

DOI:

УДК: 305/34:316.647.82

Загоруй Л. М., кандидатка юридичних наук, доцентка, доцентка кафедри правосуддя Луганського навчально-наукового інституту імені Е.О. Дідоренка Донецького державного університету внутрішніх справ (м. Івано-Франківськ, Україна)

e-mail: mila.zh61@ukt.net

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-7374-4137>

Загоруй І. С., кандидат історичних наук, доцент, доцент кафедри правосуддя Луганського навчально-наукового інституту імені Е.О. Дідоренка Донецького державного університету внутрішніх справ (м. Івано-Франківськ, Україна)

e-mail: iszagor@ukr.net

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-7043-1645>

ХАРАСМЕНТ ЯК ВИД ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ

Дискримінація на підставі гендеру в її різних формах і видах має місце в житті кожної країни. Стаття присвячена одному із видів гендерної дискримінації – харасменту. Проблема актуальна й малодосліджена, що обумовлено особливістю даного явища та майже відсутністю правового регулювання і складністю доказування тощо. З огляду на це, проблема харасменту потребує комплексного аналізу як правового явища.

Гендерний харасмент може виникати в різних сферах суспільного життя – праця, сім'я, громадський простір, освіта тощо, – там, де є будь-яке підпорядкування та / або потреба перебувати в приміщенні протягом певного часу. Він може бути засобом у булінгу, мобінгу, набувати інших форм психологічного насильства з метою контролю, приниження або зневажання особи через її стать чи гендерну ідентичність. Як психологічне насильство, харасмент доцільно юридично відмежовувати від інших проявів гендерного

насильства. Окрім форм, харасмент має різноманітні види й може стосуватися будь-якої особи, незалежно від статі.

Акцентовано, що харасмент можна розглядати в широкому та вузькому розумінні, відповідно як порушення недоторканості приватного життя та як сексуальне переслідування, домагання.

На підставі аналізу вітчизняного законодавства висновано, що слово «харасмент» не вживається, проте в загальному законі закріплено поняття «сексуальне домагання».

Окремо звернено увагу на те, що болючою точкою зіткнення прав людини й харасменту є сфера праці. У трудових правовідносинах він є небезпечним явищем, оскільки для його прояву існує «провокуюча» основа – факт підпорядкування, щоденне перебування працівників в обмеженому просторі, що унеможливорює уникнення небажаних контактів тощо.

Для боротьби з гендерним харасментом доцільно вживати заходи на законодавчому рівні (визначення, захист, покарання та профілактика); запроваджувати відповідну політику на підприємствах, в установах та організаціях. Принципово важливу роль у подоланні проявів гендерної дискримінації має відігравати правосвідомість.

Ключові слова: права людини, гендерна дискримінація, харасмент, форми та види харасменту, психологічне насильство, приватне життя, самозахист трудових прав, сексуальне домагання.

Постановка проблеми. Питання гендерної дискримінації залишаються актуальними, незважаючи на те що на законодавчому рівні різних країн зроблено суттєві кроки в напрямі затвердження рівних прав та можливостей для чоловіків і жінок, подолання проявів дискримінації. Вважається, що лідерами в боротьбі за рівноправність є Німеччина, Франція, Норвегія, Данія, Швеція, а також Фінляндія та Ісландія. Україна, враховуючи міжнародний досвід та реформуючи національне законодавство, поступово рухається на цьому шляху. Утім, дискримінація на підставі гендеру, у її різних формах і видах, має місце в

сучасному житті кожної країни. Можливо, гострота проблеми зменшена, але прояви очевидні в таких сферах, як: економіка, доступ до освіти, медицини, у галузі праці, у секторі оборони, у державних і міжнародних інституціях тощо. Одним із проявів гендерної дискримінації є харасмент. Аналіз цього явища потребує практичного вирішення, тобто системного підходу, правового регулювання з урахуванням поняття, ознак, суб'єктів правовідносин, підстав виникнення, відповідальності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання гендерної дискримінації, харасменту як прояву останнього, є предметом наукових розвідок соціологів, юристів, психологів та педагогів, зокрема, таких як: О. Корнір, В. Лапін, І. Лопушинський, О. Сорока. Питаннями гендерної нерівності, гендерної дискримінації, принципів гендерної політики в різних сферах займаються О. Власова, О. Ільченко, К. Карпенко, І. Когут, Т. Марценюк, М. Сіверчук та інші. Харасмент, як детермінанту конфлікту в структурах державних органів, досліджувала В. Філіппова; історико-правовий аспект боротьби з харасментом проаналізувала С. Поляруш. Водночас аналіз наявних досліджень переконує, що проблема даного явища ще малодосліджена. Очевидно, це можна пояснювати багатьма чинниками, та, передовсім, особливістю такого явища, відсутністю публічного обговорення про його поширеність і, як наслідок, майже відсутністю правового регулювання, складністю доказування та пануванням стереотипів. З огляду на це, вважаємо, що проблема харасменту потребує всебічного, комплексного аналізу як правового явища в правовому полі України, оскільки замовчувати про його існування, не вирішувати вже неможливо, і це очевидно.

Формулювання цілей. Мета статті – проаналізувати харасмент як вид гендерної дискримінації та його правове регулювання. На підставі зазначеного запропонувати підходи щодо попередження даного виду гендерної дискримінації.

Виклад основного матеріалу. Гендерний харасмент є складною проблемою, яка існує в різних країнах світу. В Україні, згідно з даними за 2020 рік, 8 % жінок та 43 % чоловіків зазнавали у своєму житті негативного досвіду у

вигляді домагань [1]. Це неофіційна статистика. Протидія харасменту вимагає спільних зусиль на рівні міжнародного співробітництва й обміну досвідом для розробки ефективних стратегій та удосконалення законодавства. Об'єктом уваги науковців, суддів, адвокатів в Україні харасмент, як прояв сексуального домагання, стає лише в останні роки, коли сталися значні зрушення в усвідомленні, розумінні проблеми та необхідності її обговорення в публічній площині, наслідком чого стало внесення деяких змін у нормативно-правові акти.

Гендерний харасмент може виникати в різних сферах життя – праця, сім'я, громадський простір, освіта тощо, тобто там, де є будь-яке підпорядкування та / або потреба перебувати в приміщенні протягом певного часу (офіс, робоче місце, житлове приміщення, громадський транспорт тощо). Він може бути засобом у булінгу, мобінгу, а також набувати форму вербального, невербального або психологічного насильства, які мають на меті контролювати, принижувати або зневажати особу через її стать або гендерну ідентичність. У площині психологічного насильства ми стикаємося з різними проблемними питаннями, наприклад, його складно доказувати, оскільки «жертва», як правило, замовчує факти з різних причин. Психологічне насильство також потрібно відрізнити від конфлікту (від лат. *conflictus* – зіткнення), тобто зіткнення протилежних інтересів, поглядів, оцінок, цінностей, яке виникає між людьми чи колективами в процесі спілкування, спільної діяльності через непорозуміння або протилежність інтересів [2] або «службового роману». Для прикладу, 62 % жінок і 38 % чоловіків України впевнені, що службовий інтим допомагає кар'єрному зростанню швидше, ніж професійна спроможність [3], а залицяння, флірт позитивно сприймається обома сторонами. Отже, харасмент потрібно юридично відмежовувати від різних проявів «залицяння».

Однією з форм психологічного насилля є маніпулятивна поведінка, негативна суть якої спрямована на знецінення досвіду партнера / партнерки (колеги) з метою примусити жертву прийняти насильство та перестати сприймати його як насильство [4].

Іншим поширеним явищем є «стріт-харасмент» – форма сексуального домагання або непристойностей у громадських місцях, які не пов'язані з попередніми взаємозв'язками між особами. Актуальність цієї проблеми не викликає сумніву. По-перше, тут також ідеться про порушення прав людини, як-то: право на безпеку, тілесну та моральну (захист честі й гідності) недоторканість. По-друге, проблема має поширений характер (42 % жінок зазнали сексуальних домагань у публічних місцях) [5], хоча об'єктом посягань можуть бути діти та чоловіки.

Окрім форм харасменту, можна виокремити його види, зокрема образи, залякування, пропозиції різного характеру (образливі або примусові, якщо суб'єкт та адресат харасменту перебувають у певній залежності: працівник – роботодавець, викладач – здобувач освіти тощо), обіцянки, примус до сексу шляхом застосування шантажу або погроз, доторкання, поплескування та інші. Цей перелік можна продовжити, оскільки передбачити всі варіанти неможливо.

Варто зауважити, що гендерний харасмент може стосуватися будь-якої особи, незалежно від її статі. Жінки більше потерпають від сексуального та психологічного насилля, домагань, але вони частіше за чоловіків самі вдаються до психологічного насилля щодо інших осіб, оскільки цей спосіб тиску для них є доступним. Таким чином, необхідність правового регулювання харасменту в Україні є актуальним питанням.

Слово «харасмент» запозичено з англійської мови. У праві США «харасмент» (harassment) – злочин, що порушує недоторканність приватного життя особи переслідуванням, домаганням та ін., здійснюється зазвичай із сексуальними мотивами [6]. Оксфордський словник визначає харасмент як «...небажані сексуальні пропозиції або натяки зазвичай на адресу жінки» [7]. У директиві Європейського Парламенту та Ради Європейського Союзу 2006/54/ЕС від 05.07.2002 року сформульовано, що сексуальними домаганнями є будь-які форми поведінки сексуального характеру, метою або результатом якої є приниження гідності особи [8].

У бюлетені Генерального секретаря ООН «Недопущення дискримінації, переслідування, включаючи сексуальні домагання, а також зловживання владою на роботу» (ST/SGB/2008/5), сексуальне домагання визначається як будь-яке небажане сексуальне домагання, вимоги сексуальної благосхильності, вербальна або фізична поведінка або жест сексуального характеру, або будь-яка інша поведінка сексуального характеру, яка може розумно очікуватися або сприйматися як образлива або принижуюча, коли така поведінка заважає роботі, є умовою працевлаштування або створює загрозливе, вороже чи образливе робоче середовище [9]. Вважаємо, що таке роз'яснення не зовсім допомагає розібратися з поняттям «сексуальне домагання», оскільки воно тлумачиться за допомогою слів «сексуальне домагання».

Американці диференціюють харасмент на декілька видів, зокрема: 1) вертикальний, коли особи знаходяться у підпорядкуванні – бос та підлеглий, якому може загрожувати навіть звільнення в разі відмови від сексуальних послуг; та 2) горизонтальний, тобто «ворожий інвайромент», коли особи мають однаковий службовий статус, але один проявляє поведінку, яка принижує гідність іншої людини [10, с. 162]. У першому випадку джерелом загрози є безпосередній керівник, у другому – колеги по роботі.

Аналогією слова «харасмент» в українській мові, як правило, є сексуальні домагання. Хоча змістовно англomовний термін ширше, оскільки ним охоплюється найрізноманітніша поведінка – від непристойних жартів, сексуальних натяків, ляпасів і дотиків, до погроз, переслідування, шантажу, маніпуляцій, домагання тощо, а за наявності певних підстав – це злочин. Отже, вважаємо, що харасмент можна розглядати в широкому розумінні – порушення недоторканості приватного життя, та вузькому розумінні, тобто як сексуальне переслідування, домагання. Але відразу зазначимо, щодо доказування порушення приватного життя – це одна з найскладніших та найбільш дискусійних тем у практиці Європейського суду з прав людини [11]. У цілому, це свідчить про складність сформулювати узагальнене юридичне поняття.

На підставі аналізу чинного вітчизняного законодавства можна зауважити, що слово «харасмент» безпосередньо не вживається, але в Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (далі – Закон про рівні права) в абзаці шостому частини 1 статті 1 закріплено поняття «сексуальне домагання» [12] з акцентом на ознаки, зокрема це: дії сексуального характеру, наслідки – приниження чи образа осіб, на яких дії спрямовано, та підпорядкування осіб (трудове, службове, матеріальне та інше). Вважаємо, що змістовно дане поняття кореспондується з англійським поняттям «харасмент», тому доречно було б доповнити його досліджуваним терміном, тобто «сексуальне домагання (харасмент) ... », для того щоб відмежувати ці дії сексуального характеру від інших дій, розуміти межі існування цього правового явища, хто є суб'єктами правовідносин та чи є підстави для відповідальності. Отже, одна з головних ознак харасменту, яка закріплена в Законі про рівні права, – будь-яке підпорядкування. На нашу думку, такий підхід є неповним, оскільки на горизонтальному рівні спілкування харасмент може проявлятися між особами, які перебувають на одному службовому рівні, але одна особа намагається в такий спосіб самостверджуватись, досягати домінування тощо. З урахуванням цього, доцільно було б доповнити абзац шостий частини 1 статті 1 Закону про рівні права словами «... або без підпорядкування». Водночас вважається, що неповним також є перелік ознак сексуального домагання, тому його доречно доповнити такою ознакою як «однократність та / або неоднократність дій сексуального характеру» та «негативне відношення об'єкта до таких дій», тобто вони позитивно не сприймаються та формується думка, що діє принцип «послуга за послугу» – між керівником та працівником, або про наявність «ворожого середовища на робочому місці». При сприйнятті такої поведінки, вона не може розглядатися як негативна й породжувати відповідні юридичні наслідки.

Базовою основою для розуміння харасменту та внесення змін до законодавства має стати Конвенція МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці, 2019 року (далі – Конвенція), яка набула чинності 25 червня 2021 року та Рекомендація МОП № 206 [13].

В Україні з 2019 року за активної участі Центральних профспілок України проводиться робота щодо ратифікації Конвенції, яка й досі триває.

Конвенція закріплює поняття домагань та насильства у сфері трудових відносин, тобто це «... низка неприйнятних форм поведінки і практики або загрози таких, незалежно від того чи це одиничний або повторний випадок, метою, результатом або можливим наслідком якого є заподіяння фізичної, психологічної, сексуальної або економічної шкоди, включно з гендерним насильством та домаганням (ст. 1 (1)(a)) [14]. Як бачимо, у міжнародному акті застосовується широкий підхід до розуміння неприйнятних форм поведінки у сфері трудових відносин, хоча чіткого поняття немає, але акцентована увага на видах заподіяної шкоди – фізична, психологічна, сексуальна, економічна. Крім того, у документі визначаються гендерно-обумовлені насильство і домагання (ст. 1 (1) (б)), суб'єктний склад осіб на яких поширюється дія Конвенції та інші важливі питання, які є предметом окремого дослідження. Однак, загальний висновок такий: положення Конвенції мають бути обов'язково імплементовані в трудове, кримінальне та інше законодавство держави, яка ратифікувала цей документ.

Як зазначалося, харасмент проявляється в різних сферах, але можна знайти посилення на те, що юристи розглядають харасмент як різновид гендерної дискримінації у трудових відносинах [10, с. 161]. Вважаємо, це спрощеним підходом, оскільки його прояви мають місце і в тих сферах життя, які не завжди пов'язані з трудовими правовідносинами. Підтвердженням цього є стаття 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», де закріплено, що сексуальне домагання може бути спрямовано на осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування. Проте в цілому ми погоджуємося з тим, що сфера праці є болючою точкою зіткнення харасменту та прав людини. У трудових правовідносинах він є небезпечним явищем оскільки, по-перше, факт підпорядкування – «провокуюча» основа для його прояву. По-друге, перебування кожного дня працівників в обмеженому просторі унеможлиблює уникнення

небажаних контактів. По-третє, він впливає на працездатність, ефективність роботи, емоційне здоров'я, може призводити до стресів, депресій, психічних розладів і навіть суїциду.

Відповідно, на роботодавця покладається обов'язок вживати заходи щодо унеможливлення та захисту робітника від випадків сексуальних домагань та інших проявів (ст. 17 Закону про рівні права), і це прогресивний крок на шляху розв'язання проблеми.

У зв'язку з ратифікацією 14.09.2006 року Європейської соціальної хартії (переглянутої) (далі – Хартія) Україна взяла на себе зобов'язання впроваджувати в правове поле право на гідне ставлення на роботі (ст. 26) [15], яке складається з поглиблення поінформованості, поширення інформації про сексуальні домагання або про систематичні непорядні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи. З урахуванням зазначеного потрібно сприяти запобіганню таким домаганням або діям та вживати заходи захисту працівників.

Для забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їхньої гідності на роботі на державу покладається позитивний обов'язок визнати, дотримуватись та створювати умови для реалізації даних прав. Однак держава повільно реагує на чутливі виклики, тому лише в січні 2020 року Міністерством соціальної політики України були затверджені Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах (далі – Методичні рекомендації) [16]. У цих рекомендаціях описані типові випадки дискримінації за ознакою статі в соціально-трудовах відносинах, зазначено, що дискримінація щодо жінок є більш багатосторонньою, ніж щодо чоловіків, може бути множинна дискредитація (стать, вік, сімейний стан, наявність інвалідності тощо). Окремо приділяється увага питанню сексуальних домагань на робочому місці, яке є неприпустимим щодо будь-яких працівників, зокрема тих осіб, що навчаються, проходять стажування, працівників, яких попереджено про подальше вивільнення, а також шукачів роботи, кандидатів на

зайняття посад та волонтерів, як у державному, так і в приватному секторах (п. 4.4. Методичних рекомендацій) [16].

Таким чином, поняття харасменту є однією з умов захисту робітника. Розуміння цього правового явища має практичне значення, але лише тоді, коли воно (поняття) стає елементом правового механізму протидії. Отже, потрібні способи захисту від нього.

При харасменті в межах трудових правовідносин об'єктом впливу є працівник, кривдник (правопорушник) – суб'єкт, який безпосередньо вчиняє вищевказані дії, а також роботодавець, який зобов'язаний вживати заходи профілактики, недопущення харасменту, згідно з вимогами ратифікованої Хартії. Найперший спосіб захисту – самозахист, а далі потрібно звертатися до нормативно-правових актів. Проте в Кодексі законів про працю немає норми (далі – Кодекс про працю), яка б змістовно корегувалася з Хартією, вимогами Закону про рівні права щодо обов'язків роботодавця. Натомість стаття 60-2 Кодексу передбачає можливість переведення працівника на тимчасову дистанційну роботу в разі якщо така особа є постраждалою від сексуальних домагань чи інших форм насильства, однак у ст. 2-1, у якій визначається рівність трудових прав громадян та недопущення дискримінації у сфері праці, сексуальні домагання не згадуються. У статті 2-2 закріплена заборона мобінгу (цькування) – це прогресивний крок на шляху реформування, але не меншою проблемою у сфері трудових правовідносин є сексуальні домагання. З урахуванням останнього доцільно було б доповнити Кодекс про працю статтею 2-3 про заборону харасменту та доповнити статтю 5-1 правовим захистом від харасменту (сексуальних домагань), оскільки в статті передбачені гарантії забезпечення права громадян на працю, зокрема правовий захист від мобінгу (цькування). Зазначений підхід розширює перелік гарантій. Отже, законодавець вніс певні зміни до Кодексу законів про працю України в частині основних прав працівників, але цього явно не достатньо, потрібні суттєві зміни.

Таким чином, є проблема, яка потребує комплексного підходу до її вирішення. Одним із нескладних, з точки зору організації та оформлення,

способів правового регулювання притягнення до відповідальності може бути внесення застережень про недопустимість будь-яких форм та видів харасменту, наприклад, у Колективний договір та трудовий договір. За порушення зазначеного до кривдника застосовується дисциплінарна відповідальність, згідно зі статтею 147 Кодекса законів про працю України. Очевидно, що це питання вимагає детального врегулювання та окремого дослідження.

У випадку, якщо в діях кривдника вбачаються ознаки адміністративного правопорушення роботодавець або робітник мають підстави звернутися до поліції для фіксації правопорушення та притягнення до адміністративної відповідальності за вчинення насильства за ознакою статі – стаття 173-2 КУпАП (передбачається штраф або громадські роботи, або адміністративний арешт). У випадку, якщо дії кривдника мають ознаки сексуального насильства (ст. 153) або примушування до вступу в статевий зв'язок (ст. 154), – це злочин, передбачений Кримінальним кодексом України. Проте, як зазначають адвокати, через складність доведення саме сексуального харасменту в судовій практиці відсутні випадки притягнення до кримінальної відповідальності [17]. Вважаємо, що така практика поступово зміниться. Таким чином, передбачена публічно-правова відповідальність за певні форми харасменту щодо безпосереднього кривдника, а цивільно-правова відповідальність можлива шляхом пред'явлення позову про відшкодування моральної шкоди (стаття 23 ЦК України). Згідно зі статтею 1167 ЦК України, постраждала особа повинна доводити протиправність дій чи бездіяльність особи, яка завдала шкоду, та наявність її вини. Вирішення цього питання пов'язано зі складністю доведення завданої шкоди, тобто доказування може ускладнюватися як із фактичної, так і з моральної сторони, оскільки можуть спрацьовувати гендерні стереотипи щодо поведінки жінки. На нашу думку, спосіб вирішення зазначених проблем – визнання харасменту як умови відшкодування моральної шкоди шляхом доповнення статті 1167 ЦК України, встановлення мінімальних гарантій відшкодування моральної шкоди в разі позитивного вирішення справи в суді.

Одним із способів захисту від кривдника є інститут обмежувального припису – статті 21-4, 21-5 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Законом також передбачена можливість отримати від кривдника компенсації витрат на лікування та отримання консультацій. Отже, загальним законом створено механізм припинення посягань зі сторони безпосереднього (прямого) кривдника. Важливо поширити його на галузеве законодавство. Щодо відповідальності роботодавця або уповноваженої ним особи, то вона повинна бути передбачена трудовим законодавством, але це питання залишається поки що відкритим та потребує окремого дослідження.

Висновки. Отже, харасмент є видом гендерної дискримінації, заснований на статевих стереотипах, патріархальних уявленнях про ролі чоловіків і жінок. Він є неприпустимим, оскільки порушує права і гідність людей, створює небезпечну соціальну обстановку, може призвести до психологічних травм, стресу та вплинути на фізичне здоров'я потерпілих, загалом – призводить до порушення прав та основоположних свобод. Тому розуміння, повага та рівність між особами різної статі повинні бути пріоритетними цінностями, що сприяють створенню безпечного та справедливого суспільства для всіх його членів.

Для боротьби з гендерним харасментом потрібно вживати заходи на законодавчому рівні (визначення, захист, покарання та профілактика); запроваджувати відповідну політику на підприємствах, установах, організаціях.

Суттєву роль у подоланні проявів гендерної дискримінації має відігравати правосвідомість та правова культура. З огляду на це, необхідно активно формувати і пропагувати гендерну свідомість та освіченість, навчати людей розрізняти гендерний харасмент та усвідомлювати його негативні наслідки. Формами здійснення можуть бути тренінги, семінари для трудових колективів, кампаній тощо. Важливо створити безпечну й комфортну атмосферу, у якій жертви гендерного харасменту можуть безпечно звернутися за допомогою та отримати психологічну підтримку, юридичні поради з перспективою відшкодування моральної та / або матеріальної шкоди.

На підставі проведеного дослідження обґрунтовано внесення доповнень до статті 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», до статті 2-1, статті 5-1 Кодексу законів про працю та доповнення Кодексу статтею 2-3. Також запропоновано внести доповнення до статті 1167 Цивільного кодексу України.

Використані джерела

1. Аналітичний центр. 2021. *Юрфем.ua*. URL : <https://jurfem.com.ua/konvenciya-mop-190-rekomendacia-206/>.
2. Пірен М. І. Конфлікт. URL : <https://esu.com.ua/article-3235>.
3. Харасмент в Україні: дослідження і законодавство. URL : www.vsirivni.com.ua.
4. Зубатенко В. Нотатки про психологічне насильство. 2017. URL : <https://genderindetail.org.ua/>.
5. Стріт-харасмент в Україні: дослідження та фотопроект. 2020. URL : <https://genderindetail.org.ua/>.
6. Великий тлумачний словник (ВТС) сучасної української мови Видавництво «Перун», 2005. URL : <https://goroh.pp.ua/>.
7. Харасмент що це таке простими словами. URL : <https://pyrogiv.kiev.ua/>.
8. Про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості (зі змінами) : Директива 2006/54/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 5 липня 2006 року. URL : <http://online.budstandart.com/ua>. (дата звернення: 23.05.2023).
9. Недопущення дискримінації, переслідування, включаючи сексуальні домагання, а також зловживання владою на роботу: Бюлетень Генерального секретаря ООН (ST/SGB/2008/5). URL : <https://www.un.org>. (дата звернення: 24.05.2023).
10. Поляруш С. *Боротьба з харасментом: історико-правовий аспект. Наукові записки. Серія: Історичні науки*. Випуск 15. Кіровоград: РВВ КДПУ ім.

В. Винниченка. 2012. 338 с. URL : https://www.cuspu.edu.ua/images/history/download/zbirnik/NZ_issue_15.pdf.

11. Право на приватність у світлі статті 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. URL : <https://www.helsinki.org.ua/>. (дата звернення: 23.05.2023).

12. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV, поточна редакція від 31.03.2023. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>. (дата звернення: 21.05.2023).

13. Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). URL : https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. (дата звернення: 30.05.2023).

14. Конвенція Міжнародної організації праці № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці, 2019 року. URL : <https://www.ilo.org/>. (дата звернення: 22.05.2023).

15. Європейська соціальна хартія від 3 травня 1996 року, ратифікована Україною 14 вересня 2006 року, поточна редакція від 7 вересня 2016 року. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text. (дата звернення: 25.05.2023).

16. Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах, затверджені Наказом Міністерства соціальної політики України 29 січня 2020 року № 56. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0056739-20#Text>. (дата звернення: 22.05. 2023).

17. Колько Є. Секс або звільнення. Що потрібно знати про сексуальний харасмент. URL : <https://sexology.org.ua/>.

References:

1. Analitychnyi tsentr. (2021) *Yurfem.ua*. [Electronic resource] N. p. URL : <https://jurfem.com.ua/konvenciya-mop-190-rekomendacia-206/>. [in Ukrainian]

2. Piren, M. I. (N. d.) Konflikt. (N. p) URL : <https://esu.com.ua/article-3235>. [in Ukrainian]

3. Kharasment v Ukraini: doslidzhennia i zakonodavstvo. (N. d.) [Electronic resource] N. p. URL: www.vsirivni.com.ua. [in Ukrainian]
4. Zubatenko, V. (2017) Notatky pro psykholohichne nasylstvo. [Electronic resource] N. p. URL : <https://genderindetail.org.ua>. [in Ukrainian]
5. Strit-kharasment v Ukraini: doslidzhennia ta fotoproiekt. (2020) [Electronic resource] N. p. URL : <https://genderindetail.org.ua>. [in Ukrainian]
6. Velykyi tlumachnyi slovnyk (VTS) suchasnoi ukrainskoi movy Vydavnytstvo «Perun». (2005) [Electronic resource] N. p. URL : <https://goroh.pp.ua>. [in Ukrainian]
7. Kharasment shcho tse take prostymy slovamy. (N. p.) [Electronic resource] N. p. URL : <https://pyrogiv.kiev.ua>. [in Ukrainian]
8. Pro realizatsiiu pryntsyviv rivnykh mozhlivostei i rivnopravnoho povodzhennia shchodo cholovikiv ta zhinok u pytanniakh pratsevlashtuvannia i zainiatosti (zi zminamy) : Dyrektyva 2006/54/IeS Yevropeiskoho Parlamentu i Rady vid 5 lypnia 2006 roku. (2006) [Electronic resource] N. p. URL : <http://online.budstandart.com/ua>. [in Ukrainian]
9. Nedopushchennia dyskryminatsii, peresliduvannia, vkluchaiuchy seksualni domahannia, a takozh zlovzhyvannia vladoiu na robotu: Biuleten Heneralnoho sekretaria OON (ST/SGB/2008/5). (N. d.) [Electronic resource] N. p. URL : <https://www.un.org>. [in Ukrainian]
10. Poliarush, S. (2012) Borotba z kharassmentom: istoryko-pravovy aspekt. *Naukovi zapysky. Serii: Istorychni nauky - Proceedings. Series: Historical sciences, issue 15*. Kirovohrad: RVV KDPU im. V. Vynnychenka. [Electronic resource] N. p. URL : https://www.cuspu.edu.ua/images/history/download/zbirnik/NZ_issue_15.pdf. [in Ukrainian]
11. Pravo na pryvatnist u svitli statti 8 Konventsii pro zakhyst prav liudyny i osnovopolozhnykh svobod. (N. d.) [Electronic resource] N. p. URL : <https://www.helsinki.org.ua/>. [in Ukrainian]
12. Pro zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlivostei zhinok i cholovikiv: Zakon Ukrainy vid 8 veresnia 2005 roku № 2866-IV, potochna redaktsiia vid

31.03.2023. (2005; 2023) [Electronic resource] N. p. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>. [in Ukrainian]

13. Violence and Harassment Convention (2019) (No. 190). [Electronic resource] N. p. URL : https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. [in Ukrainian]

14. Konventsiiia Mizhnarodnoi orhanizatsii pratsi № 190 pro vykorinennia nasylstva ta domahan u sferi pratsi, 2019 roku. (2019) [Electronic resource] N. p. URL: <https://www.ilo.org>. [in Ukrainian]

15. Yevropeiska sotsialna khartiia vid 3 travnia 1996 roku, ratyfikovana Ukrainoiu 14 veresnia 2006 roku, potochna redaktsiia vid 7 veresnia 2016 roku. (2016) [Electronic resource] N. p. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text. [in Ukrainian]

16. Metodychni rekomendatsii shchodo vnesennia do kolektyvnykh dohovoriv ta uhod polozhen, spriamovanykh na zabezpechennia rivnykh prav i mozhlyvostei zhinok ta cholovikiv u trudovykh vidnosynakh, zatverdzeni Nakazom Ministerstva sotsialnoi polityky Ukrainy 29 sichnia 2020 roku № 56. (2020) [Electronic resource] N. p. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0056739-20#Text>. [in Ukrainian]

17. Kolko, Ye. (N. d.) Seks abo zvilnennia. Shcho potribno znaty pro seksualnyi kharasment. [Electronic resource] N. p. URL : <https://sexology.org.ua>. [in Ukrainian]

Zagoruy L., Candidate of Law, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Justice of the General Department of Departments of the Luhansk Educational and Scientific Institute named after E.O. Didorenko of the Donetsk Law Institute of the Ministry of Internal Affairs (Ivano-Frankivsk, Ukraine).

Zagoruy I., Candidate of Historical Sciences, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Justice of the General Department of Departments of the Luhansk Educational and Scientific Institute named after E.O. Didorenko of the Donetsk Law Institute of the Ministry of Internal Affairs (Ivano-Frankivsk, Ukraine).

HARASSMENT AS A FORM OF GENDER DISCRIMINATION

Discrimination based on gender, in its various forms and manifestations, occurs in the life of every country. The article is dedicated to one of the forms of gender discrimination - harassment. The problem is relevant but understudied, which is due to the peculiarities of this phenomenon and the almost absence of legal regulation, as well as the complexity of proof. Therefore, the issue of harassment requires a comprehensive analysis as a legal phenomenon.

Gender harassment can occur in various spheres of social life - work, family, public space, education, etc. - wherever there is any form of subordination and/or the need to be in a confined space for a certain period of time. It can be a means of bullying, mobbing, or take other forms of psychological violence aimed at controlling, demeaning, or ridiculing a person based on their sex or gender identity. As a form of psychological violence, harassment should be legally distinguished from other manifestations of gender-based violence. In addition to its various forms, harassment can apply to anyone, regardless of gender.

It is emphasized that harassment can be considered in a broad and narrow sense, respectively, as a violation of the inviolability of private life and as sexual persecution or advances.

Based on the analysis of domestic legislation, it is concluded that the term "harassment" is not used, but the concept of "sexual harassment" is generally enshrined in the law.

Specific attention is drawn to the workplace as a painful intersection of human rights and harassment. In labor relations, it is a dangerous phenomenon, as there is a "provocative" basis for its manifestation - the fact of subordination, the daily presence of employees in a confined space, which makes it impossible to avoid unwanted contacts, and so on.

To combat gender harassment, it is advisable to take measures at the legislative level (definition, protection, punishment, and prevention); implement appropriate policies in enterprises, institutions, and organizations. Legal awareness plays an important role in overcoming manifestations of gender discrimination.

Keywords: human rights, gender discrimination, harassment, forms and types of harassment, psychological violence, private life, protection of labor rights, sexual harassment.