

МІЖНАРОДНЕ ПРАВО

УДК 341

DOI <https://doi.org/10.32838/TNU-2707-0581/2020.3/38>

Біла-Кисельова А.А.

Дніпровський районний суд міста Херсона

ЗАСТЕРЕЖЕННЯ РАДИ ЄВРОПИ ДЛЯ КРАЇН: WORKPLACE SEXISM

Стаття присвячена проблемі «workplace sexism», адже поширення сексизму може привести до заохочення дискримінації. Саме тому Рада Європи наполегливо відстоює принципи заборони дискримінації та наполягає на розвитку демократії в країнах із гаслом «без сексизму».

Автор звертає увагу на те, що сьогодні мають створюватися нові інструменти для боротьби із сексизмом на робочому місці, адже, крім «sexual harassment», з'явилися нові прояви сексизму в площинах: «mansplaining», «maninterrupting», «bropropriating», «gaslighting». Це має негативні наслідки не тільки для професійного життя жінок, а й загалом для життя в соціумі та розвитку прав людини.

У роботі проведений аналіз міжнародних документів Ради Європи щодо заборони сексизму, проведено дослідження висловлювань-сексизмів і дій, пов'язаних із сексизмом, які застосовуються на робочому місці.

Крім того, зроблені висновки про те, що сексизм є на вулиці, на робо-чих місцях, у побуті та поширюється у глобальній мережі Інтернет. Тому має бути забезпечене регулярне навчання та підготовка всіх, хто причетний до державної влади (судової, законодавчої, виконавчої) в площині «вільні від сексизму». Навчання персоналу правоохоронних органів у питаннях сексизму, сексистських дій та сексистської мови слід проводити кожного кварталу. На державному рівні доцільно заохочувати об'єднання юристів до організації публічних лекцій для підвищення обізнаності серед юристів та інших зацікавлених сторін із питань сексизму та гендерної політики. У навчальних закладах слід проводити заходи для попередження поширення сексизму серед молоді, щоб попередити просування сексизму в подальшому на робочих місцях. На підприємствах і в організаціях має діяти кодекс етики, який має містити статтю щодо заборони сексизму. Також слід щорічно планувати заходи в площині «вільні від сексизму». Використання сексистської мови та дій недопустимо. У разі недотримання заходів потерпіла особа чи роботодавець має порушувати питання щодо дисциплінарного стягнення на працівника, який порушив свої зобов'язання за кодексом етики. Введення санкцій для порушників є необхідною умовою. До порушника може бути застосовано санкції від попередження, догани до звільнення.

Ключові слова: *стать, права жінок, міжнародні документи, «mansplaining», «maninterrupting», «bropropriating», «gaslighting».*

Постановка проблеми. Сексизм присутній у всіх сферах життя жінок: на вулиці, на роботі, вдома, в мережі Інтернет. Про це свідчать несподівані сигнали авто та свист чоловіків услід жінкам на вулиці, звернення чоловіків до жінок з усмішкою і словами «дівчинко, ти зовсім юна та недосвідчена для цієї справи», сексистський гумор, вислови від чоловіків вдома «мовчи, жінко, твій день – 8 березня», нав'язування чоловікам агресивних моделей поведінки з жінками на сторінках

мережі Інтернет за допомогою просування «сайтів для чоловіків» та відеоігор, повчання чоловіків у стилі «жінці немає місця в політиці (науці)».

Проблема сексизму постійно набирає обертів у мережі Інтернет. Це підтверджується статтями, які нівелюють освіту, досягнення та вміння жінок, привертаючи увагу до сексуальності та зовнішності: «1000 і одна ніч російської дівчини в Стамбулі», «Жінка-парламентарій: колега чи «засіб терапії» від політичної агресії?» [1; 2].

Сексизм-атаки в мережі Інтернет не тільки впливають на гідність жінок, але й пригнічують, перешкоджають їм висловлюватися та призводять до витіснення їх з онлайн-простору. Це стосується і робочого простору жінок та професійних можливостей. У таких ситуаціях можна говорити про порушення прав людини та посягання на вільну мову та думку жінки.

Світ політики не є винятком для сексизму. Резолюція Ради Європи 2274 (2019) від 09 квітня 2019 року «Сприяння розвитку парламентів, вільних від сексизму та сексуальних домагань» – яскравий приклад того, що сексистські висловлювання, сексистські дії і сексуальні домагання в парламентах різних країн є реальними явищами [3]. Багато жінок-політиків почали піднімати це питання. Їхні особисті свідчення і досвід – це не окремі випадки: вони свідчать про існування моделі розповсюдженого та систематичного насильства у гендерних питаннях стосовно жінок у політиці у всьому світі.

Національна школа суддів України у співпраці із Європейським Союзом та Радою Європи неодноразово проводили тренінги для суддів, на яких піднімалося питання дискримінації та сексизму у судових провадженнях, що відображено на офіційному сайті [4]. Тож можна говорити, що в судовій владі теж є проблеми, пов'язані з сексизмом.

Аналіз національних законодавчих актів свідчить про те, що «sexual harassment» засуджується, але не вистачає законодавчих заходів, які б визначали та криміналізували інциденти сексистської мови, ненависті, а також численних дій, які на перший погляд здаються «звичайними» у нашому суспільстві.

Таким чином, без перебільшення можливо констатувати, що в усіх без винятку владних структурах і у соціумі присутній дух сексизму, це визнає Рада Європи. І це тоді, коли Європейський суд із прав людини у своїй судовій практиці неодноразово повторив, що «просування гендерної рівності сьогодні є головною метою держав-членів Ради Європи, посилення на традиції, загальні припущення або переважаючі соціальні позиції є недостатнім обґрунтуванням різниці в поведінці за ознакою статі» [5]. Гендерні стереотипи, такі як сприйняття жінки як виховательки дітей та чоловіка-годувальника, не можуть бути виправдані в сучасному суспільстві у демократичних країнах. Чоловіки і жінки отримали рівні права і можливості, а посягання на свободу слова жінки або надання чоловікам прав учиняти незаконні дії щодо жінок є посяганням на права і свободи людини.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питанню дотримання прав жінок, безпеки жінок та протидії сексизму приділяють увагу такі науковці, правозахисники, політики, як А. Бабак, С. Білосорочка, О. Кондратюк, К. Левченко, Ю. Маслова та інші. Водночас питанню дослідження документів Ради Європи, які декларують узгоджену роботу судових, законодавчих та виконавчих органів і взаємодію в суспільстві у площині «ні сексизму», а також вивченню проблематики сексизму на робочому місці, попередження сексизму в розрізі гасла «вільні від сексизму» приділено не досить уваги. Тому заявлена тема дослідження залишається актуальною.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз документів Ради Європи щодо питання сприяння розвитку країн, вільних від сексизму. До завдань, які перед собою ставить автор, належать: вивчення регіональних документів щодо заборони сексизму, дослідження висловлювань-сексизмів і дій, пов'язаних із сексизмом, які застосовуються на робочому місці; дослідження проблеми нових форм сексизму через площини «mansplaining», «maninterrupting», «bropropriating», «gaslighting».

Виклад основного матеріалу. Про те, що ніхто не повинен піддаватися дискримінації за статевою ознакою, знає кожен юрист, адже універсальні та регіональні документи щодо прав людини наголошують на ньому. Водночас багато європейських країн, зокрема Україна, ще далекі від дотримання такого принципу на практиці.

Сексизм – це будь-який прояв поведінки (у вигляді дій, слова, зображення чи жесту), який ґрунтується на думці про те, що деякі люди, здебільшого жінки, є неповноцінними через свою стать [6].

У роботі «Kit to act against sexism – Three tools for the world of work» зазначається, що «сексизм на робочому місці набуває багатьох форм і присутній у публічному та приватному секторі. Це проявляється через сексистські коментарі та поведінку, спрямовану проти працівника або групи працівників. Сексизм на робочому місці також включає зневажливі коментарі, сексистський гумор або жарти, зверхні зауваження, замовчування чи ігнорування людей, коментарі про одяг та фізичний вигляд, сексистську мову тіла, відсутність поваги та чоловічі практики, які залякують або виключають жінок та надають перевагу іншим чоловікам» [7]. Без сумніву це зачіпає рівність у роботі між чоловіками та жінками, гідність жінки та порушує права жінок під час просування по кар'єрі.

Дослідженням питання сексизму та проблематикою попередження сексизму на регіональному рівні щодо європейських країн займається Рада Європи. До останніх документів, які присвячені вказаній тематиці, належать: Рекомендація від 27 березня 2019 року «Попередження і боротьба з сексизмом», Резолюція 2274 (2019) від 09 квітня 2019 року «Сприяння розвитку парламентів, вільних від сексизму та сексуальних домагань», Рекомендація 2152 (2019) від 09 квітня 2019 року «Сприяння розвитку парламентів, вільних від сексизму та сексуальних домагань» [8].

Так, у Резолюції Ради Європи 2274 (2019) від 09 квітня 2019 року «Сприяння розвитку парламентів, вільних від сексизму та сексуальних домагань» зазначається таке: «Парламентська Асамблея висловлює глибоку стурбованість із приводу висновків регіонального дослідження «Сексизм, домагання і насильство стосовно жінок у парламентах Європи», яке було проведено в 2018 році спільно з Міжпарламентським союзом (МПС). На основі конфіденційних особистих співбесід із жінками-парламентарями і співробітницями національних парламентів автори дослідження відзначили тривожний рівень сексизму в окремих національних парламентах, широко поширену практику замовчування і відсутність належних механізмів, що дозволяють сигналізувати про такі випадки, захистити жертв і покарати винних» [8]. Цей документ є підтвердженням того, що наявність проявів сексизму приховують самі жінки, побоюючись за своє життя, кар'єру, сім'ю. Саме тому слід використовувати заходи з попередження сексизму і запроваджувати механізм захисту прав жінок, які стали жертвами сексизму.

У Рекомендації Ради Європи 2152 (2019) від 09 квітня 2019 року «Сприяння розвитку парламентів, вільних від сексизму та сексуальних домагань» зазначається про те, що Парламентська Асамблея рішуче підтримує Стамбульську конвенцію і схвалює прийняття Комітетом міністрів рекомендації щодо запобігання сексизму та боротьбі з ним [8]. Крім того, в акті Ради Європи наголошується про організацію наради за участі міжнародних представників та порушується питання щодо впровадження механізмів боротьби з насильством стосовно жінок в 2019 році під егідою Ради Європи.

Вивчаючи питання, які були підняті завдяки дослідженню, слід зазначити, що в багатьох країнах питання існування сексизму через площини «mansplaining», «maninterrupting», «bropropriating», «gaslighting» замовчується.

Вперше проблему «mansplaining» порушила в 2008 р. R. Solnit в есе «Men explain things to me: facts didn't get in their way» [9].

С.І. Білосорочка, досліджуючи гендерні відносини у публічному управлінні, пише, що «mansplaining – приховане прагнення до переваги чоловіків над жінками шляхом повчання поблажливим, заступницьким тоном останніх у тому, як виконувати певний вид діяльності або використовувати об'єкти в роботі, вважаючи їх (свідомо або неусвідомлено) менш розумними лише тому, що вони жінки» [10, с. 18].

R. Solnit описує «mansplaining» як комбінацію «самовпевненості та невігластва» [9].

Слід зазначити, що таку комбінацію розглядають і в інших країнах. Так, із метою подолання «mansplaining» в організаційних відносинах у Швеції профспілкою була відкрита гаряча лінія для консультування жінок із вказаного питання. При цьому організація спиралася на результати досліджень Американської психологічної асоціації, які показали, що чоловіки «більш схильні переоцінювати свій інтелект, ніж жінки» і що «самовпевненість у чоловіках зростає з віком» [11].

Розглянемо сексизм через площину «maninterrupting». Слово «maninterrupting» складається з двох слів англійською мовою: «man» – чоловік, «interrupt» – переривання; дослівно можна перекласти як «чоловік перериває» (чоловік займається тим, що безперервно перериває).

Радою Європи з метою боротьби із сексизмом був започаткований інформаційний блок у мережі Інтернет під назвою «Sexism: See it. Name it. Stop it». Розробники цього блоку ознайомлюють із політикою Ради Європи проти сексизму та зазначають про прояви сексизму та шляхи боротьби. Так, в інтернет-блоці «maninterrupting» це перебивання жінок чоловіками, зумовлене гендерною зневагою на роботі» [6].

Крім того, у блоці «Sexism: See it. Name it. Stop it» надана інформація про сексистські настрої в різних країнах (Великій Британії, Франції, Нідерландах, Сербії); звертається увага на те, що 58% жінок, які були обрані до парламентів, стали мішенями сексистських нападів у мережі Інтернет; розкривається проблема сексизму в суспільстві.

Слід зазначити, що загалом сексизм спрямований на осіб жіночої статі, це пов'язано з тим, що чоловіки до жінок ставляться як до об'єкта, з яким пов'язана репродуктивна функція, і помилково вважають, що «світ крутиться навколо чоловіка».

У багатьох країнах соціальна значущість жінки відверто більше акумулюється навколо дитини та сім'ї.

Відповідно до сексистських стереотипів чоловіків наділяють великою кількістю позитивних якостей, у яких відмовлено жінкам, таких як розум, мужність, фахова компетентність, ініціативність, ризик тощо [12, с. 32].

Це сприяє тому, що чоловіки сприймають свою стать як перевагу. При цьому, комунікуючи з жінками, навіть не звертають уваги на те, що намагаються принизити жінку за допомогою мови, жестів, дій. Іноді використовують свою стать для підсилення важливості ролі думки чоловіка. Саме тому під час комунікації жінки почали стикатися із феноменом «gaslighting» із боку чоловіків.

«Gaslighting» зустрічаємо кожного разу, коли на висловлену власну думку від чоловіка-керівника, колеги, опонента жінка отримує відповідь на кшталт «адекватної думки Ви не висловлюєте», «що за дурість Ви пропонуєте», «що з Вами відбувається (ці дні)», «як опосередковано Ви сприймаєте світ», «Ви – неадекватна, якщо не здатна висловлювати зрозумілі усім судження з питання», «Ви – жінка, а тому не маєте часу вивчити (виконати, підготувати) матеріал (завдання) з такого питання», «сумніваюся, що Ви зможете щось зробити вчасно, адже Ви жінка».

Слід зазначити, що термін «gaslighting» було введено в ХХ столітті для характеристики маніпулятивних ситуацій. Мета «gaslighting» – посіяти сумніви в жертви маніпуляції в адекватності сприйняття нею об'єктивної реальності [10, с. 20].

Практика неофіційного позбавлення жінок, які мають дітей, можливості кар'єрного зростання (переведення з посади секретаря на посаду помічника підрозділу); ігнорування жінок на нарадах та під час проведення конференцій (прес-компаній); привласнення досягнень жінки; привласнення ідей, що належать жінці («bropropriating»); примушування мовчати жінку; намагання зупинити жінку під час промови («maninterrupting»); надання переваги чоловікові, а не жінці під час призначення на керівну посаду, натякаючи на компетентність (відсутність компетентності); недоречні коментарі про зовнішність чи вбрання жінок, які підривають авторитет посади (коротка спідниця, «легка зовнішність», незібране волосся, «забагато фарб на обличчі»); звернення до жінки шляхом використання словосполучень «моя дівчинко», «сонечко, ти ще мала для цієї справи», «ти, дитинко, не для цієї справи», «котик, як тобі пояснити зрозуміліше» – це ті при-

клади сексизму на робочому місці, з якими стикається майже кожна друга жінка на роботі.

Запобігати сексизму на робочих місцях потрібно сьогодні. Зараз саме час!

Для цього слід приймати та впроваджувати кодекси етики, які визначатимуть сексистську поведінку і запобігатимуть їй шляхом навчання персоналу. Має діяти механізм подання скарг та дисциплінарні заходи. Ці заходи не можуть залишитися на декларативному рівні, а тому керівники мають демонструвати рішучість у боротьбі з сексизмом і просувати ідею «вільні від сексизму».

В українському парламенті вже розпочалася рішуча боротьба з сексизмом. Створено міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості» [13]. Метою такого об'єднання є покращення становища жінок у суспільстві, активізація суспільного діалогу щодо забезпечення гендерної рівності в різних сферах суспільно-політичного життя. Як можливо встановити з офіційної інтернет-сторінки міжфракційного депутатського об'єднання «Рівні можливості», об'єднання діє на принципах самоврядування, є відкритим до приєднання інших народних депутатів та налаштоване на співпрацю з керівництвом Верховної Ради, депутатськими фракціями та комітетами Верховної Ради України, Адміністрацією Президента та Кабінетом міністрів України, іншими органами державної влади, громадськими організаціями та об'єднаннями. До завдань об'єднання належить просування гендерної рівності та покращення становища жінок у суспільстві; надання політиці рівних можливостей цілеспрямованості та системності; об'єднання зусиль законодавчої і виконавчої влади та громадянського сектору щодо просування прав жінок. Об'єднання «Рівні можливості» не тільки на папері порушує питання сексизму, а й реально працює, проводить інформаційну політику в площині «вільні від сексизму».

Висновки. Поширення сексизму може привести до заохочення дискримінації. Саме тому Рада Європи наполегливо відстоює принципи заборони дискримінації та наполягає на розвитку демократії в країнах із гаслом «без сексизму».

Сьогодні мають створюватися нові інструменти для боротьби з сексизмом на робочому місці, адже, крім «sexual harassment», з'явилися та існують нові прояви сексизму в площинах «mansplaining», «maninterrupting», «bropropriating», «gaslighting». Це має негативні наслідки не тільки для професійного життя жінок, а й загалом для життя в соціумі та розвитку прав людини.

Аналіз міжнародних документів і оцінка реального стану суспільства України дає змогу зробити висновки про те, що сексизм існує на вулиці, на робочих місцях, у побуті та поширюється у глобальній мережі Інтернет. Тому має бути забезпечене регулярне навчання та підготовка всіх, хто причетний до державної влади (судової, законодавчої, виконавчої) у площині «вільні від сексизму». Навчання персоналу правоохоронних органів у питаннях сексизму, сексистських дій та сексистської мови слід проводити кожного кварталу. На державному рівні доцільно заохочувати об'єднання юристів до організації публічних лекцій для підвищення обізнаності серед юристів та інших зацікавлених сторін із питань сексизму

та гендерної політики. У навчальних закладах слід проводити заходи для попередження поширення сексизму серед молоді, щоб попередити просування сексизму в подальшому на робочих місцях. На підприємствах і в організаціях має діяти кодекс етики. Для цього слід щорічно планувати заходи в площині «вільні від сексизму». Використання сексистської мови та дій недопустимо. У разі недотримання заходів потерпіла особа чи роботодавець має порушувати питання щодо дисциплінарного стягнення на працівника, який порушив свої зобов'язання за кодексом етики. Введення санкцій для порушників є необхідною умовою. До порушника може бути застосовано санкції від попередження, догани до звільнення.

Список літератури:

1. 1000 і одна ніч російської дівчини в Стамбулі. [Електронний ресурс]. URL: <https://kp.ua/life/51756-1000-y-odna-noch-russkoi-devushky-v-stambule-uly-yspoved-prostyutky>
2. Жінка парламентарій: колега чи «засіб терапії» від політичної агресії? [Електронний ресурс]. URL: https://iva.io.ua/s24125/jinka-parlamentariy_kolega_chi_zasib_terapie_vid_politichnoe_agresie
3. Резолюція 2274 (2019) від 09 квітня 2019 року «Сприяння розвитку парламентів, вільних від сексизму та сексуальних домагань».
4. Сайт Національної школи суддів України [Електронний ресурс]. URL: <http://nsj.gov.ua/>
5. Recommendation CM/Rec(2019)1 adopted by the Committee of Ministers of the Council of Europe 27 March 2019 PREVENTING AND COMBATING SEXISM [Електронний ресурс]. URL: <https://rm.coe.int/cm-rec-2019-1-on-preventing-and-combating-sexism/168094d894>
6. Sexism: See it. Name it. Stop it. [Електронний ресурс]. URL: <https://www.coe.int/ru/web/human-rights-channel/stop-sexism>
7. Kit to act against sexism – Three tools for the world of work [Електронний ресурс]. URL: <https://rm.coe.int/16806fbc1e>
8. Реферативний огляд Європейського права (Інформаційно-аналітичний дайджест). Випуск 2 (2019) [Електронний ресурс]. URL: <http://instzak.rada.gov.ua/uploads/documents/31819.pdf>
9. Men Still Explain Things to Me [Електронний ресурс]. URL: <https://www.thenation.com/article/archive/men-still-explain-things-me/>
10. Соціально-психологічні детермінанти гендерних відносин у публічному управлінні / С. І. Білосорочка // Актуальні проблеми державного управління. 2018. № 1. С. 15–21
11. Savage J. Mansplaining campaign faces backlash over 'sexism'. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.thelocal.se/20161114/mansplaining-campaign-faces-sexism-backlash>
12. Левченко К. Б. Права жінок: зміст, стан та перспективи розвитку: [Монографія]/ К.Б. Левченко. Харків: Вид-во НУВС, 2001. 345 с.
13. Український жіночий конгрес [Електронний ресурс]. URL: <http://womenua.today/organizatory/>

Bila-Kyseleva A.A. THE WARNING OF THE COUNCIL OF EUROPE FOR COUNTRIES: WORKPLACE SEXISM

The article is devoted to the problem of «workplace sexism», because the spread of sexism can lead to the promotion of discrimination. That is why the Council of Europe insists on the principles of non-discrimination and insists on the development of democracy in countries with the slogan: «without sexism».

The author draws attention to the fact that today new tools must be created to combat sexism in the workplace, because, in addition to «sexual harassment», there are new manifestations of sexism in the planes: «mansplaining», «maninterrupting», «bropropriating», «gaslighting». This has negative consequences not only for the professional life of women, but also for life in society and human rights development in general.

The paper analyzes the international documents of the Council of Europe on the prohibition of sexism, studies of sexism statements and actions related to sexism, which are used in the workplace.

In addition, it was concluded that sexism exists on the streets, in the workplace, in everyday life and spreads on the global Internet. Therefore, regular education and training of all those involved in state power (judicial,

legislative, executive) in the field of «free from sexism» should be provided. Training of law enforcement personnel on sexism, sexist acts and sexist language should be conducted quarterly. At the state level, it is advisable to encourage lawyers to organize public lectures to raise awareness among lawyers and other stakeholders on sexism and gender policy. Schools should take steps to prevent the spread of sexism among young people in order to prevent further promotion of sexism in the workplace. Businesses and organizations should have a code of ethics that should include an article banning sexism. Also, you should annually plan activities in the plane of «free from sexism». The use of sexist language and actions is not allowed. If the victim fails to comply, the victim or the employer must raise the issue of disciplinary action against the employee who violated his obligations under the code of ethics. The introduction of sanctions for violators is a necessary condition. Sanctions from warnings, reprimands to release can be applied to the violator.

Key words: sex, women's rights, international instruments. «mansplaining», «maninterrupting», «bropropriating», «gaslighting».