

УДК 343.2/.7

*Е. Ю. Ларионова*

Восточно-Сибирский институт МВД России, Ангарск, e-mail: lari555@mail.ru

*Е. С. Фидель*

Восточно-Сибирский институт МВД России, Ангарск, e-mail: Smile24Kate@gmail.com

## **ДИСКРИМИНАЦИЯ ЖЕНЩИН В СТРАНАХ УЧАСТНИЦАХ АТЭС В КОНТЕКСТЕ УГОЛОВНОГО ПРАВА**

**Ключевые слова:** дискриминация, гендерные различия, уголовный кодекс, АТЭС, охрана труда женщин, защита прав человека.

В настоящее время женщины получили важные права в жизни общества. Это напрямую относится к современной деятельности женщин в науке, политике, экономике, культуре и т.д. Деятельность женщин в экономике и политике прослеживается с древних времен, женщины могли выполнять работу писцов и иные деловые операции. В работе рассматривается гендерное различие в занятости, условиях и уровне оплаты труда. Безусловно, отличия мужчин и женщин по ряду признаков неоспоримы, но это не может быть основанием для ущемления прав женщин.

*Е. Yu. Larionova*

East Siberian Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Angarsk,  
e-mail: lari555@mail.ru

*E. S. Fidel*

East Siberian Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Angarsk,  
e-mail: Smile24Kate@gmail.com

## **WOMEN DISCRIMINATION IN THE APEC COUNTRIES IN THE CONTEXT OF CRIMINAL LAW**

**Keywords:** discrimination, gender differences, criminal code, APEC, labor protection of women, protection of human rights.

Today women have received important rights in the life of society. This directly relates to the modern activities of women in science, politics, economics, culture, etc. The activities of women in economics and politics can be traced back to ancient times, women could perform the work of scribes and other business operations. The paper examines the gender difference in employment, conditions and wages. Undoubtedly, the differences between men and women in a number of characteristics are undeniable, but this cannot be a basis for infringement of women's rights.

В условиях современного мира ситуация складывается таким образом, что женщина становится на пути выбора между семьей и работой, карьерой и домашним уютом. Цена этого выбора порой достаточно высока. Большинство современных женщин старается совмещать работу и семью, что становится современной действительностью, необходимостью, но эта жизненная необходимость не только для женщины в целом, но и для государства, семьи, общества.

В государственных структурах женщина – номинально является равноправной рабочей единицей, как и мужчина, и совместно обеспечивают развитие и стабильное функционирование эконо-

мики государств. Но в вопросе трудоустройства мужчин и женщин существует проблема гендерной дискриминации.

Для подробного рассмотрения существующей проблемы мирового характера объектом исследования был выбран Азиатско-Тихоокеанский регион (в частности экономики АТЭС), как самый многонаселенный регион Земли, где проживает 60% человечества, основная часть которого быстро стареет. Данная причина увеличивает устремленность развития женской части населения и обеспечивает самостоятельное динамичное экономическое развитие Азиатско-Тихоокеанского региона для его будущего процветания.

Актуальность рассматриваемой проблемы обусловлена тем, что неравенство в сфере социально-трудовых отношений, становится основой экономического и социального неравенства. Несмотря на прогресс в данном направлении, в соблюдении прав женщин продолжает существовать ряд проблем. Вопросы гендерного неравенства и социальной дискриминации не могут быть решены только государственными реформами, для решения данной проблемы необходимы кардинальные социальные изменения в сознании общества.

«Женский вопрос современности» на сегодня один из наиболее актуальных вопросов и требует переосмысления традиционно сложившихся взглядов. Ситуация, сложившаяся на рынке труда АТЭС, выдвинула проблему гендерной дискриминации на первый план.

Когда мы говорим о месте женщины в современном мире, а именно в экономике, бизнесе, политике, семье и т.д. мы исходим из позитивной роли женщины в обществе, подразумевая, что участие женщины в этих процессах может только положительно отразиться на социально-экономическом развитии страны. Однако своё начало дискриминации женщин по половому признаку уходит корнями в древность, неолитическую революцию, когда матриархат сменился патриархатом. Причиной тому было раннее деторождение и выключение женщин из общественной жизни.

В современном вопросе гендерной дискриминации выделяется ряд ярких аспектов для рассмотрения, таких как вопросы равноправных условий труда, равноправная оплата труда, возможность карьерного роста на рабочем месте.

В вопросе женской дискриминации проблема сексуальных домогательств занимает достаточно большое место и имеет широкое распространение в социуме Азиатско-Тихоокеанского региона

Всемирный банк определяет сексуальное домогательство на рабочем месте как причину, которая мешает работе или создает запугивающую, враждебную обстановку или оскорбительную рабочую среду. Только 16 стран-участниц АТЭС объявили вне закона сексуальные домогательства на рабочем месте [1].

К сожалению, женщины во всех странах участницах АТЭС сталкиваются с сексуальными домогательствами на работе. От 30 до 40% женщин в Японии, Корее, Малайзии и на Филиппинах подвергались сексуальным домогательствам [2]. Аналогичная ситуация складывается в корпорациях США, согласно статистическим данным 35% работающих женщин испытывали сексуальные домогательства в разные моменты своего карьерного роста. Уровень сексуальных домогательств выше среди женщин, работающих на руководящих должностях или работающих в технических областях, 55% и 45% соответственно [6].

Во всех странах АТЭС женщины-мигранты, молодые женщины, обслуживающий персонал, женщины, работающие в отраслях, где доминируют мужчины, женщины из сектора здравоохранения, розничной торговли и гостиничного бизнеса, подвергаются сексуальным домогательствам. Сильно подвергаются риску женщины в узких рабочих кругах или где отсутствуют квалифицированные службы инспекции труда, к тому же подвергаются риску женщины, когда они плохо владеют языком, занимают изолированные должности или не имеют гарантий занятости, в том числе, когда они работают неофициально.

Сексуальные домогательства на рабочем месте могут иметь серьезные негативные последствия, например, на карьерном росте женщин, поскольку мужчины-руководители все чаще проявляют дискриминационное поведение по отношению к коллегам – женщинам в ошибочной попытке избежать ответственности за сексуальные домогательства. Опрос 2018 г. в США показал, что 60% мужчин – руководители испытывают дискомфорт, участвуя в общей трудовой деятельности с женщиной [3]. Сексуальные домогательства подрывают возможность женщин получать долгосрочную оплату труда, способствуют гендерному разрыву в заработной плате. Например, женщины на рабочих местах в случае прецедентов сексуальных домогательствах чувствуют себя менее защищенными и не имеют возможности вести переговоры о повышении заработной платы, могут отказываться от профессионального продвижения.

Для работодателей есть свои издержки от сексуального домогательства – это судебные издержки и расчеты; увеличение расходов на страхование и подорванная репутация, влияющая на набор персонала, инвестиции и дальнейшую работу на рынке труда. Также появляются скрытые издержки, такие как снижение производительности труда сотрудников, снижение эффективности работы команды и проблемы с удержанием персонала. К примеру, исследование сексуальных домогательств среди государственных служащих США оценило затраты на домогательства в течение двухлетнего периода в 327 млн. долл., включая текучесть кадров, больничные и личные отпуска, а также производительность труда отдельных лиц и всей рабочей группы. Опрос показал, что 61 % общих затрат был вызван снижением производительности рабочей группы, а не просто снижением индивидуальной производительности жертвы сексуальных домогательств [4]. Существуют также издержки для экономики в целом: по оценкам, полная ликвидация сексуальных домогательств на рабочих местах в Австралии и на Филиппинах может привести к экономии почти 279,6 млн. долл. или 0,021 % ВВП в год и 57 млн. долл. или 0,019 % ВВП в год соответственно [5].

Во многих странах приняты законы, направленные на борьбу с сексуальными и другими формами домогательств. Все страны АТЭС, кроме пяти, осуществляют политику, специально направленную на борьбу с сексуальными домогательствами на рабочем месте [1]. Однако в существующей политике борьбы с сексуальными домогательствами во всех регионах сохраняются свои особенности. К примеру, в США существует комиссия по равным возможностям трудоустройства (Equal Employment Opportunity Commission). Это федеральное агентство, которое обеспечивает соблюдение законов о гражданских правах охраны труда женщин на рабочих местах. ЕЕОС принимает жалобы и разбирается в судебном порядке с участниками заявлений. По итогам судебных заседаний комиссия имеет право обязать фирмы создать фонды для выплат

компенсаций пострадавшим сотрудникам. Что касается Российской Федерации у нас не предусмотрены подобные комиссии, на защиту наших женщин встает только статья 133 Уголовного кодекса – о понуждении к действиям сексуального характера. Но чаще всего, когда не имеется достоверных доказательств большинство женщин предпочитает тихо уволиться не придавая огласке данное происшествие.

Большинство экономик согласно своим утвержденным уголовным законодательствам определяют домогательства как притеснение, включающее действия, совершенные коллегами или третьими лицами, некоторые экономики ограничивают определение притеснения действиями, совершенными вышестоящими лицами, таким образом формируется пробел в защите от притеснений.

Законодательство о домогательствах должно обеспечивать работникам надлежащую правовую защиту. Выявление, сопоставление и анализ статистических данных о сексуальных домогательствах еще более осложняется тем фактом, что не существует единых международных стандартов отчетности о случаях сексуальных домогательств. Многие исследователи считают, что это способствует занижению показателей распространенности данного феномена.

Отсутствие безопасных и эффективных способов сообщать о преследованиях и бороться с ними также может ограничить эффективность существующих нормативных актов. Необходимо также учитывать характер средств правовой защиты. Уголовные средства правовой защиты включают штрафы и тюремное заключение, в то время как гражданские средства правовой защиты включают компенсацию жертве или увольнение преступника. Только в шести странах АТЭС предусмотрены уголовные наказания за сексуальные домогательства в сфере занятости [1].

В двенадцати странах АТЭС предусмотрены гражданские средства правовой защиты от сексуальных домогательств. Сексуальные домогательства в сфере занятости запрещены как уголовным, так и гражданским законодательством в четырех странах АТЭС, включая Канаду, Китай, Корею и Филиппины [2].

Однако недостаточно только запретить сексуальные домогательства в Уголовном кодексе, поскольку высокое бремя доказывания по уголовным делам охватывает только серьезные случаи сексуального или физического насилия, но не весь спектр поведения, связанного с домогательствами на рабочем месте. Неуголовные правовые меры также необходимы для того, чтобы предложить различные средства правовой защиты, которые охватывали бы весь спектр поведения, связанного с домогательствами на рабочем месте.

*Библиографический список*

1. WORLD (WORLD Policy Analysis Center). Preventing Gender-Based Workplace Discrimination and Sexual Harassment: New Data on 193 Countries. Los Angeles: WORLD Policy Analysis Center. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.worldpolicycenter.org/sites/default/files/WORLD%20Discrimination%20at%20Work%20Report.pdf>. (дата обращения: 13.07.2020).
2. World Bank Group. Women, Business and the Law 2014: Removing Restrictions to Enhance Gender Equality. Washington, DC: World Bank. [Электронный ресурс]. URL: <http://pubdocs.worldbank.org/en/709981519930723025/Women-Business-and-the-Law-2014.pdf> (дата обращения: 13.07.2020).
3. Sexual Misconduct Persists in Military Despite Efforts to Curb Assault, StatsCan Reports. CBC News. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.cbc.ca/news/politics/sexual-misconduct-military-operation-honour-1.5144601> (дата обращения: 9.07.2020).
4. International Center for Research on Women (ICRW). The Costs of Sex-Based Harassment to Businesses: An In-Depth Look at the Workplace. – Текст электронный [Электронный ресурс]. URL: [https://www.icrw.org/wp-content/uploads/2018/08/ICRW\\_SBHDonorBrief\\_v5\\_WebReady.pdf](https://www.icrw.org/wp-content/uploads/2018/08/ICRW_SBHDonorBrief_v5_WebReady.pdf) (дата обращения: 9.07.2020).
5. Tackling Childcare: The Business Case for Employer-Supported Childcare. Washington, DC: IFC. [Электронный ресурс]. URL: [https://www.ifcorg/wps/wcm/connect/topics\\_ext\\_content/ifc\\_external\\_corporate\\_site/gender+at+ifc/priorities/employment/tackling\\_childcare\\_the\\_business\\_case\\_for\\_employer\\_supported\\_childcare](https://www.ifcorg/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/priorities/employment/tackling_childcare_the_business_case_for_employer_supported_childcare) (дата обращения: 17.07.2020).
6. National Partnership for Women & Families. Sexual Harassment and the Gender Wage Gap. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.nationalpartnership.org/our-work/resources/workplace/fair-pay/sexual-harassment-and-the-gender-wage-gap.pdf>. (дата обращения: 5.07.2020).
7. Allen, Heather and Marianne Vanderschuren. Safe and Sound: International Research on Women's Personal Safety on Public Transport. FIA Foundation Research Series, Paper 6. London: FIA Foundation. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.fiafoundation.org/media/224027/safeand-sound-report.pdf>. (дата обращения: 1.07.2020).
8. Gallup, Inc. and International Labor Organization (ILO). Towards a Better Future for Women and Work: Voices of Women and Men. Gallup Inc. and ILO. [Электронный ресурс]. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_546256.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_546256.pdf) (дата обращения: 6.07.2020).