

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.85.2.12>

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОТИДІЇ ХАРАСМЕНТУ В СФЕРІ ПРАЦІ: НАЦІОНАЛЬНИЙ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Вакарюк Л.В.,
*докторка юридичних наук,
доцентка кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
ORCID: 0000-0003-0263-7665
e-mail: l.vakaryuk@chnu.edu.ua*

Бурка А.В.,
*докторка філософії,
доцентка кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича,
ORCID: 0000-0001-8038-2958
e-mail: a.burka@chnu.edu.ua*

Вакарюк Л.В., Бурка А.В. Правове регулювання протидії харасменту в сфері праці: національний та зарубіжний досвід.

У статті наголошується, що поширеною є думка, що харасмент – це сексуальні домагання, хоча насправді цей термін має набагато ширший зміст. Харасмент є проблемою глобального характеру, який проявляється в різних сферах соціальної взаємодії і має місце в житті кожної країни. Зазначається, що не дивлячись на те, що проблема харасменту визнається серйозною та такою, що потребує вирішення, держави по-різному підходять до попередження харасменту на законодавчому рівні.

Акцентується, що національне законодавство багатьох країн дозволяє ефективно боротися з харасментом на робочому місці та запобігати цьому ганебному явищу. Визначення поняття харасменту та заходи по боротьбі з ним встановлені у відповідних загальних антидискримінаційних законах, в трудовому законодавстві та підзаконних нормативно-правових актах, що сприяє ефективній реалізації національних державних політик із питань запобігання та протидії дискримінації у сфері праці.

Звертається увага на те, що на цей час термін «харасмент» не вживається в українському законодавстві. Однак найближчим смисловим відповідником указаному терміну є поняття «сексуальні домагання», визначення якого міститься у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Правове регулювання протидії харасменту, зокрема в трудових правовідносинах, в Україні базується на нормативно-правових актах, які належать до різних галузей права.

Наголошується, що в КЗпП України відсутні прямі норми про заборону сексуального домагання (харасменту) на робочому місці. Не містить він і спеціальних норм, котрі б визначали процедурні питання встановлення факту сексуального домагання, його фіксації, доведення, розслідування та особливостей дисциплінарної відповідальності за вчинення харасменту. Попри відсутність в українському законодавстві нормативного поняття «харасмент» все ж в Україні особи, потерпілі від сексуальних домагань на робочому місці, наділені юридичними інструментами захисту своїх прав та інтересів. Ці інструменти варіюються від подання уповноваженим суб'єктам скарг на сексуальні домагання і до притягнення винуватих осіб до кримінальної відповідальності. Законодавство України з протидії сексуальним домаганням на роботі є частиною антидискримінаційного законодавства, яке нині динамічно розвивається та адаптується до потреб сучасності.

Ключові слова: трудове право, трудова діяльність, роботодавець, працівник, дискримінація, харасмент, законодавство про працю.

Vakariuk L.V., Burka A.V. Legal regulation of combating harassment in the field of work: national and foreign experience.

The article points out that there is a common belief that harassment is sexual harassment, although in reality the term has a much broader meaning. Harassment is a problem of a global nature, which manifests itself in various spheres of social interaction and takes place in the life of every country. It is emphasized that the national legislation of many countries makes it possible to effectively combat harassment at the workplace and prevent this shameful phenomenon. The definition of the concept of harassment and measures to combat it are established in the relevant general anti-discrimination laws, in labor legislation and subordinate legal acts, which contributes to the effective implementation of national state policies on the prevention and counteraction of discrimination in the field of work.

Attention is drawn to the fact that currently the term «harassment» is not used in Ukrainian legislation. However, the closest semantic equivalent of this term is the concept of «sexual harassment», the definition of which is contained in the Law of Ukraine «On Ensuring Equal Rights and Opportunities of Women and Men». The legal regulation of anti-harassment, in particular in labor relations, in Ukraine is based on normative legal acts that belong to different branches of law.

It is emphasized that the Code of Labor Laws of Ukraine does not contain direct regulations on the prohibition of sexual harassment (harassment) at the workplace. This Code does not contain special norms that would determine the procedural issues of establishing the fact of sexual harassment, its fixation, proof, investigation and specifics of disciplinary responsibility for committing harassment. Despite the absence of the regulatory concept of «harassment» in Ukrainian legislation, in Ukraine, victims of sexual harassment at the workplace are provided with legal tools to protect their rights and interests. These tools range from filing sexual harassment complaints with authorized entities to criminal prosecution of the perpetrators. The legislation of Ukraine on combating sexual harassment at work is part of the anti-discrimination legislation, which is currently dynamically developing and adapting to modern needs.

Key words: labor law, labor activity, employer, employee, discrimination, harassment, labor legislation.

Постановка проблеми. Особливою формою дискримінації виступає харасмент, який проявляється в різних сферах соціальної взаємодії і має місце в житті кожної країни. Харасмент в сфері праці є елементом дискусій про гідність, рівноправність, безпеку та добробут особи. З одного боку, на міжнародному та національному рівнях прийнята нормативно-правова база, що встановлює заборону на будь-які прояви дискримінації по відношенню до працівників. В той же час різні статистичні дані та звіти свідчать про те, що проблема й досі залишається невирішеною та гострою. Зокрема, згідно результатам опитувань, проведеним МОП спільно з фондом Lloyd's Register Foundation, жертвами насилля та домагань на робочому місці хоча б раз у житті ставали майже 23% найманих працівників (якщо екстраполювати на всіх працюючих людей у світі, то це 743 млн людей) [1]. Соціологи наголошують на тому, що переважно жертвами харасменту є жінки, як більш вразлива категорія, хоча впродовж останніх років все частіше з'являється інформація і про жертв харасменту серед чоловіків. Відповідно даним міжнародної організації захисту прав жінок Catalyst, «чоловіки подають 17,5% скарг про харасмент сексуального характеру, при цьому в чотирьох випадках із п'яти агресорами є також чоловіки» [2]. Розуміння масштабів та специфіки харасменту вимагає вирішення цієї проблеми на всіх рівнях суспільства. Насамперед спільних зусиль на рівні міжнародного співробітництва й обміну передовими практиками превенції харасменту, розробки ефективних національних стратегій протидії харасменту та удосконалення чинної нормативно-правової бази. Харасмент в сфері праці є небезпечним явищем, яке призводить до плинності кадрів, зниження продуктивності праці, негативно впливає на фізичне та ментальне здоров'я жертв харасменту, на підприємства в цілому.

Стан дослідження. Різні аспекти питання харасменту в сфері праці (правове регулювання, визначення поняття, відповідальності за порушення вимог законодавства, заходи протидії) були предметом дослідження таких науковців як Р. Бутинська, Л.М. Загоруй, І.С. Загоруй, В.В. Корсунська, А.В. Кучко, А.Г. Мосейко, С.І. Поляруш, І.С. Сахарук, В.Д. Філіппова, А. Шаповалова та ін.

Метою статті є аналіз явища харасменту у сфері праці, зарубіжного та національного досвіду правового регулювання протидії харасменту в сфері праці.

Виклад основного матеріалу. На глобальному рівні вперше комплексно до захисту працівників від харасменту підійшла Міжнародна організація праці, члени якої у 2019 році прийняли Конвенцію №190 «Про викорінення насильства та домагань у сфері праці» та супровідну Рекомендацію МОП № 206. У статті 1 Конвенції № 190 пропонується таке визначення насильства та харасменту (домагання) у сфері праці: «це ряд неприйнятних форм поведінки і практики або загрози таких – незалежно від того чи це одиничний або повторний випадок, – метою, результатом або можливим наслідком яких є заподіяння фізичної, психологічної, сексуальної або економічної шкоди, включно з гендерним насильством та домаганням» [3, ст. 1].

Стаття 10 Конвенції № 190 «Про викорінення насильства та домагань у сфері праці» визначає ряд заходів, котрі повинні вживатися країнами-підписантами, серед яких: здійснення моніторингу і забезпечення виконання національних законодавчих актів, що стосуються домагань в сфері праці; забезпечення працівникам та іншим зацікавленим особам вільного доступу до належних та ефективних засобів правового захисту, а також до безпечних, справедливих та дієвих механізмів повідомлення і врегулювання суперечок в разі актів насильства і домагань у сфері праці; передбачення заходів покарання, коли це необхідно, в разі актів насильства і домагань у сфері праці; визнання наслідків впливу побутового насильства на сферу праці та вжиття заходів для їх усунення; гарантування того, щоб працівники мали право покинути робочі місця, якщо є підстави вважати, що умови їх праці створюють небезпеку для їх життя або здоров'я через насильство і домагання [3, ст. 10].

Станом на початок жовтня 2024 року Конвенцію № 190 ратифікували понад 40 держав, хоча не в усіх вона вступила в силу [4]. На необхідність ратифікації Україною Конвенції № 190 звертають увагу українські науковці: «Конвенція № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці та супровідна Рекомендація № 206 є основою для розуміння харасменту та внесення змін до законодавства щодо механізму соціального партнерства» [5, с. 284].

Слід відзначити, що до моменту прийняття Конвенції № 190 в багатьох країнах світу вже була нормативно-правова база з протидії та запобіганню харасменту. Наприклад, у Франції такі норми відображені в Трудовому кодексі, в якому під домаганням розуміється «повторювана дія, метою чи результатом якої стало погіршення умов праці, здатне завдати шкоди правам працівника або його гідності, вплинути на фізичне чи психічне здоров'я або скомпрометувати його професійне майбутнє. Суди Франції кваліфікують як домагання такі дії роботодавця як, наприклад, безпідставне пониження на посаді та розголошення відомостей про особисте життя, багаторазове безпідставне притягнення до дисциплінарної відповідальності, постійна критика в принизливій формі в присутності колег». Також відповідно до французького Трудового кодексу, роботодавець повинен своїми діями запобігати домаганням, негайно розслідувати всі випадки, що стали відомими, та вживати всіх можливих заходів для відшкодування збитків. Обов'язок доказування у справах про харасмент покладається на роботодавця, в свою чергу працівник має надати факти можливого вчинення харасменту [6, 7]. Загалом Франція є прикладом країни, де боротьба з харасментом відбувається на різних рівнях, від законодавчих заходів до інформаційно просвітницьких. Також це один з основних напрямків роботи французьких профспілок.

В Норвегії ще до ратифікації Конвенції № 190 діяли Закони «Про гендерну рівність та заборону домагання» [8], «Про робоче середовище» [9]. Нагляд за виконанням цих актів здійснюють омбудсмен з дискримінації, а також спеціальні органи - норвезька інспекція праці по боротьбі з домаганнями та цькуванням і норвезький трибунал з питань рівності, куди звертаються жертви сексуального домагання. У Великобританії норми «Закону про рівність» 2010 року [10, с. 152-153], покладають на роботодавців відповідальність за захист працівників від утиску з боку третіх осіб. Працівники можуть поскаржитися на поведінку, яку вони вважають образливою, навіть якщо вона не була адресована їм.

Закон «Про дискримінацію» (Дискримінаційний акт) Швеції від 2008 року вимагає від роботодавців активно сприяти рівності між чоловіками та жінками, вживати заходів з протидії домагань. Зокрема, встановлює чітко визначені вимоги по проведенню роботодавцем розслідувань, пов'язаних з випадками сексуальних домагань [11]. В Австралії прийнятий «Закон про внесення поправок в законодавство про дискримінацію за ознакою статі і віку» № 40 від 2011 року, який розширив заходи захисту від сексуальних домагань на робочих місцях і в школах, а також за-

боронив сексуальний харасмент, що здійснюється за допомогою нових технологій, наприклад, через інтернет, текстові повідомлення чи соціальні мережі [12]. В Ісландії діє Положення «Про дії проти булінгу, сексуальних домагань, домагань за ознакою статі та насильства на робочому місці» № 1009/2015, що охоплює не лише дискримінаційні утиски та сексуальні домагання, але й знущання та залякування [13].

В Канаді в 2020 році вступили в силу «Правила запобігання харасменту на роботі», а з 2021 року он-лайн харасмент є окремим видом правопорушення [14]. Якщо працівник піддається домаганням, він може подати судовий позов проти свого роботодавця. Оновлений у 2024 році Кодекс праці Польщі забороняє дискримінаційні утиски та сексуальні домагання і діє як спеціальний закон по відношенню до випадків дискримінації в сфері праці [15].

Отже, національне законодавство багатьох країн дозволяє ефективно боротися з харасментом на робочому місці та запобігати цьому ганебному явищу. Визначення поняття харасменту та заходи по боротьбі з ним встановлені у відповідних загальних антидискримінаційних законах, в трудовому законодавстві та підзаконних нормативно-правових актах (положеннях, правилах тощо), що сприяє ефективній реалізації національних державних політик із питань запобігання та протидії дискримінації у сфері праці.

Щодо України, то на цей час термін «харасмент» не вживається в українському законодавстві. Однак найближчим смисловим відповідником указаному терміну є поняття «сексуальні домагання», визначення якого міститься у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Слід звернути увагу на відмінність у розумінні самого слова «харасмент» в українській та англійській мовах. Л.М. Загоруй та І.С. Загоруй у зв'язку із цим пропонують розглядати харасмент в широкому розумінні як будь-яке порушення недоторканості приватного життя, що притаманно для англосовітських країн, та у вузькому розумінні, тобто як сексуальне переслідування, домагання, що характерно для українського слововжитку [16, с. 38]. Їхню позицію підтримує Р.Я. Бутинська, котра при цьому зауважує, що у вітчизняній юриспруденції під харасментом розуміють приставання та сексуальні домагання, котрі включають небажану нав'язливу увагу, жарти та сексуальні натяки, ляпанці та дотики, погрози, шантаж [5, с.286].

Правове регулювання протидії харасменту, зокрема в трудових правовідносинах, в Україні базується на нормативно-правових актах, які належать до різних галузей права. Так, відповідно до статті 24 Конституції України громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Ця ж стаття Основного Закону України встановлює, що не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [17, ст. 24].

Україною ратифіковано Конвенцію Ради Європи «Про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами» від 11.05.2011 року, яка ще відома як Стамбульська конвенція. Для нашої країни положення указаної конвенції набрали чинності з 01.11.2022 року. Серед цілей цієї конвенції наявні такі: захист жінок від усіх форм насильства й недопущення, кримінальне переслідування та ліквідація насильства стосовно жінок і домашнього насильства; сприяння ліквідації всіх форм дискримінації стосовно жінок та заохочення дійсної рівності між жінками та чоловіками, у тому числі шляхом надання жінкам самостійності [18, ст. 1]. Стаття 40 Стамбульської конвенції, яка має назву «Сексуальні домагання», зобов'язує сторони вживати необхідних законодавчих або інших заходів для забезпечення того, щоб будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної або фізичної поведінки сексуального характеру, метою або наслідком якої є порушення гідності особи, зокрема шляхом створення залякувального, ворожого, принизливого або образливого середовища, підлягала кримінальній або іншій юридичній санкції [18, ст. 40].

Деякі положення КЗпП України можна віднести до таких, які спрямовані на протидію харасменту в трудових відносинах. Це насамперед норма-принцип, яка передбачена у частині 1 статті 2-1 указанного кодексу, за якою забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від ряду ознак, серед яких стать, гендерна ідентичність, сексуальна орієнтація та інші [19, ст. 2-1]. У частині 4 статті 2-1 КЗпП України передбачено правові механізми боротьби з харасментом. Тут вказано, що особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися із скаргою до органів державної влади, органів влади АРК, органів міс-

цевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду [19, ст. 2-1]. Стаття 60-2 КЗпП України передбачає можливість переведення працівника на тимчасову дистанційну роботу в разі, якщо на робочому місці стосовно нього були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації [19, ст. 60-2]. До таких дій можуть бути віднесені й сексуальні домагання, тобто харасмент у вузькому його розумінні, який є однією з форм дискримінації.

Слід зауважити, що в КЗпП України відсутні прямі норми про заборону сексуального домагання (харасменту) на робочому місці. Не містить цей Кодекс спеціальних норм, котрі б визначали процедурні питання встановлення факту сексуального домагання, його фіксації, доведення, розслідування та особливостей дисциплінарної відповідальності за вчинення харасменту.

Як було вище вказано, поняття «сексуальні домагання» розкривається в Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Так у статті 1 цього закону під ними розуміють 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 [20, ст. 1].

Розділ VI Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» присвячений відповідальності за порушення законодавства України про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Частина 1 статті 22 цього закону фактично дублює положення частини 4 статті 2-1 КЗпП України, але уточнює, що право звертатися із скаргою до уповноважених суб'єктів має особа, яка вважає, що стосовно неї було застосовано дискримінацію за ознакою статі чи вона стала об'єктом сексуальних домагань або постраждала від насильства за ознакою статі [20, ст. 22].

Наприклад, стаття 17 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» передбачає, що Уповноважений Верховної Ради України з прав людини (далі – Уповноважений) приймає та розглядає звернення громадян України, іноземців, осіб без громадянства або осіб, які діють в їхніх інтересах, відповідно до Закону України «Про звернення громадян». Звернення подаються Уповноваженому в письмовій формі протягом року після виявлення порушення прав і свобод людини і громадянина. За наявності виняткових обставин цей строк може бути подовжений Уповноваженим, але не більше ніж до двох років [21, ст. 17].

За наслідками розгляду заяви (скарги) особи на вчинення відносно неї харасменту Уповноважений має право направити за місцем роботи постраждалої особи акт реагування у вигляді Подання Уповноваженого. Останнє вноситься Уповноваженим до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, об'єднань громадян, підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, їх посадовим і службовим особам для вжиття відповідних заходів у місячний строк щодо усунення виявлених порушень прав і свобод людини і громадянина [21, ст. 15].

Частина 2 статті 22 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» передбачає спеціальний міжнародно-правовий захід захисту прав осіб, щодо яких було застосовано дискримінацію, який полягає у праві надсилати повідомлення про порушення прав, гарантованих Конвенцією ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, до Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок у разі, якщо вичерпані внутрішні засоби правового захисту або якщо застосування таких засобів захисту не виправдано затягується [20, ст. 22].

Статті 23 та 24 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» передбачають різні види відповідальності за вчинення дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань, насильства за ознакою статі, серед яких відшкодування матеріальної та моральної шкоди, притягнення осіб до цивільної, адміністративної чи навіть кримінальної відповідальності.

Відшкодування матеріальної та моральної шкоди, як засобів захисту цивільних прав, врегульовані статтями 22 та 23 Цивільного кодексу України. У частині 2 статті 23 Цивільного кодексу України передбачено, що моральна шкода полягає, зокрема, у приниженні честі та гідності фізичної особи [22, ст. 23]. Тобто за формально-юридичними ознаками вчинення сексуальних домагань на роботі може мати наслідком стягнення моральної шкоди з харасера.

Підстави та особливості відшкодування шкоди, зокрема завданої фізичній особі сексуальними домаганнями, деталізовані у главі 82 Цивільного кодексу України, а процесуальні питання звернення в суд з позовною заявою, доказування, статусу учасників спору врегульовані Цивільним процесуальним кодексом України.

Тут слід звернути увагу на специфіку доказування у справах про дискримінацію. Так, за загальним правилом, визначеним у частині 3 статті 12 та частині 1 статті 81 Цивільного процесуального кодексу України кожна сторона повинна довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог або заперечень, крім випадків, встановлених цим Кодексом [23, ст. 12,81]. Однак відповідно до частини 2 статті 81 Цивільного процесуального кодексу України у справах про дискримінацію позивач зобов'язаний навести фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація мала місце. У разі наведення таких даних доказування їх відсутності покладається на відповідача [23, с. 81].

Українське законодавство передбачає адміністративну відповідальність за вчинення сексуальних домагань на робочому місці. На цей час стаття 173-2 КУпАП передбачає відповідальність, зокрема, за вчинення домашнього насильства, насильства за ознакою статі, тобто умисного вчинення будь-яких діянь (дій або бездіяльності) фізичного, психологічного чи економічного характеру (застосування насильства, що не спричинило тілесних ушкоджень, погрози, образи чи переслідування, позбавлення житла, їжі, одягу, іншого майна або коштів, на які потерпілий має передбачене законом право, тощо), внаслідок чого могла бути чи була завдана шкода фізичному або психічному здоров'ю потерпілого. Описані дії тягнуть за собою накладення штрафу від десяти до двадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від тридцяти до сорока годин, або адміністративний арешт на строк до десяти діб [24, ст. 173-2].

Згідно зі статтею 255 КУпАП протоколи про адміністративні правопорушення за статтею 173-2 КУпАП мають право складати уповноважені посадові особи органів Національної поліції [24, ст. 255]. Адміністративні справи про насильства за ознакою статі розглядаються суддями районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судів у спеціальний строк, а саме протягом доби з дня одержання суддею, правомочним розглядати справу, протоколу про адміністративне правопорушення та інших матеріалів справи, як це передбачено у статтях 221 та 277 КУпАП [24].

Звертаємо увагу на те, що 19.12.2024 року набере чинності Закон України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення та інших законів України у зв'язку з ратифікацією Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами». Цим законом КУпАП буде доповнений статтею 173-7, яка визначатиме спеціальну відповідальність за сексуальні домагання. Зокрема частина 1 статті 173-7 КУпАП передбачатиме таке: «Сексуальне домагання, тобто умисне вчинення проти бажання особи образливих, принизливих дій сексуального характеру, виражених вербально або невербально (слова, жести, рухи тіла), у тому числі з використанням електронних комунікацій, тягне за собою накладення штрафу від вісімдесяти до ста шістдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від двадцяти до сорока годин, або виправні роботи на строк до одного місяця з відрахуванням двадцяти процентів заробітку» [25, ст. 5]. Майбутня частина 2 статті 173-7 КУпАП серед ознак, що посилюватиме відповідальність за сексуальні домагання, виділятиме вчинення такого порушення стосовно особи, яка перебуває у матеріальній, службовій чи іншій залежності від правопорушника.

Вчинення харасменту на робочому місці за певних умов може бути кваліфіковане як кримінальне правопорушення та тягнути за собою кримінальну відповідальність за статтями 153 або 154 Кримінального кодексу України. Зокрема, частина 2 статті 154 Кримінального кодексу України передбачає, що примушування особи без її добровільної згоди до здійснення акту сексуального характеру з особою, від якої потерпіла особа матеріально або службово залежна, карається штрафом до однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або пробаційним наглядом на строк до двох років, або обмеженням волі на той самий строк [26, ст. 154].

Висновки. Як підсумок, відзначимо, що міжнародна практика в сфері боротьби із харасментом на робочому місці свідчить про те, що проблема харасменту визнається серйозною та такою, що потребує вирішення. Національне законодавство багатьох держав встановлює механізми протидії та захисту від харасменту, а також ефективні алгоритми дій для роботодавців.

Аналіз перелічених вище норм українського законодавства дозволяє стверджувати, що попри відсутність в ньому нормативного поняття «харасмент» все ж в Україні особи, потерпілі від сексуальних домагань на робочому місці, наділені юридичними інструментами захисту своїх прав та інтересів. Ці інструменти варіюються від подання уповноваженим суб'єктам скарг на сексуальні домагання і до притягнення винуватих осіб до кримінальної відповідальності. Законодавство України з протидії сексуальним домаганням на роботі є частиною антидискримінаційного

законодавства, яке нині динамічно розвивається та адаптується до потреб сучасності. Зокрема, поступово впроваджуються зміни у чинні закони на виконання міжнародних зобов'язань України у зв'язку із ратифікацією Стамбульської конвенції. Поряд із тим українське законодавство про працю не містить відособлених правових норм щодо протидії сексуальним домаганням на роботі. Це при тому, що харасмент на робочому місці має свою специфіку, що обумовлена матеріальною та організаційною залежністю працівника від роботодавця, тривалим знаходженням працівників в одному колективі, прямим впливом етики ділової поведінки та ефективністю виконання трудових обов'язків.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Experiences of violence and harassment at work: A global first survey. URL: <https://www.ilo.org/publications/major-publications/experiences-violence-and-harassment-work-global-first-survey>.
2. Sexual harassment at work: what is it, what it isn't and how it harms your organization (topic overview). URL: <https://www.catalyst.org/research/sexual-harassment-work-overview>.
3. Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). URL: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO.
4. Ratifications of ILO Conventions: Ratifications by Convention. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810.
5. Бутинська Р. Харасмент як вид гендерної дискримінації у сфері праці. *Науковий вісник Ужгородського університету: серія: Право*. 2023. Т. 1. Вип. 80. С. 283–288. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2024/01/43.pdf>.
6. Employment Law in France: In-depth / Croner-i. <https://app.croneri.co.uk/topics/employment-law-france/indepth>.
7. Code du travail Legifrance. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050 St.L1152-4
8. Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings-og diskrimineringsloven). LOV-2017-06-16-51. URL: https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51/KAPITTEL_2#%C2%A713
9. Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). LOV-2005-06-17-62. URL: https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_5#%C2%A74-3.
10. Закон «Про рівність» від 2010: основні поняття. URL: <https://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/Sue%20Ashtiani.pdf>.
11. Diskrimineringslagen (2008:567). [Дискримінаційний акт]. URL: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567.
12. Sex and Age Discrimination Legislation Amendment Act (No. 40, 2011). [Закон про внесення поправок в законодавство про дискримінацію за ознакою статі і віку № 40, 2011]. URL: <https://www.legislation.gov.au/C2011A00040/asmade/text>
13. Reglugerð um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum (1009/2015). [Положення про дії проти булінгу, сексуальних домагань, домагань за ознакою статі та насильства на робочому місці № 1009/2015]. URL: <https://www.reglugerdir.is/reglugerdir/eftir-raduneytum/felagsmalaraduneyti/nr/19859>
14. В Канаді прийнятий важливий договір про права працівників: в чому суть? URL: <https://vancouverok.com/ua>.
15. Kodeks pracy. USTAWA z dnia 26 czerwca 1974 r. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf>.
16. Загоруй Л.М., Загоруй І.С. Харасмент як вид гендерної дискримінації. *Вісник ЛДУВС ім. Е.О. Дідоренка*. 2023. Вип. 2 (102). С. 34–45. URL: <https://luhbulletin.dnuvs.ukr.education/index.php/main/article/view/103/96>
17. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 року № 254к/96-ВР із змін. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
18. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами: Конвенція від 11.05.2011 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11.

19. Кодекс законів про працю України: Закон Верховної Ради УРСР від 10.12.1971 року № 322-VIII із змін. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
20. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 року № 2866-IV із змін. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
21. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України від 23.12.1997 року № 776/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-вр>.
22. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 року № 435-IV із змін. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.
23. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18.03.2004 року № 1618-IV із змін. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15>.
24. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон Верховної Ради УРСР від 07.12.1984 року № 8073-X із змін. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>.
25. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення та інших законів України у зв'язку з ратифікацією Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами: Закон України від 22.05.2024 року № 3733-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3733-20>.
26. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 року № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>.