

ГРУППОВЫЕ ИСКИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ В КОНТЕКСТЕ ДВИЖЕНИЯ #MeToo: ИССЛЕДОВАНИЕ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ В ЗАРУБЕЖНЫХ ЮРИСДИКЦИЯХ

Селькова Анастасия Андреевна

Доцент кафедры гражданского процесса Уральского государственного юридического университета им. В. Ф. Яковлева (Екатеринбург), кандидат юридических наук, ORCID: 0000-0003-4125-4720, e-mail: a.a.selkova@uslu.su.

Распространение движения #MeToo способствовало большей осведомленности общественности о сексуальных домогательствах в трудовых отношениях, а также оказало влияние на иные сферы. В статье рассматривается, как движение #MeToo повлияло на судопроизводство, в частности на групповые иски. Автор обращает внимание на то, что число подобных исков, поданных работниками в отношении работодателей, неуклонно растет. В связи с этим перед ними встает серьезная задача – обезопасить работников от сексуальных домогательств на рабочем месте. Автор исследует тенденции, возникшие благодаря движению #MeToo в зарубежных юрисдикциях и затрагивающие сферу группового производства, с которым теперь может столкнуться любой работодатель. Кроме того, обращается внимание на изменение законодательства во многих юрисдикциях, направленное на усиление гарантий защиты работников. Также исследуется влияние СМИ на общественную оценку групповых исков в сфере трудовых отношений. На основе материалов судебной практики иностранных судов автор затрагивает вопрос установления обязанностей работодателей по ограничению числа случаев сексуального насилия в трудовой сфере; анализирует причины подачи работниками групповых исков; отмечает противоречия и трудности, возникающие при рассмотрении судами подобных исков. В заключение даются рекомендации для работодателей, стремящихся снизить негативный эффект групповых исков. Большое значение имеет последовательное соблюдение внутрикорпоративных правил относительно предотвращения сексуальных домогательств на рабочем месте. Также работодатели могут защитить себя и своих работников через установление специальных механизмов расследования и разрешения жалоб.

Ключевые слова: движение #MeToo, харассмент, групповые иски, трудовые споры, дискриминация

Для цитирования: Селькова А. А. Групповые иски по трудовым спорам в контексте движения #MeToo: исследование судебной практики в зарубежных юрисдикциях // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». 2022. № 4. С. 45–56. DOI: https://doi.org/10.34076/22196838_2022_4_45.

THE EMPLOYMENT RELATED CLASS ACTIONS IN THE CONTEXT OF #MeToo: A STUDY OF JUDICIAL PRACTICE IN FOREIGN JURISDICTIONS

Selkova Anastasia

Assistant professor, Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (Yekaterinburg), candidate of legal sciences, ORCID: 0000-0003-4125-4720, e-mail: a.a.selkova@uslu.su.

The spread of the #MeToo movement has contributed to greater public awareness of workplace sexual harassment and has had an impact in other areas as well. The article examines how the #MeToo movement has affected the judiciary, in particular class actions. The author draws attention to the fact that the number of such claims

filed by employees against employers is steadily growing. In this regard, they face a serious task: to protect workers from sexual harassment in the workplace. The author explores the trends that have arisen due to the #MeToo movement in foreign jurisdictions and affect the group proceedings, which any employer can be involved. In addition, attention is drawn to changes in legislation in many jurisdictions aimed at strengthening guarantees for the workers protection. Also, the author investigates influence of the media on the public assessment of class actions in the field of labour relations. Using the materials of judicial practice of foreign courts as an example, the author touches upon issues of employers' obligations to limit the number of sexual violence cases in the labour sphere, analyses the reasons for filing class actions by employees, notes the contradictions and difficulties that arise when such claims are considered by judges. In conclusion, the author makes recommendations for employers who seeking to reduce the negative effect of class actions. Consistent compliance with internal company policies regarding the prevention of sexual harassment in the workplace is essential. Also, employers can protect themselves and their employees by establishing special mechanisms for investigating and resolving complaints.

Key words: #MeToo movement, harassment, class actions, labour disputes, discrimination

*For citation: Selkova A. (2022) The employment related class actions in the context of #MeToo: a study of judicial practice in foreign jurisdictions. In *Elektronnoe prilozhenie k «Rossiiskomu yuridicheskomu zhurnalu»*, no. 4, pp. 45–56, DOI: http://doi.org/10.34076/22196838_2022_4_45.*

Феномен #MeToo в контексте трудовых споров

К 2019 г. движение #MeToo превратилось во всемирный социокультурный феномен, оказавший влияние на многие сферы общественной жизни. Как впоследствии выяснилось, #MeToo – не мимолетный тренд, а серьезное явление, завоевавшее беспрецедентное внимание всего мира во многом за счет скорости распространения информации в социальных сетях. Благодаря движению #MeToo наконец стали отчетливо слышны голоса жертв сексуальных домогательств, в том числе происходящих на рабочем месте.

На этом фоне вполне ожидаем рост числа судебных разбирательств по соответствующим делам. Данные статистики в некоторых странах подтверждают этот прогноз, выявляя реальное значение и широкое распространение движения #MeToo. Реакцией на это стало издание новых законов во многих юрисдикциях. Например, в штате Калифорния был введен запрет на использование соглашений о неразглашении в отношении сотрудников, заявляющих о сексуальных домогательствах и насилии¹. В штате Иллинойс был принят закон, предписывающий обучать работников правилам выявления границ между харассментом на рабочем месте и правомерным поведением, а также запрещающий проводить арбитраж и заключать соглашения о неразглашении информации, касающейся случаев домогательств². В нескольких штатах, таких как Нью-Йорк и Нью-Джерси, на фоне волны разоблачений случаев сексуального насилия со стороны служителей католической церкви продлили сроки давности по соответствующим категориям дел³.

Растущее число заявлений о сексуальных домогательствах в сфере трудовых отношений привело к тому, что все чаще поднимаются вопросы, касающиеся обязанностей работодателей по отслеживанию возможных случаев сексуального насилия внутри трудового коллектива. В литературе встречается мнение о необходимости установления ответственности за отсутствие систем внутрикорпоративного контроля и расследования обвинений в сексуальных домогательствах⁴.

¹ California's Senate Bill № 331, October 7, 2021. URL: https://leginfo.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=202120220SB331 (дата обращения: 12.06.2022).

² Illinois Workplace Transparency Act P.A. 101-0221, August 9, 2019. URL: <https://www.ilga.gov/legislation/BillStatus.asp?DocTypeID=SB&DocNum=75&GAID=15&SessionID=108&LegID=115041> (дата обращения: 12.06.2022)

³ New York's Adult Survivors Act S.66A/A.648A, May 24, 2022. URL: <https://www.nysenate.gov/issues/adult-survivors-act> (дата обращения: 12.06.2022).

⁴ Lentz S. Sexual Assault Statutes Targeting Authority & Power Imbalances: A Step Forward in Rape Law Reform // Freedom Center Journal. 2011. Vol. 26. № 1. P. 43–63.

Таким образом, движение #MeToo высветило для работодателей потенциальные риски, связанные с рассмотрением в судах дел о случаях сексуальных домогательств и проявления дискриминации¹. При этом отдельно следует упомянуть об увеличении количества соответствующих групповых исков, поданных работниками. Все возрастающее число подобных исков по всему миру демонстрирует актуальность проблемы харассмента в сфере трудовых отношений, которая, согласно многим исследованиям, негативно сказывается на психологическом состоянии сотрудников, эффективности работы компании и ее финансовом благополучии.

В статье группы ученых из Университета Манитобы (Виннипег, Канада) представлен сравнительный анализ экономических показателей компаний, где введены меры профилактики и борьбы с харассментом, и компаний, где этим вопросам не уделяется внимания². В выборку исследования попало около 1100 организаций. Ученые выявили любопытную зависимость: чем ниже у компании оценка за внутрикорпоративную политику в отношении харассмента, тем меньше прирост прибыли в долгосрочной перспективе. Подобную зависимость ученые обнаружили и в отношении акций на фондовом рынке: у компаний с наибольшим числом случаев харассмента рыночная стоимость ценных бумаг падала в среднем на 20 % в сравнении с теми, где отсутствовали сведения о фактах сексуального насилия. Ученые резюмировали, что стремление работодателей получить больше выгоды и их желание конструктивно взаимодействовать со своим коллективом можно совместить. Именно работодатели несут ответственность за безопасность и благополучие работников. Поэтому компании должны избавляться от культуры вседозволенности и игнорирования проблемы домогательств на рабочем месте.

Харассмент грозит работодателям не только экономическими проблемами, но и репутационными потерями. В 2018 г. группа ученых из Калифорнийского университета и Университета Амстердама провела исследование и опросила 1500 респондентов³. Им предлагалось сравнить компании, в которых были выявлены случаи харассмента, и компании, вовлеченные в незаконные финансовые операции. Абсолютное большинство негативно высказалось о компаниях, в которых был зафиксирован хотя бы один случай домогательств на рабочем месте (а не о тех, где имело место финансовое мошенничество).

Направления развития группового производства в эру #MeToo

Анализируя соответствующую судебную практику в разных юрисдикциях, можно определить ключевые тенденции, знание которых позволит сформулировать ряд рекомендаций для работодателей, заинтересованных в поддержании стабильных взаимоотношений с работниками в эпоху распространения движения #MeToo и нивелировании рисков подачи ими групповых исков.

1. *Гендерный элемент в групповых исках.* Первая тенденция заключается в том, что групповые иски чаще всего подаются работниками, занятыми в сферах с ярко выраженным гендерным разделением ролей: горнодобывающая промышленность, индустрия развлечений, сфера розничной торговли. Эта тенденция наметилась с самого начала распространения движения #MeToo. Например, в США первый подобный групповой иск был подан против горнодобывающей компании *Eveleth Taconite Co.*⁴ Истцы утверждали, что руководство компании (в основном мужчины) осуществляли акты словесного и физического насилия, гендерной дискриминации в отношении сотрудниц-женщин и тем самым создали основу для формирования сексуальных и гендерных стереотипов внутри компании.

¹ *Tippett E.* The Legal Implications of the MeToo Movement // *Minnesota Law Review*. 2018. Vol. 103. P. 229–292.

² *Au Sh.-Y., Dong M., Tremblay A.* How Much Does Workplace Sexual Harassment Hurt Firm Value? // *SSRN Electronic Journal*. 2022. 25 Jan. URL: <https://ssrn.com/abstract=3437444> (дата обращения: 01.06.2022).

³ *Shaw E., Hegewisch A., Hess C.* Sexual Harassment and Assault at Work: Understanding the Costs // *IWPR*. 2018. Oct. URL: https://iwpr.org/wp-content/uploads/2020/09/IWPR-sexual-harassment-brief_FINAL.pdf (дата обращения: 11.06.2022).

⁴ US District Court for the District of Minnesota. *Jenson v. Eveleth Taconite Co.* Civ. No. 5-88-163. Judgment of May 14, 1993. URL: <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/824/847/1460561/> (дата обращения: 12.06.2022).

С тех пор аналогичная гендерная составляющая проявляется почти в каждом групповом иске о сексуальных домогательствах на рабочем месте. Например, в деле *Sterling Jewelers* истцы утверждали, что менеджеры компании (в основном мужчины) открыто предлагали сотрудницам вступать в сексуальные отношения для дальнейшего карьерного продвижения¹. Идентичные примеры встречаются и в других юрисдикциях, например в Канаде, где было инициировано групповое производство против авиакомпании *West Jet*². Истцами выступили сотрудницы компании, чьи заявления о сексуальных домогательствах годами оставались без реакции со стороны работодателя.

Данные примеры свидетельствуют о том, что практика подачи групповых исков характерна для тех отраслей труда, где любые случаи сексуального насилия тщательно скрываются. Поэтому основаниями подобных исков часто выступают многочисленные факты неразрешенных и не расследованных на корпоративном уровне случаев харрасмента и дискриминации. Отсутствие внимания работодателя к данной проблеме, как правило, окончательно убеждает работников в необходимости подачи группового иска, выражающего их общую реакцию на систематическое бездействие или необъективное рассмотрение жалоб относительно актов сексуального насилия и дискриминации³.

2. *SLAPP* иски vs. групповые иски. Вторая тенденция прослеживается в практике предъявления так называемых *SLAPP* исков (*strategic lawsuit against public participation* – стратегический иск против вовлечения общественности), ставших своеобразной ответной реакцией на увеличение числа групповых исков, основанных на фактах сексуальных домогательств на рабочем месте. Термин «*SLAPP* иск» был предложен Дж. Прингом и П. Кэнан в 1980-х гг. после того, как они заметили рост числа судебных исков, поданных в отношении граждан, выступающих с критикой действий властей и крупных корпораций⁴.

SLAPP иски подаются физическими и юридическими лицами с намерением минимизировать риски публичного распространения информации, негативно влияющей на их репутацию. В действительности же *SLAPP* иски не основываются на реальных фактах нарушения прав и заявляются с недобросовестными целями – чтобы помешать тем или иным субъектам высказываться публично либо вовлечь их в длительный и дорогостоящий судебный процесс. Фактически через подачу *SLAPP* исков создаются препятствия для реализации свободы слова. Как правило, данные иски принимают форму гражданских исков о диффамации, нарушении условий контракта или неприкосновенности частной жизни, но их цель иная.

SLAPP иск направлен не на получение благоприятного судебного решения, а на запугивание человека, ограничение или полное прекращение критических высказываний по вопросам, которые могут вызвать широкий общественный резонанс. Помимо запугивания ответчика истец часто стремится сдержать и любых иных лиц от выражения критики. По сути, *SLAPP* иски подаются с намерением воспрепятствовать вовлечению общественности в обсуждение социально значимых вопросов. При этом результат достигается законными средствами через использование механизмов судебной защиты.

Практика подачи *SLAPP* исков оказала сдерживающее воздействие и на развитие движения #MeToo. Такие иски неоднократно предъявлялись с целью заставить замолчать жертв сексуального насилия на рабочем месте⁵. С началом распространения движения #MeToo многие из них стали подавать гражданские иски против своих обидчиков, которые, в свою очередь, заявляли ответные иски о клевете. Это рас-

¹ *Dorrian P. Sterling Jewelers Reaches Settlement in Long-Running Sex Bias Case // Bloomberg. 2022. 9 June. URL: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2022-06-09/sterling-jewelers-to-pay-175-million-to-end-sex-bias-class-case> (дата обращения: 12.06.2022).*

² *The Supreme Court of British Columbia. Lewis v. WestJet Airlines Ltd. S162957. Judgment of February 12, 2021. URL: <https://www.canlii.org/en/bc/bcsc/doc/2021/2021bcsc228/2021bcsc228.html> (дата обращения: 12.06.2022)*

³ *Borelli-Kjaer M. #MeToo: Sexual harassment and company value ads // Journal of Corporate Finance. 2021. Vol. 67. № 3. P. 13–53. DOI: 10.1016/j.jcorpfin.2020.101875.*

⁴ *Pring G., Canan P. SLAPPs: Getting Sued for Speaking Out. Philadelphia: Temple University Press, 1996. P. 17.*

⁵ *Peleg-Koriat I. The #MeToo movement and restorative justice: exploring the views of the public // Contemporary Justice Review. 2020. Vol. 23. № 1. P. 2–22.*

пространенная стратегия защиты, для обозначения которой существует отдельный термин «DARVO» (*Deny, Attack, Reverse Victim and Offender* – отрицание, нападение, превращение жертвы в нарушителя)¹. Иски о диффамации в полной мере отражают каждый из этих элементов.

Согласно данным статистики, почти в 50 % случаев в рамках судебных процессов по делам, связанным с фактами сексуальных домогательств на рабочем месте, подаются иски о диффамации². В связи с этим возникает вопрос: как лицо, столкнувшееся с сексуальным насилием на рабочем месте, может безопасно сообщить об этом и защитить свои права? Возможность беспрепятственно, не опасаясь каких-либо угроз, заявлять о совершенном сексуальном насилии чрезвычайно важна для тех, кто с ним столкнулся. Часто они вынуждены вновь и вновь описывать случившееся с ними, чтобы получить доступ к законным средствам защиты (например, при обращении за юридической консультацией, в ходе различных расследований и при получении медицинской помощи). Кроме того, следует помнить, что защита от иска о клевете может обойтись очень дорого для ответчика, которому, вероятнее всего, потребуется обратиться за квалифицированной юридической помощью. Например, в США средний размер затрат ответчика на адвоката, представляющего интересы в деле по иску о диффамации, составляет примерно 30 тыс. долл.³ Сама вероятность выступить ответчиком в деле по такому иску может превратиться в сильный сдерживающий фактор для лиц, столкнувшихся с сексуальным насилием на рабочем месте.

Лишь в последнее время практика подачи SLAPP исков стала признаваться недобросовестной. Например, в 2021 г. суд Дели отказал в удовлетворении иска о диффамации, поданного в отношении журналистки Прии Рамани бывшим министром иностранных дел Мобашаром Акбаром сразу после того, как Рамани обвинила его в сексуальных домогательствах. В своем решении суд отметил, что «право на репутацию не может быть защищено ценой достоинства»⁴.

3. *Модернизация соглашений о конфиденциальности.* Еще одна тенденция проявляется в изменении режима соглашений о конфиденциальности (*Non-Disclosure Agreements*). Например, в штате Нью-Джерси недавно был принят закон, закрепляющий новые требования к содержанию подобных соглашений⁵. Теперь в них обязательно должны включаться положения, регламентирующие порядок рассмотрения сообщений о фактах сексуального насилия на рабочем месте.

Как правило, работодатели и работники подписывают соглашения о конфиденциальности в начале трудовых отношений. Тем самым устанавливается механизм защиты коммерческой тайны и деловой информации. В таких соглашениях обычно конкретизируется содержание понятия «конфиденциальная информация» с указанием примеров. В зависимости от формулировки конфиденциальной может считаться также информация о неправомерном поведении на рабочем месте. Нередко соглашения о конфиденциальности включают в себя и условия об ограничении права работников публиковать ту или иную информацию в социальных сетях. Вместе с тем формулировки некоторых соглашений столь расплывчаты, что нельзя однозначно понять, относятся ли сведения о неправомерных действиях или незаконной деятельности на рабочем месте к конфиденциальной информации, раскрытие которой запрещается. Это означает, что перед работниками встает вопрос: могут ли они публично сообщать о домогательствах на рабочем месте?⁶ Для защиты от подобных

¹ Harsey S. Deny, Attack, and Reverse Victim and Offender (DARVO): What Is the Influence on Perceived Perpetrator and Victim Credibility? // *Journal of Aggression Maltreatment & Trauma*. 2020. Vol. 29. № 4. DOI: 10.1080/10926771.2020.1774695.

² Abrams J. The Increasing Complexity of Defamation Law in #MeToo Era Lawsuits // *Louisville Bar Briefs*. 2021. June. URL: https://www.loubar.org/UserFiles/files/bar-briefs/2021/6-June/Bar%20Briefs_June%2721_Defamation%20Law%20in%20MeToo_Abrams_p22.pdf (дата обращения: 01.06.2022).

³ Abrams J. Op. cit.

⁴ Gupta R. Priya Ramani acquitted: Timeline of defamation case filed against her by MJ Akbar // *IndiaToday*. 2021. 17 Febr. URL: <https://www.indiatoday.in/india/story/priya-ramani-acquitted-timeline-criminal-defamation-case-filed-against-her-by-mj-akbar-1770193-2021-02-17> (дата обращения: 10.06.2022).

⁵ New Jersey Senate Bill No. 121, March 18, 2019. URL: https://legiscan.com/NJ/text/S121/id/1752556/New_Jersey-2018-S121-Amended.html (дата обращения: 12.06.2022)

⁶ Aronson E. The First Amendment and Regulatory Responses to Workplace Sexual Misconduct: Clarifying the Treatment of Compelled Disclosure Regimes // *New York University Law Review*. 2018. Vol. 93. № 5. P. 1201-1203.

обвинений работодатели, как правило, вводят в соглашения следующие положения, ограничивающие свободу слова работников:

условие о неразглашении: это стандартное условие, запрещающее раскрытие определенных видов информации;

условие о недопущении высказываний, оскорбляющих честь и достоинство: данное условие охватывает любые случаи диффамации и клеветы. Подчеркнем, что юридическую ответственность за диффамацию и клевету стороны несут независимо от наличия данного условия в соглашении;

условие о недопущении заявлений, которые могут нанести ущерб репутации другой стороны: в отличие от запрета на диффамацию данное положение ограничивает право высказывать даже правдивые сведения о другой стороне, если это отрицательно скажется на репутации последней;

условие об отказе в сотрудничестве: имеется в виду, что сторона обязуется не действовать иным лицам в рамках судебного разбирательства против другой стороны;

условие о положительной оценке: стороны обязуются публично высказывать только положительные отзывы относительно своих трудовых взаимоотношений. Подобное положение, как правило, используется для сокрытия фактов совершения неправомерных действий.

Содержание этих условий неоднократно становилось предметом пристального внимания правоведов и юристов. По мнению Дж. Бауэра, эти положения неэтичны, поскольку они «подрывают доверие ко всей судебной системе»¹. С. Гиллерс утверждает, что такие положения «препятствуют надлежащему порядку отправления правосудия»².

4. Запрещение арбитражных разбирательств. Не менее примечательной тенденцией является установление в некоторых юрисдикциях запрета на проведение арбитража по делам о сексуальных домогательствах на рабочем месте.

Практика включения в трудовой договор условия о праве работника обращаться для защиты своих прав исключительно в арбитраж или запрете подачи группового иска довольно распространена. Подобные арбитражные оговорки и индивидуальные арбитражные соглашения, охватывающие трудовые споры, стали для работодателей мощным инструментом, позволяющим избежать дорогостоящих судебных процессов по групповым искам³. Немаловажна и гарантия сохранения конфиденциальности, поскольку, в отличие от судебного разбирательства, арбитраж проводится в закрытом режиме.

В ответ на практику заключения подобных соглашений явно дискриминационного характера в марте 2022 г. в США был принят Закон о запрете принудительного арбитража по делам о сексуальных домогательствах⁴ (далее – Закон о запрете арбитража). Данный акт применяется к двум типам соглашений:

1) предварительное арбитражное соглашение – соглашение об арбитраже, которое заключается до возникновения спора о сексуальном насилии. Это может быть отдельное соглашение или условие, включенное в трудовой договор. Оно может быть согласовано как в начале отношений между работодателем и работником, так и в последующем;

2) отказ от участия в коллективных действиях – соглашение, заключаемое до возникновения спора, в соответствии с которым работнику запрещается инициировать подачу группового иска, присоединиться к уже поданному или любым иным образом участвовать в рассмотрении спора относительно факта совершения сексуального насилия на рабочем месте.

Закон о запрете арбитража не влияет на действительность уже заключенных соглашений, а лишь предоставляет работникам, заявляющим о сексуальном насилии, возможность признать их недействительными. Данный закон применяется толь-

¹ Bauer J. Buying Witness Silence: Evidence-Suppressing Settlements and Lawyers' Ethics // Oregon Law Review. 2008. Vol. 87. № 2.

² Gillers S. Speak No Evil: Settlement Agreements Conditioned on Noncooperation Are Illegal and Unethical // Hofstra Law Review. 2002. Vol. 31. Is. 1.

³ Colvin A. The Metastization of Mandatory Arbitration // The Chicago-Kent Law Review. 2019. Vol. 94. № 1.

⁴ Ending Forced Arbitration of Sexual Assault and Sexual Harassment Act: Public Law № 117-90, March 3, 2022. URL: <https://www.congress.gov/bill/117th-congress/house-bill/4445/text> (дата обращения: 01.06.2022).

ко к соглашениям, заключенным до возникновения спора. Соответственно, во всех иных случаях соглашение сторон может быть приведено в исполнение. Еще одним условием применения Закона о запрете арбитража является время возникновения спора: 3 марта 2022 г. или после этой даты.

Представляется, что новый закон существенно снизит для работодателей привлекательность арбитражных соглашений как инструмента сдерживания исков о сексуальных домогательствах и неправомерных действиях на рабочем месте¹. Тем не менее пока сложно оценить влияние Закона о запрете арбитража на сферу трудовых отношений и его эффективность для целей противодействия случаям замалчивания фактов сексуального насилия на рабочем месте.

5. *Вовлечение СМИ в вопросы группового производства.* Еще одна тенденция связана с активной ролью СМИ в формировании общественного мнения относительно групповых исков и иных вопросов, касающихся движения #MeToo².

Характерен в этом плане оперативный отклик СМИ на признание итальянской киноактрисы Азии Ардженто о сексуальных домогательствах со стороны голливудского медиамагната Харви Вайнштейна³. Американские СМИ отреагировали быстро; через три дня после публикации расследования журналистов *The New York Times* Вайнштейн был уволен из компании, соучредителем которой он являлся. Но реакция СМИ и медиа в Италии была абсолютно иной. Несмотря на подтвержденные заявления более 50 женщин, обвинивших голливудского магната в сексуальных домогательствах, признание Ардженто не было однозначно воспринято в ее родной стране. Наоборот, откровение актрисы получило резкую критику в СМИ. Встречается мнение, что предрассудки в отношении женщин в Италии связаны с особенностями католического образования и религии, поощряющей гендерные роли, в которых женщина должна быть послушной и молчаливой⁴.

Не менее бурную реакцию вызвало движение #MeToo во французских СМИ, где возникло эквивалентное направление #BalanceTonPorc, побуждающее женщин сообщать о фактах сексуального насилия, инициировать судебные разбирательства и нацеленное на поддержку гендерного равенства в трудовых отношениях⁵.

В российских СМИ за последние несколько лет также развернулась локальная кампания #MeToo, благодаря чему случаи харассмента на работе стали рассматривать как действительную проблему⁶. Стабильная акцентуация данной проблемы в информационном пространстве, в том числе в социальных сетях, привела к широкому вовлечению общественности в ее обсуждение.

Вместе с тем, согласно опросу, проведенному ВЦИОМ, лишь 9 % россиян сталкивались с домогательствами на работе. Из них 3 % женщин и 4 % мужчин получали предложения или угрозы относительно условий работы в обмен на сексуальный контакт. В 3 % случаев отказ привел к увольнению, 4 % случаев обошлись без последствий. При этом почти половина работников, столкнувшихся с домогательствами, не предприняла каких-либо действий. Остальные либо урегулировали инцидент сами (пожаловались в отдел кадров или начальнику, попросили перевести их в другой отдел, стали избегать обидчика и т. д.), либо подали заявление об увольнении⁷.

¹ *Horton D.* The Limits of the Ending Forced Arbitration of Sexual Assault and Sexual Harassment Act // *The Yale Law Journal*. 2022. 23 June. URL: <https://www.yalelawjournal.org/forum/the-limits-of-the-ending-forced-arbitration-of-sexual-assault-and-sexual-harassment-act> (дата обращения: 13.07.2022).

² *Schultz V.* Reconceptualizing Sexual Harassment, Again // *The Yale Law Journal*. 2018. 18 June. URL: <https://www.yalelawjournal.org/forum/reconceptualizing-sexual-harassment-again> (дата обращения: 01.06.2022).

³ *Kantor T.* Harvey Weinstein Scandal: Who Has Accused Him of What? // *BBC News*. 2019. 19 Jan. URL: <https://www.bbc.com/news/entertainment-arts-41580010> (дата обращения: 01.06.2022).

⁴ *Povoledo E.* Women Take on Sexist Image in Italian Media // *The New York Times*. 2009. 17 June. URL: <https://www.nytimes.com/2009/06/18/arts/18iht-women.html> (дата обращения: 12.06.2022).

⁵ *Schofield H.* Adèle Haenel MeToo moment shocks French cinema // *BBC News*. 2019. 7 Nov. URL: <https://www.bbc.com/news/world-europe-50322452> (дата обращения: 12.06.2022).

⁶ *Подцероб М.* Сексуальные домогательства на работе: российская специфика // *Ведомости*. 2020. 23 янв. URL: <https://www.vedomosti.ru/career/articles/2020/01/22/821257-rabotodateli-pomogayut> (дата обращения: 10.06.2022).

⁷ *Даудрих А.* Исследование специфики восприятия проблемы харассмента и различных форм домогательств на работе // ВЦИОМ. 2021. 27 апр. URL: https://wciom.ru/fileadmin/user_upload/20210429_Doklad_Daudrikh_KHarassment.pdf (дата обращения: 12.06.2022).

Насколько данный опрос отражает действительности, судить сложно, учитывая, что лишь недавно тема харрасмента стала активно обсуждаться и освещаться в СМИ.

Вместе с тем судебные разбирательства по делам о фактах харрасмента единичны, а примеры подачи соответствующих групповых исков отсутствуют. Наибольшую огласку получило дело по иску Ирины Ищенко о незаконном увольнении, рассмотренное Октябрьским районным судом Мурманска. Поводом для иска послужили домогательства со стороны начальника. Ищенко требовала компенсации морального вреда и оплаты заработка за время вынужденного прогула. Женщину уволили как не прошедшую испытательный срок. Однако Ищенко утверждала, что увольнение было напрямую связано с харрасментом. Районный суд Мурманска вынес определение об отказе в иске в связи с истечением срока исковой давности (после увольнения истица семь месяцев лечилась у психологов). Ищенко подала апелляцию в Верховный Суд РФ, постановивший рассмотреть дело повторно. Однако в постановлении Верховного Суда ничего не упоминалось о харрасменте – только о необоснованном увольнении. Мурманский областной суд рассмотрел апелляционную жалобу Ищенко, но оставил без изменений решение суда первой инстанции¹.

Данный случай примечателен в качестве иллюстрации подхода российских судов к оценке харрасмента. Фактически судьи воспринимают это явление как дискриминацию на рабочем месте, внутри сферы трудовых отношений. В этом плане резкий контраст представляет зарубежная судебная практика, специфика которой прослеживается в деле Светланы Лоховой из лондонского подразделения *Sberbank CIB*².

В 2011 г. Лохова устроилась в отдел по продаже акций *Sberbank CIB*. Будучи единственной женщиной в команде, она постоянно сталкивалась с издевательствами коллег-мужчин. Они придумали оскорбительные прозвища для Лоховой и обменивались по почте шутками с сексуальным подтекстом. В итоге женщине пришлось уйти в отпуск из-за нервного срыва. К работе Лохова уже не смогла вернуться.

В 2012 г. женщина обратилась с жалобой к руководству подразделения, которое провело дисциплинарное слушание, закончившееся лишь письменным предупреждением в адрес ее непосредственного начальника. Лохова подала иск в Суд по трудовым спорам Лондона, который счел, что обвинения женщины обоснованы и ее коллеги действительно неправомерно оскорбляли и унижали ее. Начальник Лоховой уволился по собственному желанию, а самой женщине была выплачена компенсация в размере 4,6 млн долл.

В целом в России пока отсутствует культура борьбы с оскорбительным поведением работодателя по отношению к работникам. В российском законодательстве нет понятия «харрасмент». Иск работника, уволенного за отказ вступить в интимную связь с работодателем, будет рассматриваться как обычный иск из трудовых отношений. В общем виде дискриминация запрещена на нормативном уровне (соответствующие нормы есть в Конституции, Трудовом и Уголовном кодексах).

Вместе с тем харрасмент не может быть механически сведен к одному из видов дискриминации, которая не отражает всей специфики данного явления. Для функционирования правового механизма защиты лиц, столкнувшихся с домогательствами на работе, необходимо легальное закрепление соответствующего понятия. Ориентиром может служить определение, данное Международной организацией труда: «Насилие и домогательства в сфере труда обозначает ряд неприемлемых форм поведения и практики или угрозы таковых – будь то единичный или повторный случай, – целью, результатом или возможным следствием которых является причинение физического, психологического, сексуального или экономического вреда, включая гендерное насилие и домогательства»³. Такие действия относятся не только к ра-

¹ Апелляционное определение Мурманского областного суда от 28 июня 2018 г. № 33-1789-2018. URL: https://oblsudmrm.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=533139&delo_id=5&new=5&text_number=1 (дата обращения: 12.06.2022).

² England and Wales High Court (Queen's Bench Division). *Lokhova v. Longmuir*. HQ12D02397. Judgment of October 20, 2016. URL: <https://www.casemine.com/judgement/uk/5a8ff76960d03e7f57eac41f> (дата обращения: 12.06.2022).

³ Конвенция об искоренении насилия и домогательств в сфере труда 2019 г. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_712057.pdf (дата обращения: 12.06.2022).

ботникам, но и к стажерам, волонтерам и соискателям. Развернутое определение сформулировано Австралийской комиссией по правам человека: «Харассмент – это любое нежелательное действие сексуального характера: комментарии и шутки с сексуальным подтекстом, подробные расспросы о личной жизни, неприличные комплименты внешнему виду, объятия, поцелуи, попытки загнать вас в угол и другие виды физического контакта, которые вам неприятны, которые заставляют вас чувствовать себя оскорбленным, напуганным или униженным. А также письма, фотографии, звонки и сообщения сексуального характера»¹.

Пока же в нашей стране работники, столкнувшиеся с насилием в сфере труда, вынуждены увольняться. Такой исход вполне ожидаем с учетом российского законодательства и судебной практики, где сложилось настороженное отношение к делам о дискриминации, факт которой сложно доказать.

Заключение

Представленный обзор правовой ситуации вокруг движения #MeToo и соответствующих групповых исков позволяет утверждать, что работодателям, заинтересованным в выработке единообразной политики в отношении гендерной дискриминации и сексуальных домогательств на рабочем месте, следует придерживаться взвешенного и вдумчивого подхода, в содержании которого можно выделить следующие элементы:

1. *Частная превенция как средство защиты.* Лучший способ избежать рисков подачи групповых исков, связанных с развитием движения #MeToo, – установить строгую внутрикорпоративную политику противодействия домогательствам и дискриминации². В этом плане важно регулярно проводить обучение сотрудников (в том числе тех, кто занимает руководящие должности) и контролировать соблюдение соответствующих нормативных требований.

В локальных актах должны быть четко прописаны примеры запрещенного поведения и процедура подачи соответствующих жалоб с назначением ответственных за их рассмотрение лиц (в том числе с указанием того, кто должен получать жалобу, если лицо, отвечающее за рассмотрение жалобы, является предполагаемым нарушителем). Важно, чтобы корпоративная политика охватывала все виды домогательств таким образом, чтобы они были в центре внимания сотрудников³.

Все случаи домогательств или дискриминации не должны оставаться без внимания руководителей. Именно они демонстрируют корпоративную культуру и обеспечивают ее соблюдение. Поэтому первоначальная обработка ими жалоб работников может значительно уменьшить потенциальные риски.

2. *Сохранение документов и доказательств.* Работодатели должны гарантировать сохранность электронных писем, текстовых сообщений в социальных сетях и любых других данных. Сохранность информации имеет решающее значение в спорах, выпадающих под критерии #MeToo, которые часто основываются на устных показаниях и косвенных доказательствах. Первостепенное значение имеет и документальное оформление внутрикорпоративного расследования каждого инцидента (протоколы допросов свидетелей, копии корреспонденции и т. д.), которое заметно повышает эффективность судебного разбирательства.

3. *Обеспечение обратной связи с работниками.* Как правило, групповые иски подаются работниками в случаях, когда они считают, что не был надлежащим образом соблюден порядок рассмотрения их жалоб, или при отсутствии информации о ходе такого рассмотрения. Чтобы избежать этого, в организационной структуре компании должны присутствовать департаменты этики и комплаенса. Их основные функции – разработка и внедрение антидискриминационных практик, а также проведение внутренних расследований. Важно исключить потенциальные риски давления на данные органы и предоставить им значительную степень независимости.

¹ Australian Human Rights Commission Quick Guide. URL: <https://humanrights.gov.au/quick-guide/12040> (дата обращения: 12.06.2022).

² Hemel D., Lund D. S. Sexual Harassment and Corporate Law // Columbia Law Review. 2018. Vol. 118. № 6.

³ Hersh J. Valuing the risk of workplace sexual harassment // Journal of Risk and Uncertainty. 2018. Vol. 57. № 2.

Не менее эффективной является и практика формирования специальных комиссий, ответственных за рассмотрение случаев дискриминации и конфликтов.

Кроме того, следует создать условия, в которых сотрудники могут свободно подавать жалобы. Так, в компании может действовать горячая линия для работников, желающих анонимно сообщить о нарушении. Здесь важно соблюсти несколько требований. Во-первых, линия должна технически обеспечиваться независимым оператором таким образом, чтобы сообщения о нарушениях не удалялись по усмотрению компании. Во-вторых, линия должна быть анонимной (имя можно сообщить по желанию). Не менее существенным вопросом является предоставление сотрудникам гарантий защиты от любых ответных мер во время и после завершения расследования соответствующего инцидента. Работников не должны преследовать за сообщение о нарушении и в случае добросовестного заблуждения по поводу обстоятельств дела.

4. *Возможность применения временных защитных мер.* Для исключения случаев повторения предполагаемых нарушений и недопущения их в будущем может потребоваться применение временных защитных мер. Этот вопрос тесно связан с практической реализацией антидискриминационной политики внутри компании. Здесь особое значение приобретает работа отделов этики и комплаенса. Например, на время внутреннего расследования необходимо защитить не только предполагаемую жертву, но и нарушителя. Конкретные меры выбираются в зависимости от обстоятельств. Можно временно перевести человека, сообщившего о нарушении (только с его согласия), в другое структурное подразделение, на удаленную работу или предоставить ему дополнительный оплачиваемый отпуск.

Сложно предугадать, какие изменения в будущем ждут сферу трудовых отношений. Однако тенденции, вызванные движением #MeToo и преобразованные судебной практикой по соответствующим групповым искам, уже сейчас существенно влияют на поведение как работодателей, так и работников. Первым важно знать, как решать вопросы, связанные с насилием и домогательствами внутри трудового коллектива, быстро и эффективно и как избежать потенциальных судебных разбирательств; для вторых значимы гарантии доступности действенных правовых процедур и механизмов защиты их нарушенных прав. Отвечая на потребности и работодателей, и работников, государства во всем мире принимают новые законы или совершенствуют существующие, что играет важную роль в осознании обществом серьезности проблемы домогательств и недопустимости харассмента в рамках трудовых отношений.

Список литературы

ДAUDРИХ А. Исследование специфики восприятия проблемы харассмента и различных форм домогательств на работе // ВЦИОМ. 2021. 27 апр. URL: https://wciom.ru/fileadmin/user_upload/20210429_Doklad_Daudrikh_KHarassment.pdf (дата обращения: 12.06.2022).

Подцероб М. Сексуальные домогательства на работе: российская специфика // Ведомости. 2020. 23 янв. URL: <https://www.vedomosti.ru/career/articles/2020/01/22/821257-rabotodateli-romogayut> (дата обращения: 10.06.2022).

Abrams J. The Increasing Complexity of Defamation Law in #MeToo Era Lawsuits // Louisville Bar Briefs. 2021. June. URL: https://www.loubar.org/UserFiles/files/bar-briefs/2021/6-June/Bar%20Briefs_June'21_Defamation%20Law%20in%20MeToo_Abrams_p22.pdf (дата обращения: 01.06.2022).

Aronson E. The First Amendment and Regulatory Responses to Workplace Sexual Misconduct: Clarifying the Treatment of Compelled Disclosure Regimes // New York University Law Review. 2018. Vol. 93. № 5. P. 1201–1233.

Au Sh.-Y., Dong M., Tremblay A. How Much Does Workplace Sexual Harassment Hurt Firm Value? // SSRN. 2022. 25 Jan. URL: <https://ssrn.com/abstract=3437444> (дата обращения: 01.06.2022).

Bauer J. Buying Witness Silence: Evidence-Suppressing Settlements and Lawyers' Ethics // Oregon Law Review. 2008. Vol. 87. № 2. P. 481–573.

Borelli-Kjaer M. #MeToo: Sexual harassment and company value ads // Journal of Corporate Finance. 2021. Vol. 67. № 3. P. 13–53. DOI: 10.1016/j.jcorpfin.2020.101875.

Colvin A. The Metastization of Mandatory Arbitration // The Chicago-Kent Law Review. 2019. Vol. 94. № 1. P. 3–24.

Dorrian P. Sterling Jewelers Reaches Settlement in Long-Running Sex Bias Case // Bloomberg. 2022. 9 June. URL: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2022-06-09/sterling-jewelers-to-pay-175-million-to-end-sex-bias-class-case> (дата обращения: 12.06.2022).

Gillers S. Speak No Evil: Settlement Agreements Conditioned on Noncooperation Are Illegal and Unethical // *Hofstra Law Review*. 2002. Vol. 31. Is. 1. P. 1–22.

Gupta R. Priya Ramani acquitted: Timeline of defamation case filed against her by MJ Akbar // *IndiaToday*. 2021. 17 Febr. URL: <https://www.indiatoday.in/india/story/priya-ramani-acquitted-timeline-criminal-defamation-case-filed-against-her-by-mj-akbar-1770193-2021-02-17> (дата обращения: 10.06.2022).

Harsey S. Deny, Attack, and Reverse Victim and Offender (DARVO): What Is the Influence on Perceived Perpetrator and Victim Credibility? // *Journal of Aggression Maltreatment & Trauma*. 2020. Vol. 29. № 4. P. 1–20. DOI:10.1080/10926771.2020.1774695.

Hemel D., Lund D. S. Sexual Harassment and Corporate Law // *Columbia Law Review*. 2018. Vol. 118. № 6. P. 1583–1679.

Hersh J. Valuing the risk of workplace sexual harassment // *Journal of Risk and Uncertainty*. 2018. Vol. 57. № 2. P. 111–131.

Horton D. The Limits of the Ending Forced Arbitration of Sexual Assault and Sexual Harassment Act // *The Yale Law Journal*. 2022. 23 June. URL: <https://www.yalelawjournal.org/forum/the-limits-of-the-ending-forced-arbitration-of-sexual-assault-and-sexual-harassment-act> (дата обращения: 13.07.2022).

Kantor T. Harvey Weinstein Scandal: Who Has Accused Him of What? // *BBC News*. 2019. 19 Jan. URL: <https://www.bbc.com/news/entertainment-arts-41580010> (дата обращения: 01.06.2022).

Lentz S. Sexual Assault Statutes Targeting Authority & Power Imbalances: A Step Forward in Rape Law Reform // *Freedom Center Journal*. 2011. Vol. 26. № 1. P. 43–63.

Peleg-Koriat I. The #MeToo movement and restorative justice: exploring the views of the public // *Contemporary Justice Review*. 2020. Vol. 23. № 1. P. 2–22.

Povoledo E. Women Take On Sexist Image in Italian Media // *The New York Times*. 2009. 17 June. URL: <https://www.nytimes.com/2009/06/18/arts/18iht-women.html> (дата обращения: 12.06.2022).

Pring G., Canan P. SLAPPs: Getting Sued for Speaking Out. Philadelphia: Temple University Press, 1996. 279 p.

Schofield H. Adèle Haenel MeToo moment shocks French cinema // *BBC News*. 2019. 7 Nov. URL: <https://www.bbc.com/news/world-europe-50322452> (дата обращения: 12.06.2022).

Schultz V. Reconceptualizing Sexual Harassment, Again // *The Yale Law Journal*. 2018. 18 June. URL: <https://www.yalelawjournal.org/forum/reconceptualizing-sexual-harassment-again> (дата обращения: 01.06.2022).

Shaw E., Hegewisch A., Hess C. Sexual Harassment and Assault at Work: Understanding the Costs // *IWPR*. 2018. Oct. URL: https://iwpr.org/wp-content/uploads/2020/09/IWPR-sexual-harassment-brief_FINAL.pdf (дата обращения: 11.06.2022).

Tippett E. The Legal Implications of the MeToo Movement // *Minnesota Law Review*. 2018. Vol. 103. P. 229–292.

Reference

Abrams J. (2021) The Increasing Complexity of Defamation Law in #MeToo Era Lawsuits. In *Louisville Bar Briefs*, Jun., available at: https://www.loubar.org/UserFiles/files/bar-briefs/2021/6-June/Bar%20Briefs_June'21_Defamation%20Law%20in%20MeToo_Abrams_p22.pdf (accessed: 01.06.2022).

Aronson E. (2018) The First Amendment and Regulatory Responses to Workplace Sexual Misconduct: Clarifying the Treatment of Compelled Disclosure Regimes. In *New York University Law Review*, vol. 93, no. 5, pp. 1201–1203.

Au Sh.-Y., Dong M., Tremblay A. (2022) How Much Does Workplace Sexual Harassment Hurt Firm Value? In *SSRN*, 25 Jan., available at: <https://ssrn.com/abstract=3437444> (accessed: 01.06.2022).

Bauer J. (2008) Buying Witness Silence: Evidence-Suppressing Settlements and Lawyers' Ethics. In *Oregon Law Review*, vol. 87, no. 2, pp. 481–573.

Borelli-Kjaer M. (2021) #MeToo: Sexual harassment and company value ads. In *Journal of Corporate Finance*, vol. 67, no. 3, pp. 13–53, DOI: 10.1016/j.jcorpfin.2020.101875.

Colvin A. (2019) The Metastasis of Mandatory Arbitration. In *The Chicago-Kent Law Review*, vol. 94, no. 1, pp. 3–24.

Daudrikh A. (2021) Issledovanie spetsifiki vospriyatiya problemy kharassmenta i razlichnykh form domogatel'stv na rabote [Investigation of the specifics of perception of the problem of harassment and various forms of harassment at work]. In *VTsIOM*, 27 Apr., available at: https://wciom.ru/fileadmin/user_upload/20210429_Doklad_Daudrikh_KHarassment.pdf (accessed: 12.06.2022).

Dorrian P. (2022) Sterling Jewelers Reaches Settlement in Long-Running Sex Bias Case. In *Bloomberg*, 9 June, available at: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2022-06-09/sterling-jewelers-to-pay-175-million-to-end-sex-bias-class-case> (accessed: 12.06.2022).

Gillers S. (2002) Speak No Evil: Settlement Agreements Conditioned on Noncooperation Are Illegal and Unethical. In *Hofstra Law Review*, vol. 31, is. 1, pp. 1–22.

Gupta R. (2021) Priya Ramani acquitted: Timeline of defamation case filed against her by MJ Akbar. In *IndiaToday*, 17 Febr., available at: <https://www.indiatoday.in/india/story/priya-ramani-acquitted-timeline-criminal-defamation-case-filed-against-her-by-mj-akbar-1770193-2021-02-17> (accessed: 10.06.2022).

Harsey S. (2020) Deny, Attack, and Reverse Victim and Offender (DARVO): What Is the Influence on Perceived Perpetrator and Victim Credibility? In *Journal of Aggression Maltreatment & Trauma*, vol. 29, no. 4, pp. 1–20, DOI: 10.1080/10926771.2020.1774695.

Hemel D., Lund D. S. (2018) Sexual Harassment and Corporate Law. In *Columbia Law Review*, vol. 118, no. 6, pp. 1583–1679.

Hersh J. (2018) Valuing the risk of workplace sexual harassment. In *Journal of Risk and Uncertainty*, vol. 57, no. 2, pp. 111–131.

Horton D. (2022) The Limits of the Ending Forced Arbitration of Sexual Assault and Sexual Harassment Act. In *The Yale Law Journal*, 23 June, available at: <https://www.yalelawjournal.org/forum/the-limits-of-the-ending-forced-arbitration-of-sexual-assault-and-sexual-harassment-act> (accessed: 13.07.2022).

Kantor T. (2019) Harvey Weinstein Scandal: Who Has Accused Him of What? In *BBC News*, 19 Jan., available at: <https://www.bbc.com/news/entertainment-arts-41580010> (accessed: 01.06.2022).

Lentz S. (2011) Sexual Assault Statutes Targeting Authority & Power Imbalances: A Step Forward in Rape Law Reform. In *Freedom Center Journal*, vol. 26, no. 1, pp. 43–63.

Peleg-Koriat I. (2020) The #MeToo movement and restorative justice: exploring the views of the public. In *Contemporary Justice Review*, vol. 23, no. 1, pp. 2–22.

Podtserob M. (2020) Seksual'nye domogatel'stva na rabote: rossiiskaya spetsifika [Sexual harassment at work: Russian specifics]. In *Vedomosti*, 23 Jan., available at: <https://www.vedomosti.ru/career/articles/2020/01/22/821257-rabotodateli-pomogayut> (accessed: 10.06.2022).

Povoledo E. (2009) Women Take On Sexist Image in Italian Media. In *The New York Times*, 17 June, available at: <https://www.nytimes.com/2009/06/18/arts/18iht-women.html> (accessed: 12.06.2022).

Pring G., Canan P. (1996) *SLAPPS: Getting Sued for Speaking Out*. Philadelphia, Temple University Press, 279 p.

Schofield H. (2019) Adèle Haenel MeToo moment shocks French cinema. In *BBC News*, 7 Nov., available at: <https://www.bbc.com/news/world-europe-50322452> (accessed: 12.06.2022).

Schultz V. (2018) Reconceptualizing Sexual Harassment, Again. In *The Yale Law Journal*, 18 June, available at: <https://www.yalelawjournal.org/forum/reconceptualizing-sexual-harassment-again> (accessed: 01.06.2022).

Shaw E., Hegewisch A., Hess C. (2018) Sexual Harassment and Assault at Work: Understanding the Costs. In *IWPR*, Oct., available at: https://iwpr.org/wp-content/uploads/2020/09/IWPR-sexual-harassment-brief_FINAL.pdf (accessed: 11.06.2022).

Tippett E. (2018) The Legal Implications of the MeToo Movement. In *Minnesota Law Review*, vol. 103, pp. 229–292.