та проблем з верхніми дихальними шляхами. Усі ці наслідки на індивідуальному рівні можуть призвести до фінансового зменшення цілі та організації. Організаційний клімат, більш терпимий до сексуальних домагань, призводить до більших сексуальних домагань. Ті, хто має нижчу організаційну владу, частіше зазнають сексуальних домагань, особливо з боку людей з вищим рівнем влади; однак також може мати місце контравторське переслідування (переслідування осіб із вищою організаційною владою особами з меншою організаційною владою)»⁹. Видається, що боротьба з домаганнями на робочому місці є одним із ключових питань для уряду.

Сексуальні домагання можуть бути спрямовані на будь-кого у сфері праці. Однак часто вони ґрунтуються на зловживанні владою, а зареєстровані випадки стосуються домагань жінок з боку чоловіків. Крім того, жінки з конкретних груп, як-от із низьким соціально-економічним

⁸ Sexual harassment in the workplace in Poland. (2020). CMS. Law. Tax. Future. URL: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-on-sexual-harassment-in-the-workplace/poland>

⁹ Rose L. Siuta, Mindy E. Bergman. (2019). Sexual Harassment in the Workplace. URL: <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.191>.

<https://oxfordre.com/business/view/10.1093/acrefore/9780190224851.001.0001/acrefore-9780190224851-e-1>

статусом, представниці корінних народів, етнічних меншин, лесбійки, бісексуальні, транссексуальні жінки або жінки, які не відповідають гендерним нормам, трудові мігрантки-жінки, жінки з інвалідністю та молоді жінки можуть зазнавати особливих сексуальних домагань. Сексуальні домагання призводять до великих грошових витрат для урядів та роботодавців, зокрема пов'язаних із забезпеченням медичної допомоги та консультування, втратою продуктивності, врегулюванням справ та виплатою присуджених грошових компенсацій.

Запобігання сексуальним домаганням у сфері праці. Сексуальні домагання завдають фізичної та психологічної шкоди і вони повинні бути неприпустимими будь-де та за будь-яких обставин, зокрема у сфері праці. Для запобігання сексуальним домаганням важливо створити інклюзивні та сприятливі робочі місця, де чітко зрозуміло, що сексуальні домагання є неприпустимими. Важливо також ліквідувати культуру безкарності, яка часто їх супроводжує, а також гендерні, культурні та соціальні норми, які підтримують насильство та домагання. На робочому місці потрібно створити культуру, засновану на взаємоповазі та гідності, а роботодавці повинні нести відповідальність за вжиття заходів, які відповідають їхньому рівню контролю, спрямовані на запобігання насильству та домаганням¹⁰.

Громадські організації, які задекларували у сфері своєї діяльності реалізацію принципу гендерної рівності і недискримінації та мінімізацію деструктивного впливу гендерних стереотипів на соціальну структуру і діяльність, виконують комплекс взаємопов'язаних проєктів, проводять інформаційно-роз'яснювальну роботу, створюють громадську платформу для артикуляції гендерної проблематики та пропагандистського дискурсу. Проте слід звернути увагу, що ці громадські організації залежні від міжнародної донорської допомоги, функціонування яких недостатньою мірою скоординована та простежується певна непослідовність у визначенні пріоритетів, але не зважаючи на це, важко заперечувати їхню вагому роль в

¹⁰ Сексуальні домагання у сфері праці. International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_752225.pdf

інституціоналізації нових моделей поведінки та об'єктивації гендерно-чутливого соціального порядку¹¹.

У серпні 2023 року соціологічним інформаційно-дослідним центром «Пульс» спільно із Громадською організацією «Культура демократії» проводилось анонімне опитування сексуальних домагань у сфері праці. Такі опитування самі по собі сприяють кращому розумінню та вирішенню проблеми сексуальних домагань у сфері праці. Коли людина заповнює анкету вже замислюється над певними питаннями, зокрема що сексизм та домагання є неприйнятними явищами.

Висновки. Організації повинні говорити про минулий досвід домагань. Найкращий спосіб боротися з сексуальними злочинами – зменшити страх говорити про них.

Зокрема, адміністрація повинна продемонструвати важливість цього питання, а жертва не повинна боятися звільнення або пониження в посаді. Це питання стосується насильства чоловіків над жінками, жінок над чоловіками, а також насильства над жінками з боку жінок і чоловіків над чоловіками. Насильство часто зумовлене бажанням влади. Йдеться не лише про сексуальне насильство, а й про психологічне. Усе це, безсумнівно, впливає на якість роботи та життя людини. У контексті домагань на робочому місці ефективними будуть медіація та відновні практики, як щодо конкретних випадків, так і профілактичних сесій з усією командою або в групах.

Також уряд має зосередити увагу на впровадженні міжнародних стандартів у цій сфері. Зокрема, деякі аспекти цих стандартів уже були прийняті в законодавстві урядом України. Крім того, необхідно поширювати медіаційні та відновні практики між гендерно вразливими

¹¹ Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія. К.: «Хай-Тек Прес», 2018. 560 с. С. 422.

групами населення, місцевою владою, різними соціальними та медичними установами тощо¹².

Література

Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 р. URL: http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_207.

Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія. К.: «Хай-Тек Прес», 2018. 560 с.

Проведено глобальну оцінку гендерної (не)рівності – 2022. 9.08.2022. URL: <https://hromady.org/provedeno-globalnu-ocinku-genderno%D1%97-nerivnosti-2022/>

Рівність за ознакою статі в економічній сфері: зобов'язання України перед ЄС (ключові Директиви ЄС щодо забезпечення гендерного балансу на ринку праці та в професійній діяльності, їх розвиток у практиці Суду Справедливості) / Упорядник О.О. Уварова Х. : видавництво «НТМТ», 2015. 150 с.

Сексуальні домагання у сфері праці. *Internatinal Labour Organization*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_752225.pdf

General recommendations made by the Committee on the Elimination of Discrimination against Women No. 1-37. URL: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm>

¹² Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія. К.: «Хай-Тек Прес», 2018. С. 451.

Rose L. Siuta, Mindy E. Bergman. (2019). Sexual Harassment in the Workplace. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.191>. URL: <https://oxfordre.com/business/view/10.1093/acrefore/9780190224851.001.0001/acrefore-9780190224851-e-191>

The Global Gender Gap Report 2022. Geneva: World Economic Forum, 2022. 374 p. URL: https://hromady.org/wp-content/uploads/2022/08/WEF_GGGR_2022.pdf

Sexual harassment in the workplace in Poland. (2020). *CMS. Law. Tax. Future*. URL: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-on-sexual-harassment-in-the-workplace/poland>

What are the Sustainable Development Goals? URL: <https://www.undp.org/sustainable-development-goals#gender-equality>