

Бущенко, І. А. Ветухова. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: http://ndipzir.org.ua/wpcontent/uploads/2016/05/Bushenko_Vetuhova13.pdf.

5. Рудницька О. П. Правове регулювання гарантійних виплат проектом Трудового кодексу України / О. П. Рудницька. // Часопис Київського університету права. – 2015. – С. 180–183.

6. Рудницька О. П. Правове регулювання гарантійних виплат: зарубіжний досвід / О. П. Рудницька. Часопис Київського університету права. Вип. 1. – 2013. – С. 180-184 / [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://kul.kiev.ua/images/chasop/2013_1/ууууу/180.pdf

7. Досвід мотивації праці у розвинутих країнах світу [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://agroua.net/economics/documents/category-82/doc-242/>.

8. Severance Pay [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://www.thebalance.com/severance-pay-1918252>.

СТЕПАНЧУК О. В.

студентка 5 курсу історичного факультету Житомирського державного університету імені Івана Франка, м. Житомир, Україна

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ДИСКРИМІНАЦІЇ СТАТІ

Проблема захисту прав людини не тільки вийшла поза державні межі, а й набула міжнародного значення, втілюючись в ідею утворення міжнародного правопорядку. Серед основних прав людини в особливе місце можна виділити трудові права. А найбільш пріоритетним напрямками стали такі як: захист права на працю неповнолітніх, жінок (вагітних, безробітних, ті що мають дітей), інвалідів, осіб похилого віку та ін. Для нас науковий інтерес полягає у вивченні та дослідженні проблеми гендерної рівності чоловіків та жінок; заборони дискримінації та, зокрема такий аспект як сексуальні домагання на робочому місці. Останнє, на сьогоднішній день у порівнянні з попередніми роками набуває все більшої актуальності.

Правова основа рівності чоловіків і жінок у трудовій сфері закладена та закріплена нормами Конституції України, а саме ч. 3 ст. 24: «Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці...» [3]. Терміном, яким позначають обмеження, утиски людини за певними ознаками є дискримінація (від лат. *discriminatio* «розрізнення»).

Варто зауважити, що поняття «дискримінація» не вживається у чинному Кодексі Законів про працю України від 10 грудня 1971 року, а є лише у проекті Трудового кодексу України та у Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Вказаний закон визначає дискримінацію як «ситуацію, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі або іншими зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі...» [1]. У відповідності до закону виділяють: пряму і непряму дискримінацію, підбурювання до дискримінації, пособництво у дискримінації. Дискримінація за

ознакою статі включає сексуальні домагання, що виражаються у діях сексуального характеру, поводження (включаючи жести, вирази і фізичний контакт), що є загрозливим, образливим, таким, що піддає експлуатації або змушує до сексуальних відносин [8]. Дискримінація за ознакою статі також включає сексуальні домагання [9, с. 39]. Тлумачення цього терміну знаходимо у Директиві ЄС та законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків». Останній визначає поняття сексуальні домагання діями сексуального характеру, виражаються словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування [2]. А Директива 2006/54/ЄС визначає сексуальні домагання «коли має місце будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної або фізичної поведінки сексуального характеру, метою або результатом якої є приниження гідності особи, зокрема, створення навколо неї залякуючого, ворожого, образливого або принизливого середовища» [7]. Необхідно зазначити, що і вищезазначена Директива, так і Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» виділяють форми сексуального домагання. Це вербальна (словесна) або невербальна та фізична. Кінцевою метою таких домагань є принизити чи образити осіб, котрі перебувають у трудових чи службових відносинах. Питання, що стосується сексуальних домагань у сфері трудових відносин є більш закритим, про нього не прийнято говорити. Так, 96% громадян України погоджуються з фактом існування сексуальних домагань, 43% українців вважають проблему сексуальних домагань актуальною для України; 62% жінок та 38% чоловіків вважають, що «сексуальні домагання – це можливість просунутись по кар'єрних сходах» [6]. Проблемою українського законодавства є те, що нормативно-правовими актами визнається факт існування сексуальної дискримінації, але конкретної норми, що визначає відповідальність за такі дії немає. Науковці, що працюють над цією темою посилаються на такі статті як ст. 154 Кримінального кодексу України передбачає відповідальність за примушування до вступу у статевий зв'язок: «Примушування жінки чи чоловіка до вступу у статевий зв'язок природним або неприродним способом особою, від якої жінка чи чоловік матеріально або службово залежні, карається штрафом до 50 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або арештом на строк до шести місяців» [4]. Згідно з Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», роботодавець зобов'язаний «вживати заходів щодо унеможливлення сексуальних домагань» (стаття 17). Окрема 22 стаття Закону присвячена тематиці «Оскарження дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань». Зазначено, що особа, яка вважає, що вона стала об'єктом сексуальних домагань, має право звернутися зі скаргою до державних органів, органів місцевого самоврядування та їхніх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду в порядку, визначеному законом [2].

Цікавою для порівняння є проблема правового вирішення сексуального домагання у США. У порівнянні з Україною, у американському суспільстві ця проблема сягає 80-х р. минулого століття і вже з того часу почала активно

вирішуватися. Зокрема, у 1980 році Комісія з питань рівних можливостей у зайнятості оголосила сексуальні домагання формою дискримінації за ознакою статі. І вказала, що сексуальні домагання є порушенням Частини VII Закону про громадянські права. Основою для визначення поняття «сексуальні домагання» став закон 1964 р. «Про громадянські права». Нормами цього документу заборонено дискримінацію за ознакою раси, кольору шкіри, релігії, статі або національності. Також, у вказаному законі визначають два типи сексуальних домагань. Це *quid-pro-quo* (послуга за послугу) та створення ворожого (або образливого) робочого оточення. Домагання типу *quid-pro-quo* має на увазі матеріальні аспекти роботи працівника. Тут позивач намагається довести, що суб'єкт домагань відмовив у наданні благ, пов'язаних із винагородою за роботу, таких як просування по службі чи підвищення зарплатні у зв'язку з відмовою надати сексуальні послуги [5]. Якщо існує позов за яким позивач намагається довести факт існування сексуального домагання шляхом створення ворожого середовища, то законодавство визначило п'ять необхідних умов: 1. зацікавлена особа належить до захищеної групи; 2. особа була об'єктом небажаних сексуальних домагань; 3. домагання мало сексуальний характер; 4. домагання позначилося на терміні, умовах або пільгах на роботі; 5. роботодавець знав або повинен був знати про факт домагання, але не застосував належної правозахисної акції. Важливим у законодавстві США є те, що існує захист працівників від сексуальних домагань, навіть якщо вони не є безпосередніми жертвами. Для прикладу, жінка може подати скаргу на сексуальне домагання тоді, коли вона неодноразово є свідком відкритих домагань чоловіка-начальника до іншого працівника-жінки. Можемо навести приклад із практики, а саме вирішення проблеми сексуального домагання у США за позовом Е. Медіни-Рівери до суду у зв'язку з проблемою статевої дискримінації на роботі. Варто зауважити, що справа складається з двох частин. По-перше, вона звернулася до свого керівництво з проблемою сексуального домагання з боку її колеги – Ортіса, якого у результаті було переведено на іншу роботу. Друга частина включає в себе саме судовий позов Медіни до керівництва. Оскільки після першого інциденту і, повернення її безпосередньо на робоче місце, Медина опинилася в «образливому, ворожому середовищі, із постійними насмішками в її адресу». Суд постановив, що «...для працівника, який змушений терпіти сексуальні домагання від роботодавця, змінюються умови роботи. Один із видів сексуальних домагань – «надмірна увага та сексуальні зауваження...». Вина за позовом була покладена на роботодавця, котрий повинен був гарантувати працівникові безпечні умови праці [10; с. 59-63].

Проаналізувавши українське законодавство про заборону сексуального домагання на у трудових відносинах, можемо вказати, що ця проблема є новою та неординарною не для України як держави, а для українського суспільства вцілому. Звичайно, що вагомим кроком у трудовому законодавстві є внесення норми про сексуальні домагання, яку було запозичено із європейського досвіду. На жаль, українське законодавство ще не готове в повній мірі вирішити проблему сексуальної дискримінації, адже немає правової норми, яка б встановлювала відповідальність саме за такі дії. Та і під великим питанням залишається те як самі українці пристосуються до цієї норми, адже у порівнянні з американцями ми

маємо інший менталітет. І, тому якщо в США певний жест означатиме сексуальні домагання, то в українців може бути розцінений як доброзичливе ставлення однієї людини до іншої.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06 вересня 2012 р. № 5207-VI // Офіційний сайт Верховної Ради України / [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>.
2. Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок» // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
3. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – Х.: ФОП Співак В.Л., 2013. – 48 с.
4. Кримінальний кодекс України: чинне законодавство зі змінами та доповненнями станом на 2 листопада 2016 р. – К.: ПАЛИВОДА А.В., 2016. – 212 с.
5. Пігенко В. Сексуальне домагання: діюче право і сучасна політика у США // [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://pdp.org.ua/analytics/authorities/905-146-a4>.
6. Право на гідні умови праці, або проблема з сексуальними домаганнями в Україні. [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://povaha.org.ua/pravo-na-hidni-umovy-pratsi-abo-problema-z-seksualnymy-domahannyamy-v-ukrajini/>.
7. Про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості: Директива 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 року (зі змінами) // Офіційний сайт Міністерства юстиції України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.minjust.gov.ua/file/32405>.
8. Проект Трудового кодексу № 1658 від 27 грудня 2014 р. // Офіційний сайт Верховної Ради України // Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
9. Рудницька О.П. Трудове та соціальне законодавство ЄС як джерело європейських стандартів / Правові проблеми трудового та пенсійного законодавства України в контексті євроінтеграції: монографія / [Н.М. Хуторян, Я.В. Сімутіна, М.М. Шумило та ін. ; відповід. ред. Н.М. Хуторян]. – К. : Ніка-Центр, 2017. – 256 с.
10. Уварова О. Судове вирішення у спорах, пов'язаних із гендерною дискримінацією: збірка кращих практик / О. Уварова, М. Ясеновська. – Х.: ФОП Бровін, 2016.- 192 с.