



Сексуальні домагання у сфері праці

У червні 2019 року на Столітній конференції Міжнародної організації праці (МОП) було прийнято Конвенцію МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці та супровідну Рекомендацію МОП № 206. Міжнародне співтовариство чітко вказало на те, що насильство та домагання у сфері праці є неприпустимими та повинні припинитися. Ці знакові документи були розроблені соціальними партнерами (представниками урядів, роботодавців та працівників) та заклали фундамент для запобігання та боротьби з насильством та домаганнями на основі інклюзивного, комплексного та ґендерно-чутливого підходу.

Конвенція визнає право кожного на сферу праці, вільну від насильства та домагань, включаючи ґендерно-обумовлені насильство та домагання. Вона пропонує широкий захист та застосовується до державного та приватного секторів, формальної та неформальної економіки, міських та сільських районів. Конвенція визначає насильство та домагання як “низку неприйнятних форм поведінки та практик або загрози таких, здійснених одноразово чи систематично, метою, результатом або можливим наслідком яких є заподіяння фізичної, психологічної, сексуальної чи економічної шкоди, включаючи ґендерно-обумовлені насильство і домагання”. Ґендерно-обумовлені насильство та домагання визначаються як “насильство та домагання, спрямовані на осіб через їхню статеву або ґендерну приналежність, або які непропорційно впливають на осіб конкретної статі або конкретної ґендерної приналежності і включають у себе сексуальні домагання” (ст. 1(1)).

Сексуальні домагання – поширене явище, яке підриває рівність у сфері праці. Воно може негативно впливати на оплату праці, кар’єрне зростання та умови праці жертв та потенційно витіснити людей зі сфери праці. Незважаючи на те, що кожен може зазнати впливу цього явища, сексуальні домагання особливо впливають на жінок та посилюють стереотипи щодо їхніх здібностей та прагнень. Це також сприяє тому, що менша кількість жінок бере участь або залишається на ринку праці (що поглиблює розрив щодо участі в робочій силі) та нижчому рівню оплати праці жінок, ніж чоловіків (що збільшує ґендерний розрив в оплаті праці).¹

► Що таке сексуальні домагання?

Сексуальні домагання – це серйозний прояв дискримінації через статеву приналежність та порушення прав людини, які розглядаються в контексті Конвенції МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 року.² Відповідно до Конвенції МОП № 190 сексуальні домагання не мають окремого визначення, проте включені до визначення ґендерно-обумовлених насильства та домагань (ст. 1(1)(b)).

Відповідно до Конвенції МОП № 111 та Загальних зауважень Комітету експертів МОП з питань застосування конвенцій та рекомендацій (Комітет експертів МОП) 2002 року визначення сексуальних домагань містять такі ключові елементи:

- **“(1) (обмін на зустрічну послугу (quid pro quo))**
Будь-яка форма небажаної, необґрунтованої та образливої фізичної, вербальної чи невербальної поведінки сексуального характеру та інші форми поведінки за ознакою статі, які впливають на гідність жінок та чоловіків; явне або неявне використання неприйняття або покорі такій поведінці, як основи для прийняття рішень, які впливають на роботу; або

- **(2) (вороже робоче середовище)**
Поведінка, яка створює залякуюче, вороже або принизливе робоче середовище.”

Таким чином, сексуальні домагання можуть охоплювати низку форм поведінки та практик сексуального характеру, як-от небажані сексуальні висловлювання чи прояви, «жарти», показ зображень чи плакатів, які об’єктивують жінок, фізичний контакт або насильницькі дії сексуального характеру. Сексуальні домагання можуть здійснюватися різними особами, включаючи колег, керівників, підлеглих та третіх осіб.

Незалежно від форми, сексуальні домагання призводять до створення небезпечного та ворожого робочого середовища для людини, яка їх зазнає, а також для свідків та колег.

¹ Ця інформаційна записка зосереджується на сексуальних домаганнях щодо жінок та їх подальшому впливі на ґендерні розриви. Важливо визнати, що чоловіки, а також особи, які не ідентифікують себе у рамках бінарності чоловік/жінка, також можуть зазнавати сексуальних домагань та їхніх наслідків.

² МОП. 2012. Надання глобалізації людського обличчя. Звіт III (Частина 1B). Міжнародна конференція праці, 101 сесія, Женева, абзац. 789.

Більше того, часто наполегливий, «нормалізований» характер сексуальних домагань³ може мати тяжкі наслідки та призвести до значних особистих страждань, шкоди репутації, втрати гідності та самоповаги жертв та звинувачення жертв з боку сім'ї, друзів та колег. Це може призвести до серйозних наслідків для здоров'я та значних економічних витрат, а також вплинути на функціонування підприємств та сферу праці загалом.

Більше того, члени Організації, запобігаючи та усуваючи насильство та домагання у сфері праці, беруть до уваги участь ТРЕТІХ ОСІБ (в якості жертв чи кривдників) (ст. 4(2)).

▶ Хто є жертвами сексуальних домагань?

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 статусом, представниці корінних народів, етнічних меншин, лесбійки, бісексуальні, транссексуальні⁴ жінки або жінки, які не відповідають ґендерним нормам, трудові мігрантки-жінки, жінки з інвалідністю та молоді жінки можуть зазнавати особливих сексуальних домагань. Це пов'язано з накладенням чи поєднанням факторів чи обставин, які можуть посилити ризик насильства та домагань.

Сексуальні домагання: поширені, але не охоплені звітуванням повною мірою

Сексуальні домагання є постійною проблемою, яка стосується всіх країн, секторів та родів занять в усьому світі. Однак жертви сексуальних домагань часто не повідомляють про них. Це пов'язано з «нормалізацією» сексуальних домагань, недостатньою обізнаністю про те, що є сексуальним домаганням, страхом репресій з боку колег, керівників, членів сім'ї чи роботодавців, відсутністю ефективних механізмів компенсації чи повідомлення та стереотипами звинувачення жертв замість кривдників. Також існують труднощі з доказами, особливо коли сексуальне домагання відбувається без свідків, що може ускладнити його доведення за допомогою підкріплювальних фактів.



▶ Що може спричинити сексуальні домагання?

Сексуальні домагання часто менше стосуються сексуального інтересу, а більше – зміцнення існуючого співвідношення сил.⁵ Традиційні ґендерні ролі та стереотипи стосовно того, як повинні діяти чоловіки та жінки, відтворюються у сфері праці та відіграють значну роль у сексуальних домаганнях. Наприклад, якщо вважається, що жінка порушує ґендерну роль працюючи не вдома або займаючись діяльністю, в якій традиційно переважають чоловіки, сексуальні домагання можуть використовуватися, як форма покарання або засіб залякування.⁶

▶ Сексуальні домагання негативно впливають на сферу праці

Комітет експертів МОП зазначив, що «сексуальні домагання підривають рівність у сфері праці, ставлячи під сумнів сумлінність, гідність та добробут працівників. Вони завдають шкоди підприємствам, послаблюючи основи, на яких будуються трудові відносини та зменшуючи продуктивність праці.»⁷

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. Для роботодавців сексуальні домагання також можуть призвести до значних репутаційних втрат. Вони також призводять до значних витрат на охорону здоров'я, економічних витрат та кар'єрних втрат для жертв.

³ Сексуальні домагання «нормалізуються», коли їх сприймають, як звичайну або беззаперечну складову щоденної роботи. Див.: ILO. 2017. Report V (1) Ending violence and harassment against women and men in the world of work, ILC.107/V/1 (Geneva), para. 91.

⁴ «Транссексуал» – це загальний термін, який позначає «людей, які мають ґендерну ідентичність та/або ґендерну експресію, що відрізняються від статі/ґендеру, визначеної/го їм при народженні». Див.: ILGA-Europe. "Glossary". Available at www.ilga-europe.org/resources/glossary [16 квітня 2018 р.].

⁵ Дослідження вказує на те, що сексуальні домагання найчастіше трапляються у нерівних владних відносинах чи повноваженнях. McCann, D. 2005. Sexual harassment at work: National and international responses, Conditions of Work and Employment Series No. 2 (Geneva, ILO).

⁶ Дослідження, яке проводилося серед 800 працівників у Канаді, показало, що на «роботах, де переважають чоловіки», жінки «з відносно маскулінними якостями» зазнавали вдвічі більше домагань, ніж інші жінки. Див. Berdahl, J.L. 2007. "The sexual harassment of uppity women", in Journal of Applied Psychology, Vol. 92, No. 2, pp. 425-437.

⁷ ILO. 2003. Звіт Комітету експертів із застосування конвенцій та рекомендацій (статті 19, 22 та 35 Конституції). Звіт III (Частина 1A). Міжнародна конференція праці, 91 сесія, Женева, стор. 463. Також див.: Браун Д. та Лін Х. 2014. Доповідь для обговорення 16: Сексуальні домагання на робочому місці: як вони впливають на продуктивність та прибуток компаній? (МОП та МФК; Женева).

Через непропорційний вплив на жінок, сексуальні домагання можуть збільшити ґендерні розриви, які вже існують у сфері праці, включаючи розрив в оплаті праці та розрив щодо участі жінок у робочій силі, а також сегрегацію жінок за секторами та родами занять із нижчим рівнем оплати праці або обмеженими перспективами кар'єрного зростання. Це сприяє нерівності жінок у сфері праці та в суспільстві по всьому світу.

Вплив на оплату праці та кар'єрне зростання

Сексуальні домагання можуть сприяти тому, що жінки заробляють менше, ніж чоловіки. Наприклад, враховуючи те, що сексуальні домагання часто ґрунтуються на нерівному ґендерному співвідношенні сил, жінки, заробітна плата яких залежить від чайових та які не терпітимуть сексуальних домагань із боку клієнтів, можуть отримувати меншу заробітну плату або взагалі її не отримувати. Іноді домагання підштовхують жертв до скорочення робочого часу або звільнення з роботи, через які вони ризикують стати безробітними на тривалий час або повністю вийти зі складу робочої сили. Через сексуальні домагання жертви, які залишаються на роботі, можуть утримуватися від участі у конкурсі на посади вищого рівня (і краще оплачувані) або більш «видимі» посади.

Вплив на професійну сегрегацію

ґендерні ролі та стереотипи часто призводять до того, що чоловіки та жінки працюють за різними родами занять, залежно від того, яка робота вважається для них більш соціально «відповідною». Часто така сегрегація спостерігається вже на рівні отримання освіти та супроводжується припущеннями щодо того, чому дівчата та хлопці повинні (або не повинні) навчатися. Робочі місця, на яких переважають особи однієї ґендерної приналежності, можуть бути більш ворожими до осіб іншої ґендерної приналежності, а отже сексуальні домагання щодо жінок можуть бути більш вираженими у секторах, де традиційно переважають чоловіки. Сексуальні домагання також можуть бути більш присутніми у високо фемінізованих секторах, де більшу частину робочої сили, зайнятої на виробництві, складають жінки, а начальниками виробничих ділянок та керівниками є чоловіки. У цьому контексті страх чи реальність сексуальних домагань може змушувати жінок відмовлятися від працевлаштування у певних секторах, які часто є високооплачуваними, що сприятиме ґендерному розриву в оплаті праці.

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 ґендерні, 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 домаганням. Деякі робочі місця допускають або навіть сприяють сексуальній об'єктивації жінок та неналежному поводженню з лесбійками, геями, бісексуалами, транссексуалами, інтерсексуальними або ґендерно-неконформними працівниками, і це може укорінитися в культуру на робочому місці за відсутності належної протидії.

Важлива політика або заходи щодо запобігання можуть включати в себе забезпечення інформації та навчання з питань сексуальних домагань для працівників та інших зацікавлених осіб, а також розробку та чітке проведення політики або кодексу поведінки на робочому місці, який чітко визначає та забороняє сексуальні домагання.⁸ Необхідно чітко зазначити неприйнятність порушень поведінки та визначити 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 передбачати захист від вчинення тиску, зокрема завдяки відповідним вимогам щодо дотримання конфіденційності.

8 Відповідно до статті 9 Конвенції № 190 роботодавці повинні вживати відповідних заходів, які відповідають їхньому рівню контролю, спрямованих на запобігання насильству та домаганням у сфері праці. Це включає в себе, зокрема, настільки, наскільки це практично здійснено, прийняття та проведення політики на робочому місці, виявлення факторів небезпеки, оцінку ризиків та забезпечення інформації та навчання.

Метою має бути запобігання сексуальним домаганням у сфері праці, а не доступу жінок до гідної праці, кар'єрного зростання чи зайнятості. Тому слід подбати про те, щоб не посилювати професійну сегрегацію, наприклад, зусилля щодо реагування на «нездорові» умови праці можуть ненавмисно призвести до припинення участі жінок у певних секторах. У Рекомендації МОП № 206 чітко зазначено, що заходи щодо запобігання насильству та домаганням не повинні обмежувати зайнятість та виключати участь жінок на конкретних робочих місцях та певних секторах чи родах занять (пункт 12).

Захист від сексуальних домагань через законодавство

Важливо вживати ефективних заходів для запобігання та заборони сексуальних домагань у сфері праці.⁹ Сексуальні домагання – одна з форм насильства та домагань у сфері праці, яка широко регулюється. З 80 країн, законодавство яких детально вивчено МОП, у 65 країнах це явище регулюється.¹⁰

Протидія сексуальним домаганням у сфері праці вимагає застосування інклюзивного, комплексного та ґендерно-чутливого підходу, а прогалини у законодавстві повинні бути усунені для забезпечення ефективного запобігання та захисту від сексуальних домагань. Наприклад, кримінальне законодавство передбачає можливість для жертв шукати захисту в поліції, проте, зазвичай, обмежується насильством сексуального характеру, містить жорсткі критерії тягаря доведення і не стосується широкої низки неприйнятних форм поведінки та практик, які входять до сексуальних домагань. На практиці кримінальне переслідування за сексуальні домагання за кримінальним законодавством є рідкістю та малоімовірно буде успішним. З іншого боку, трудове законодавство може передбачати ширшу низку форм поведінки, але його сфера застосування може бути обмежена типом договору. Застосування трудового законодавства часто обмежується тими, хто має трудовий договір та чітко визначені відносини працівника-роботодавця, виключаючи, таким чином, незалежних підрядників, тих, хто проходить професійну підготовку, волонтерів, здобувачів вакансій та інших осіб. Також можуть бути виключені конкретні категорії працівників, наприклад, хатні працівники або працівники сільськогосподарських підприємств, незважаючи на те, що вони більше піддаються ризику сексуальних домагань. Відтак важливо включити сексуальні домагання до різних галузей права.

Сексуальні домагання та Конвенція МОП № 190 та Рекомендація МОП № 206

У Конвенції МОП № 190 сексуальні домагання включені до ґендерно-обумовлених насильства

⁹ МОП . 2003 Доповідь Комітету експертів щодо застосування конвенцій та рекомендацій (статті 19, 22 та 35 Конституції). Звіт III (частина 1A). Міжнародна конференція праці, 91-а сесія, Женева, с. 463.

¹⁰ МОП. Доповідь У (1) Припинення насильства і домагань по відношенню до жінок і чоловіків у світі праці, ILC.107 / V / 1 (Женева).



та домагань, і вона вимагає від членів Організації їх визначення та заборони (ст. 7). Це відбувається в той час, коли держави все більше забороняють сексуальні домагання у сфері праці та інших галузях права.

Конвенція передбачає, що для запобігання та усунення насильства та домагань необхідно дотримуватись та сприяти реалізації основоположних принципів та прав у сфері праці, включаючи право на недопущення дискримінації (статті 5 та 6). У документах вимагається вжиття конкретних заходів у контексті ґендерно-обумовлених насильства та домагань, включаючи вжиття заходів щодо запобігання та захисту, як-от оцінки ризиків на робочому місці, яка враховує фактори небезпеки та ризику, що виникають внаслідок дискримінації, зловживання співвідношенням сил та ґендерних, культурних та соціальних норм, які підтримують насильство та домагання (ст. 9 Конвенції МОП № 190 та пункт 8 Рекомендації МОП № 206). Конвенція також закликає до забезпечення жертвам ефективного доступу до ґендерно-чутливих, безпечних та ефективних механізмів подання скарг та врегулювання спорів, підтримки, послуг та засобів правового захисту (статті 9 та 10). Детальна інформація щодо можливої підтримки, послуг та засобів правового захисту для жертв ґендерно-обумовлених насильства та домагань викладена в Рекомендації та включає в себе інформацію про надання підтримки, спрямованої на забезпечення повернення на ринок праці, консультування та інформаційних послуг (пункт 17).

Сексуальні домагання досі є широко розповсюдженими у сфері праці, що вимагає глибших суспільних змін. У Конвенції визнається, що для усунення ґендерно-обумовленого насильства необхідно усунути його першопричини та фактори ризику. Сюди входять ґендерні стереотипи, численні та перехресні форми дискримінації та нерівне ґендерне співвідношення сил (Преамбула). У зв'язку з цим працівники та роботодавці та їхні організації відіграють украй важливу роль у формуванні шанобливої, ґендерно-чутливої культури на робочому місці. Цього можна досягти за допомогою законодавства, колективних договорів та інших заходів, спрямованих на ліквідацію клімату безкарності та сексизму, пов'язаних із сексуальними домаганнями, проведенням навчання, підвищенням рівня обізнаності та підтримки жертв.

