

Рямзіна Аліна Юріївна,
кандидат юридичних наук,
науковий співробітник ДНДІ МВС України,
м. Київ, Україна,
ORCID ID 0000-0002-6250-5296

СЕСУАЛЬНІ ДОМАГАННЯ ЗА МІСЦЕМ РОБОТИ ЯК РІЗНОВИД НАСИЛЬСТВА ЩОДО ЖІНОК ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ

У статті проаналізовано сексуальні домагання щодо жінок за місцем роботи як різновид харасменту. Здійснено аналіз терміна “дискримінація за ознакою статі” відносно міжнародного законодавства. Зроблено висновок про необхідність запозичення терміна “створення ворожого середовища” як одного з можливих наслідків сексуальних домагань на роботі у контексті дискримінації за ознакою статі. Зазначено про неприпустимість вживання у визначенні сексуальних домагань таких суб'єктивних наслідків, як приниження чи заподіяння шкоди.

Ключові слова: харасмент, сексуальні домагання щодо жінок, сексуальні домагання за місцем роботи, дискримінація за ознакою статі, насильство щодо жінок за ознакою статі.

Насильство щодо жінок за ознакою статі містить сексуальні домагання щодо жінок за місцем роботи. У Декларації про викорінювання насилля щодо жінок визначено, що насильство щодо жінок охоплює собою, в тому числі фізичне, сексуальне і психологічне насильство, яке відбувається в суспільстві загалом, зокрема зґвалтування, сексуальне насильство, сексуальні домагання і залякування на роботі, в навчальних закладах та в інших місцях, торгівля жінками і примусова проституція (п. б ст. 2) [1].

Сексуальні домагання входять до поняття харасмент (гарасмент). Харасмент (від англ. “harassment” – переслідування, домагання) – форма дискримінації, яка включає будь-яку небажану та настирливу фізичну і словесну поведінку, що ображає або принижує людину або порушує недоторканність її приватного життя. Іншими словами, харасмент (переслідування) складається з повторюваних і наполегливих дій стосовно людини, щоб мучити її, знецінювати й підривати її авторитет серед інших людей, засмучувати або провокувати реакцію. Серйозні одноразові інциденти також іноді можуть розглядатися як харасмент. Харасмент – це не тільки сексуальні домагання, до нього також відносять небажані зауваження, жести, міміку або жарти з приводу раси, національності, релігії, статі, віку, інвалідності, сімейного стану та інших ознак, які можуть слугувати підставою для дискримінації; погрози й залякування на підставі раси, національності, релігії, статі, інвалідності тощо; небажані фізичні контакти (поплескування, пощипування тощо) [2].

У Німеччині кожна друга жінка зазнавала тієї чи іншої форми сексуальних домагань. Майже кожен п'ятий чоловік у Німеччині визнав свої дії такими, що їх інша особа могла б уважати сексуально неприйнятними або незаконними. Лише 6 % опитаних жінок визнали, що вчиняли такі самі дії [3].

Асоціація жінок-юристок України “ЮрФем” провела анонімне опитування серед жінок-юристок. За його даними, майже 37 % респонденток зазнавали в межах своєї роботи сексуальних домагань (це були пропозиції, коментарі, інша вербальна або фізична поведінка сексуального характеру) [4].

За даними першого національного опитування з питань рівності між жінками й чоловіками в Україні, проведеного Національним демократичним інститутом у липні 2018 року, 13 % респондентів, що відповідає 4,5 млн дорослих українців, зазначили, що вони особисто знають когось, хто став жертвою сексуальних домагань на робочому місці; 13 % вибірки (4,5 млн українців) зазначили, що сексуальні домагання відбувалися в онлайн-режимі; 97 % опитаних вважають, що жінки частіше стають об'єктами сексуальних домагань на робочому місці, ніж чоловіки; 76% респондентів вважають, що ймовірність цькування жінок на роботі є значно більшою, ніж ймовірність цькування чоловіків [5, с. 8].

У Великій Британії до 2005 року поняття сексуальних домагань у законодавстві окремо не виділялося, цю сферу регулював Акт про захист від переслідувань 1997 року (встановлював заборону на таку поведінку, яка рівнозначна переслідуванню когось, і особа знає або мала б знати, що така поведінка вважається переслідуванням іншої особи [6] та Акт про дискримінацію за статтю 1975 року, який лише забороняв будь-яку дискримінацію щодо жінок у сфері працевлаштування [7]. У 2005 році було схвалено такі уточнення: “Особа домагається жінку, якщо на підставі її статі вона вчиняє... небажану поведінку в будь-якій формі вербального, невербального чи фізичного поводження сексуального характеру” [8].

Комісія рівних трудових можливостей у США на своєму офіційному сайті зазначає: “...Переслідування може охоплювати сексуальні домагання або небажаний сексуальний досвід, вимоги надання сексуальних послуг та інші словесні чи фізичні домагання сексуального характеру. Однак переслідування необов'язково повинно мати сексуальний характер і може охоплювати образливі зауваження про стать людини” [9].

У США за 2016 рік Комісія рівних трудових можливостей отримала майже 7 000 скарг, які стосуються сексуальних домагань. Проте вказані цифри не показують всієї ситуації, адже, згідно з оцінкою Комісії рівних трудових можливостей, приблизно троє з чотирьох осіб, які зазнають домагань на робочому місці, не повідомляють про це [10].

В Україні жертва сексуальних домагань може подати скаргу до органів державної влади, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду (ч. 1 ст. 22 Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”) [11]. Спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є Міністерство соціальної політики України. У разі, якщо вичерпані внутрішні засоби правового

захисту або якщо застосування таких засобів захисту не виправдано затягується, жертва сексуальних домагань має право надіслати повідомлення про порушення прав, гарантованих Конвенцією ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, до Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок (ч. 2 ст. 22 Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”) [11].

Прикладами сексуальних домагань щодо жінок є образливі коментарі сексуального характеру; розмова про нагороду (або загрозу) в обмін на відповідь на запит сексуального характеру; небажаний фізичний контакт; публікація інтимних зображень або відео в Інтернеті без згоди; непристойні жарти сексуального характеру; недоречне спостереження/погляди; вимагання обіймів, побачень або сексуальних послуг; запитання або розмови про чийсь сексуальність, сексуальне життя чи тіло; встановлення зайвого фізичного контакту, зокрема небажані дотики; використання слів, що принижують когось за ознакою їх статі; поширення пліток сексуального характеру; сталкінг (поведінка, яка змушує когось почуватися небезпечно: небажані візити, телефонні дзвінки, повідомлення, електронні листи, спостереження за оселею); багато інших небажаних форм поведінки сексуального характеру (очевидні або приховані).

Сексуальні домагання за місцем роботи, як і багато інших видів насильства за ознакою статі, вчиняються у переважній більшості випадків щодо жінок. Наприклад, згідно з дослідженням, проведеним серед жінок і чоловіків (в опитуванні брали участь 1000 жінок та 1000 чоловіків) Німеччини, є суттєва різниця між домаганнями, жертвами яких стають жінки та чоловіки: серед жінок частина жертв складає 43 %, а серед чоловіків це 12 %. Кожен п'ятий чоловік зізнався, що його дії можна вважати сексуально неприйнятними [3].

З огляду на значне поширення сексуальних домагань у світі було прийнято Загальні рекомендації № 19 до Конвенції ООН “Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок”, у яких зазначається, що сексуальне домагання включає таку небажану поведінку сексуального характеру, як фізичний контакт та пропозиції, натяки сексуального характеру, демонстрацію порнографії та сексуальні вимоги, вчинені словами або діями. Така поведінка може бути образливою та може становити загрозу здоров'ю та безпеці; вона є дискримінаційною, коли жінка має вагомні підстави вважати, що її відмова може нашкодити її працевлаштуванню, найму та просуванню службовими сходами включно, або коли це створює вороже середовище на роботі [12]. На відміну від українського законодавства, яке визначає сексуальні домагання через слова або дії, що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування, міжнародне законодавство не потребує доказування факту приниження чи заподіяння образ цими словами чи діями. Приниження особи чи заподіяння їй образи є суб'єктивним сприйняттям кожної конкретної особи. Вважаємо, що неприпустимо вживати у визначенні сексуальних домагань суб'єктивних ознак, таких як приниження чи заподіяння шкоди, адже для потреб доказування вчинення сексуальних домагань повинні бути наявні лише об'єктивні факти. Тоді як одна особа може сприйняти певні слова чи фізичні дії як такі, що її принижують або ображають, у той час як інша особа ті ж самі дії може не

сприйняти такими, що викликає складнощі у віднесенні діяння до сексуальних домагань. Саме так сексуальні домагання визначені в Загальних рекомендаціях № 19 до Конвенції ООН “Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок”, де вказано, що така поведінка може бути образливою та може становити загрозу здоров’ю та безпеці [12].

У травні 2002 року Рада і Парламент Європейського Союзу змінили директиву Ради ЄС 1976 року про рівне ставлення до чоловіків і жінок у сфері працевлаштування та заборонили сексуальні домагання на роботі як форму дискримінації за ознакою статі. Директива вимагає від усіх держав-членів Європейського Союзу ухвалити закони про сексуальні домагання або внести поправки в чинні закони; як наслідок, відтоді у Європі національні законодавства про сексуальні домагання переживають великі зміни. Наприклад, у Німеччині “Загальний закон про рівне ставлення” 2006 р. точно окреслює поняття сексуального домагання. Крім випадків застосування фізичного насильства, це ще й небажаний фізичний контакт, хтиві погляди, сексуальні коментарі, сексистські жарти, відтворення порнографічного матеріалу [13].

У США спершу після ухвалення Акта про громадянські права 1964 р., який містить розділ VII – заборону трудової дискримінації через стать, суди відмовлялися визнавати сексуальні домагання як дискримінацію у сфері працевлаштування за ознакою статі. Такі позови відхиляли на тій підставі, що це особисті справи, які не мають жодного стосунку до роботи. Проте у 1970-х роках суди та Комісія рівних трудових можливостей почали визнавати сексуальні домагання однією з форм дискримінації відповідно до розділу VII цього Акта.

Дискримінацією за ознакою статі українське законодавство вбачає ситуацію, за якої особа та/або група осіб за перерахованими у визначенні ознаками, в тому числі за ознакою статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами та свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”, крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об’єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними (абз. 2 ч. 1 ст. 1 Закону України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні” [14]; абз. 4 ст. 1 Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” [11]. У той час європейське законодавство вказує, що поведінка кривдника є дискримінаційною, коли жінка має вагомі підстави вважати, що її відмова може нашкодити її працевлаштуванню, найму та просуванню службовими сходами включно, або коли це створює вороже середовище на роботі. Ситуацію, за якої відмова жінки може нашкодити її працевлаштуванню, найму та просуванню службовими сходами, розцінюємо як зазнання обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами та свободами або привілеями в будь-якій формі. Разом з тим такий наслідок сексуальних домагань, як створення ворожого середовища, яке може відбуватися і між колегами або іншими особами, пов’язаними робочими відносинами, проте які не перебувають у професійній залежності (контрагенти, клієнти та ін.), відсутнє в українському законодавстві. У разі відмови жертви від сексуальних домагань кривдника, якщо жертва і кривдник працюють разом та не

перебувають у відносинах професійної залежності, такий наслідок, який передбачений наразі в українському законодавстві (школа працевлаштування, найму та просуванню службовими сходами) не настає, що унеможливило віднесення поведінки кривдника до дискримінаційної. Саме тому вважаємо за необхідне до визначення дискримінації за ознакою статі додати такий можливий наслідок, як створення ворожого середовища на роботі, що надасть можливість відносити сексуальні домагання між колегами або іншими особами, пов'язаними робочими відносинами, проте які не перебувають у професійній залежності (контрагенти, клієнти та ін.), до дискримінаційних.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Декларація про викорінування насилля щодо жінок: Генеральна Асамблея Організації Об'єднаних Націй. 20.12.1993. URL: <https://bit.ly/3bF1YRw> (дата звернення: 01.11.2021).
2. Шевченко З.В. Словник гендерних термінів. Черкаси: Вид. Чабаненко Ю. 2016. URL: <https://bit.ly/3E1abkr> (дата звернення: 01.11.2021).
3. Half of women in Germany victim of sexual harassment, survey. Ashutosh Pandey. 2017. URL: <https://bit.ly/3CGOTmK> (дата звернення: 01.11.2021).
4. Асоціація юристок України "ЮрФем". Жінки у юридичній професії. Дослідження. 2017. URL: <https://bit.ly/3GMkEgR> (дата звернення: 01.11.2021).
5. Чернявська Ю. Гендерна чутливість судових комунікацій. 2019. URL: <https://bit.ly/3EJn25V> (дата звернення: 01.11.2021).
6. Protection from Harassment Act 1997. URL: <https://bit.ly/3mH20yP> (дата звернення: 01.11.2021).
7. Sex Discrimination Act 1975. URL: <https://bit.ly/2ZRxBGc> (дата звернення: 01.11.2021).
8. The Employment Equality (Sex Discrimination) Regulations 2005. URL: <https://bit.ly/3q7ex0n> (дата звернення: 01.11.2021).
9. U.S. Equal Employment Opportunity Commission. Sexual Harassment. URL: <https://www.eeoc.gov/sexual-harassment> (дата звернення: 01.11.2021).
10. Stern Mark Joseph. Who's to Blame for America's Sexual Harassment Nightmare? Slate. 2017. URL: <https://bit.ly/3BL3TyD> (дата звернення: 01.11.2021).
11. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, № 52, ст. 561. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 01.11.2021).
12. CEDAW. Загальні рекомендації, ухвалені Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок №1-37. URL: <https://bit.ly/3mwx2sX> (дата звернення: 01.11.2021).
13. Bimep K. Що таке сексуальні домагання? Гендер в деталях. 2018. URL: <https://bit.ly/3wbC4hR> (дата звернення: 01.11.2021).
14. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. Відомості Верховної Ради (ВВР). 2013. № 32 Ст. 412. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення: 01.11.2021).

REFERENCES

1. Declaration on the Elimination of Violence against Women. "Declaration on the Elimination of Violence against Women: United Nations General Assembly". (1993). Official web portal of the Parliament of Ukraine. URL: <https://bit.ly/3bF1YRw> (Date of Application: 01.11.2021) [In Ukrainian].
2. Shevchenko Z.V. (2016). Slovnyk hendernykh terminiv. "Dictionary of gender terms". Cherkasy. Chabanenko Yu. URL: <https://bit.ly/3E1abkr> (Date of Application: 01.11.2021) [In Ukrainian].
3. Half of women in Germany victim of sexual harassment, survey. (2017) Ashutosh Pandey. URL: <https://bit.ly/3CGOTmK> (Date of Application: 01.11.2021) [In English].
4. Asotsiatsiia yurystok Ukrainy "IurFem". (2017). Zhinky u yurydychnii profesii. Doslidzhennia. URL: <https://bit.ly/3GMkEgR> (Date of Application: 01.11.2021) [In Ukrainian].
5. Cherniavska Yu. (2019). Henderna chutlyvist sudovykh komunikatsii. URL: <https://bit.ly/3EJn25V> (Date of Application: 01.11.2021) [In Ukrainian].

© Riamzina Alina, 2021

6. Protection from Harassment Act 1997. URL: <https://bit.ly/3mH20yP> (Date of Application: 01.11.2021) [In English].
7. Sex Discrimination Act 1975. URL: <https://bit.ly/2ZRxBGc> (Date of Application: 01.11.2021) [In English].
8. The Employment Equality (Sex Discrimination) Regulations 2005. URL: <https://bit.ly/3q7ex0n> (Date of Application: 01.11.2021) [In English].
9. U.S. Equal Employment Opportunity Commission. Sexual Harassment. URL: <https://www.eeoc.gov/sexual-harassment> (Date of Application: 01.11.2021) [In English].
10. *Stern Mark Joseph.* (2017). Who's to Blame for America's Sexual Harassment Nightmare? Slate. URL: <https://bit.ly/3BL3TyD> (Date of Application: 01.11.2021) [In English].
11. Pro zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv: Zakon Ukrainy vid 08.09.2005 r. № 2866-IV. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy (VVR), 2005, № 52, st.561. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (Date of Application: 01.11.2021) [In Ukrainian].
12. CEDAW. Zahalni rekomendatsii, ukhvaleni Komitetom OON z likvidatsii dyskryminatsii shchodo zhinok №1-37. URL: <https://bit.ly/3mwx2sX> (Date of Application: 01.11.2021) [In Ukrainian].
13. *Viter K.* (2018). Shcho take seksualni domahannia? Hender v detaliakh. URL: <https://bit.ly/3wbC4hR> (Date of Application: 01.11.2021) [In Ukrainian].
14. Pro zasady zapobihannia ta protydii dyskryminatsii v Ukraini : Zakon Ukrainy vid 06.09.2012 r. № 5207-VI. Vidomosti Verkhovnoi Rady (VVR), 2013, № 32, st.412. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (Date of Application: 01.11.2021) [In Ukrainian].

UDC 343.9;343.226

Riamzina Alina,Candidate of Juridical Sciences, Researcher,
State Research Institute MIA Ukraine, Kyiv, Ukraine,
ORCID ID 0000-0002-6250-5296

SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE AS A FORM OF GENDER-BASED VIOLENCE AGAINST WOMEN

The article discusses sexual harassment of women in the workplace. Regarding men, sexual harassment in the workplace occurs as well, but regarding women it occurs much more frequently. Sexual assault is part of the concept of harassment. Harassment is a form of discrimination that includes any unwelcome and intrusive physical and verbal conduct that offends or humiliates a person or violates his or her privacy. Sexual harassment against women at the workplace is an important problem for various countries, including Ukraine. This article provides statistical data on the descriptions of employees in the context of sexual harassment at work in Germany and Ukraine. Analyzed the term “sexual harassment” in Ukrainian legislation and international acts of the United Nations and the European Union, examined the differences and made conclusions. The authors submitted a list of which bodies can address with the help of victims of sexual abuse in Ukraine.

According to the authors, subjective characteristics such as humiliation or infliction of harm should not be used in the definition of sexual harassment, because only objective facts must be present to prove the commission of sexual harassment. While one person may perceive certain words or physical actions as humiliating or insulting, another person may not perceive the same actions as such, causing difficulties in classifying the act as sexual harassment.

© Riamzina Alina, 2021

DOI (Article): [https://doi.org/10.36486/np.2021.4\(54\).26](https://doi.org/10.36486/np.2021.4(54).26)

Issue 4(54) 2021

<http://naukaipravookhorona.com/>

The term “sex discrimination” was analyzed in terms of its comparison with international law. It was concluded that the term “creation of a hostile environment” should be borrowed as one of the possible consequences of sexual harassment at work in the context of gender discrimination in order to protect the victim from sexual harassment from colleagues or other persons connected with the work relationship, but not in a professional relationship (contractors, clients, etc.).

Keywords: harassment, sexual harassment of women, sexual harassment at the place of work, discrimination because of the status, violence against women because of the status.

Отримано 03.12.2021