

## ЦИВІЛІСТИКА БЕЗ КОРДОНІВ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32837/chc.v0i36.204>

### **Амелічева Лілія Петрівна,**

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри цивільного права і процесу

Донецького національного університету імені Василя Стуса

ORCID <https://orcid.org/0000-0003-0526-5393>

## **ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКАМИ «ГЕНДЕРНА ІДЕНТИЧНІСТЬ» ТА «СЕСУАЛЬНА ОРІЄНТАЦІЯ» У СВІТЛІ ТЕОРІЇ ПРАВ ЛЮДИНИ ТА КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ**

**Постановка проблеми.** З метою вдосконалення діяльності щодо утвердження та забезпечення прав і свобод людини і громадянина в Україні та посилення імплементації національного антидискримінаційного законодавства до європейських стандартів у 2015 році відбулося прийняття Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу» від 12.11.2015 № 785-VIII. Зазначеним законом був доповнений перелік ознак, за якими у сфері праці забороняється дискримінація, ще двома новими ознаками – гендерною ідентичністю та сексуальною орієнтацією. Внесення вказаних змін у антидискримінаційне законодавство в сфері праці було не тільки зобов'язанням України як сторони Угоди про асоціацію з ЄС від 27.06.2014, а й ще як країни – члена Міжнародної організації праці, в якій з 2006 року й по теперішній час запроваджується Програма гідної праці МОП для України. Адже за цією Програмою посилення принципу недискримінації для працюючих за «захищеними» ознаками (ознаками, за якими законом забороняється дискримінація), включаючи гендерну ідентичність і сексуальну орієнтацію, є пріоритетним напрямом її реалізації в нашій державі.

Однак застосування цього безсумнівно важливого закону на практиці виявилось надто складним для фахівців юриспруденції у зв'язку із прогресивністю, малодослідженістю ідеї цього закону та упередженим ставленням до неї українського суспільства. На жаль, в Україні так і не

сформувалася судовою практикою щодо його застосування. Уповноважений Верховної Ради України з прав людини лише починаючи з 2017 року розпочав здійснювати по декілька проваджень на рік за відомостями про порушення прав людини, принципу недискримінації за ознаками сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності щодо рівного доступу до послуг та реалізації права на працю без дискримінації [1, с. 113–118; 2, с. 526; 3, с. 109–111]. За даними Щорічних доповідей Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (2017 р., 2018 р., 2019 р.) динаміка на зростання таких звернень не відбувалася.

На думку правозахисника Р. Панухник, дискримінація ЛГБТ-спільноти в Україні достатньо поширена, в тому числі у сфері гідної праці. За статистикою ЛГБТ-організацій до третини представників цієї спільноти зізнавалися, що зазнавали утисків і дискримінації на роботі. Це виявлялося у цькуванні, у відмові вільно спілкуватись у трудовому колективі, у примушуванні написання заяви на звільнення за особистим бажанням, коли керівництво дізнавалося про нетипову сексуальну орієнтацію людини [4]. Часто зазначені особи вимушені працювати неофіційно, щоб не подавати документи для оформлення трудового договору. Отже, стан забезпечення гідних умов праці в Україні для цієї категорії громадян є незадовільним, тому необхідність і актуальність дослідження проблематики щодо заборони дискримінації за ознаками гендерної ідентичності і сексуальної орієнтації у сфері гідної праці не викликає сумнівів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Розробці понять «гендерна ідентичність» і «сексуальна орієнтація» у світлі теорії прав людини присвячено декілька ґрунтовних досліджень вчених-правознавців різних галузей права, таких як С.М. Бреус [5], В.С. Гербут [6], А.Л. Свящук [7], Я.К. Товпеко [8], М.Д. Ходаківський [9] та інших. Однак у світлі концепції гідної праці зазначеним питанням присвячено не так багато наукових доробків, у яких проводилися одні з перших розвідок за вказаним напрямом дослідження вченими трудового права [10; 11; 12]. У контексті зазначеного важливими є публікації [15; 16; 17; 18] вчених, експертів, фахівців міжнародних правозахисних інституцій Ради Європи, Європейського Союзу та Міжнародної організації праці при ООН (яка нині активно допомагає Україні втілювати країнову Програму гідної праці МОП [13; 14]). У цих публікаціях надається детальний огляд положення у галузі прав людини осіб із спільноти ЛГБТ в світі, Європі та Україні, а також рекомендації з розробки ефективних заходів протидії дискримінації за ознаками гендерної ідентичності і сексуальної орієнтації, зокрема, в сфері гідної праці.

Окремо варто зауважити розроблені і затверджені групою міжнародних авторитетних експертів з прав людини під егідою Міжнародної комісії юристів і Міжнародної служби прав людини Звід юридичних принципів застосування міжнародно-правових норм з прав людини по відношенню до сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності – «Джокьякартські принципи» [19], а також доповнення до них «Джокьякартські принципи плюс 10» (Женева, 10 листопада 2017 р.) [20]. На сьогоднішній день зазначені документи успішно використовуються в правозахисній діяльності Комітетами ООН з прав людини, з ліквідації всіх форм дискримінації по відношенню до жінок, з прав дитини, Спеціальними доповідачами (ООН), міжнародними і регіональними судами у справах із захисту людей від дискримінації за вказаними ознаками. В Україні застосування цих принципів здійснюється Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини, але в судовій системі, на жаль, така практика не розповсюджена. Тому сьогодні виникає потреба у сучасних наукових розробках цієї проблематики, дослідженні й ознайомленні всього суспільства із їх результатами в інформаційному просторі з метою підвищення рівня правової культури й посилення протидії дискримінації за зазначеними ознаками.

**Метою статті** є з'ясування змістовного наповнення понять «гендерна ідентичність» і «сексу-

альна орієнтація» у світлі теорії прав людини і концепції гідної праці, виявлення проблем правового забезпечення заборони дискримінації за ознаками гендерної ідентичності і сексуальної орієнтації, розробка деяких пропозицій щодо удосконалення антидискримінаційного законодавства у сфері прав людини, зокрема, в сфері права на гідну працю працівників з числа осіб із ЛГБТ-спільноти.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** У «Джокьякартських принципах» проголошується, що кожна людина має право на гідну та продуктивну працю, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття без дискримінації за ознаками сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності (12-й принцип) [19, с. 19]. Відразу зауважимо, що гідна праця – це поняття складне. Її компонентами виступають: справедлива, повна і продуктивна зайнятість; заборона дискримінації й повага до трудових прав (у сфері оплати праці, безпеки праці, ділової трудової репутації тощо); посилення соціального захисту; підвищення ефективності соціального діалогу під час встановлення умов праці й захисту колективних трудових інтересів [21, с. 6–29]. Як вбачається, заборона дискримінації, зокрема за ознаками гендерної ідентичності та сексуальної орієнтації, є одним із основних вимірів гідної праці. Тому необхідно зазначити два важливі приписи до держав із Джокьякартських принципів, що безпосередньо стосуються вказаного 12-го принципу. А саме, Держави:

А. Приймають всі необхідні заходи законодавчого, адміністративного та іншого характеру з метою викорінення та заборони дискримінації за ознаками сексуальної орієнтації або гендерної ідентичності в області зайнятості в державному і приватному секторі, включаючи професійну підготовку, найм працівників, посадове зростання, звільнення, умови трудового договору та оплату праці;

Б. Усувають будь-яку дискримінацію за ознаками сексуальної орієнтації або гендерної ідентичності, забезпечуючи рівні можливості для вступу на державну службу і просування по службі, в тому числі у всіх органах державної влади і управління, органах охорони правопорядку та збройних силах, та здійснюють відповідні навчально-просвітницькі програми, спрямовані на подолання дискримінаційного ставлення [19, с. 19].

Через складність запровадження в життя цих приписів, особливо в нашій країні, впливає

важливе завдання сучасної юридичної науки – бути своєрідним містком між ідеєю та її реальним втіленням в життя через удосконалення правового регулювання відповідних суспільних відносин.

Варто зауважити, що заборона дискримінації людини, зокрема за гендерної ідентичності та сексуальною орієнтацією, як і принцип рівності у визнанні гідності і прав людини, базуються на Загальній декларації прав людини, ст. ст. 2, 26 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, ст. 2 Міжнародного пакту про економічні, соціальні й культурні права, ст. 14 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, ст. Е частини V Європейської соціальної хартії. Не дивлячись на те, що сексуальна орієнтація і гендерна ідентичність прямо не згадуються як заборонені підстави дискримінації в цих документах, Комітет ООН з прав людини, коли тлумачить пакти в своїх рішеннях за окремими справами або в загальних коментарях, то розглядає сексуальну орієнтацію та гендерну ідентичність у числі відкритого переліку підстав для дискримінації [17, с. 44]. У 1999 році Європейський суд з прав людини підтвердив, що сексуальна орієнтація є підставою для дискримінації відповідно до ст. 14 Конвенції у справі Салгеро Да Сілва Мота (Salgueiro Da Silva Mouta) проти Португалії № 33290/96. У 2010 році цей суд прямо згадав транссексуальність – хоча і не гендерну ідентичність – в числі заборонених підстав дискримінації відповідно до статті 14 Конвенції у справі П.В. проти Іспанії № 35159/09) [17, с. 46].

Отже, в контексті цього дослідження слід з'ясувати істотно-суттєві ознаки понять «гендерна ідентичність» та «сексуальна орієнтація» на доктринальному рівні, їх легітимне закріплення у міжнародних стандартах і в національному антидискримінаційному законодавстві в сфері гідної праці.

Як вірно зауважує В.С. Гербут, якщо ці поняття розглядати як право, то право на сексуальну орієнтацію та гендерну ідентичність є універсальним правом і стосовно носія, і стосовно адресата, і правом абсолютним, тобто ним володіють всі люди стосовно всіх людей [6, с. 61].

Визначення цих понять передбачені у «Джокьякартських принципах», де зазначається, що сексуальна орієнтація і гендерна ідентичність є невіддільними елементами гідності і особистості кожної людини і не повинні служити підставою для дискримінації або порушень. Так, сексуальна орієнтація розуміється як здатність тієї чи іншої особи до глибокої емоційної, приязної і сексуальної

прихильності до осіб протилежної статі або тієї ж статі, або обох статей, а також до вступу з такими особами в інтимні і статеві відносини. Під гендерною ідентичністю розуміється як глибоке усвідомлення тією чи іншою особою внутрішніх і індивідуальних особливостей гендерної приналежності, яка може як збігатися, так і не збігатися зі статтю з народження, включаючи індивідуальне відчуття свого тіла (за наявності вільної волі може супроводжуватися зміною зовнішності або фізіологічних функцій медичними, хірургічними або іншими засобами) та інші прояви, такі як одяг, мова і особливості поведінки [19, с. 6].

На жаль, легальні визначення цих понять у міжнародних стандартах і в національному антидискримінаційному законодавстві в сфері праці не надаються.

Як вже вище зауважувалося у ст. 2-1 КЗпП України гендерна ідентичність та сексуальна орієнтація включені у загальний перелік підстав дискримінації. Однак, на жаль, дієвого механізму правового регулювання протидії дискримінації за такими ознаками у зазначеному документі не передбачено.

Отже, сучасне національне антидискримінаційне законодавство, зокрема в сфері гідної праці, потребує удосконалення.

Нині одним із важливих кроків такого удосконалення є розроблений і зареєстрований на сайті Верховної Ради України проект Закону України «Про працю» № 2708 від 28.12.2019 (далі – проект Закону), поданий на реєстрацію від Кабінету Міністрів України [22]. У ст. 6 проекту Закону «Рівність трудових прав громадян України» гендерна ідентичність і сексуальна орієнтація також входять у загальний перелік підстав дискримінації, як і в чинному КЗпП України. У частині 4 ст. 6 цього проекту Закону, зазначається, що особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, мобінгу, мають право звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди. Такі особи зобов'язані навести факти наявності дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, мобінгу. Обов'язок доказування відсутності цих фактів покладається на роботодавця. Як вбачається, зазначене правило аналогічно правилу ч. 2 ст. 81 ЦПК України.

Отже, з одного боку, в проекті Закону зауважується чіткий механізм протидії дискримінації за «захищеними» ознаками, що є безумовно позитивним кроком. З іншого ж боку, на наш погляд,

процедура доказування факту дискримінації працівником-жертвою, враховуючи, що документообіг і паперовий, і цифровий знаходиться у веденні роботодавця, не є ефективною і результативною. До того ж і наймані працівники, які були свідками неправомірної поведінки щодо жертви дискримінації на роботі, зазвичай відмовляються свідчити про це у суді, щоб не напружувати індивідуальні відносини зі своїм роботодавцем. Отже, довести факт дискримінації видається надто складним для працівника-жертви, тому, на нашу думку, обов'язок доказування в таких трудових спорах повинен повністю покладатися саме на роботодавця.

Також слід звернути увагу, що на сайті Міністерства соціальної політики України розміщений для громадського обговорення проект наказу Міністерства соціальної політики України від 05.07.2019 [23] «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо включення до колективних договорів та угод положень, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків у трудових відносинах» (далі – проект Методичних рекомендацій). Зазначений проект Методичних рекомендацій розроблений відповідно до підпункту 4 пункту 105 Плану заходів з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23.11.2015 № 1393-р, підпункту 2 пункту 41 Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 05.09.2018 № 634-р.

В цьому проекті Методичних рекомендацій слід відмітити як позитивний крок у розвитку антидискримінаційного законодавства в сфері гідної праці закріплення лапідарного визначення гідної праці, під якою слід розуміти забезпечення продуктивної праці для жінок і чоловіків, здійснюваної за умови свободи, справедливості, безпеки та людської гідності. В проекті Методичних рекомендацій також зазначені ознаки, за якими заборонена дискримінація у сфері праці, серед яких вказані гендерна ідентичність і сексуальна орієнтація.

Хоча в цьому документі не закріплені визначення гендерної ідентичності та сексуальної орієнтації, проте передбачається визначення сексизму, розуміння якого є важливим для протидії дискримінації за цими ознаками. Отже,

сексизм – це будь-який акт, жест, візуальний образ, написане або сказане, дія чи поведінка, заснована на ідеї про те, що людина або група осіб неповноцінні через свою стать, які виникають у публічній чи приватній сферах, онлайн або офлайн, з метою: образи гідності людини або прав особи або групи осіб; заподіяння фізичної, сексуальної, психологічної або соціально-економічної шкоди або страждань особі або групі людей; створення середовища залякування, ворожості, приниження та заподіяння шкоди; створення перешкод для незалежності та повної реалізації прав людини особою або групою осіб; підтримки та зміцнення гендерних стереотипів.

Також варто відмітити, що в цих Методичних рекомендаціях є опис типових ситуацій дискримінації за ознакою статі у трудових відносинах, які можуть відбуватися за аналогією і за ознаками гендерної ідентичності і сексуальної орієнтації. Особливо слід звернути увагу на типові ситуації, зазначені у п. п. 3.2 «Дискримінація за кількома ознаками (множинна дискримінація) – за статтю, віком, іншими ознаками», 3.3 «Дискримінація за зовнішністю та сексуальні домагання на робочому місці» і 3.4 «Сексизм». Такі типові ситуації дозволять більш правильно застосовувати антидискримінаційне законодавство в сфері гідної праці під час робочого процесу.

Важливим новим інститутом протидії дискримінації за «захищеними ознаками» на підприємстві, в установі і організації в допомогу роботодавцеві і найманим працівникам – жертвам дискримінації у цьому документі передбачена посада уповноваженого з гендерних питань – радника керівника підприємства, установи та організації. Примірне положення про його функції, права та обов'язки також додається до проекту Методичних рекомендацій.

І наостанок бажано зазначити ще один позитивний аспект щодо удосконалення національного антидискримінаційного законодавства в сфері гідної праці на сьогоднішній день. Це динамічний розвиток законодавства про зміну (корекцію) статевої належності особи в Україні. Право особи на зміну (корекцію) статевої належності врегульовано ст. 51 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я». У частині 2 цієї статті зазначено, що особі, якій було здійснено зміну статевої належності, видається медичне свідоцтво, на підставі якого надалі вирішується питання про відповідні зміни в її правовому статусі. Більш детально

цей механізм врегульований наказом Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2016 № 1041 «Про встановлення медико-біологічних та соціально-психологічних показань для зміни (корекції) статевої належності та затвердження форми первинної облікової документації й інструкції щодо її заповнення». Отже, під час протидії дискримінації за ознаками гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації в сфері гідної праці, працівник – жертва може зібрати зі свого боку докази – офіційні документи, які підтверджують, що дискримінація відбулася саме за цією ознакою (надати медичне свідоцтво про зміну (корекцію) статевої належності, паспорт тощо) вже без занадто складної бюрократичної і принизливої процедури. Таким чином, в Україні поступово створюються позитивні правові передумови ефективно протидіяти дискримінації за ознаками гендерної ідентичності і сексуальної орієнтації. Нині слід більш активно поширювати знання про це у пізнавальному й правозахисному аспекті в інформаційному просторі серед громадян, передусім працюючих.

**Висновки з дослідження та перспективи подальших розвідок у цьому напрямі.** 1. З'ясовано, що у світлі теорії прав людини і концепції гідної праці зміст понять «гендерна ідентичність» і «сексуальна орієнтація» чітко розкривається у Зводі юридичних принципів застосування міжнародно-правових норм з прав людини по відношенню до сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності – «Джокьякартські принципи». За

концепцією гідної праці гендерна ідентичність і сексуальна орієнтація як невіддільні елементи гідності й особистості кожної людини характеризуються ще й тим, що входять в систему понять гідної праці, адже ці ознаки не повинні служити підставою для дискримінації або порушень у трудових відносинах. До того ж заборона дискримінації за «захищеними» ознаками, зокрема за ознаками гендерної ідентичності і сексуальної орієнтації, є важливим виміром або основною компонентою гідної праці. 2. Виявлено проблеми правового забезпечення заборони дискримінації за ознаками гендерної ідентичності і сексуальної орієнтації. Так, в національному антидискримінаційному законодавстві законотворцем не закріплено легальних визначень вказаних «захищених» ознак, не встановлено чіткий правовий механізм протидії дискримінації за цими ознаками в трудових відносинах тощо. 3. Запропоновано у ст. 6 проекту Закону України «Про працю» № 2708 від 28.12.2019 і у проекті «Методичних рекомендацій щодо включення до колективних договорів та угод положень, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків у трудових відносинах» від 05.07.2019 закріпити дефініції гендерної ідентичності і сексуальної орієнтації. У зазначеному проекті Методичних рекомендацій слід також чітко здійснити опис типових ситуацій дискримінації за цими ознаками й розробити алгоритм дій працівника-жертви дискримінації і роботодавця в таких ситуаціях.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні. 2017 р. Офіційний сайт Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. URL: <https://goo-gl.su/WdTxoS>.
2. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні. 2018 р. Офіційний сайт Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. URL: <https://goo-gl.su/TUC89D7>.
3. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні. 2019 р. Офіційний сайт Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. URL: <https://goo-gl.su/WdTxoS>.
4. Панухник Р.В. Україні третина представників ЛГБТ спільноти зазнає утисків і дискримінації на робочих місцях. Громадське радіо. 14.09.2015. URL: <https://goo-gl.su/CwbN>
5. Бреус С.М. Міжнародно-правові стандарти і зарубіжний досвід у сфері гендерної ідентичності. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. № 3. 2014. С. 83–87.
6. Гербут В.С. Право на сексуальну орієнтацію та гендерну ідентичність: сутнісний зміст та гарантії захисту : дис. ... на здобуття наук. ступ. канд. юрид. наук за спеціальністю : 12.00.02 – конституційне право; муніципальне право. ДВНЗ «Ужгородський національний університет». Ужгород, 2018. 268 с.
7. Правовий захист ЛГБТ-спільноти : посібник. Київ : 2018. 212 с.
8. Товпеко Я.К. Реалізація конституційно-правових норм про права людини щодо сексуальних меншин: порівняльно-правове дослідження : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02 – Конституційне право ; муніципальне право. Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. Київ. 2017. 20 с.
9. Ходаківський М.Д. Протидія дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації та тендерної ідентичності в Україні. *Держава і право. Юридичні і політичні науки*. 2014. Вип. 66. С. 297–307.
10. Амелічева Л.П., Каретнікова В.В. Заборона дискримінації у галузі праці як компонента гідної праці у трудовому праві. *Economic and law paradigm of modern society*. ISSN 2414-0414, 2016. № 1. С. 248–251.

11. Амелічева Л.П. Дискримінація в трудових відносинах як чинник, що гальмує впровадження в життя концепції гідної праці. Актуальні проблеми соціального права. Мат-ли всеукр. «круглого столу», присв. 40-річчю кафедри соціального права (1 квітня 2016 р.). Львів : кафедра соціального права Львів. нац-го ун-ту імені Івана Франка 2016. С. 35–39.
12. Сахарук І.С. Принцип недискримінації як складова концепції гідної праці в Україні. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки*. 2018. № 1. С. 50–58.
13. Програма гідної праці МОП для України на період 2016–2019 рр. від 07.04.2016. URL : <https://goo-gl.su/6sXCiOqP>.
14. Визначено пріоритети Програми гідної праці МОП на 2020–2024 роки. Міжнародний департамент КВПУ. Конфедерація вільних профспілок України. 20.12.2019. URL: <https://goo-gl.su/wfe7svTC>.
15. Права человека и гендерная идентичность: Тем. док. Комиссара по правам человека Совета Европы. Страсбург. 2009. 29 с. URL: <https://goo-gl.su/R03orZAz>.
16. Скорик М.М. Гендерна дискримінація у доступі до праці й послуг: оцінка стану впровадження Україною антидискримінаційних Директив Ради ЄС. Аналітичне дослідження. Київ, Бюро соціальних та політичних розробок, 2017. 78 с. URL: <https://goo-gl.su/d97ocQnh>.
17. Дискриминация по признаку сексуальной ориентации и гендерной идентичности в Европе: доклад о правах человека. Хаммарберг Т. и др. Издательство Совета Европы 2012. URL: <https://rm.coe.int/-/16807b8ae5>.
18. Гендерна рівність у серці гідної праці: довідкова брошура МОП. Спільний Проект ЄС–МБП в Україні «Рівність жінок і чоловіків у світі праці». URL: [/5%20B/Desktop/save%2010.10.2016/статьи/ИзданныеСтатьи/Тридцять%20друга/wcms\\_120509.pdf](https://www.mop.gov.ua/sites/default/files/2019/10/2019102016/статьи/ИзданныеСтатьи/Тридцять%20друга/wcms_120509.pdf)
19. Джокьякартские принципы. Принципы по применению международно-правовых норм о правах человека в отношении сексуальной ориентации и гендерной идентичности. Университет Гаджа Мада. Джокьякарта, 6-9 ноября 2006 года. 2007. 40 с. URL: <https://goo-gl.su/t0P1Jv1>.
20. The Yogyakarta principles plus 10. 10 November 2017, Geneva. URL: <https://goo-gl.su/7tpKBW>
21. Зыкина Т.А. Обеспечение права работника на достойный труд: современные проблемы : монография. Сев. (Арктич.) федер. ун-т им. М.В. Ломоносова. Арх. ИД САФУ. 2014.108 с.
22. Про працю: проект Закону України № реєстр. 2708 від 28.12.2019. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://goo-gl.su/cWmrc/>.
23. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо включення до колективних договорів та угод положень, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків у трудових відносинах: проект наказу Міністерства соціальної політики України від 05.07.2019. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України. URL: <https://goo-gl.su/lgfXX7v4>.

**Амелічева Лілія Петрівна**

#### **ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКАМИ «ГЕНДЕРНА ІДЕНТИЧНІСТЬ» ТА «СЕСУАЛЬНА ОРІЄНТАЦІЯ» У СВІТЛІ ТЕОРІЇ ПРАВ ЛЮДИНИ ТА КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ**

У статті висвітлюються правові засади заборони дискримінації за ознаками «гендерна ідентичність» та «сексуальна орієнтація» в суспільно-трудовах відносинах.

Виявлено проблеми правового забезпечення заборони дискримінації за ознаками гендерної ідентичності і сексуальної орієнтації в трудових відносинах. Так, у національному антидискримінаційному законодавстві не закріплені визначення вказаних «захищених» ознак, не встановлено чіткий правовий механізм протидії дискримінації за цими ознаками в трудових відносинах тощо. Запропоновано в у ст. 6 проекту Закону України «Про працю» № 2708 від 28.12.2019 закріпити дефініції гендерної ідентичності і сексуальної орієнтації.

**Ключові слова:** дискримінація за «захищеними» ознаками, вимір гідної праці, Джокьякартські принципи, сексизм.

**Амеличева Лилия Петровна**

#### **ЗАПРЕТ ДИСКРИМИНАЦИИ ПО ПРИЗНАКАМ «ГЕНДЕРНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ» И «СЕСУАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ» В СВЕТЕ ТЕОРИИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА И КОНЦЕПЦИИ ДОСТОЙНОГО ТРУДА**

В статье освещаются правовые основы запрета дискриминации по признакам «гендерная идентичность» и «сексуальная ориентация» в общественно-трудовых отношениях.

Выявлены проблемы правового обеспечения запрета дискриминации по признакам гендерной идентичности и сексуальной ориентации в трудовых отношениях. Так, в национальном антидискриминационном законодательстве не закреплены определения указанных «защищенных» признаков, не установлен четкий правовой механизм противодействия дискриминации по этим признакам в трудовых отношениях и пр. Предложено в ст. 6 проекта Закона Украины «О труде» № 2708 от 28.12.2019 закрепить дефиниции гендерной идентичности и сексуальной ориентации.

**Ключевые слова:** дискриминация по «защищенным» признакам, измерение достойного труда, Джокьякартские принципы, сексизм.

**Amelicheva Liliia**

#### **PROHIBITION OF DISCRIMINATION BASED ON “GENDER IDENTITY” AND “SEXUAL ORIENTATION” IN THE CONTEXT OF HUMAN RIGHTS THEORY AND THE CONCEPT OF DECENT WORK**

The article highlights the legal basis for prohibiting discrimination on the grounds of “gender identity” and “sexual orientation” in social and labor relations in the light of the theory of human rights and the concept of decent work.

The article is aimed at clarifying the substantive content of the concepts of “gender identity” and “sexual orientation” in the light of the theory of human rights and the concept of decent work, identifying problems of legal support of the prohibition of discrimination on grounds of gender identity and sexual orientation, to develop some proposals for improving anti-discrimination legislation in the field of human rights, in particular in the field of the right to decent work of workers from among persons of the LGBT community.

It was found that in the light of the theory of human rights and the concept of decent work, the content of the concepts of “gender identity” and “sexual orientation” is clearly revealed in the Set of legal principles for the application of international human rights law in relation to sexual orientation and gender identity – “Yogyakarta principles”. In the light of the concept of decent work, gender identity and sexual orientation as integral elements of the dignity and personality of each person are also characterized by the fact that they are included in the system of concepts of decent work, since these characteristics should not serve as a basis for discrimination or violations in labor relations. In addition, the prohibition of discrimination on “protected” grounds, in particular on the grounds of gender identity and sexual orientation, is an important dimension or main component of decent work.

The problems of legal support for the prohibition of discrimination on the grounds of gender identity and sexual orientation in labor relations are identified. Thus, the national anti-discrimination legislation does not contain definitions of these “protected” features, does not establish a clear legal mechanism for countering discrimination on these grounds in labor relations, and so on. It is proposed in article 6 of the draft law of Ukraine “On labor” No. 2708 of 28.12.2019 to provide definitions of gender identity and sexual orientation. The draft Guidelines for inclusion in collective agreements and agreements of provisions that ensure equal rights and opportunities for women and men in labor relations from 05.07.2019 should clearly identify typical situations of discrimination on these grounds and develop an algorithm for the actions of the employee – victim of discrimination and the employer in such situations.

**Key words:** discrimination based on “protected” characteristics, measurement of decent work, the Yogyakarta principles, sexism.