

УДОСКОНАЛЕННЯ СУБ'ЄКТНОГО СКЛАДУ СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ ЩОДО ЖІНОК У СФЕРІ ПРАЦІ

Рямзіна А.Ю.,
*кандидат юридичних наук,
науковий співробітник Державного науково-
дослідного інституту МВС України
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6250-5296>
e-mail: a.riamzina@ukr.net*

Рямзіна А. Ю. Удосконалення суб'єктного складу сексуальних домагань щодо жінок у сфері праці.

У статті простежено історію започаткування терміну «сексуальні домагання». Вказано на значну поширеність такого явища, як сексуальні домагання щодо жінок у сфері праці; як приклад наведено результати анкетування 2019 року. Досліджено, що у Кримінальному кодексі України відсутня стаття, яка б передбачала відповідальність за сексуальні домагання, зокрема відсутня і норма, яка регулює відповідальність за сексуальні домагання у сфері праці. У статті зазначено про потребу у криміналізації сексуальних домагань у сфері праці з визначенням відповідальності різного ступеню тяжкості залежно від способу вчинення сексуальних домагань. Крім того, вказано на потребу у вдосконаленні визначення поняття «сексуальні домагання», наведеного в абз. 6 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», вилучивши з нього вказівку на осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування, замінивши формулювання «осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування» на «осіб, які перебувають у трудових, службових, робочих відносинах», тим самим додавши до суб'єктного складу сексуальних домагань у сфері праці співробітників, а також інших осіб, пов'язаних з жертвою робочими відносинами (контрагенти, клієнти та ін.). Крім того, зроблено висновок про те, що криміналізувавши сексуальні домагання необхідно диференціювати відповідальність залежно від суб'єкта злочину – чи це керівник жертви, чи інша особа, яка перебуває з жертвою у трудових відносинах, проте не перебуває з жертвою у відносинах влади-підпорядкування та відповідно встановити посилену відповідальність керівника у порівнянні з іншими суб'єктами злочину. Зазначено на необхідність впровадження заходів запобігання сексуальним домаганням щодо жінок у сфері праці з метою викорінення цього явища в українському суспільстві. Як приклад наведено Програму розвитку Організації Об'єднаних Націй. У статті наведено можливі заходи запобігання сексуальним домаганням щодо жінок у сфері праці.

Ключові слова: сексуальні домагання щодо жінок, сексуальні домагання у сфері праці, суб'єкти сексуальних домагань, криміналізація сексуальних домагань, насильство щодо жінок за ознакою статі, примушування до вступу у статевий зв'язок, запобігання сексуальним домаганням.

Riamzina A. Improvement of the subject structure of sexual harassments towards women in the field of work.

The article traces the history of the origin of the term «sexual harassment». The high prevalence of sexual harassment of women at work is pointed out; as an example, the results of the 2019 survey. It was investigated that there is no article in the Criminal Code of Ukraine that would clearly define what sexual harassment is, accordingly there is no punishment for it, in particular, there is no rule governing liability for sexual harassment in the workplace. The article mentions the need to criminalize sexual harassment in the field of labor with the definition of liability of varying severity depending on the method of sexual harassment. In addition, it points to the need to improve the definition of «sexual harassment» given in para. 6 h. 1 st. 1 of the Law of Ukraine «On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men», removing from it an indication of persons who are in a relationship of labor, service, material or other subordination, replacing the wording «people who are in employ-

ment, service, material or other subordination» to «people who are in labor, official, labor relations», thereby adding to the subjective composition of sexual harassment in the work of employees, as well as other persons related to the victim's employment (contractors, customers, etc.). In addition, it was concluded that criminalizing sexual harassment should differentiate responsibility depending on the subject of the crime – whether the superior of the victim or another person who is in a working relationship with the victim, but is not with the victim in a relationship of power and accordingly to establish the strengthened responsibility of the head in comparison with other subjects of a crime. The need to implement measures to prevent sexual harassment of women in the workplace in order to eradicate this phenomenon in Ukrainian society. The United Nations Development Program is cited as an example. The article outlines possible measures to prevent sexual harassment of women at work.

Key words: sexual harassments of women, sexual harassments in the sphere of work, subjects of sexual harassments, criminalization of sexual harassments, violence against women on the grounds of sex, coercion to have sex, prevention of sexual harassment.

Постановка проблеми. Сексуальні домагання щодо жінок у сфері праці стають все більш поширеним явищем. У 2019 р. було проведено анкетування 1 тис. осіб, майже дві третини з яких були жінки (64%). Основна частина опитаних являла собою населення найбільш активного працездатного віку (25-44 роки) та перебувала у шлюбі. Зважаючи на цільовий характер опитування, що спрямовувалося виключно на офісних співробітників і співробітниць, майже дві третини респондентів і респонденток (62%) належали до категорії «професіонал(к)и / фахівці(чині)», п'ята частина – до категорії «керівний склад», 10% – «адміністративний персонал». Лише декілька відсотків опитаних були представлені вищим керівництвом і технічним персоналом. В опитуванні активнішу участь взяли представники й представниці приватних вітчизняних компаній (48%), дещо менше – міжнародних компаній та державних підприємств. За результатами опитування, 10% жінок особисто стикалися з ситуацією, коли щодо них дозволялися образливі вислови, неприйнятні жарти сексуального характеру; 4% жінок особисто стикалися з ситуацією, коли щодо них дозволялися неприйнятні дії сексуального характеру [1, с. 38, 41]. Відповідно, зазначені дії могли відбуватися не лише керівником, а й співробітником або особою, яка не є працівником роботодавця, наприклад, клієнт або замовник.

Стан дослідження. Проблематику сексуальних домагань досліджували С.В. Романцова, О.М. Гумін, Ю.М. Антонян, Д.О. Балабанова, Х.І. Брух, Д.О. Гніліцька, О.В. Губанова, О.М. Джужа, П.С. Дагель, Т.А. Плаксіна, К.М. Плутницька, Н.В. Тидикова, О.В. Тищенко, С.В. Якімова, К. Хоббс, А.М. Бабенко та інші вчені.

Метою статті є комплексне дослідження теоретичних та практичних проблем, пов'язаних з удосконаленням суб'єктного складу сексуальних домагань щодо жінок у сфері праці.

Виклад основного матеріалу. Термін «сексуальні домагання» вперше вжито 1973 р. в доповіді Мері Роу «Кільця Сатурна» про різноманітні форми гендерних проблем. Мері Роу заявила, що вона не перша, хто використав цей термін, бо сексуальні домагання активно дискутувалися в жіночих групах штату Массачусетс на початку 1970-х років. Проте Массачусетський технологічний інститут був однією з перших великих організацій, де було обговорено цю тему на вченій раді та розроблено відповідні настанови та процедури [2].

У багатьох країнах світу сексуальні домагання визнаються злочинами, а жертви підлягають захисту і мають право на відшкодування матеріальної та моральної шкоди. До переліку таких країн входять Алжирська народна демократична республіка, Китайська народна республіка, Угорщина, Литовська республіка, Кенія, Багамські острови, Республіка Філіппіни, Іспанія і т.д.

За інформацією UN Women Virtual Knowledge Centre в США федеральне, штатне та муніципальне законодавство чітко забороняє переслідування за ознакою статі, сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності. Там жертва має право на компенсацію матеріальної та моральної шкоди. Крім того, жертва може ініціювати відкриття кримінальної справи проти зловмисника. Залежно від того, чи винна особа є керівником або колегою, застосовуються різні правила відповідальності [3].

У Кримінальному кодексі України є окремих розділ IV, який присвячений злочинам проти статевої свободи та статевої недоторканості. Проте у Кримінальному кодексі України відсутня стаття, яка передбачала б відповідальність за сексуальні домагання, зокрема відсутня і норма, яка регулює відповідальність за сексуальні домагання у сфері праці. Існує кримінальна відповідальність за один з аспектів сексуальних домагань – примушування до вступу у статевий зв'язок. Проте необхідно відокремлювати сексуальні домагання у сфері праці з примушуванням працівника до вступу у статевий

зв'язок природним або неприродним способом особою, від якої працівник матеріально або службово залежний, відповідальність за який передбачена ст. 154 Кримінального кодексу України. Сексуальні домагання у сфері праці є ширшим поняттям, яке охоплює в тому числі примушування працівника до вступу у статевий зв'язок, проте не обмежується ним. Крім примушування працівника до вступу у статевий зв'язок, до сексуальних домагань відносяться ряд інших ситуацій, таких як неоднозначні електронні листи та інші повідомлення; недоречні жести або свист; сексуальні коментарі про зовнішність, одяг або частини тіла; торкання та погладжування без дозволу; недоречні зображення або відео та ін. Проте за інші випадки сексуальних домагань у сфері праці, крім примушування працівника до вступу у статевий зв'язок, кримінальна відповідальність в Україні не встановлена. Саме тому існує нагальна потреба у криміналізації сексуальних домагань у сфері праці з визначенням відповідальності різного ступеню тяжкості залежно від способу вчинення сексуальних домагань.

Проте недоцільно криміналізувати сексуальні домагання, залишивши при цьому визначення досліджуваного терміну в тому вигляді, як він існує у чинній редакції Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Так, сексуальні домагання визначаються в абз. 6 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» як 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 [4]. З наведеного визначення сексуальних домагань у зазначеному законі вбачається, що суб'єктами сексуальних домагань у сфері праці можуть бути виключно особи, які перебувають у відносинах влади-підпорядкування. Однак сексуальні домагання – значно ширше поняття. У спеціальному дослідженні щодо рівності в галузі праці та занять у світлі Конвенції № 111 (Женева, 1996) Комітет Міжнародної організації праці визначив сексуальні домагання як будь-яку образу чи невідповідне зауваження, жарт, натяк чи коментар з приводу одягу особи, будови її тіла, віку, сімейного стану тощо; поблажливе чи патерналістське ставлення з сексуальними ускладненнями, що підривають гідність; будь-яке небажане запрошення чи вимога, невираженого чи явного характеру, попри наявність або відсутність погроз; будь-який похитливий погляд або будь-який жест, що асоціюється з сексуальністю; та будь-який непотрібний фізичний контакт – такий як дотики, пестощі, щипок чи напад. Переслідувачем, відповідно, може бути керівник потерпілого, керівник в іншому відділі, співробітник або особа, яка не є працівником роботодавця, а, наприклад, клієнт або замовник» [5].

Тобто європейське право визначає сексуальні домагання як вищезазначену поведінку будь-якого працівника, а не лише керівника. У Пояснювальній доповіді до Європейської соціальної хартії підкреслюється, що сексуальні домагання – це небажана поведінка сексуального характеру з боку керівництва і колег включно, що зачіпає гідність працівників. Справді, у багатьох випадках кривдник не є керівником і має такий самий статус в організації, що й жертва [6].

Зважаючи на вищевикладене, існує нагальна потреба у внесенні змін до законодавчого визначення поняття сексуальних домагань, закріпленого в абз. 6 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», вилучивши з нього вказівку на осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування, замінивши формулювання «осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування» на «осіб, які перебувають у трудових, службових, робочих відносинах», тим самим додавши співробітників та навіть осіб, які не є працівниками роботодавця, наприклад, клієнтів або контрагентів роботодавця, до суб'єктів сексуальних домагань у сфері праці. Таким чином при криміналізації сексуальних домагань кримінальну відповідальність нестимуть не лише керівники, а й співробітники, які займають рівнозначні посади, а також інші особи, пов'язані з жертвою робочими відносинами (контрагенти, клієнти та ін.).

Криміналізуючи сексуальні домагання необхідно не лише залучити до кримінальної відповідальності рівноправних із жертвою працівників, а й встановити кримінальну відповідальність різного ступеню тяжкості залежно від суб'єкта злочину – керівник жертви чи рівнозначний працівник або інша особа, яка пов'язана з жертвою робочими відносинами, проте не перебуває з жертвою у відносинах влади-підпорядкування (співробітник, працівник іншого структурного підрозділу, контрагент чи клієнт роботодавця та ін.). Відповідно необхідно встановити посилену відповідальність керівника у порівнянні з іншими суб'єктами злочину.

Разом з тим навіть у нинішніх умовах відсутності в українському законодавстві окремої статті, яка б регулювала кримінальну відповідальність за сексуальні домагання у сфері праці, є нагальна потреба

у запобіганні цьому явищу, яке заподіює шкоду й окремим особам, і колективам установ, і, відповідно, економіці в держави в цілому. Сексуальні домагання завдають значної шкоди й вони повинні бути неприпустимими будь-де та за будь-яких обставин, зокрема у сфері праці. Проблеми сексуальних домагань щодо жінок у сфері праці можуть виявитися причиною прогулів, низької продуктивності праці, відтоку кадрів, що спричиняє значні матеріальні втрати для роботодавців.

Для запобігання сексуальним домаганням важливо створити 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 невжиття заходів, які відповідають їхньому рівню контролю, спрямовані на запобігання насильству та домаганням. У багатьох країнах роботодавці несуть таку юридичну відповідальність, а потенційні судові справи можуть мати значні фінансові наслідки для компаній.

Важлива політика або заходи щодо запобігання сексуальним домаганням щодо жінок у сфері праці можуть охоплювати забезпечення інформації та навчання з питань сексуальних домагань для працівників та інших зацікавлених осіб, а також чітке проведення політики та розробку кодексу поведінки на роботі, який чітко визначає та забороняє сексуальні домагання [7].

Відповідно до статті 9 Конвенції Міжнародної організації праці № 190 «Про викорінення насильства та домагань у сфері праці» роботодавці повинні вживати відповідних заходів, які відповідають їхньому рівню контролю, спрямованих на запобігання насильству та домаганням у сфері праці. Це охоплює, зокрема, настільки, наскільки це практично здійснимо, прийняття та проведення політики на робочому місці, виявлення факторів небезпеки, оцінку ризиків та забезпечення інформації та навчання [8].

Яскравим прикладом вжиття заходів, спрямованих на запобігання насильству та домаганням у сфері праці, є Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй (далі – ПРООН). Так, будь-які форми сексуального домагання є неприйнятними та заборонені в ПРООН у відносинах із тими, кому надається допомога, чи колегами. ПРООН проводить ретельну перевірку персоналу перед початком роботи, щоб уникнути найму порушників. ПРООН бере участь у спільному проєкті з іншими агентствами ООН для підтримки загальної бази даних під назвою «Clear Check», щоб колишні співробітники одних підрозділів у системі ООН, пов'язані з серйозними випадками сексуальних домагань, експлуатації та наруги, не були прийняті на роботу в інші підрозділи. До того ж ПРООН уникає співпраці з підрозділами, які не реагують належним чином на проблеми сексуальної експлуатації й наруги та сексуальних домагань. ПРООН розробила і зобов'язує всіх співробітників пройти онлайн-тренінги щодо запобігання сексуальної експлуатації й наруги та сексуальних домагань на робочому місці. Тренінги пояснюють норми поведінки, дотримання яких очікується від усіх співробітників, наслідки їх недотримання і вплив сексуальних домагань, експлуатації та наруги на потерпілих та їхні сім'ї [9].

З метою запобігання сексуальним домаганням щодо жінок у сфері праці необхідно, щоб роботодавці затверджували положення, у яких чітко зазначали неприйнятність сексуальних домагань у сфері праці та визначали відповідні наслідки та дисциплінарні заходи. Важливо також включити питання сексуальних домагань до оцінки ризиків на робочому місці та забезпечити наявність безпечних, справедливих та ефективних процедур повідомлення та подання скарг. Ці процедури повинні бути чітко роз'яснені та повинні передбачати захист від вчинення тиску, зокрема завдяки відповідним вимогам щодо дотримання конфіденційності.

Роботодавці мають не лише юридичні та моральні зобов'язання, а й економічну зацікавленість у підтримці власних працівників у складних життєвих ситуаціях, збереженні їхнього здоров'я та психологічного добробуту. Сексуальні домагання у сфері праці можуть мати серйозні наслідки з точки зору працездатності постраждалих осіб, а отже – впливати на результати їхньої роботи, мотивацію та продуктивність праці, прибутковість бізнесу та стале зростання компанії [7]. Саме тому як для працівників, так і для керівників підприємств, установ та організацій важливо створювати сприятливе робоче середовище, у якому відсутні будь-які прояви сексуальних домагань.

Висновки. Сексуальні домагання щодо жінок у сфері праці стають все більш поширеним явищем. Термін «сексуальні домагання» вперше вжито 1973 р. в доповіді Мері Роу «Кільця Сатурна» про різноманітні форми гендерних проблем. У багатьох країнах світу сексуальні домагання визнаються злочинами, а жертви підлягають захисту і мають право на відшкодування матеріальної та моральної шкоди. За інформацією UN Women Virtual Knowledge Centre залежно від того, чи винна особа є керівником або

колегою, застосовуються різні правила відповідальності. У Кримінальному кодексі України відсутня стаття, яка передбачала б відповідальність за сексуальні домагання, зокрема відсутня і норма, яка регулює відповідальність за сексуальні домагання у сфері праці. Існує нагальна потреба у криміналізації сексуальних домагань у сфері праці з визначенням відповідальності різного ступеню тяжкості залежно від способу вчинення сексуальних домагань. Крім того, європейське право визначає сексуальні домагання як вищезазначену поведінку будь-якого працівника, а не лише керівника. У Пояснювальній доповіді до Європейської соціальної хартії підкреслюється, що сексуальні домагання – це небажана поведінка сексуального характеру з боку керівництва і колег включно, що зачіпає гідність працівників. Саме тому існує нагальна потреба у внесенні змін до законодавчого визначення поняття сексуальних домагань, закріпленого в абз. 6 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», вилучивши з нього вказівку на осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування, замінивши формулювання «осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування» на «осіб, які перебувають у трудових, службових, робочих відносинах», тим самим додавши співробітників та навіть осіб, які не є працівниками роботодавця, а, наприклад, клієнти або контрагенти роботодавця, до суб'єктів сексуальних домагань у сфері праці. Криміналізуювши сексуальні домагання необхідно не лише залучити до кримінальної відповідальності рівноправних із жертвою працівників, а й встановити кримінальну відповідальність різного ступеню тяжкості залежно від суб'єкта злочину – керівник жертви чи рівнозначний працівник або інша особа, яка пов'язана з жертвою робочими відносинами, проте не перебуває з жертвою у відносинах влади-підпорядкування. Необхідно встановити посилену відповідальність керівника у порівнянні з іншими суб'єктами злочину. Разом з тим навіть в нинішніх умовах відсутності в Україні кримінальної відповідальності за сексуальні домагання у сфері праці, є нагальна потреба у запобіганні цьому явищу, яке заподіює шкоду й окремим особам, і колективам установ, і, відповідно, економіці в держави в цілому. На робочому місці потрібно створити культуру, засновану на взаємоповазі та гідності, а роботодавці повинні нести відповідальність за невжиття заходів, які відповідають їхньому рівню контролю, спрямовані на запобігання насильству та домаганням. Необхідно проводити ретельну перевірку персоналу роботодавцем перед початком роботи, щоб уникнути найму порушників; проводити онлайн-тренінги щодо запобігання сексуальній експлуатації й наруги та сексуальних домагань на робочому місці; затверджувати положення, у яких чітко зазначати неприйнятність сексуальних домагань щодо жінок у сфері праці та відповідні наслідки та дисциплінарні заходи та впроваджувати інші заходи запобігання сексуальним домаганням у сфері праці.

Список використаних джерел:

1. Герасименко Г. UNFPA Ukraine. Гендерна рівність та відповідь на домашнє насильство в приватному секторі в Україні: заклик до дії. 2019. 65 с. URL: <https://ukraine.unfpa.org/uk/BADV2019> (дата звернення: 20.06.2022).
2. Вітер К. Що таке сексуальні домагання? Гендер в деталях. 2018. URL: <https://bit.ly/3h4CXC0> (дата звернення: 20.06.2022).
3. Чундак М. Як захиститися від сексуальних домагань в Україні. Закон і Бізнес. 2017. В. 47-48 (1345-1346). URL: <https://bit.ly/3LHsHxI> (дата звернення: 20.06.2022).
4. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, № 52, ст. 561. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 20.06.2022).
5. U.S. Equal Employment Opportunity Commission. Sexual Harassment. URL: <https://www.eeoc.gov/sexual-harassment> (дата звернення: 20.06.2022).
6. Чернявська Л. Сексуальні домагання на робочому місці – що говорить закон. 2018. URL: <https://bit.ly/3GZWXAs> (дата звернення: 20.06.2022).
7. International Labour Organization. Сексуальні домагання у сфері праці. URL: <https://bit.ly/3h7urCc> (дата звернення: 20.06.2022).
8. Міжнародна організація праці. Конвенція МОП № 190 та Рекомендація МОП № 206. Короткий огляд. URL: <https://bit.ly/3LOxQEs> (дата звернення: 20.06.2022).
9. UNDP Україна. Запобігання та реагування на неприйнятну поведінку сексуального характеру. URL: <https://bit.ly/3JGO1BQ> (дата звернення: 20.06.2022).