

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.4.19>**Ірина Козуб,**

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедри приватного права

Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича

ЗАХИСТ ВІД ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ ЗА ОЗНАКАМИ СЕКСУАЛЬНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ТА ГЕНДЕРНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ

Кодексом законів про працю передбачена заборона дискримінації за ознаками сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності. Проте щодо особливостей захисту від проявів дискримінації за вказаними ознаками у ньому не йдеться. Такі норми містяться у Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації», в якому наголошується, що особа, яка зазнала дискримінації, може звернутись зі скаргою до державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду в порядку, визначеному законом. Разом із тим вказаним Законом передбачені більше превентивні механізми щодо проявів дискримінації, ніж механізми захисту від неї. Необхідна чітка регламентація дій, спрямованих на захист як від проявів дискримінації загалом, так і від проявів дискримінації за ознаками сексуальної орієнтації або гендерної ідентичності, яка має певну специфіку з огляду на небажання осіб, які зазнали такої дискримінації, розголосу інформації через упереджене ставлення багатьох членів суспільства, зокрема і членів трудового колективу чи роботодавця. Пов'язано це з тим, що більшість українського суспільства негативно ставиться до ЛГБТ-осіб у цілому та ефективної реалізації їхніх прав людини.

Превентивні механізми дискримінації, що вказані у Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації», не досконалі та потребують передбачення не тільки певних юридичних дій задля забезпечення дотримання права на недопущення дискримінації, а й запровадження певних освітніх програм, які були б спрямовані на підвищення обізнаності стосовно механізмів упередженості і нетерпимості, їх впливу на дискримінацію та пригнічення людей, а також сприяли б розумінню різноманітності та заохочували б до терпимості. Такі превентивні механізми повинні підтримуватись суспільною мораллю, яка засуджує дискримінацію і упередженість, що, як наслідок, буде сприяти позитивним в аспекті заборони та протидії дискримінації за ознаками сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності змінам у законодавстві, підтримувати жертв такої дискримінації та надавати їм допомогу (не тільки правову, а й моральну та ін.).

Ключові слова: превентивні механізми щодо дискримінації, механізм захисту від дискримінації у сфері праці, способи захисту від дискримінації.

Постановка проблеми. Будучи державо-учасницею Міжнародного пакту про громадянські та політичні права, Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права та Конвенції з викоренення всіх форм дискримінації стосовно жінок, Україна зобов'язана викоренити всі форми дискримінації в політичній, економічній, соціальній та культурній сферах, запобігти практиці дискримінації як у державному, так і в приватному секторах та надати ефективне відшкодування тим, чий права було порушено.

Право на недискримінацію у сфері праці за ознакою сексуальної орієнтації у національному законодавстві нормативно було закріплене тільки у 2015 році, коли були

внесені зміни до чинного Кодексу законів про працю. Внесення цієї норми у законодавство України було серед умов лібералізації Європейським Союзом візового режиму щодо України. Але зміни у чинному законодавстві не ведуть до негайної зміни суспільної свідомості та моралі, що спонукає окремих членів суспільства діяти неправомірно, спричиняючи дискримінацію людей через їхню сексуальну орієнтацію та гендерну ідентифікацію. Із цього приводу О. М. Ярошенко слушно зазначає, що удавана простота в розумінні сутності дискримінації, ілюзорна оперативність розробки пропозицій з її ліквідації, а також характерна для останніх радикальність призводять до протилежного

ефекту – загострення дискримінації, виникнення її нових форм [1, с. 54].

Питання дискримінації на ринку праці не раз ставали предметом наукового аналізу. Так, серед учених, кого цікавило це питання, можна виділити І. М. Алієва, Н. А. Горелова, Л. О. Ільїну, В. С. Васильченка, С. В. Вишновецьку, М. А. Вуйченка, Р. Дж. Еренберга, Р. С. Сміта, В. В. Жернакова, І. В. Зуба, М. І. Іншина, І. П. Лаврінчук, Л. І. Лазор, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенка та ін. Разом із тим питання захисту від дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації та гендерної ідентифікації порівняно нове, тому вибрана тематика дослідження фактично не була предметом спеціального наукового дослідження, що свідчить про надзвичайну актуальність проведеного аналізу. Разом із тим не можемо не відзначити, що аспекти права на сексуальну орієнтацію та гендерну ідентифікацію та правового захисту ЛГБТ-спільноти були дослідженні у працях таких науковців, як В. С. Гербут, А. І. Кудра, І. С. Сахарук, А. Л. Свящук, Я. К. Товпенко, Ю. Л. Юринець

У 2018 році експерти правозахисного ЛГБТ-центру «Наш світ» зафіксували 24 випадки дискримінації ЛГБТ-українців у сфері зайнятості [2], у 2019 р. в зазначеній сфері було зафіксовано 23 випадки дискримінації [3, с. 42-43]. І насправді, такі статистичні дані могли би бути значно більшими, оскільки працівники із ЛГБТ-спільноти здебільшого не бажають звертатися за захистом своїх порушених трудових прав у зв'язку із їхньою сексуальною орієнтацією чи гендерною ідентифікацією через небажання афішувати особисте життя та недовіру до правосуддя, можливого правового захисту.

Метою дослідження є з'ясування можливих способів та форм захисту від дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації та гендерної ідентифікації.

Виклад основного матеріалу. З огляду на наявні форми дискримінації та її прояви щодо осіб з нетрадиційною сексуальною орієнтацією та гендерною ідентичністю, до неї можна віднести: відмову в прийомі на роботу; психологічний тиск і цькування з боку колег; відмову керівництва відрагувати належним чином на цькування ЛГБТ-робітника з боку колег; меншу заробітну плату порівняно з рівними за посадою співробітниками; відмову у просуванні ЛГБТ-робітника по службі без об'єктивних причин; доведення до звільнення за особистим бажанням; незаконне звільнення або відмову у прийомі на роботу через ознаки СОП [4]. Так, серед справ Європейського суду з прав людини є й ті, які присвячені проявам

дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації. Зокрема, ЄСПЛ була розглянута справа, у якій два заявники були співробітниками Королівського флоту, і обидва були звільнені після розкриття їхньої сексуальної орієнтації роботодавцям. Заявники були звільнені відповідно до політики Міністерства оборони, що забороняє гомосексуалізм у збройних силах. Суд заявив, що їх звільнення становить безпосереднє втручання в права заявників на повагу до їхнього приватного життя. Сексуальна орієнтація заявників не повинна заважати реалізації їхнього права на працю. Суд дійшов висновку, що було порушено ст. 8 ЄКЗПЛЮС щодо кожного заявника [Справа Перкінс і Р. проти Сполученого Королівства (*Perkins and R. v. The United Kingdom*) № 43208/98 і 44875/98 (22 жовтня 2002)].

Тож яким чином захистити свої трудові права, що були порушені у зв'язку з нетрадиційною сексуальною орієнтацією та ознаками гендерної ідентичності? З даного приводу зазначимо, що захисту прав притаманні свої форми, засоби та способи, які варто знати для більш ефективного здійснення захисту. Так, форма захисту – це сукупність способів, які спрямовані на поновлення, встановлення і визнання прав і законних інтересів осіб. Спосіб захисту – це сукупність дій, за допомогою яких відновлюються, визнаються, встановлюються права та законні інтереси особи. Засіб захисту – це сукупність дій, спрямованих на відновлення, визнання і встановлення прав і законних інтересів особи. Трудовим законодавством передбачені такі форми захисту трудових прав, як: 1) звернення працівника до профспілкової організації для врегулювання розбіжностей, що виникли між ним і роботодавцем (у випадку, якщо такий працівник є членом профспілкової організації); 2) звернення до комісії по трудових спорах; 3) звернення до суду; 4) звернення до інспекції або органу, що уповноважений здійснювати нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю та ін. Вказаним формам притаманні свої способи і засоби захисту [5, с. 41-42]. Окрім того, Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» передбачені ще й такі форми захисту від дискримінації за ознаками сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності, як звернення зі скаргою до державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб та Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (ст. 14).

Якщо особа розгублена та не знає, які дії їй потрібно вчинити для захисту порушених прав, вона може звернутись на урядову

«гарячу лінію» з питань трудових відносин. Окрім того, особа, яка є членом профспілки, може звернутись на відкриту телефонну «гарячу лінію» з питань порушення трудових прав.

З огляду на вищезазначене, особа, яка зазнала дискримінації зі боку роботодавця за ознаками сексуальної орієнтації чи гендерної ідентичності, може насамперед звернутись до останнього з письмовою заявою про поновлення порушених прав. На жаль, чинним законодавством не вимагається обов'язкова письмова форма обґрунтування відмови від вчинення дій, що вимагаються особою, яка зазнала дискримінації. Така нормативна вказівка підвищила б гарантії реалізації права на працю осіб із нетрадиційною сексуальною орієнтацією та гендерною ідентичністю. Проте працівник, який зазнав дискримінації, може вимагати від роботодавця обґрунтування саме у письмовій формі.

Особа, яка зазнала дискримінації зі боку трудового колективу, також насамперед може звернутись до роботодавця із проханням вплинути на трудовий колектив та припинити у ньому дискримінаційні прояви. Звісно, така ситуація можлива, коли зв'язок «працівник із нетрадиційною сексуальною орієнтацією – роботодавець» базується на довірі. Якщо ж роботодавець не вчиняє жодних дій для припинення цькування та становлення нормального психологічного клімату, особа із числа ЛГБТ-працівників може звільнитись за власним бажанням у зв'язку з невиконанням роботодавцем законодавства про працю, а саме через дискримінацію, посилюючись при цьому на ст. 2¹, а також на ст. 38 або ст. 39 КЗпП, які регламентують розірвання безстрокового або строкового трудового договору. Як наслідок, особа може звільнитись у день подання заяви, а також вимагати виплати вихідної допомоги у розмірі трьох розмірів заробітної плати [4].

Якщо звернення до роботодавця не дало жодних результатів, особа, яка зазнала дискримінації, може звернутись до КТС, якщо така створена на підприємстві, в установі чи організації. Якщо ж особа працює у фізичній особи-роботодавця, де КТС не створюється, то вона може звернутись, так само як і інші працівники з ЛГБТ-спільноти, зі скаргою до державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду в порядку, визначеному ч. 1 ст. 14 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації» [6]. Як бачимо, даним Законом передбачається й адміністративний механізм захисту від

дискримінації. Зокрема, особа може звернутись до державної служби України з питань праці, яка відповідно до покладених на неї завдань здійснює державний контроль за дотриманням законодавства про працю юридичними особами, у тому числі їх структурними та відокремленими підрозділами, які не є юридичними особами, та фізичними особами, які використовують найману працю; здійснює державний нагляд за додержанням законодавства про працю та зайнятості населення виконавчими органами міських рад міст обласного значення, сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад та центральними органами виконавчої влади; здійснює державний контроль за дотриманням вимог законодавства про працю, зайнятості населення в частині дотримання прав громадян під час прийому на роботу та працівників під час звільнення з роботи [7] та ін.

Як уже зазначалось, відповідно до Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації», а також ч. 2 ст. 55 Конституції України особа, яка зазнала дискримінації, може звернутися за захистом своїх прав до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Так, відповідно до Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» до завдань омбудсмена належить також запобігання будь-яким формам дискримінації щодо реалізації людиною своїх прав і свобод (п. 6 ст. 3 Закону). Уповноважений приймає та розглядає звернення громадян, які подаються в письмовій формі, протягом року після виявлення порушення прав і свобод людини і громадянина. За наявності виняткових обставин цей строк може бути подовжений Уповноваженим, але не більше ніж до двох років.

Розглядаючи звернення, Уповноважений: 1) відкриває провадження у справі про порушення прав і свобод людини і громадянина; 2) роз'яснює заходи, що їх має вжити особа, яка подала звернення Уповноваженому; 3) надсилає звернення за належністю в орган, до компетенції якого належить розгляд справи, та контролює розгляд цього звернення; 4) відмовляє в розгляді звернення. Омбудсмен не розглядає тих звернень, які розглядаються судами, зупиняє вже розпочатий розгляд, якщо заінтересована особа подала позов, заяву або скаргу до суду [8].

Окрім того, Уповноважений з прав людини має право здійснювати перевірки на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності; відкривати провадження у справах щодо порушення прав і свобод людини та громадянина; приймати

відповідні акти реагування тощо. Також омбудсмен готує доповіді щодо додержання прав людини в Україні та бере участь у підготовці доповідей з прав людини, які подаються в міжнародні організації. Так, в одній із доповідей Уповноважена з прав людини зазначає: «Ефективній боротьбі із проявами дискримінації щодо ЛГБТ перешкоджає відсутність необхідних правових механізмів». Тому дискримінація в трудовій сфері за ознаками сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності (СОГІ) залишається нагальною проблемою для багатьох гомосексуальних, а особливо трансгендерних людей в Україні [4]. Й справді, Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації» передбачені більше превентивні механізми щодо проявів дискримінації, ніж механізми захисту від неї. Необхідна чітка регламентація дій, спрямованих на захист як від проявів дискримінації загалом, так і від проявів дискримінації за ознаками сексуальної орієнтації або гендерної ідентичності, яка має певну специфіку з огляду на небажання осіб, які зазнали такої дискримінації, розголосу інформації через упереджене ставлення багатьох членів суспільства, зокрема і членів трудового колективу чи роботодавця. Пов'язано це з тим, що більшість українського суспільства негативно ставиться до ЛГБТ-осіб у цілому та ефективної реалізації їхніх прав людини, зокрема, на особисте та сімейне життя. Вказане підтверджує соціологічне опитування, яке на початку 2016 року було проведене Київським міжнародним інститутом соціології на замовлення Центру «Наш світ», яке показало, що 60% українців ставляться до ЛГБТ-людей негативно, і лише 4% – позитивно; 45% вважають, що мають існувати певні обмеження їхніх прав [9, с. 130].

Ті превентивні механізми дискримінації, що вказані у Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», також не досконалі та потребують передбачення не тільки певних юридичних дій задля забезпечення дотримання права на недопущення дискримінації, а й запровадження певних освітніх програм, які були б спрямовані на підвищення обізнаності стосовно механізмів упереджень і нетерпимості, їх впливу на дискримінацію та пригнічення людей, а також сприяли б розумінню різноманітності та заохочували б до терпимості. Окрім того, такі превентивні механізми повинні підтримуватись суспільною мораллю, яка засуджує дискримінацію і упередженість, що, як наслідок, буде сприяти позитивним в аспекті заборони та протидії дискримінації за ознаками

сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності змінам у законодавстві, підтримувати жертв такої дискримінації та надавати їм допомогу (не тільки матеріальну, правову, а й моральну та ін.).

Як слушно зауважує А. Л. Свящук, педагоги визнають необхідність розвитку в кожній людині толерантного і недискримінаційного ставлення і створення навчального середовища, яке визнає вигоди від різноманітності, а не ігнорує її. У рамках цього розвитку ті, хто працює з дітьми або молоддю, а також самі діти і молодь повинні усвідомити свою власну і чужу дискримінаційну поведінку. Наприклад, у галузі прав людини освітня діяльність може допомогти учасникам розвинути розуміння і співчуття, з одного боку, і стійкість і впевненість у собі – з іншого, щоб люди могли уникнути, запобігти або протистояти дискримінації [9, с. 117-118].

Повертаючись до захисту від проявів дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності, зазначимо, що вищевказані повноваження омбудсмена дають йому можливість звертати увагу органів державної влади, зокрема парламенту, на проблеми, наявні у сфері боротьби з дискримінацією, та можливі шляхи їх вирішення. Крім того, Уповноважений в Україні має високий рівень довіри у населення, що також є важливим для забезпечення звернення до нього широкого кола жертв дискримінації. З огляду на це, як слушно зазначає І. С. Сарух, необхідно розвивати механізми захисту омбудсменом прав і свобод працівників, щоб він став активним захисником прав працівників, що постраждали від дискримінації [10, с. 401-402].

Також особа, яка зазнала дискримінації, може відповідно до ст. 13 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» звернутись до громадських організацій з метою представництва та захисту її порушених прав, у тому числі в судах. З таким проханням особа, яка зазнала дискримінації, може звернутись як до професійної спілки, членом якої вона є, так і до іншої громадської організації.

Звісно, володіючи правом на судовий захист своїх прав, регламентоване Конституцією України, особа, що зазнала дискримінації, може звернутись безпосередньо до суду. Так, відповідно до статті 233 КЗпП працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах

про звільнення – в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

З питань відшкодування власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівник може звернутися до суду не пізніше тримісячного строку з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

Тому, якщо працівника звільнили за ознаками СОГІ, але формальною причиною була будь-яка інша (невідповідність займаній посаді, прогул тощо), слід звернутися протягом місяця до суду із цивільним позовом про захист від дискримінації в трудовій сфері. У такому позові особа може вимагати поновлення на роботі, оплати вимушеного прогулу, компенсацію моральної шкоди. У такому випадку позивач звільняється від сплати судового збору відповідно до ст. 5 Закону України «Про судовий збір» [11]. Звісно, позивачу у своєму позові необхідно навести факти чи обставини, які свідчать про таку дискримінацію. Це можуть бути роздруковки електронних листів, скани із месенджерів або корпоративних чатів, показання свідків, аудіо-, відеозаписи тощо [4].

Разом із тим не можемо не звернути увагу, що українська судова практика щодо дискримінації у сфері праці за час дії Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» з 2012 року свідчить про неефективність наявної системи захисту, оскільки, незважаючи на численні факти дискримінації у сфері трудових відносин, за цей період розглянуто не більше десятка справ, більшість з яких, на жаль, вирішено не на користь постраждалих від дискримінації [12]. При цьому основною проблемою, що стає на шляху реалізації права на захист працівника, є невизначеність у позитивному праві тих можливостей (прав), які працівник може використовувати в процесі здійснення такого права. Факторами, що заважають реалізації працівником права на судовий захист, є недовіра до даного юрисдикційного органу; негативне ставлення роботодавця до працівника, що обстоює свої права у суді; неузгодженість норм і можливостей їх практичного застосування та ін. [13, с. 20].

Висновки

На підставі проведеного дослідження можемо констатувати, що трудовим законодавством передбачені такі форми захисту від дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації чи гендерної ідентичності, як: 1) звернення працівника до профспілкової організації для врегулювання розбіжностей, що виникли між

ним і роботодавцем (у випадку, якщо такий працівник є членом профспілкової організації); 2) звернення до комісії з трудових спорів; 3) звернення до суду; 4) звернення зі скаргою до державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб; 5) звернення до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Вказаним формам притаманні свої способи і засоби захисту.

Трудовим законодавством передбачені більше превентивні механізми щодо проявів дискримінації, ніж механізми захисту від неї. А потреба у чіткій регламентації дій, спрямованих на захист як від проявів дискримінації загалом, так і від проявів дискримінації за ознаками сексуальної орієнтації або гендерної ідентичності зокрема, яка має певну специфіку з огляду на небажання осіб, які зазнали такої дискримінації розголосу інформації через упереджене ставлення багатьох членів суспільства, існує. Вказане й становить можливі напрями подальших наукових досліджень.

Список використаних джерел:

1. Ярошенко О. М. Зміст принципу рівності прав і можливостей працівників: теоретичний нарис. *Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку*: тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3-4 жовтня 2014 р.) / за ред. В. В. Жернакова. Харків: Право, 2014. С. 49–56.

2. Як ЛГБТ-українців дискримінують на роботі та в навчанні. URL: [https://zmina.info/news/nam_tut_pri_ne_potribni_jiak_lgbtukrajinciv_diskriminujut_na_roboti_ta_u_navchanni/](https://zmina.info/news/nam_tut_pri_ne_potribni_jiak_lgbtukrajinciv_diskriminujut_na_roboti_ta_u_navchanni_navchannihttps://zmina.info/news/nam_tut_pri_ne_potribni_jiak_lgbtukrajinciv_diskriminujut_na_roboti_ta_u_navchanni/) (дата звернення: 20.03.2020).

3. Старі проблеми, нові перспективи. Становище ЛГБТ в Україні у 2019 році. Київ: Центр «Наш світ», 2020. 56 с.

4. Чи можна захистити себе від дискримінації в трудовій сфері? URL: <https://gay.org.ua/blog/2019/02/15/chy-mozhna-zakhystyty-sebe-vid-dyskryminatsii-v-trudovii-sferi/> (дата звернення: 20.03.2020).

5. Гетьманцева Н.Д., Козуб І.Г. Засіб, спосіб і форма захисту трудових прав. *Адвокат*. 2009. №11 (110). С. 47–52.

6. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06 вересня 2012 р. № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17> (дата звернення: 20.03.2020).

7. Положення про Державну службу України з питань праці: затверджене Постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015> (дата звернення: 23.03.2020).

8. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини : Закон України від 23 грудня 1997 р. № 776/97-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 20. Ст. 99.

9. Свящук А.Л. Правовий захист ЛГБТ-спільноти : навчальний посібник. Київ : ФОП Голембовська О.О., 2018. 212 с.

10. Сахарук І. С. Вдосконалення правових механізмів захисту від дискримінації у сфері праці. *Публічне право*. 2012. № 3. С. 396–404.

11. Про судовий збір : Закон України від 08 липня 2011 р. № 3674-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3674-17/en/ed20150812?lang=uk> (дата звернення: 23.03.2020).

12. Протидія дискримінації у сфері праці. URL: <http://www.fpsu.org.ua/narpyamki-diyalnosti/pravovij-zakhist/14988-protidiyati-diskriminatsiji-u-sferi-pratsi.html> (дата звернення: 23.03.2020).

13. Козуб І.Г. До питання судового захисту трудових прав. *Адвокат*. 2010. № 12. С. 16–21.

The Labour Code of Ukraine prohibits the discrimination by sexual orientation and gender identity. However, it does not predetermine any specifications of protection from the abovementioned kinds of discrimination. Such regulations can be found in the Law of Ukraine "On the Principles of Prevention and Counteracting Discrimination in Ukraine" which emphasizes that the person who has been discriminated against may apply with a complaint to the state authorities, authorities of the Autonomous Republic of Crimea, local authorities and officials, Ukrainian Parliament Commissioner for Human Rights and/or the court according to the procedure determined by the law. At that, the abovementioned Law mostly determines mechanisms of discrimination prevention rather than mechanisms of protection from discrimination. There is a need for readable regulations of actions aimed at protection from discrimination in general, as well as from sexual orientation and gender identity discrimination, which has its peculiarities due to the unwillingness of the discriminated persons to disclose personal information because of biased attitudes of the society, including their colleagues and employers. This occurs mostly due to the fact that the majority of Ukrainian society has negative attitude to LGBT persons in general and to effective implementation of their human rights.

Preventive mechanisms of discrimination determined by the Law of Ukraine "On the Principles of Prevention and Counteracting Discrimination in Ukraine" are not efficient and need to foresee not only certain legal actions in order to provide the right not to be discriminated against, but also the implementation of certain educational programmes which would raise the awareness regarding the mechanisms of bias and intolerance and their influence on discrimination and oppression of certain groups of people, as well as promote the understanding of diversity and encourage tolerance. Such preventive mechanisms should be supported by social morale which condemns discrimination and bias which, in turn, will enforce positive changes of law in the sphere of prohibition and counteracting sexual orientation and gender identity discrimination, support the victims of such acts of discrimination and provide them with help (not legal, but moral, etc.).

Key words: discrimination prevention mechanisms, protection mechanism in the labour sphere, methods of protection from discrimination.

