Международная организация труда

#RATIFY C190

Насилие и домогательства в сфере труда:

руководство по применению Конвенции МОТ № 190 и Рекомендации МОТ № 206

Насилие и домогательства в сфере труда:

руководство по применению Конвенции МОТ № 190 и Рекомендации МОТ № 206

Международное бюро труда • Женева

© Международная организация труда, 2023
Первое издание, 2023

Настоящая публикация находится в открытом доступе по условиям международной лицензии Creative Commons 4.0 (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) с указанием авторства. Как указано в лицензии, допускается многократное использование оригинальной публикации, ее распространение, адаптация и создание других текстов на ее основе. При этом МОТ должна быть указана в качестве владельца оригинальной публикации. Использование логотипа МОТ пользователями в своих публикациях не допускается.

Указание авторства – Ссылка на публикацию приводится в следующем формате: *Насилие и домогательства в сфере труда: руководство по применению Конвенции МОТ № 190 и Рекомендации МОТ № 206*. Международное бюро труда – Женева: МОТ, 2023.

Переводы – при переводе настоящей публикации на другие языки к указанию авторства должно быть добавлено следующее примечание: *Настоящий перевод не имеет отношения к Международной организации труда (МОТ) и не может считаться официальным переводом МОТ. За содержание или точность настоящего перевода МОТ ответственности не несет.*

Адаптация – при адаптации настоящей публикации к указанию авторства должно быть добавлено следующее примечание: *Настоящий текст является адаптацией оригинальной публикации Международной организации труда (МОТ). Ответственность за выраженные в адаптированном тексте взгляды и мнения лежит исключительно на его авторе (авторах), и они не отражают взгляды и мнения МОТ.*

Данная открытая лицензия не распространяется на материалы без авторства МОТ, включенные в настоящую публикацию. Если авторство принадлежит постороннему лицу, урегулирование вопроса о правах владельца материала возлагается исключительно на пользователя.

Любой спор, возникающий в связи с настоящей лицензией и не могущий быть урегулирован по соглашению сторон, передается на разрешение в арбитраж в соответствии с арбитражным регламентом Комиссии Организации Объединенных Наций по праву международной торговли (ЮНСИТРАЛ). При этом стороны спора обязаны признать окончательным любое арбитражное решение, вынесенное в результате такого арбитража.

С любыми вопросами в отношении авторских прав и получения лицензии следует обращаться в МОТ по адресу: ILO Publishing Unit (Rights and Licensing), 1211 Geneva 22, Switzerland, либо по электронной почте: rights@ilo.org.

Насилие и домогательства в сфере труда: руководство по применению Конвенции МОТ № 190 и Рекомендации МОТ № 206. Международное бюро труда – Женева: МОТ, 2023.

ISBN: 9789220401095 (web pdf)

Также издано на английском языке: *Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206*. International Labour Office – Geneva: ILO, 2021, ISBN 9789220350126 (web pdf).

Ни используемые в публикациях МОТ названия, соответствующие принятой в Организации Объединенных Наций практике, ни изложенный материал не являются выражением мнения МОТ о правовом статусе какой бы то ни было страны, района, территории или их властей, или о делимитации их границ.

Ответственность за выраженные в подписных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на авторах таковых, причем факт публикации не означает, что МОТ поддерживает излагаемые мнения.

Упоминание названий фирм, коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения МОТ, равно как и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Информацию о публикациях и цифровых продуктах МОТ можно найти по следующему адресу: www.ilo.org/publns.

УВЕДОМЛЕНИЕ

По Уставу МОТ Международное бюро труда не обладает какой-либо особой компетенцией давать авторитетное толкование актов, принимаемых Международной конференцией труда. В этой связи мнения, выраженные в настоящей публикации, не ограничивают право надзорных органов МОТ занимать собственную позицию в вопросах, относящихся к их компетенции.

При указании положений законодательства и документов политики, первоначально составленных не на английском языке и не имеющих официального перевода, приводится их неофициальный перевод на английский язык.

Фото

Обложка: © Комитет МОТ по разработке норм, касающихся насилия и домогательств в сфере труда, на Международной конференции труда в 2019 году.

Глава 1: © МОТ. Момент принятия Конвенции № 190 и Рекомендации № 206.

Глава 2: © МОТ. Работники новых форм организации труда: каждый имеет право на сферу труда, свободную от насилия и домогательств.

Глава 3: © МОТ. Голосование по Конвенции № 190 и Рекомендации № 206 на Международной конференции труда в 2019 году.

Глава 4: © МОТ. Женщины, работающие на чайной плантации: каждый имеет право на сферу труда, свободную от насилия и домогательств.

Глава 5: © МОТ. Рабочие на стройплощадке: каждый имеет право на сферу труда, свободную от насилия и домогательств.

Глава 6: © МОТ. Работники сферы здравоохранения: каждый имеет право на сферу труда, свободную от насилия и домогательств.

Глава 7: © МОТ. Протянем друг другу руку – сообща добьемся перемен в сфере труда.

Глава 8: © МОТ. Призыв действовать: #RatifyC190.

Библиография: © МОТ. Делегаты Международной конференции труда, празднующие принятие Конвенции № 190 и Рекомендации № 206 в 2019 году.

Дизайн: Кристиан Тассо.

Содержание

Вставки vii

Рисунки viii

Список сокращений ix

От авторов x

Предисловие xi

1. Совершенствование международного трудового права: право на сферу труда, свободную от насилия и домогательств 1

1.1. Устранение пробелов в международных трудовых нормах 2

1.2. Совершенствование международного трудового права 5

1.3. Новаторские аспекты Конвенции № 190 и Рекомендации № 206 5

2. Определение понятия «насилие и домогательства» в сфере труда 7

2.1. Что является насилием и домогательствами? 8

2.1.1. Насилие и домогательства на гендерной почве 11

2.2. На кого распространяется защита? 17

2.2.1. Обеспечение инклюзивности посредством доступности мер защиты 19

2.3. Когда и где могут проявляться насилие и домогательства? 21

2.4. Инклюзивный, комплексный и гендерно чувствительный подход 23

3. Правовая основа профилактики и искоренения насилия и домогательств в сфере труда 27

3.1. Право на сферу труда, свободную от насилия и домогательств 29

3.2. Роль основополагающих принципов и прав в сфере труда в формировании сферы труда, свободной от насилия и домогательств 30

3.2.1. Обеспечение гарантий равенства и недопустимости дискриминации женщин и лиц, находящихся в ситуации незащищенности 32

4. Обязательство обеспечивать защиту и не допускать проявлений насилия и домогательств в сфере труда 39

4.1. Определение и запрещение насилия и домогательств 41

4.2. Как предотвращать проявления насилия и домогательств в сфере труда? 42

4.2.1. Как защитить работников неформальной экономики? 46

4.2.2. Меры защиты в секторах, видах деятельности и формах организации труда, характеризующихся высокой степенью риска насилия и домогательств 47

5. Роль работодателей в деле предупреждения и защиты работников от насилия и домогательств 53

5.1. Сфера ответственности работодателя 54

5.2. Принятие и реализация политики противодействия насилию и домогательствам на производстве 57
5.2.1. Обязанность работников и их представителей оказывать содействие 60
5.3. Укрепление охраны труда в целях противодействия насилию и домогательствам 62
5.4. Обеспечение доступности информации и обучения 66
6. Обязанность обеспечить эффективность правоприменения 69
6.1. Введение порядка подачи жалоб и повышение эффективности правоприменения 70
6.1.1. Простота, безопасность, справедливость и эффективность обращения 70
6.1.2. Меры защиты до, в процессе и после подачи заявления или жалобы на домогательства 76
6.1.3. Вспомогательные меры поддержки 79
6.1.4. Надлежащие и эффективные средства правовой защиты 80
6.1.5. Меры наказания 83
6.2. Какие механизмы контроля предусмотрены Конвенцией № 190 и Рекомендацией № 206? 84
6.2.1. Совершенствование сбора информации 87
7. Содействие переменам в обществе с помощью надлежащих мер и средств 89
7.1. Включение мер противодействия насилию и домогательствам в состав политики 90
7.2. Выработка рекомендаций, организация обучения и ведение разъяснительной работы 92
8. Призыв ратифицировать Конвенцию № 190 95
8.1. В чем важность ратификации? 96
8.2. Как приступить к ратификации Конвенции № 190? 96
8.3. Как осуществляется контроль применения положений Конвенции № 190? 97
Библиография 100
Приложение. Перечень законов, подзаконных актов и соглашений, фигурирующих в примерах 107

Вставки

Вставка 1. Примеры определения насилия и домогательств в пореформенном законодательстве 10

Вставка 2. Укрепление мер защиты от гендерного насилия и домогательств в законодательстве о труде 12

Вставка 3. Примеры признания связи бытового насилия со сферой труда в законодательстве о труде и занятости и меры защиты жертв от его последствий 15

Вставка 4. Примеры коллективных договоров и других мер противодействия бытовому насилию в сфере труда 16

Вставка 5. Распространение мер защиты за пределы наемного труда 18

Вставка 6. Обеспечение доступности мер профилактики и противодействия насилию и домогательствам в сфере труда: избранные примеры, касающиеся лиц с ограниченными возможностями здоровья 20

Вставка 7. Защита от насилия и домогательств вне традиционных физических рабочих мест: примеры актуальной законодательной практики 22

Вставка 8. Право на сферу труда, свободную от насилия и домогательств, закрепленное положениями трудового законодательства и коллективных договоров 29

Вставка 9. Расширение сферы применения права на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров в целях действенной защиты от насилия и домогательств 30

Вставка 10. Гарантии равенства и недопустимости дискриминации 33

Вставка 11. Защита трудовых мигрантов от насилия и домогательств 37

Вставка 12. Запрещение насилия и домогательств в законах и подзаконных актах, содержащих нормы трудового права: актуальные примеры реформ 41

Вставка 13. Предотвращение проявлений насилия и домогательств в сфере труда: меры государственного уровня 43

Вставка 14. Актуальные примеры законодательных реформ и инициатив социальных партнеров 46

Вставка 15. Социальная и солидарная экономика – важнейший союзник в деле обеспечения производственной среды, свободной от насилия и домогательств 47

Вставка 16. Положения о мерах пресечения насилия и домогательств в отдельных секторах, видах деятельности или формах организации труда 48

Вставка 17. Инициативы социальных партнеров и бизнеса в отдельных секторах 50

Вставка 18. Ответственность работодателя по предотвращению насилия и домогательств 55

Вставка 19. Положения, устанавливающие требования в отношении политики противодействия насилию и домогательствам на производстве 58

Вставка 20. Положения, касающиеся обязанностей работников 61

Вставка 21. Насилие и домогательства как проблема охраны труда, подлежащая включению в законодательство об охране труда 64

Вставка 22. Актуальные нормы и инициативы в сфере обучения мерам предупреждения насилия и домогательств на рабочем месте 67
Вставка 23. Обучение мерам профилактики сексуальных домогательств на производстве в швейной промышленности: примеры из опыта осуществления программы МОТ/МФК по улучшению условий труда 68
Вставка 24. Обеспечение доступа к правосудию на производственном уровне 71
Вставка 25. Соглашения о конфиденциальности при рассмотрении случаев проявления насилия и домогательств 73
Вставка 26. Укрепление независимых механизмов приема жалоб и урегулирования споров в сфере труда 74
Вставка 27. Примеры гендерно чувствительных механизмов приема жалоб и урегулирования споров 75
Вставка 28. Гарантии защиты тайны частной жизни и конфиденциальности, а также права покинуть место работы в случае опасности для жизни или здоровья 76
Вставка 29. Защита заявителей от преследования и давления 77
Вставка 30. Примеры законов и подзаконных актов о мерах помощи и поддержки жертв 79
Вставка 31. Актуальные примеры средств правовой защиты в случае насилия и домогательств в сфере труда 81
Вставка 32. Актуальные примеры мер наказания в случае насилия и домогательств в сфере труда 83
Вставка 33. Укрепление механизмов контроля 86
Вставка 34. Примеры мер противодействия насилию и домогательствам в документах политики 90
Вставка 35. Актуальные примеры инициатив в сфере разъяснительной работы и других сферах 92

▶ Рисунки

Рисунок 1. Этапы процесса принятия Конвенции № 190 и Рекомендации № 206 6
Рисунок 2. Различные определения насилия и домогательств в сфере труда 9
Рисунок 3. Инклюзивный, комплексный и гендерно чувствительный подход 26
Рисунок 4. Правовая основа профилактики и искоренения насилия и домогательств в сфере труда 28
Рисунок 5. Элементы инклюзивного, комплексного и гендерно чувствительного подхода 40
Рисунок 6. Как содействовать ратификации? 97

Список сокращений

GPS	Глобальная система позиционирования
She-Box	Портал для жалоб на сексуальные домогательства (Индия)
АМС	Ассоциация музыкантов Сенегала
АЮС	Ассоциация юристов Сенегала
ВИЧ/СПИД	Вирус иммунодефицита человека и синдром приобретенного иммунодефицита
ЕС	Европейский союз
КТМ	Комитет Организации Объединенных Наций по защите прав трудящихся-мигрантов
КЭПКР	Комитет экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций
ЛГБТИК+	Лесбиянки, геи, бисексуалы, трансгендерные люди, интерсекс-люди и все представители иной сексуальной ориентации
МКСЗ	Международная классификация статуса занятости
МКСТ	Международная конференция статистиков труда
МКТ	Международная конференция труда
МФК	Международная финансовая корпорация
ОТ	Охрана труда
ППЭ	Промышленная палата Эквадора
СНИ	Соглашение о неразглашении информации
ЦУР	Цель в области устойчивого развития

▶ От авторов

Настоящий доклад – результат сотрудничества многих подразделений МОТ. Он подготовлен отделом по гендерному равенству, многообразию и инклюзивности (GEDI) и департаментом по вопросам условий труда и равенства (WORKQUALITY). Автор доклада – Валентина Бегини. Руководством и содействием в его подготовке занималась Эмануэла Поццан, а общий контроль осуществляли Мартин Оэльц и Мануэла Томеи.

Авторы выражают огромную благодарность многим своим коллегам – как в штаб-квартире МОТ, так и во внешних бюро, – которые нашли возможность поделиться своими знаниями и опытом. Их имена приводятся в алфавитном порядке. Это Мария Артета, Саид Мохаммед Афсар, Манал Ацци, Сесиль Балима, Элвис Бейтуллаев, Ксавье Бодонне, Валери Ван Гетем, Коринне Варга, Кристиан Висков, Лиза Вонг, Горацио Гвидо, Елена Дедова, Умберто Каттанео, Урсула Кюльке, Катерина Ландуйт, Гренинг Лачие, Маргерита Ликата, Вирджиния Лозада, Светлана Манджиева, Эрика Мартин, Мария Каролина Мартинс Коста, Клэр Маршан, Айя Мацуура, Юми Набесима, Фатиме Ндиайе, Ирини Пройос Торрас, Андонирина Ракотонариво, Виктор Гюго Рикко, Деепа Ришикеш, Арианна Росси, Эмануэль Сент-Пьер Гильбо, Розинда Сильва, Фирехивот Тадесе, Стефан Тромель, Таис Фаис, Колин Фенвик, Арсенио Фернандес, Фрида Хан, Клэр Хобден, Марен Хопфе, Джэ-Хи Чань, Ида Цици Чимезда, Хавьер Чичьяро, Аннас Шейкер, Симел Эсим. При подготовке настоящего доклада использовались материалы исследования, авторами которого являются Нехад Аболкомсан, Илона Войтковска, Зара Юзифли. Издательскую подготовку рукописи осуществлял Джон Малой.

Публикация настоящего доклада осуществлялась при частичной финансовой помощи Шведского агентства международного развития (Sida) и правительства Франции.

Предисловие

Конвенция МОТ 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (№ 190) (далее – Конвенция № 190) и сопровождающая ее Рекомендация МОТ 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (№ 206) (далее – Рекомендация № 206) были приняты 21 июня 2019 года подавляющим большинством трехсторонних участников Международной конференции труда (далее – МКТ). Факт принятия этих актов международного права в канун столетия МОТ подтверждает актуальность нормотворческой роли МКТ и непреходящую ценность и силу трипартизма. В тот же день МКТ приняла Декларацию столетия МОТ о будущем сферы труда, содержащую обязательство покончить с насилием и домогательствами в сфере труда. Тем самым представители государства и организаций работодателей и работников 187 стран мира со всей определенностью заявили, что насилию и домогательствам нет места в сфере труда и что каждый человек имеет право на уважение его человеческого достоинства.

Новые международные трудовые нормы впервые определили понятие насилия и домогательств, установив общие принципы их искоренения и профилактики. Их цель – с помощью социального диалога способствовать формированию для каждого работника безопасной, справедливой и уважительной сферы труда.

Прошло четыре года после принятия Конвенции № 190. Многие страны уже ратифицировали ее, а многие другие собираются последовать их примеру. После вступления Конвенции № 190 в силу 25 июня 2021 года участники МОТ и другие заинтересованные стороны стали обращаться к МОТ за помощью в том, чтобы обеспечить применение новых актов международного права на практике. Настоящее руководство призвано удовлетворить эту потребность путем прояснения определений, базовых принципов и мер, закрепленных Конвенцией № 190 и Рекомендацией № 206. Его цель – способствовать пониманию сферы действия этих документов, освещая прогресс, достигнутый в тех или иных государствах-членах за последнее время в деле предотвращения и искоренения насилия и домогательств в сфере труда, с помощью обширной подборки примеров законов и подзаконных актов, политики и других мер. Кроме того, в настоящем руководстве обращается внимание на то, какую огромную помощь в предотвращении и искоренении насилия и домогательств в сфере труда могут оказать другие конвенции и рекомендации МОТ, помимо Конвенции № 190. Для регулярной актуализации информации также публикуется цифровая версия руководства.

Насилие и домогательства в сфере труда – это всеобщая хроническая проблема, устранение которой требует решимости, настойчивости и взаимодействия со стороны всех участников сферы труда. В этих целях государство, работники, работодатели и их представительные организации дополняют друг друга – каждый в своей сфере ответственности. Совместные усилия повышают вероятность построения более достойного и уважительного будущего сферы труда. Надеемся, что настоящее руководство станет полезным и актуальным источником информации в процессе продвижения к цели наших совместных усилий – формированию сферы труда, свободной от насилия и домогательств.

Манэула Томеи,

директор

Департамента по вопросам условий труда и равенства

#RATIFY C190

1

Совершенствование международного трудового права: право на сферу труда, свободную от насилия и домогательств

Конвенция МОТ 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (№ 190) и сопровождающая ее Рекомендация № 206, принятые 21 июня 2019 года, – это новейшие документы, в которых право каждого работника на сферу труда, свободную от насилия и домогательств, а также обязательство государства уважать это право и обеспечивать его применение, создавая для этого благоприятные условия, были с полной определенностью сформулированы в международном трудовом праве. Эти акты имеют первостепенное значение для выполнения Повестки дня ООН в области устойчивого развития на период до 2030 года – в частности, ЦУР 5 (гендерное равенство) и ЦУР 8 (достойная работа и экономический рост).

▶ 1.1. Устранение пробелов в международных трудовых нормах

Конвенция № 190 и Рекомендация № 206 уходят корнями в Филадельфийскую декларацию МОТ 1944 года о целях и задачах Международной организации труда, в которой говорится, что «все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право на осуществление своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей». Необходимость защищать человеческое достоинство всех людей изначально было неотъемлемой частью деятельности МОТ. На протяжении своей истории МОТ приняла целый ряд норм, имеющих целью защиту всех или отдельных категорий работников от ситуаций, связанных с насилием и домогательствами (см. Таблицу на стр. 3) (ILO 2017a; 2016a). Например, некоторые из незаконных форм занятости, являющихся предметом основополагающих конвенций МОТ, опираются на насилие (ILO 2017a)[1]. Другие международные трудовые нормы либо непосредственно касаются различных проявлений насилия и домогательств в сфере труда, либо, по мнению Комитета экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР), охватывают определенные проявления насилия и домогательств. Целый ряд документов МОТ, направленных на охрану труда работников, предусматривают в том числе защиту от риска насилия и домогательств[2]. Между тем насилие и домогательства, даже если они не предмет этих документов, являются угрозой здоровью. Правовые акты МОТ в области социального обеспечения предусматривают право жертв производственного травматизма (несчастных случаев и профессиональных заболеваний) на медицинскую и другую необходимую помощь и реабилитацию, включая психологическую помощь и лечение, а также право на лечение в случае общих заболеваний. Они также могут рассчитывать на периодические выплаты в случаях временной нетрудоспособности, полной потери трудоспособности или смерти[3].

[1] Административный совет МОТ считает основополагающими восемь конвенций, которые охватывают базовые принципы и права в сфере труда: свободу объединений и действенное признание права на ведение коллективных переговоров; искоренение всех форм принудительного или обязательного труда; отмену детского труда; ликвидацию дискриминации в области труда и занятий. Все эти принципы закреплены в Декларации МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда (ILO 2019a; 2018e). Подробнее см.: МОТ, «Конвенции и рекомендации».

[2] К таковым относятся: Конвенция МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде (№ 155) и Рекомендация № 164; Протокол 2002 года к Конвенции МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда; Конвенция МОТ 1985 года о службах гигиены труда (№ 161) и Рекомендация № 171; Рекомендация МОТ 2002 года о перечне профессиональных заболеваний (№ 194); Конвенция МОТ 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (№ 187) и Рекомендация № 197.

[3] Основными актами МОТ, регулирующими выплату пособий в случае производственного травматизма, являются: часть VI Конвенции МОТ 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (№ 102); Конвенция МОТ 1964 года о пособиях в случаях производственного травматизма (№ 121) [таблица I в редакции 1980 года]; Рекомендация МОТ 1964 года о пособиях в случаях производственного травматизма (№ 121); Рекомендация МОТ 2002 года о перечне профессиональных заболеваний (№ 194).

▶ Положения других конвенций, протоколов и рекомендаций МОТ о насилии и домогательствах

▶ Конвенции	▶ Положения о насилии и домогательствах
▶ Конвенция МОТ 1930 года относительно принудительного или обязательного труда (№ 29) и Протокол 2014 года; ▶ Конвенция МОТ 1957 года об упразднении принудительного труда (№ 105)	В Конвенции № 29 принудительным (обязательным) трудом считается «всякая работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило своих услуг добровольно» (статья 2(1)). «Угроза наказания» имеет широкий смысл и включает как меры уголовного характера, так и различные формы принуждения, в т. ч. физическое и психологическое насилие, изъятие документов, удостоверяющих личность, и т. д. При этом наказание может также принимать форму лишения прав или льгот (ILO 2012)
▶ Конвенция МОТ 1948 года о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы (№ 87); ▶ Конвенция МОТ 1949 года о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров (№ 98)	Хотя эти акты не содержат прямого запрета насилия в отношении профсоюзных активистов, МОТ, Комитет МКТ по применению норм и Комитет Административного совета МОТ по свободе объединения – в духе Резолюции МОТ 1970 года о правах профсоюзов и их взаимосвязи с гражданскими свободами – неуклонно отмечали взаимозависимость между правами профсоюзов и гражданскими свободами и, в частности, важность осуществления профсоюзной деятельности в условиях свободы от насилия, давления и угроз любого рода (ILO 1970; 2012)
▶ Конвенция МОТ 1973 года о минимальном возрасте для приема на работу (№ 138); ▶ Конвенция МОТ 1999 года о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (№ 182)	Наихудшие формы детского труда неизбежно связаны с физическим и психологическим насилием и домогательствами (Конвенция № 182, статья 3(a)–(d)). При этом одним из признаков опасных форм труда является риск насилия и домогательств (Конвенция № 138, статья 3(1); Конвенция № 182, статья 3(d)) (ILO 2012)
▶ Конвенция МОТ 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111)	Сексуальные домогательства считаются данной конвенцией серьезной формой дискриминации по признаку пола (статья 1) (ILO 2012). При этом определения дискриминации должны также включать домогательства как серьезную форму дискриминации, особенно в случае притеснений по расовому признаку (ILO CEACR 2019)
▶ Конвенция МОТ 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни в независимых странах (№ 169)	Согласно статье 20(3), работники, принадлежащие к коренным народам, должны быть защищены от сексуальных домогательств
▶ Конвенция МОТ 1997 года о частных агентствах занятости (№ 181)	В статье 8(1) содержится призыв к государствам-членам принимать надлежащие меры защиты и недопущения злоупотреблений в отношении трудящихся мигрантов, набор или трудоустройство которых осуществлялись на их территории частными агентствами занятости

▶ Конвенции	▶ Положения о насилии и домогательствах
▶ Конвенция МОТ 2006 года о труде в морском судоходстве (№ 186)	Руководящий принцип B4.3.1 требует от компетентного органа власти учитывать последствия (психологического характера) домогательств и притеснений для здоровья и безопасности моряков. Руководящий принцип B4.3.6 предусматривает проводить расследования с учетом проблем, являющихся следствием домогательств и притеснений
▶ Рекомендация МОТ 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№ 200)	Пункт 14(c) требует принимать меры на рабочих местах в целях сокращения возможности передачи ВИЧ-инфекции и ослабления ее воздействия, в частности «с помощью мер по предотвращению и запрещению насилия и домогательств на рабочих местах»
▶ Конвенция МОТ 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 189) и Рекомендация № 201	Статья 5 требует от государств-членов принимать действенные меры защиты домашних работников от всех форм злоупотреблений, домогательств и насилия. В пункте 7 Рекомендации № 201 говорится о создании механизмов защиты домашних работников от злоупотреблений, домогательств и насилия, в том числе с помощью доступных способов подачи жалоб, обеспечивающих их надлежащее рассмотрение и наказание виновных, и программ переселения из домохозяйств и реабилитации работников, подвергшихся злоупотреблениям, домогательствам и насилию
▶ Рекомендация МОТ 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (№ 204)	В пункте 11(f) содержится призыв принимать комплексные меры, в том числе меры «содействия принципам равенства и недопущения любых форм дискриминации и насилия, в том числе насилия по гендерному признаку на рабочих местах»
▶ Рекомендация МОТ 2017 года о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия (№ 205)	В пункте 15(e) говорится: «В процессе реагирования на проявления дискриминации, возникающей или усиливающейся в результате конфликтов или бедствий, и при осуществлении мер по упрочению мира, предотвращению кризисов и обеспечению восстановления и потенциала противодействия члены Организации должны … (e) предотвращать все формы гендерного насилия, включая изнасилование, сексуальную эксплуатацию и домогательства, и наказывать за них, а также защищать их жертв и оказывать им поддержку»

1.2. Совершенствование международного трудового права

Все эти документы показывают, как МОТ решала вопросы, связанные с насилием и домогательствами в сфере труда, в течение последних десятилетий (Chappell and Di Martino 2006; МОТ 2017a; Trebilcock 2019). Однако это осуществлялось бессистемно, поскольку лишь некоторые группы работников получали защиту от отдельных проявлений насилия и домогательств. Назрела необходимость в таком документе, который бы охватывал все возможные ситуации такого рода и обеспечивал защиту всех работников и других лиц в сфере труда. Поэтому Административный совет МОТ в 2015 году принял решение, что этот пробел нужно заполнить, после чего трехсторонние участники 108-й сессии Международной конференции труда в 2019 году подавляющим большинством голосов приняли Конвенцию № 190 и Рекомендацию № 206, что стало результатом широкого диалога, проходившего на национальном, региональном и международном уровне (см. Рисунок 1) (ILO 2016a; 2016b; 2017a; 2018a; 2018b; 2019b)[4]. Как акт международного права, имеющий обязательную силу, Конвенция № 190 закрепляет базовые принципы, подлежащие реализации теми странами, которые ратифицировали ее. Рекомендация № 206, сопровождающая конвенцию, содержит более подробные – хотя и не имеющие обязательного характера – указания о том, как можно применять ее положения (ILO 2019a).

1.3. Новаторские аспекты Конвенции № 190 и Рекомендации № 206

Конвенция № 190, исходя из принципа уважения человеческого достоинства, **объединяет в одном документе вопросы равенства и недопустимости дискриминации и вопросы охраны труда и здоровья**. Признавая, что насилие и домогательства могут представлять собой **нарушение прав человека**, она впервые вводит **единое и неделимое понятие насилия и домогательств** (статья 1)[5]. Конвенция требует от государств-членов применять **инклюзивный, комплексный и гендерно чувствительный подход** для предотвращения и устранения действий такого рода в сфере труда (статья 4(2)). Такой подход предусматривает как меры профилактики и защиты, так и механизмы исполнительного производства, применения средств правовой защиты, обучения и ведения информационно-разъяснительной работы (статьи 4, 7–11), учитывая при этом интересы **третьих лиц**, которые могут быть как жертвами, так и преступниками. Применяя этот подход, Конвенция № 190 требует от государств признавать **различные и взаимодополняющие роли и функции органов власти, работодателей, работников и их соответствующих организаций** с учетом различий в характере и масштабе их обязанностей (статьи 4(3) и 9).

Конвенция характеризуется **широким индивидуальным охватом защиты** (статья 2), имея своим предметом **насилие и домогательства как в формальной, так и в неформальной экономике, в частном и в государственном секторе, «возникающие в период работы, связанные с работой или возникающие в связи с работой»** (статья 3). При этом ее стержнем является **инклюзивность** (статьи 2 и 6) и **доступность** (статьи 4(2), 9(d) и 11(b)) и признание того, что отдельные категории работников, а также работники определенных секторов, видов деятельности и форм организации труда, в большей степени подвержены риску насилия и домогательств (статьи 6 и 8). Для устранения коренных причин дискриминационных форм насилия и домогательств в основу конвенции был положен **гендерно чувствительный подход**.

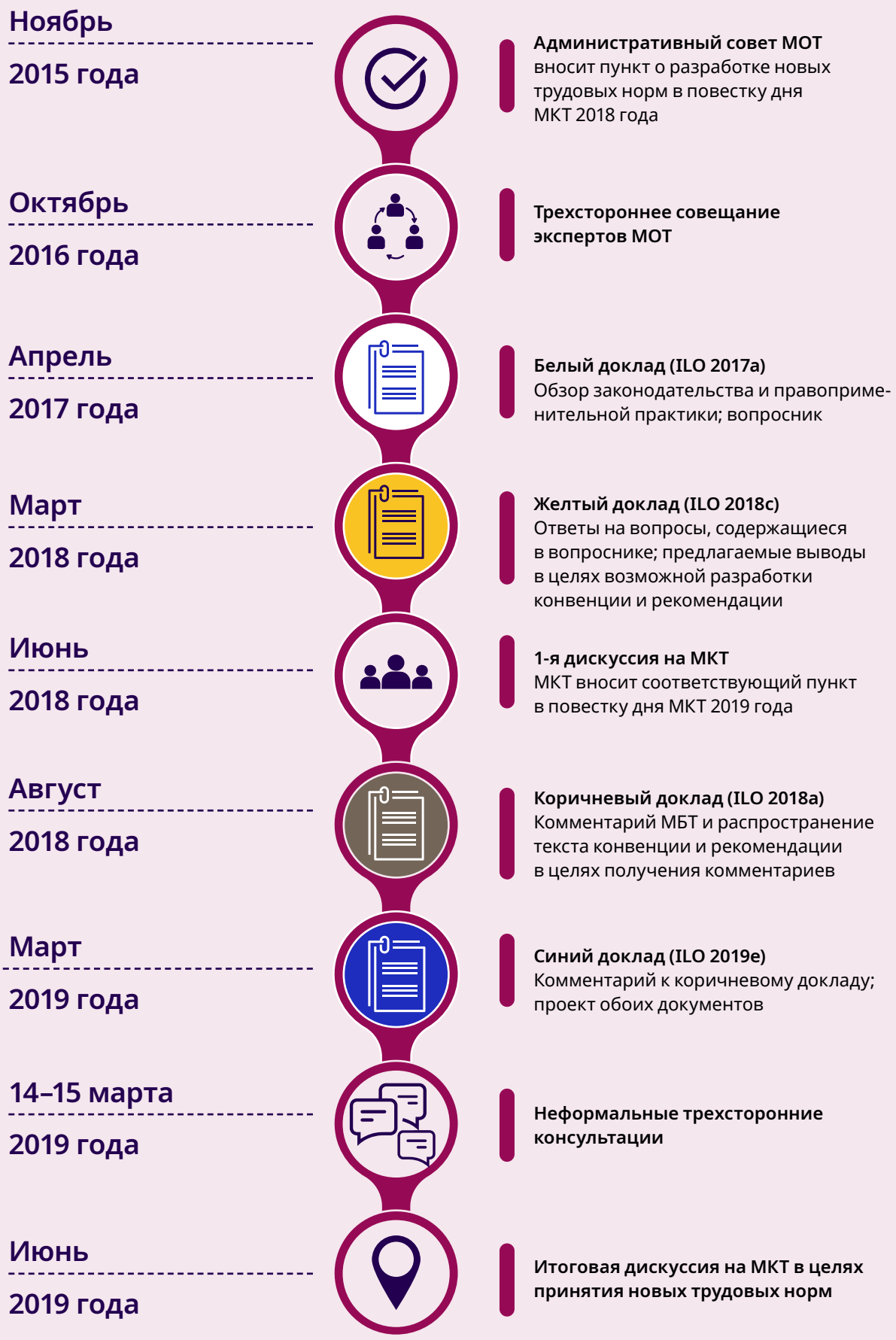
Конвенция № 190 и Рекомендация № 206 знаменуют собой еще одно подтверждение важнейшей законотворческой роли МОТ. Они являются зримым свидетельством непреходящей ценности и силы **социального диалога с участием представителей государства, работников и работодателей**, а также того, что социальный диалог и трипартизм являются необходимым условием реализации этих норм на национальном уровне.

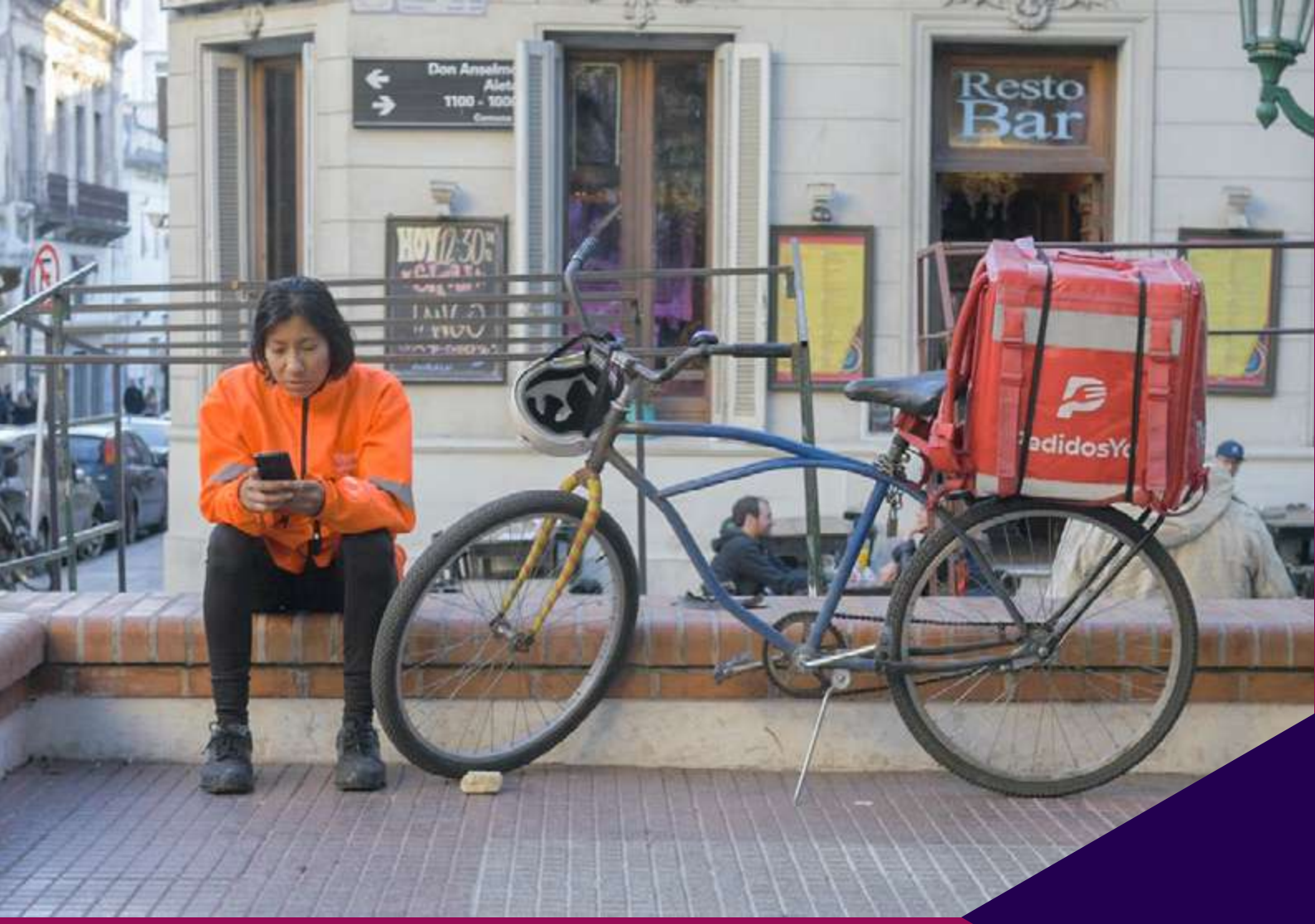
---

[4] Результаты итогового голосования по Конвенции № 190 и Рекомендации № 206 см. МОТ 2019c; 2019d.

[5] Это единое и неделимое понятие насилия и домогательств нашло отражение в формулировках конвенции, которая считает «насилие и домогательства» единым целым. Поэтому в конвенции (и в настоящем руководстве) в отношении насилия и домогательств используются глаголы в единственном числе – например, «насилие и домогательства является» вместо «насилие и домогательства являются». (*Примечание переводчика: в русском языке это не всегда возможно.*)

Рисунок 1. Этапы процесса принятия Конвенции № 190 и Рекомендации № 206





#RATIFY C190

2

Определение понятия «насилие и домогательства» в сфере труда

Проявления насилия и домогательств в сфере труда разнообразны и многогранны и со временем менялись. Разнообразие форм поведения, практик или угроз, которые могут охватываться общим термином «насилие и домогательства», очень велико, и нормы и представления о неприемлемых формах поведения варьируются в зависимости от контекста и культуры. Принимая во внимание эти реалии, Конвенция № 190 предусматривает широкое понятие насилия и домогательств и основанные на правах человека рамки для их предотвращения и ликвидации.

▶ 2.1. Что является насилием и домогательствами?

В Конвенции № 190 насилие и домогательства – это единое и неделимое понятие, охватывающее «ряд неприемлемых форм поведения и практики или угрозы таковых». Здесь отсутствует закрытое или единообразное определение того, что следует считать насилием и (или) домогательствами в сфере труда.

Определения

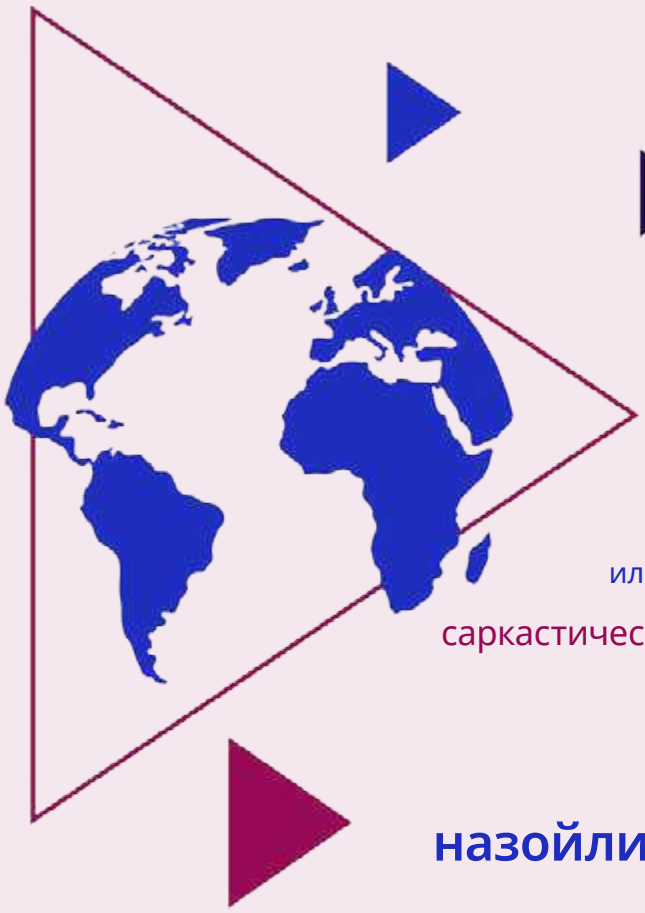
▶ **Статья 1**

1. Применительно к настоящей Конвенции:
   a) термин «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;
   b) термин «гендерное насилие и домогательства» означает насилие и домогательства, направленные на лиц по причине их половой или гендерной принадлежности, или которые несоразмерно воздействуют на лиц конкретного пола или конкретной гендерной принадлежности и включают сексуальные домогательства.
2. Безотносительно пунктов 1 a) и b) настоящей статьи определения, принятые в национальных законодательных и нормативных правовых актах, могут предусматривать единую или разные концепции.

Такой подход обеспечивает гибкость, необходимую для охвата различных проявлений насилия и домогательств, в том числе возникающих с течением времени (ILO 2018b), а также позволяет включить в понятие «насилие и домогательства» разнообразные термины, использующиеся в законах тех или иных стран для описания одних и тех же или сходных явлений (см. Рисунок 2). В этих законах нередко признается отсутствие четко различимой разницы между насилием и домогательством (ILO 2018b; 2019b).

Указанное в статье 1 (a) определение состоит из двух элементов. Первый запрещает поведение, охватывающее **«ряд неприемлемых форм поведения и практики или угрозы таковых»**. При этом использование термина «ряд» уточняет, что насилие и домогательства можно считать понятием, относящимся к поведению разного характера, которое может проявляться самостоятельно или представлять собой сочетание различных форм поведения, в том числе развивающихся по нарастающей (ILO 2018b). Независимо от того, какой критерий служит для отнесения такого поведения к насилию и домогательствам – **единичное** или **неоднократное проявление** – его в любом случае следует считать «неприемлемым» из субъективных и объективных соображений (ILO 2019b). Чтобы такое поведение было неприемлемым, оно должно иметь **«целью, результатом или возможным следствием... причинение физического, психологического, сексуального или экономического вреда»**. Включение «экономического вреда» наряду с физическим, психологическим и сексуальным обеспечивает охват всех возможных форм насилия и домогательств. Экономический вред может означать не только потерю дохода или ущерб имуществу, но и ограниченный доступ к финансовым ресурсам, образованию или рынку труда, включая ограничение возможности остаться на рынке труда или перейти в более высокую категорию работников.

Рисунок 2. Различные определения насилия и домогательств в сфере труда



травля

угрозы

издевательства

ТРЕТИРОВАНИЕ

оскорбления

БОЙКОТ

ПЕРЕДАЧА ТЕКСТА ИЛИ ИЗОБРАЖЕНИЙ ОСКОРБИТЕЛЬНОГО СОДЕРЖАНИЯ

использование ругательств

воспроизведение текста или изображений оскорбительного содержания

саркастические или презрительные высказывания

унижение

назойливый физический контакт

распространение текста или изображений оскорбительного содержания

ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЕМ ИЛИ СИЛОЙ

неуместные шутки или розыгрыши

НЕПРИСТОЙНОЕ ПОВЕДЕНИЕ

назойливое заигрывание сексуального характера

Определение не включает в себя **намерение** в качестве содержательного элемента[6]. Отсутствие упоминания о намерении указывает на прагматичный **подход, учитывающий интересы жертвы**, стержнем которого является неприемлемость поведения и практики или угрозы таковых и их влияние на жертву насилия и домогательств. Отсутствие какого бы то ни было упоминания виновных в формулировке статьи 1 усиливает цель Конвенции № 190, которая заключается в запрещении всех форм насилия и домогательств в сфере труда, от кого бы они ни исходили:

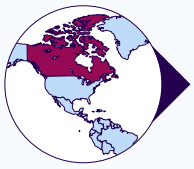
a) лиц, наделенных полномочиями, функциями или обязанностями работодателя **(вертикальная направленность)**,

b) лиц равного положения **(горизонтальная направленность)**, либо

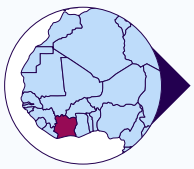
c) с участием **сторонних лиц**, таких как клиенты, пациенты, пассажиры или заказчики.

При том, что Конвенция № 190 исходит из единой концепции насилия и домогательств, она учитывает многообразие национальных правовых систем и регуляторных подходов, позволяя государствам использовать в своей нормативно-правовой базе **единое или разные понятия** (статья 1(2)) при условии сохранения всех элементов определения, содержащегося в Конвенции № 190 (ILO 2019e; 2019b). Это положение непосредственно связано с закрепленным конвенцией **обязательством государств** принимать нормативные акты, **«определяющие и направленные на недопущение насилия и домогательств в сфере труда, включая гендерное насилие и домогательства»** (статья 7). Это важно, поскольку именно законодательство закладывает основы культуры уважения человеческого достоинства, в том числе в сфере труда, тем самым способствуя глубоким изменениям в жизни общества. Взращивая культуру уважения ко всем и каждому, оно играет важнейшую роль в предотвращении и искоренении насилия и домогательств – в частности, может направлять разработку программ профилактики, содействовать точному выявлению причин и последствий, гарантировать расследование обращений и жалоб, а также обеспечивать пострадавшим помощь и защиту.

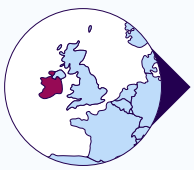
▶ Вставка 1. Примеры определения насилия и домогательств в пореформенном законодательстве



В **канадском** законодательстве **«насилием и домогательствами»** считаются «любые действия, поведение или комментарии (включая общепринятые), в том числе сексуального характера, которые обоснованно могут оскорбить или унизить работника, либо причинить ему иной физический или психологический вред или вызвать заболевание» (подраздел 122(1) Трудового кодекса Канады в редакции 2018 года).



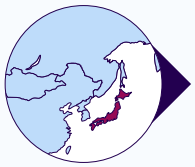
В законодательстве **Кот-д'Ивуар** к **«психологическим домогательствам»** относятся «поведение оскорбительного характера, угрозы, нападки, запугивание, устные и письменные выражения, позы, неоднократные действия в отношении работника, имеющие своей целью или результатом ухудшение его условий труда и как таковые могущие ущемлять его достоинство и права, влиять на его физическое или умственное здоровье или подрывать профессиональное будущее» (Трудовой кодекс 2015 года, статья 5(5)).



В **ирландском** законодательстве **«травля в сфере труда»** определена следующим образом:

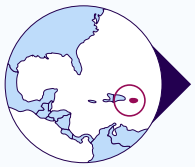
> травля в сфере труда – это неприемлемое поведение одного или нескольких лиц, неоднократно проявляющееся как в прямой, так и в косвенной форме, носящее словесный, физический или иной характер, направленное на другое лицо (лиц), происходящее на рабочем месте и (или) в процессе работы и обоснованно могущее ущемлять право на человеческое достоинство в сфере труда. Единичное проявление поведения, описанного в настоящем определении, может представлять собой оскорбление человеческого достоинства в сфере труда, однако не считается травлей (Этический кодекс работодателей и работников по предотвращению и искоренению травли в сфере труда, 2020).

[6] В этой связи стоит упомянуть, что применительно к Конвенции МОТ 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111) Комитет экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР) уже указывал, что «отсутствие или наличие намерения не имеет значения в том, что касается домогательств». См. ILO 2012.



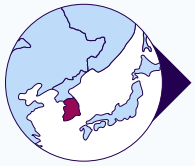
В **японском** законодательстве используется термин **«домогательства с позиции силы»**, который означает действия или слова: (a) исходящие от вышестоящего лица; (b) направленные на ухудшение производственной среды; (c) превосходящие то, что необходимо или достаточно для выполнения работы (статья 30-2, п. 1 Закона о комплексных мерах содействия трудовым отношениям в редакции 2019 года) (Library of Congress 2020).

Мексика: 23 октября 2019 года вступил в силу национальный стандарт NOM-035-STPS-2018 (NOM-035) о выявлении, анализе и профилактике психологических факторов риска на производстве. В целях этого стандарта **«насилием на производстве»** считаются «случаи домогательства, травли или дурного обращения с работниками, могущие нанести ущерб их душевному состоянию или физическому здоровью» (статья 4.12).



В **Пуэрто-Рико (США) «травлей в сфере труда»** считается:

> злонамеренное, назойливое, неоднократное и оскорбительное поведение; произвольное, неуместное и (или) необоснованное поведение; неоднократные устные, письменные и (или) физические действия со стороны работодателя, его представителей, руководителей или работников, противоречащие законным интересам работодателя, неприятные для лица и ущемляющие его (ее) конституционные права, такие как: неприкосновенность и достоинство личности, защита от оскорблений чести и достоинства, защита репутации и неприкосновенности частной или семейной жизни, а также защита работника от ущерба физическому здоровью или душевному состоянию на рабочем месте или в процессе работы. Такие домогательства в сфере труда создают атмосферу страха, унижения, враждебности или агрессии, в которой разумный человек не может нормально выполнять свою работу или функции» (статья 90 Закона № 90, 2020).



В законодательстве **Южной Кореи «домогательствами в сфере труда»** считаются «действия работодателя (владельца предприятия) или работника, причиняющие другому работнику физические или психологические страдания или ухудшающие его условия труда путем использования его (ее) положения или производственных взаимоотношений сверх того, что требуется для выполнения работы» (статья 76(2) Закона о труде в редакции 2018 года).

Словения: статья 7 Закона о трудовых отношениях 2013 года определяет разницу между травлей и домогательствами: **«домогательством»** считается «любое неприятное поведение, связанное с личными обстоятельствами» и указанное в той же статье, а **«травлей»** – любые неоднократные или систематические, порицаемые или явно негативные и оскорбительные действия (формы поведения), направленные на отдельных работников на производстве или связанные с работой».

2.1.1. Насилие и домогательства на гендерной почве

Приведенное в статье 1 (a) понятие насилия и домогательств прямо включает в себя **«гендерное насилие и домогательства».** Путем их включения в общее определение насилия и домогательств элементы оскорбительного поведения и их результаты или предполагаемые последствия также распространяются на понятие насилия и домогательств на гендерной почве (ILO 2018b, п. 273)[7].

[7] В ходе законотворческого процесса было ясно, что термин «гендерное насилие» включает в себя как агрессивную производственную среду, так и сексуальные домогательства типа «услуга за услугу». Однако в целях согласования с широким понятием насилия и домогательств, а также в свете недавних скандалов и публичных дискуссий в связи с кампанией #MeToo, в которой сексуальные домогательства – в том числе в сфере труда – занимали особое место, было решено добавить в конвенцию упоминание сексуальных домогательств, признавая при этом, что гендерное насилие включает в себя сексуальные домогательства.

В целях уточнения гендерное насилие и домогательства определены в конвенции как «насилие и домогательства, направленные на лиц по причине их половой или гендерной принадлежности, или которые несоразмерно воздействуют на лиц конкретного пола или конкретной гендерной принадлежности и включают сексуальные домогательства» (статья 1(b)):

- Упоминание «лиц» имеет важное значение, расширяя определение гендерного насилия по сравнению с другими актами международного и регионального уровня. При том, что гендерное насилие в первую очередь касается женщин и девушек – о чем говорится в преамбуле – Конвенция № 190 направлена на защиту всех от поведения такого рода[8].
- Упоминание **«пола или конкретной гендерной принадлежности»** делает актуальными для Конвенции № 190 и Рекомендации № 206 как биологические функции и качества, отличающие мужчин от женщин (т. е. пол), так и социальные различия между ними, которые усваиваются людьми и меняются с течением времени (т. е. гендер) (ILO 2012).

Определение гендерного насилия и домогательств прямо включает в себя **«сексуальные домогательства»**. Как серьезное проявление дискриминации по признаку пола и нарушение одного из прав человека сексуальные домогательства еще до принятия Конвенции № 190 были предметом другого акта международного права – Конвенции МОТ 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111) (ILO 2012; 2020a; Cruz and Klinger 2011; ILO and UN-Women 2019). В рамках этой конвенции и в соответствии с «Общими замечаниями КЭПКР 2020 года» определения сексуальных домогательств содержат следующие два основных элемента:

- *Услуга за услугу* – физическое, вербальное или невербальное поведение сексуального характера или поведение иного характера на сексуальной почве, ущемляющее достоинство женщин и мужчин, назойливое, неприятное и оскорбительное для адресата; неприятие такого поведения или согласие с ним прямо или косвенно влияет на принятие решений, касающихся трудоустройства; либо
- *Агрессивная производственная среда* – поведение, создающее для адресата атмосферу страха, агрессии или унижения.

▶ Вставка 2. Укрепление мер защиты от гендерного насилия и домогательств в законодательстве о труде

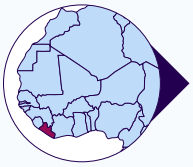
В последнее время в трудовом законодательстве многих стран мира появились положения, направленные на определение гендерного насилия и домогательств – в частности, сексуальных.

Ирак. Раздел 10 Закона о труде № 37/2015 запрещает **сексуальные домогательства** следующим образом:

1. Настоящий закон запрещает сексуальные домогательства в области труда и занятий в процессе как поиска работы, так и профессионального обучения, трудоустройства или определения условий труда.
2. Настоящий закон запрещает любые другие формы поведения, создающие для лица, являющегося их целью, атмосферу страха, агрессии или унижения на производстве.

В соответствии с положениями этого закона сексуальными домогательствами являются любые формы физического (вербального) поведения сексуального характера или поведения иного характера на сексуальной почве, ущемляющего достоинство мужчин и женщин, являющегося неприятным, назойливым и оскорбительным для адресата, а неприятие такого поведения жертвой или согласие с ним прямо или косвенно влияет на принятие решений, касающихся трудоустройства.

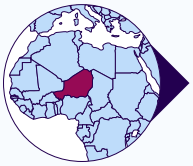
[8] См. Carlson and Olney (готовится к публикации).



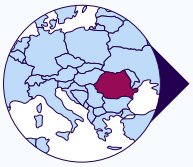
В законодательстве **Либерии «сексуальным домогательством»** считается:

i. сексуальное поведение, неприятное, назойливое или оскорбительное для его адресата, происходящее в условиях, при которых неприятие такого поведения или согласие с ним прямо или косвенно влияет на принятие решений, касающихся трудоустройства; либо

ii. сексуальное поведение, создающее для лица, являющегося его целью, атмосферу страха, агрессии или унижения на производстве (раздел 2.8(b) Закона 2015 года о достойном труде).



В законодательстве **Нигера «сексуальными домогательствами»** в рамках исполнения трудового договора считается «получение от других лиц услуг сексуального характера в результате давления, запугивания, действий, жестов, угроз или принуждения, равно как и любое иное поведение сексуального характера, направленное на создание на производстве атмосферы страха, агрессии или унижения» (статья 122 Указа № 2017-682/PRN/MET/PS, регламентирующего применение Трудового кодекса).



В **румынском** законодательстве **«гендерным насилием»** считаются:

насильственные действия сексуального характера в отношении женщины или, в зависимости от обстоятельств, мужчины. Гендерное насилие в отношении женщин – это насилие, от которого в первую очередь страдают женщины. Гендерное насилие включает в себя в том числе бытовое насилие, сексуальное насилие, женское обрезание, принуждение к браку, принуждение к аборту и принуждение к стерилизации, сексуальные домогательства, торговлю людьми, принуждение к проституции (статья 4 Закона № 202 о равенстве возможностей и равном обращении с мужчинами и женщинами в редакции 2015 и 2018 годов).

Уругвай. В статье 2 Закона 2009 года о сексуальных домогательствах в редакции 2017 года **«сексуальным домогательством»** считается «поведение сексуального характера со стороны лица того же или другого пола, неприятное для его адресата и приводящее в случае отказа к ухудшению или угрозе ухудшения ситуации на производстве или учебе, либо создающее для лица, являющегося его целью, атмосферу страха, агрессии или унижения на производстве».

В Конвенции № 190 признается, что для того, чтобы в полной мере предотвратить и искоренить насилие и домогательства в сфере труда, ратифицирующие страны должны устранить коренные причины этого явления, такие как множественные и пересекающиеся формы дискриминации, неравные отношения силы между полами, гендерные стереотипы, а также гендерные социальные и культурные нормы, способствующие насилию и домогательствам. Для устранения коренных причин гендерного насилия и домогательств, а также для уменьшения их вредных последствий Конвенция № 190 призывает применять **«гендерно чувствительный подход»**. Такой подход означает более тщательный учет гендерных аспектов при разработке, реализации и оценке результатов программ, стратегий, мер, законов и подзаконных актов, а также коллективных договоров. Это подразумевает, что такой подход отражает реальности жизни девушек и женщин, учитывает свойственные им потребности, гарантирует их участие в процессах принятия решений любого уровня, принимает во внимание их мнения, уважает их опыт и учитывает разницу в развитии как между мальчиками и девочками, так и между женщинами и мужчинами во всем их многообразии и на протяжении всего жизненного цикла. При этом конечная цель – дать женщинам и девушкам экономические права для практического содействия гендерному равенству и достижения равноправия полов.

Бытовое насилие и сфера труда

Бытовое насилие долгое время считалось «частной» проблемой, не имеющей отношения ни к общественной жизни, ни к сфере труда. Примечательно, что в Конвенции № 190 признается негативное побочное влияние бытового насилия в целом на сферу труда, в том числе на производительность, занятость и охрану труда. Кроме того, там признается, что государство, организации работодателей и работников и институты рынка труда могут сыграть позитивную роль в деле уменьшения негативного влияния бытового насилия на сферу труда (преамбула и статья 10(f)). Между тем бытовое насилие может представлять собой особый риск, подрывающий как здоровье, так и производительность труда всех работников и других заинтересованных лиц, в том числе наделенных полномочиями, обязанностями или ответственностью работодателя (ILO 2020b; 2020c). Бытовое насилие может проявляться в определенных местах – особенно в местах общего доступа, таких как учебные заведения, больницы, государственные учреждения или уличные рынки – при ситуациях и обстоятельствах, имеющих отношение к работе. Сходным образом риск бытового насилия возрастает при определенных формах организации труда, например при дистанционном режиме работы, а также в случае отдельных категорий работников, таких как домашние, надомные работники или неоплачиваемые работники семейных предприятий, многие из которых – неформально работающие женщины (ILO 2021c).

▶ Преамбула

Отмечая, что бытовое насилие может воздействовать на занятость, производительность и безопасность и что правительства и организации работодателей и работников и учреждения рынка труда могут содействовать, в рамках других мер, признанию последствий бытового насилия, реагированию на них и их разбирательству, а также

▶ Статья 10

Каждый член Организации принимает надлежащие меры в обеспечение того, чтобы: ...

(f) признавать последствия воздействия бытового насилия для сферы труда и принимать меры для их устранения.

В продолжение этих положений Конвенции № 190 пункт 18 Рекомендации № 206 содержит перечень мер, которые могут быть приняты в целях реагирования на бытовое насилие и уменьшения его последствий, например:

a) предоставление отпуска жертвам бытового насилия;

b) предоставление жертвам преследований и бытового насилия гибкого графика работы и их защита;

c) временная защита жертв бытового насилия от увольнения, сообразно обстоятельствам, исключая случаи, не связанные с бытовым насилием и его последствиями;

d) учёт случаев бытового насилия в оценках факторов риска на рабочих местах;

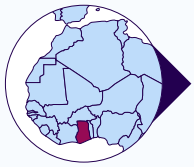
e) информационно-справочная система о государственных мерах смягчения последствий бытового насилия, где таковые существуют;

f) информационно-разъяснительные мероприятия по последствиям бытового насилия.

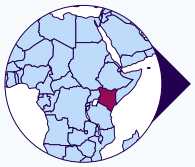
▶ Вставка 3. Примеры признания связи бытового насилия со сферой труда в законодательстве о труде и занятости и меры защиты жертв от его последствий

В последнее время законодательство о труде и занятости различных стран все чаще содержит нормы, признающие влияние бытового насилия на благосостояние и производительность труда работников. Растет число стран, в которых работникам, пострадавшим от бытового насилия, предоставляется отпуск (оплачиваемый или неоплачиваемый). В других странах бытовое насилие считается одним из признаков дискриминации в области труда и занятий, а работодателей обязывают оказывать пострадавшим разумные меры помощи. В некоторых юрисдикциях законодательство закрепляет за работодателем обязанность принимать меры профилактики бытового насилия в целях защиты наемных или других работников или относит бытовое насилие к сфере управления охраной труда (ОТ). Кроме того, в целях защиты отдельных категорий работников – например, домашних – от насилия и домогательств некоторые страны ввели в свое законодательство расширенное определение «бытового насилия», выходящее за рамки семейных отношений в традиционном смысле и охватывающее тех работников, которые заняты домашним трудом.

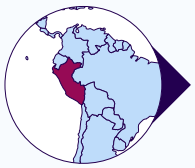
Канада. В разделе 8 (Выявление факторов риска) Положения 2020 года о мерах профилактики домогательств и насилия на производстве говорится: «Работодатель и его соответствующий партнер должны совместно выявлять на производстве факторы риска (как внутренние, так и внешние), способствующие домогательствам и насилию в сфере труда, учитывая при этом: … (b) **внешние обстоятельства, например бытовое насилие, которые могут приводить к насилию и домогательствам на производстве»**[9].



Гана. Закон 2020 года о бытовом насилии запрещает все формы **насилия и домогательств в быту. Домашние работники** включены в определение бытовых отношений и тем самым пользуются защитой закона (*Graphic Online 2020*).



Кения. Закон 2015 года о мерах защиты от бытового насилия предусматривает, что **в случае проявления бытового насилия жертва или ее представитель может просить суд выдать охранный приказ** (разделы 2 и 8).



Перу. Статья 11 Закона 2019 года о предотвращении, пресечении и искоренении насилия в отношении женщин в частной и государственной сфере, а также насилия в отношении членов семьи, устанавливает следующие гарантии прав в том случае, если пострадавший является наемным работником:

a) **защита от увольнения** по основаниям, связанным с такими актами насилия;

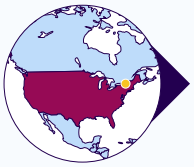
b) **смена места работы** без ухудшения условий труда;

c) официальный 5-дневный отпуск;

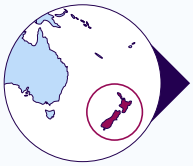
d) приостановка **трудовых отношений**;

e) право впоследствии вернуться на ту же или аналогичную должность.

[9] Многие провинции (территории) Канады тоже принимают меры в этом направлении. Например, раздел 19.95 Положения провинции Юкон о мерах охраны и гигиены труда (2020) предусматривает, что «если работодателю стало или должно было стать известно о том, что работник может подвергаться на производстве бытовому насилию, он обязан принять на производстве обоснованные меры защиты работника и любых других лиц, которые могут пострадать от бытового насилия».



США (штат Нью-Йорк). Законодательство штата Нью-Йорк относит **бытовое насилие к одному из признаков дискриминации в области труда и занятий** (раздел 593), требуя **от работодателей принимать разумные меры помощи пострадавшим**, которые могут включать их направление в приюты для жертв бытового насилия, получение консультации психолога, участие в планировании мер безопасности и получении юридической помощи, содействие в расследовании преступления или участие в судебном процессе (раздел 22(c)).



Новая Зеландия. Закон 2018 года о защите жертв бытового насилия дает работнику, ставшему жертвой бытового насилия, право:

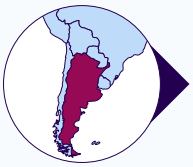
a) уйти в оплачиваемый отпуск длительностью не менее десяти дней;

b) обратиться с просьбой временно (на срок до двух месяцев) установить гибкий график работы;

c) избежать взысканий на работе в связи с проявлениями бытового насилия.

▶ Вставка 4. Примеры коллективных договоров и других мер противодействия бытовому насилию в сфере труда

Социальные партнеры тоже не остаются в стороне. В ряде стран **коллективные договоры и другие документы** стали включать в себя меры противодействия бытовому насилию, в том числе касающиеся обучения, гибкого графика работы, оплачиваемого отпуска и вспомогательных услуг.

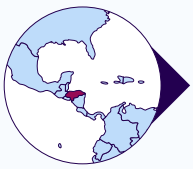


Аргентина. Компания Farmacity разработала **Протокол действий в случаях проявления насилия в быту и на производстве**. Этот протокол предусматривает ведение **внутренней информационно-разъяснительной работы** и организацию **профилактического обучения**, в том числе руководящих работников, а также разработку **рекомендаций о том, как выявлять такие ситуации, наладить общение с пострадавшими и оказать им помощь** (*Tercer Sector* 2018).

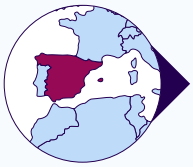
Австралия. Многие договоры производственного уровня содержат положения о предоставлении жертвам бытового насилия **оплачиваемого отпуска**, позволяющие им **работать неполный день, временно менять график и место работы, менять свои контактные реквизиты**, например номер телефона и электронный адрес, а также во избежание бытового насилия **временно работать на дому или в другом удаленном месте**[10].

Бразилия. Подписанный в 2020 году коллективный договор **в банковском секторе** обязывает работодателей: проводить с работниками **внутренний инструктаж о профилактике бытового и семейного насилия**; создавать **горячие линии для жертв** такого насилия и оказывать другую помощь, например **переводить пострадавших на другое место работы**; гарантировать им **конфиденциальность** и **предоставлять пострадавшим кредитные линии или финансовую помощь на льготных условиях** (Sindacato dos Bancarios 2020).

[10] См., например, коллективный договор журналистов Australian Jewish News, заключенный в 2019 году (Australia 2019). Начиная с августа 2018 года, предоставление отпуска жертвам бытового и семейного насилия предписывалось судами во всех 122 современных решениях, причем в этих целях был разработан специальный шаблон (Australia 2018).



Гондурас. В 2020 году Ассоциация промышленных предприятий Гондураса начала **кампанию помощи своим членам по противодействию бытовому насилию в сфере труда**. Она включала проведение виртуальных семинаров, разработку и реализацию программ обучения членов, а также создание информационных материалов, в том числе веб-страниц, содержащих информацию общего характера и другие полезные материалы (Asociacion Hondurena de Maquiladores 2020).



Испания. Коллективный договор **энергетической компании** Endesa предусматривает для жертв бытового насилия следующие меры помощи: **изменение и установление гибкого графика работы, оказание социальной и правовой помощи, выдачу судебных охранных приказов и проведение консультаций** (Spain 2020; ETUC 2017).

▸ 2.2. На кого распространяется защита?

Конвенция № 190 исходит из того, что в сфере труда никто не должен подвергаться насилию и домогательствам (ILO 2018b).

▸ **Статья 2**

1. Настоящая Конвенция защищает работников и других лиц в сфере труда, включая наёмных работников по определению национальных законодательства и практики, а также занятых лиц безотносительно их договорного статуса, лиц, проходящих профессиональную подготовку, включая стажёров и учеников, работников, трудовые отношения которых были прекращены, волонтёров, ищущих работу лиц и соискателей вакансий, а также лиц, осуществляющих властные функции, выполняющих обязанности и несущих ответственность работодателя.
2. Настоящая Конвенция применима ко всем секторам, государственным и частным, как в формальной, так и в неформальной экономике – будь то в городских или сельских районах.

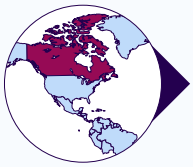
По этой причине положения Конвенции № 190 охватывают не только наемных работников (статья 2): они распространяются на всех **«работников» безотносительно их договорного статуса**, как в формальной, так и в неформальной экономике, в государственном или частном секторе (ILO 2019b; 2018b)[11]. Кроме того, упоминание **«других лиц в сфере труда»** распространяет ее на лиц, проходящих обучение, в том числе на учеников и стажеров, соискателей рабочих мест, волонтеров и работников, чей трудовой договор прекратил свое действие, а также на «лиц, осуществляющих властные функции, выполняющих обязанности и несущих ответственность работодателя» (ILO 2018b; 2019b). При этом стоит помнить, что столь широкий охват защиты соответствует недавнему статистическому определению «трудовой деятельности», которое было принято Международной конференцией статистиков труда (МКСТ) и которое охватывает все профессии и все виды деятельности независимо от формы труда[12].

[11] В свете эволюции сферы труда такая широкая формулировка позволяет охватить тех, кто работает по вызову, а также работников других нестандартных форм занятости, работников дистанционного труда или тех, кто получает работу с помощью платформ, а также самозанятых и надомных работников.

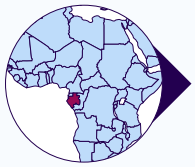
[12] В 2013 году 19-я Международная конференция статистиков труда (МКСТ) приняла Резолюцию I «О статистике труда, занятости и недоиспользовании труда», которая ввела в обращение «принципиально новое определение» трудовой деятельности, из которого следует, что трудовую деятельность может осуществлять любая экономическая единица, в том числе домохозяйства и местные сообщества, и что, кроме того, трудовая деятельность может включать в себя услуги, не оказываемые в контексте рыночных операций. Это определение включает – но также превосходит – понятие работы за плату или прибыль, охватывая «деятельность любого рода, выполняемую лицами любого пола и возраста в целях производства товаров или оказания услуг для потребления другими лицами или для собственного потребления». В 2018 году 20-я МКСТ сделала очередной шаг вперед, приняв в дополнение к Резолюции I новую международную классификацию статуса занятости (МКСЗ-18), которая охватывает все профессии и виды деятельности независимо от форм труда, включая производство услуг для собственного потребления. См. ILO 2018d.

▶ Вставка 5. Распространение мер защиты за пределы наемного труда

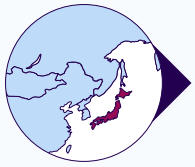
Реформы трудового законодательства последнего времени, судя по всему, происходят именно в этом направлении, распространяя защиту от насилия и домогательств в сфере труда на широкие категории лиц безотносительно их договорного статуса.



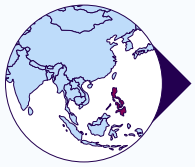
Канада. Положение 2020 года о нормах, касающихся мероприятий производственного обучения, содержит требование о том, чтобы нормы защиты от насилия и домогательств распространялись на **неоплачиваемых стажеров** на предприятиях частного сектора, подлежащих федеральному регулированию.



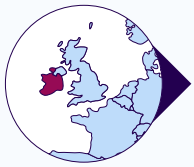
Габон. Закон 2016 года о противодействии домогательствам на производстве распространяет меры защиты от домогательств – как психологического, так и сексуального характера – на всех **наемных работников, государственных служащих** и **учеников** (статья 3).



Япония. Запрещаются домогательства в отношении как **подчиненных**, так и **вышестоящих** лиц. Домогательства с позиции силы могут иметь место между работниками как одинакового, так и разного статуса занятости – например, между **постоянными и временными работниками** (Закон о мерах противодействия домогательствам с позиции силы, 2020) (Library of Congress 2020).

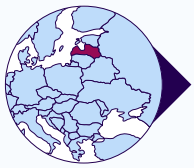


Филиппины. Запрещены сексуальные домогательства между работниками одного ранга и в отношении **вышестоящих** и **подрядных работников** (Закон об общественной безопасности, 2018).

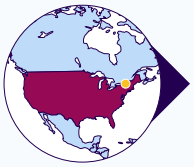


Ирландия. В этическом кодексе о противодействии травле на производстве указано, что «травле на производстве могут **подвергаться работники любого ранга, находящиеся в различных производственных ситуациях»**:

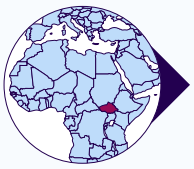
- работник со стороны руководителя (начальника);
- руководитель (начальник) со стороны работника;
- работник (или группа работников) со стороны другого работника (или группы);
- клиент (руководитель, начальник) со стороны другого клиента;
- работник со стороны клиента.



Латвия. Согласно Закону от 9 мая 2020 года о помощи безработным и соискателям рабочих мест в редакции 16 апреля 2020 года, **безработные, соискатели рабочих мест и лица, подверженные риску безработицы** имеют право на защиту от дискриминации по признаку пола, расы или этнического происхождения, а также от назойливых (по мнению данного лица) действий (в том числе сексуального характера), имеющих целью ущемление человеческого достоинства и создание атмосферы страха, агрессии, издевательств, оскорблений или унижения. В соответствии с последними поправками от 16 апреля 2020 года действие этого закона до конца 2020 года распространяется на **владельцев микропредприятий и самозанятых, не имеющих дохода**.



США (штат Нью-Йорк). В 2018 году меры защиты от сексуальных домогательств в сфере труда, предусмотренные законодательством штата Нью-Йорк, стали распространяться на **независимых работников, подрядчиков, консультантов и всех их работников, а также на любых других лиц, по договору оказывающих услуги предприятию**, например по ремонту оборудования и уборке. При этом защита также распространяется на лиц, не считающихся наемными работниками, таких как **«проектные», временные работники** и **стажеры (как оплачиваемые, так и неоплачиваемые)** (Zweig 2020).



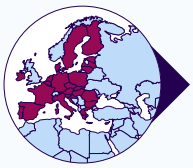
Южный Судан. В статье 7 Закона о труде 2017 года говорится следующее: «Запрещаются любые сексуальные домогательства в отношении **работника** или **работодателя**».

Широкий охват мер защиты в Конвенции № 190 составляет основу **«инклюзивного подхода»**, за который она выступает. В виду многообразия лиц, на которых она распространяется, единое решение не смогло бы обеспечить всем действенную защиту, поскольку меры должны учитывать специфику и слабые стороны каждого лица или группы лиц, специфику различных профессий или видов деятельности, которыми они занимаются, а также форм организации труда, с помощью которых они получают или предоставляют работу; в том числе принимать во внимание, если это необходимо, возможное взаимодействие со **сторонними лицами**.

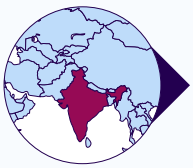
2.2.1. Обеспечение инклюзивности посредством доступности мер защиты

Чтобы обеспечить работникам, особенно незащищенным категориям, действенную защиту от насилия и домогательств в сфере труда, Конвенция № 190 уделяет особое внимание обеспечению доступности таких мер. Важнейшим условием, гарантирующим всем равенство возможностей и обращения, защиту от дискриминации, профилактику и противодействие насилию и домогательствам является содействие становлению инклюзивной производственной культуры, в том числе путем осуществления разумных мер. В Конвенции № 190 и Рекомендации № 206 доступность – это стержневой элемент, содействующий профилактике, пресечению и устранению последствий насилия и домогательств, а также повышению информированности. При этом должны учитываться нужды различных категорий работников, в том числе инвалидов, представителей этнических меньшинств и трудящихся мигрантов. В этой связи Конвенция № 190 требует, чтобы разработка мер и руководств, организация обучения и профессиональной подготовки осуществлялись в доступных форматах, что является важнейшим условием проведения широкой и всеохватной информационно-разъяснительной работы (статьи 4(2)(g) и 11(b)). Информирование и подготовка по выявленным опасным факторам и рискам насилия и домогательств, а также связанным с ними мерам профилактики и защиты, также должны осуществляться в доступных форматах (статья 9(d)). Что касается пресечения насилия и домогательств, то конвенция требует от государств-членов обеспечить пострадавшим свободный доступ к механизмам уведомлении и урегулирования споров, а также к средствам правовой защиты (статья 10(b)). Это включает равноправный доступ всех работников и других заинтересованных лиц к соответствующим процедурам.

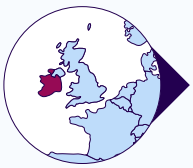
▶ Вставка 6. Обеспечение доступности мер профилактики и противодействия насилию и домогательствам в сфере труда: избранные примеры, касающиеся лиц с ограниченными возможностями здоровья



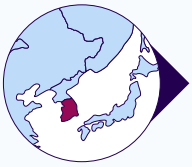
Евросоюз. В Стратегии равенства и обеспечения прав лиц с ограниченными возможностями здоровья на период 2021–2030 годов главное внимание уделяется повышению доступности правосудия и судебной защиты, а также обеспечению свободы и безопасности инвалидов с помощью средств цифровизации судебных систем и расширения доступа к цифровой среде и средствам коммуникации. Это включает повышение доступности законов и мер Европейского союза (ЕС), а также соответствующее обучение работников правоохранительных органов, в том числе пониманию международного языка жестов[13]. План действий, касающийся доступности интернет-ресурсов, имеет целью сделать так, чтобы сайты ЕС и публикуемые там документы, а также другие дистанционные платформы соответствовали европейским стандартам доступности (European Commission 2021).



Индия. В Законе 2016 года о правах лиц с ограниченными возможностями здоровья (Закон № 49) содержится призыв к государственным органам принимать надлежащие меры, направленные на предотвращение и защиту инвалидов от всех форм издевательств, насилия и эксплуатации.



Ирландия. В **Положении 2012 года о мерах защиты от домогательств** требования, касающиеся доступности, распространяются как на инвалидов, так и на лиц, не владеющих английским языком. В частности, содержание, форма и практическая реализация мер и процедур должны обеспечивать их всеобщую доступность, причем в этих целях – особенно в том, что касается инвалидов, – в них должны вноситься необходимые поправки и приниматься другие меры. Так, **меры и процедуры должны осуществляться при использовании шрифта Брайля или крупного шрифта либо с помощью переводчиков на язык жестов**. В Положении также указывается, что для обеспечения доступности некоторых процедур могут требоваться определенные меры – такие как, например, **публикация документов, содержащих меры и процедуры, на других языках, помимо английского, или привлечение при необходимости услуг устного перевода**.



Южная Корея. Закон о содействии занятости и профессиональной реабилитации инвалидов в редакции 2018 года требует **ежегодно проводить обучение работников в целях повышения их информированности о потребностях инвалидов и исключения предвзятого отношения к ним на производстве**, а также создания стабильных условий труда и содействия занятости инвалидов.

[13] См. Директиву (ЕС) 2019/882 Европарламента и Совета Европы от 17 апреля 2019 года о требованиях по обеспечению доступности товаров и услуг.

2.3. Когда и где могут проявляться насилие и домогательства?

Отражаемая Конвенцией № 190 и Рекомендацией № 206 реальность такова, что для того, чтобы насилие и домогательства были признаны запрещенными формами поведения на производстве, они не обязательно должны проявляться в условиях традиционного физического производства. Поскольку работа может выполняться в разных условиях и при разных формах организации труда, в том числе с использованием современных технологий, эти документы призваны обеспечивать защиту повсеместно и при любых производственных обстоятельствах.

Статья 3

Настоящая Конвенция охватывает ситуации, связанные с насилием и домогательствами в сфере труда, возникающие в период работы, связанные с работой или возникающие в связи с работой, выполняемой:

a) по месту работы, в том числе в общественных местах и в частных помещениях, когда они являются местом работы;

b) в местах, где работник получает заработную плату, пользуется перерывом на отдых или принимает пищу или пользуется санитарно-бытовыми помещениями и раздевалками;

c) во время служебных командировок, поездок, профессиональной подготовки, мероприятий или социальной деятельности;

d) в ходе коммуникаций, связанных с трудовой деятельностью, включая те, которые обеспечиваются информационно-коммуникационными технологиями;

e) в жилых помещениях, предоставляемых работодателем;

f) во время поездок на работу и с работы.

Предусматривая ситуации насилия и домогательств, «возникающие в период работы, связанные с работой или возникающие в связи с работой», Конвенция № 190 учитывает **динамичный характер работы**, в том числе ее новые виды и условия (ILO 2018b, в частности п.п. 180–184). Указание в статье 3 на «места работы, в том числе общественные места и частные помещения, когда они являются местом работы» имеет целью охватить работников неформальной экономики, таких как уличные продавцы или домашние работники в частном домохозяйстве (домохозяйствах), или надомные работники, работающие у себя на дому (ILO 2018a; 2016b). Прямое упоминание «коммуникаций, связанных с трудовой деятельностью, включая те, которые обеспечиваются информационно-коммуникационными технологиями», обеспечивает охват средств связи любого рода, в том числе электронной почты и социальных сетей (De Stefano et al. 2020). Это важно в связи с широким распространением в последние годы режима удаленной работы – в том числе как способа обеспечить работникам большую степень свободы с тем, чтобы сочетать трудовые обязанности с семейными.

Другие нормы МОТ – в частности, в сфере охраны труда – также исходят из того, что «рабочее место» может находиться за пределами традиционного физического производства. Согласно Конвенции МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде (№ 155), термин «рабочее место» означает все места, где работникам необходимо находиться или куда им необходимо следовать в связи с их работой, и которые прямо или косвенно находятся под контролем работодателя (статья 3(c)). При этом в Протоколе 2002 года к Конвенции 1981 года № 155 содержится призыв обеспечивать «ежегодную публикацию информации о принятых мерах в связи с несчастными случаями на производстве, профессиональными заболеваниями и другими

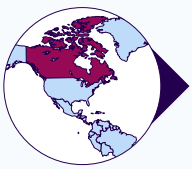
повреждениями здоровья, возникающими в ходе работы или в связи с ней» (п. (e) преамбулы). В разделе определений протокола указано, что термин «аварийная ситуация» охватывает легко устанавливаемую ситуацию, определяемую в соответствии с национальным законодательством и нормативно-правовыми актами, которая может быть причиной травмы или заболевания лиц, выполняющих работу, или населения (статья 1(c)). Термин «несчастный случай в пути на работу и с работы» охватывает несчастный случай, становящийся причиной смерти или иного повреждения здоровья работника и происходящий непосредственно по пути следования между местом работы и (i) основным или временным местом проживания работника; (ii) местом, где работник обычно принимает пищу; или (iii) местом, где работник обычно получает заработную плату (статья 1(d)). В Рекомендации МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде (№ 164) также предусмотрено, что работодатель обязан вести учет происшествий в сфере охраны труда и производственной среды – например, всех подлежащих учету несчастных случаев на производстве и повреждений здоровья «в ходе работы или в связи с ней» (п. 15(2)) (ILO 2020d).

▶ Вставка 7. Защита от насилия и домогательств вне традиционных физических рабочих мест: примеры актуальной законодательной практики

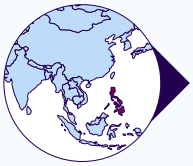
В последнее время законодатели стали прописывать в нормативных актах **различные условия или обстоятельства**, касающиеся возможного проявления насилия и домогательств **в сфере труда** вне традиционных физических рабочих мест. В частности, все больше внимания уделяется **насилию и домогательствам в Интернете**, которое фигурирует либо как самостоятельное или отдельное понятие, либо как средство, с помощью которого может совершаться насилие и домогательства.

Австралия. В январе 2021 года агентство по охране труда Safe Work Australia выпустило в свет руководство по профилактике сексуальных домогательств, насилия и агрессии на производстве, имеющее целью помочь работодателям обеспечить защиту работников (Australia 2021a; 2021b). В руководстве указано, что в соответствии с законодательством об охране труда рабочее место означает место выполнения работы в интересах предприятия или организации – то есть, любое место, где находится или может находиться работник в процессе выполнения работы. Далее в руководстве (Australia 2021a) говорится, что сексуальные домогательства могут иметь место:

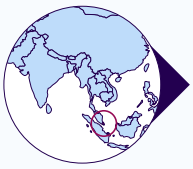
- на обычном рабочем месте работника;
- в месте удаленного выполнения работы, в том числе на дому;
- в других местах выполнения работы, например на дому у клиента или подрядчика (или на работе подрядчика);
- в местах, связанных с работой, например на конференциях, учебных занятиях, местах командирования, корпоративных или социальных мероприятиях, связанных с работой, (например, празднованиях Рождества) и т. д.;
- **по телефону, электронной почте или в Интернете, например, в социальных сетях**.



Канада (провинция Онтарио). В январе 2021 года Верховный суд провинции Онтарио в ходе рассмотрения дела Каплан против Эйтас признал **новый вид преступления – домогательства по Интернету**. Такие действия со стороны суда были обусловлены тем, что других действующих законов было недостаточно для того, чтобы пресечь серийные киберпреследования, имеющие целью вызвать страх, тревогу и душевную боль как у жертв преступления, так и у их близких.



Филиппины. В Законе 2018 года об общественной безопасности **«гендерными сексуальными домогательствами в Интернете»** считаются любые действия, направленные на определенное лицо и вызывающие или могущие вызывать у него умственные, эмоциональные или психологические мучения, чувство страха за свою безопасность; назойливые действия сексуального характера, в том числе ремарки и комментарии; угрозы; публикация или распространение фотографий, видео- и аудиозаписей какого-либо лица без его согласия; киберпреследования, а также кража персональных данных в Интернете (раздел 3).



Сингапур. Закон 2014 года о защите от домогательств предусматривает особые меры защиты от киберпреследований и **домогательств в Интернете**. Они запрещают намеренное или бездумное распространение информации угрожающего, издевательского или оскорбительного характера, которая в результате ее аудиовизуального или иного восприятия может вызывать тревогу или душевную боль, порождать чувство страха или побуждать к насилию. Принятые в 2019 году поправки к закону запрещают публиковать (собирать и распространять) сведения, позволяющие идентифицировать жертву или связанных с ней лиц в целях домогательств, угроз или содействия насилию в отношении жертвы.

2.4. Инклюзивный, комплексный и гендерно чувствительный подход

Чтобы обеспечить широкую и действенную защиту (в том числе тех лиц, на которых могут не распространяться нормы трудового законодательства) от всех форм насилия и домогательств, «возникающих в период работы, связанных с работой или возникающие в связи с работой», Конвенция № 190 призывает ратифицировавшие страны применять «в процессе консультаций с представительными организациями работодателей и работников инклюзивный, комплексный и гендерно чувствительный подход» к предотвращению насилия и домогательств в сфере труда (статья 4(2)) (см. Рисунок 3):

- **Инклюзивный** – означает широкий индивидуальный охват защиты, а также необходимость в консультациях в целях максимально полного учета всего многообразия нужд и реалий.
- **Гендерно чувствительный** – означает необходимость устранять коренные причины гендерного насилия и домогательств, а также уменьшать их негативные последствия.
- **Комплексный** – означает необходимость искоренять это явление «посредством трудового законодательства, законодательства в сфере занятости, законодательства о безопасности и гигиене труда, законодательства о равенстве и недопущении дискриминации, а также уголовного законодательства в соответствующих случаях» (п. 2 Рекомендации № 206).

Уголовное законодательство служило главным оплотом борьбы с проявлениями насилия и домогательств (в частности, физического и экономического характера) в течение многих десятилетий, в том числе в сфере труда (Chappell and Di Martino 2006; МОТ 2016a; 2017a; Lippel 2016).

Между тем концепция насилия и домогательств в сфере труда, изложенная в Конвенции № 190 и Рекомендации № 206, исходит из недостаточности одного лишь уголовного законодательства. Это законодательство считает уголовными действия, выходящие в виду своей тяжести за те или иные установленные рамки – например, физическую (включая сексуальную) агрессию, «аморальные» поступки или угрозы. Однако оно может не охватывать широкий спектр неприемлемых

действий и форм поведения, составляющих насилие и домогательства в сфере труда согласно Конвенции № 190[14]. При этом уголовное законодательство имеет своей главной целью наказание виновных, а не действенную помощь жертвам.

До принятия Конвенции № 190 и Рекомендации № 206 правовой основой мер, направленных на пресечение насилия и домогательств в сфере труда, служили различные инструменты или отрасли национального права, включая конституционное право, законодательство о равенстве прав и свобод и недопустимости дискриминации, и положения об охране труда. Призывая создавать комплексную нормативно-правовую базу и не навязывая единый способ достижения этой цели, Конвенция № 190 и Рекомендация № 206 признают, что такая нормативно-правовая база может учитывать национальное законодательство и сложившиеся обстоятельства (статья 4(2) Конвенции № 190, п. 2. Рекомендации № 206). Законодательство может не предусматривать все ситуации, однако комплексный анализ нормативно-правовой базы должен указывать на имеющиеся пробелы.

«Комплексный» подход также означает необходимость предусматривать меры профилактики и защиты (статьи 7–9 Конвенции № 190; п.п. 6–13 Рекомендации № 206); обеспечительные меры и средства правовой защиты (статья 10 Конвенции № 190; п.п. 14–22 Рекомендации № 206); а также меры рекомендательного, обучающего и информационно-разъяснительного характера (статья 11 Конвенции № 190; п. 23 Рекомендации № 206). Каждое из этих направлений работы имеет свое значение. Без обучения и разъяснительной работы невозможно добиться эффективной профилактики и уменьшить действие опасных факторов и рисков. Сходным образом отсутствие эффективных и рациональных механизмов правоприменения может свести на нет усилия по сдерживанию и предотвращению проявлений насилия и домогательств в будущем.

Основные элементы инклюзивного, комплексного и гендерно чувствительного подхода указаны в статье 4 и подробно разъясняются в практической части Конвенции № 190. В статье 4(3), кроме того, предусматривается, что ратифицирующие страны, принимая и применяя этот подход, должны учитывать различные и взаимодополняющие роли и функции государства, работодателей и работников (и их соответствующих организаций), определяемые различиями в характере и масштабе их обязанностей (статья 4(3)).

[14] В этой связи КЭПКР отмечал (пусть и применительно к Конвенции МОТ 1958 года о дискриминации в области труда и занятий № 111) недостаточность уголовного производства в контексте сексуальных домогательств в сфере труда ввиду «тонкости вопроса, повышенных требований к доказыванию, которые трудно соблюсти, особенно при отсутствии свидетелей (что не является редкостью), а также того, что уголовное право в целом направлено на преследование сексуальной агрессии или «аморальных деяний», а не всего разнообразия форм поведения, составляющих сексуальные домогательства в сфере труда и занятий». См. ILO 2012.

▶ Статья 4

1. Каждый член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, признаёт и содействует реализации права каждого человека на сферу труда, свободную от насилия и домогательств.
2. Каждый член Организации внедряет и применяет, в соответствии с национальными законодательством и условиями и в процессе консультаций с представительными организациями работодателей и работников, инклюзивный, комплексный и гендерно чувствительный подход к предотвращению и устранению насилия и домогательств в сфере труда. Такой подход должен учитывать насилие и домогательства со стороны третьих лиц там, где это необходимо, и он предусматривает:
   a) законодательный запрет насилия и домогательств;
   b) соответствующую политику, обеспечивающую противодействие насилию и домогательствам;
   c) принятие комплексной стратегии в целях осуществления мер, ориентированных на предотвращение и устранение насилия и домогательств;
   d) создание или упрочение механизмов правоприменения и мониторинга;
   e) предоставление жертвам доступа к средствам правовой защиты и поддержки;
   f) наказание виновных лиц;
   g) разработку инструментальных средств и руководств, а также проведение обучения и профессиональной подготовки и проведение информационно-разъяснительных мероприятий в доступных форматах, сообразно обстоятельствам;
   h) обеспечение действенных средств инспекционных проверок и разбирательств случаев насилия и домогательств, в том числе с участием служб инспекции труда и других компетентных органов.
3. Принимая и применяя подход, указанный в пункте 2 настоящей статьи, каждый член Организации признает различные и комплементарные роли и функции правительств и работодателей и работников и их соответствующих организаций, принимая во внимание различия их характера и масштабов их соответствующих обязанностей.

Рисунок 3. Инклюзивный, комплексный и гендерно чувствительный подход

#RATIFY C190

3

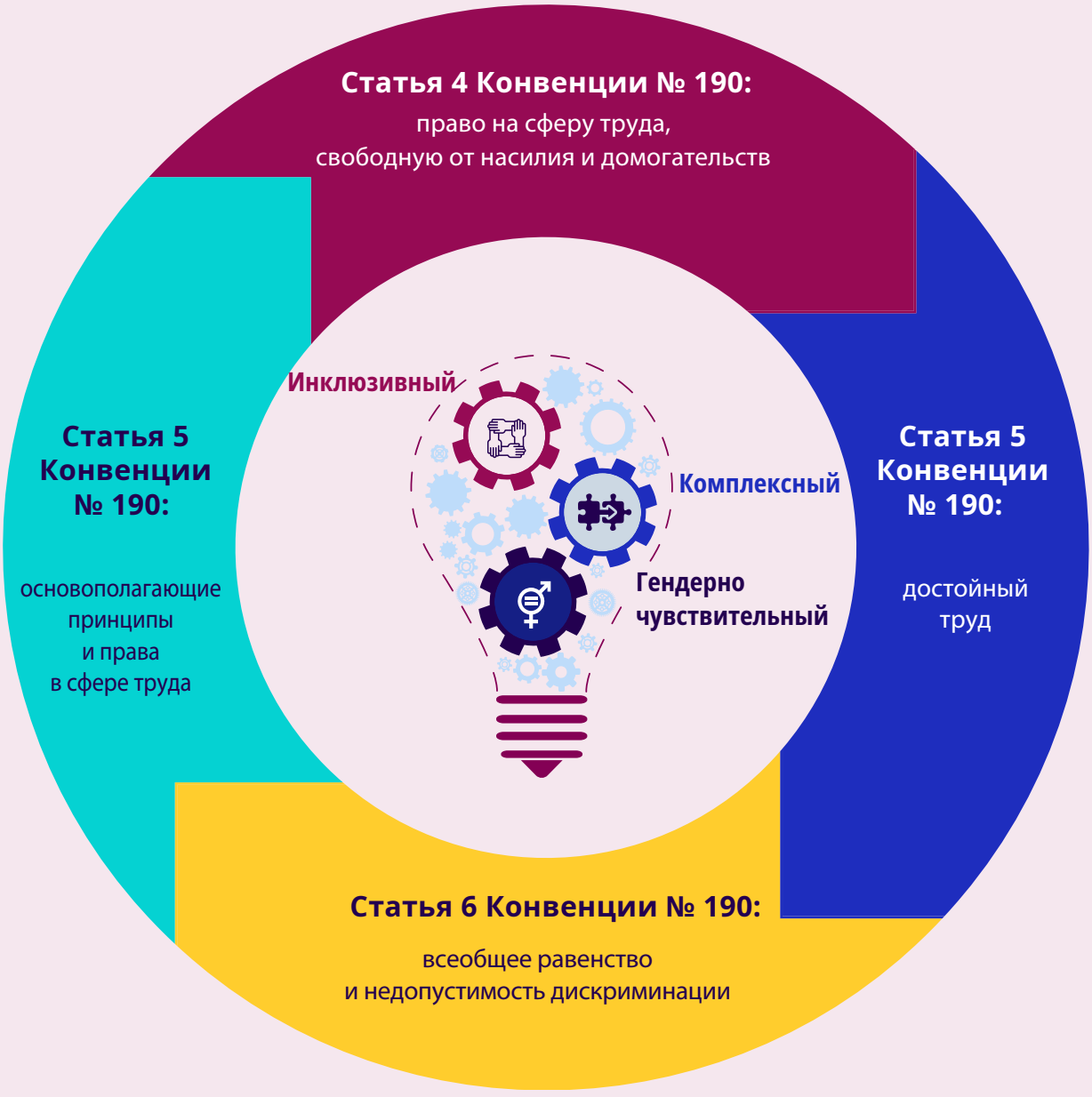
Правовая основа профилактики и искоренения насилия и домогательств в сфере труда

В Конвенции № 190 излагается единая основа, позволяющая реализовать на практике право каждого человека на сферу труда, свободную от насилия и домогательств. Определяющими элементами такой основы являются:

1) признание и содействие реализации права каждого человека на сферу труда, свободную от насилия и домогательств, а также применение и практическая реализация инклюзивного, комплексного и гендерно чувствительного подхода (статья 4);
2) соблюдение и содействие реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда, а также распространению достойного труда (статья 5);
3) обеспечение права на равенство и недопущение дискриминации в области труда и занятий, в том числе для работающих женщин, а также работников и других лиц, принадлежащих к одной или нескольким уязвимым группам (статья 6).

Указанные базовые принципы создают правовую основу профилактики и искоренения насилия и домогательств (см. Рисунок 4).

Рисунок 4. Правовая основа профилактики и искоренения насилия и домогательств в сфере труда

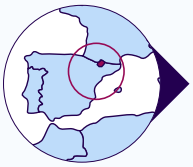


3.1. Право на сферу труда, свободную от насилия и домогательств

Конвенция № 190 – первый акт международного права, в котором признается **право каждого человека на сферу труда, свободную от насилия и домогательств** (статья 4). Конвенция № 190 и Рекомендация № 206 выступают важнейшим дополнением других международных актов, таких как Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах и международные трудовые нормы, касающиеся равенства и недопустимости дискриминации, охраны и гигиены труда, которые также предусматривают меры защиты от насилия и домогательств, имеющие косвенный характер[15].

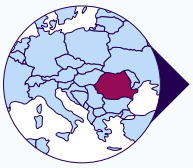
Вставка 8. Право на сферу труда, свободную от насилия и домогательств, закрепленное положениями трудового законодательства и коллективных договоров

В последнее время в трудовом законодательстве различных стран мира уделяется все больше внимания праву каждого человека на сферу труда, свободную от насилия и домогательства.



Андорра. В статье 44(2) (права наемного работника) Трудового кодекса 2018 года говорится следующее:

> В ходе выполнения трудового договора наемный работник имеет право: ...
>
> e) на защиту от прямой или косвенной дискриминации в процессе или после приема на работу по признаку места рождения, расы, пола, сексуальной ориентации, социального происхождения, религиозной принадлежности, статуса инвалидности, убеждений или других обстоятельств индивидуального или социального характера, членства в профсоюзной или политической организации (или отсутствия такового); ...
>
> g) требовать **к себе уважения и внимания в силу своего человеческого достоинства, включая защиту от домогательств** по вышеуказанным в подпункте e) причинам.



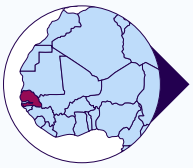
Румыния. Трудовой кодекс в редакции 2020 года закрепляет за каждым работником право **работать в условиях свободы от психологических домогательств** (статья 5.3).

Ирак. В соответствии со статьей 42 Закона о труде 2015 года:

> Работник имеет следующие права: ...
>
> a) право на равенство возможностей, трудоустройство и работу в условиях равенства и недопустимости дискриминации;
>
> b) **право на сферу труда, свободную от домогательств**.

Италия. Новый коллективный договор, заключенный 16 декабря 2020 года в отрасли морского судоходства, закрепляет право каждого моряка **«работать, учиться и жить в условиях свободы от травли и домогательств по признаку пола, расы или любых иных признаков»** (Confitarma et al. 2020).

[15] В связи со статьей 7(b) Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах Комитет по экономическим, социальным и культурным правам ООН неоднократно отмечал, что такие факторы, как свобода от насилия и домогательств – в том числе сексуального характера – имеют основополагающее значение для гарантии права на справедливые и благоприятные условия труда. См. также Chappell and Di Martino 2006; Lippel 2016.



Сенегал. Подписанный 30 декабря 2019 года генеральный коллективный договор, прямо не упоминая Конвенцию № 190, отражает ее основные аспекты, в том числе **право на свободу от насилия и домогательств.**

▶ 3.2. Роль основополагающих принципов и прав в сфере труда в формировании сферы труда, свободной от насилия и домогательств

В Конвенции № 190 и Рекомендации № 206 признается, что право на сферу труда, свободную от насилия и домогательств, неотделимо от основополагающих принципов и прав в сфере труда и достойного труда в целом и неразрывно связано с ними. Насилие и домогательства и дефицит достойного труда, как показывают исследования, нередко усиливают действие друг друга и усугубляют его последствия (ILO 2016b; de Bruijn 2020; Reuter et al. 2020; Cassino and Besen-Cassino 2019). Признавая в преамбуле несовместимость насилия и домогательств с достойным трудом, Конвенция № 190 призывает государства-члены в целях предотвращения и искоренения этого явления соблюдать и содействовать реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда, а также достойному труду (статья 5).

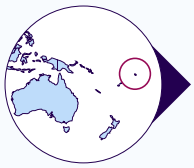
Главными средствами профилактики и пресечения ситуаций насилия и домогательств в сфере труда являются свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров. Напротив, отказ в признании этих прав существенно усиливает риск подвергнуться насилию и домогательствам (ILO 2017a)[16]. В этой связи в Рекомендации № 206 сказано, что эти основополагающие права должны гарантироваться «всем работникам и работодателям, в том числе в тех секторах, родах занятий и формах организации труда, в которых они наиболее подвержены насилию и домогательствам» (п. 3).

▶ Вставка 9. Расширение сферы применения права на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров в целях действенной защиты от насилия и домогательств

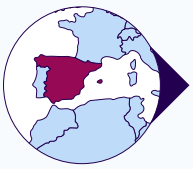
В последнее время на различных уровнях принимались инициативы, призванные распространить эти основополагающие права на всех работников безотносительно сектора или национальности (IOE 2019; Jesnes, Ilsøe, and Hotvedt 2019). Их значение заключается в том, что они с помощью коллективных договоров открывали путь более эффективной защите, в том числе от насилия и домогательств.

Франция. Статья 60 Закона от 8 августа 2016 года вводит отдельную категорию самозанятых – работники дистанционных платформ. Закон гарантирует работникам платформ право создавать профсоюзы и вступать в них, а также право выражать свои коллективные интересы с помощью своего представителя.

[16] Несмотря на то, что конвенции МОТ о свободе объединения не содержат прямого запрета насилия в отношении лиц, занятых профсоюзной деятельностью, КЭПКР неоднократно подчеркивал взаимозависимость между гражданскими свободами и правами профсоюзов – в частности, важность осуществления профсоюзной деятельности в условиях свободы от насилия, давления и угроз любого рода. См. ILO 2012.



Самоа. В статье 3 Закона 2013 года о труде и трудовых отношениях говорится: «Действие этого Закона распространяется на: (a) любой государственный орган в соответствии с определением, содержащимся в Законе 2001 года о деятельности и подотчетности государственных органов, независимо от факта их утверждения Парламентом; и (b) любое частное или негосударственное предприятие, в том числе на **предприятия сельскохозяйственной отрасли и рыболовства**». В статьях 21 и 22 признается, соответственно, право на ведение коллективных переговоров и право на свободу объединения.

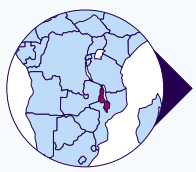


Испания. Закон о самозанятых (№ 201 от 11 июля 2017 года) устанавливает третью категорию работников – «экономически зависимые самозанятые работники», занимающих промежуточное положение между работающими по найму и самозанятыми. В частности, согласно определению статьи 11, это те, кто за вознаграждение занимается экономической или профессиональной деятельностью индивидуально, непосредственно и преимущественно в интересах лица или организации, от которых они материально зависят и которые обеспечивают им не менее 75 процентов дохода. При этом **зависимые самозанятые работники могут создавать собственные профессиональные организации** (например, профсоюзы) и определять условия своего труда с помощью коллективных договоров.

Инициативы социальных партнеров

Канада. Группа курьеров платформы Foodora создали организацию «За справедливые условия труда» в целях улучшения условий труда своих коллег – **курьеров по доставке еды**. В основном они выступают за повышение оплаты труда с учетом производственных рисков, предоставление оплачиваемого отпуска по болезни и работу в условиях свободы от домогательств и запугивания. При этом организация готовится вступить в канадский профсоюз почтовых работников, который должен будет представлять интересы курьеров на коллективных переговорах, что обяжет Foodora по закону вести с ними переговоры как с единой группой работников. Кроме того, организация стала налаживать международные отношения с другими организациями работников Foodora и других платформ в целях улучшения условий труда всех работников сектора доставки в разных странах мира (Eurofound 2021).

Италия. В 2018 году в Болонье по результатам переговоров между представителями болонского профсоюза курьеров, итальянских профсоюзов CGIL, CISL и UIL, муниципалитета города Болоньи и платформ Mymenu и Sgnam (к которым позже присоединилась сеть пиццерий Domino's) была подписана Хартия основополагающих прав работников **цифрового труда** в городских условиях. Хартия состоит из четырех разделов, предусматривающих общие положения, в том числе право на свободу от дискриминации, право на информацию, право на защиту – включая справедливую оплату труда, охрану труда и здоровья, защиту персональных данных – и право на отключение, и подлежит исполнению только теми, кто добровольно подписал ее (Bologna Municipality 2018).



Малави. Конгресс профсоюзов Малави предпринял попытку создать профсоюзы в **неформальной экономике**. Правительство страны зарегистрировало их в качестве признания их права на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров (ILO 2019f).

Соблюдения, распространения и действенного применения права каждого человека на сферу труда, свободную от насилия и домогательств, невозможно добиться до тех пор, пока не будет искоренен **принудительный (обязательный) и детский труд**, в том числе его худшие формы, непосредственно связанные с насилием. В последнее время в этом направлении произошли радикальные сдвиги. В 2021 году число стран мира, ратифицировавших Протокол 2014 года к Конвенции МОТ 1930 года о принудительном труде, достигло пятидесяти. Протокол обязывает органы власти принимать действенные меры профилактики принудительного труда, защиты его жертв и обеспечения им доступа к правосудию и мерам правовой защиты. В 2020 году все государства – члены МОТ ратифицировали Конвенцию МОТ 1999 года о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (№ 182). Это отражает всеобщее признание того, что наихудшим формам детского труда – рабству, коммерческой сексуальной эксплуатации и использованию детей в вооруженных конфликтах или других противозаконных или опасных формах труда, подрывающих здоровье, нравственность или психологическое благополучие ребенка – нет места в современном обществе. Несмотря на то, что без практических действий, меняющих жизнь людей к лучшему, ратификация лишена смысла, эти исторически важные достижения – позитивное и долгожданное событие, поскольку это еще один шаг вперед на пути к формированию сферы труда, свободной от насилия и домогательств.

Принцип **равенства и недопустимости дискриминации** не может быть реализован без борьбы с насилием и домогательствами (ILO 2012; 2017a; ILO CEACR 2019). Это следует не только из того, что насилие и домогательства по запрещенным признакам следует признавать дискриминацией, но также из того, что дискриминационные законы и практика их применения могут увековечивать пагубные социальные нормы или гендерные стереотипы, порождая насилие и домогательства (ILO 2019g). В Рекомендации № 206 ратифицирующим странам рекомендуется сделать так, «чтобы меры по предотвращению насилия и домогательств не ограничивали и не исключали участие на конкретных рабочих местах и в определённых секторах или родах занятий женщин и групп, указанных в статье 6 Конвенции» (п. 12). Как показали недавно проведенные исследования, реформа **дискриминационных законов** – например, ограничивающих женщинам возможность работать, наследовать имущество или управлять им – **способствует снижению насилия** (Htun and Jensenius 2020). Другое исследование, посвященное изучению распространения сексуальных домогательств за последние два десятилетия, показывает, что по мере уменьшения гендерной разницы на рынке труда вероятность сексуальных домогательств также снижается (Cassino and Besen-Cassino 2019)[17].

3.2.1. Обеспечение гарантий равенства и недопустимости дискриминации женщин и лиц, находящихся в ситуации незащищенности

Главными элементами любого подхода, направленного на профилактику и искоренение насилия и домогательств, являются содействие равенству в сфере труда и предотвращение различных и пересекающихся случаев дискриминации[18]. В этой связи статья 6 Конвенции № 190 требует от государств-членов «принимать законодательные и нормативные правовые акты и проводить политику, гарантирующую право на равенство и недопущение дискриминации в сфере труда и занятий, в том числе для работающих женщин, а также работников и других лиц, принадлежащих к одной или нескольким уязвимым группам или группам, находящимся в ситуациях незащищённости». Как показали исследования, **индивидуальные особенности** лиц или групп, например, расовая или этническая принадлежность, инвалидность, сексуальная ориентация и гендерная идентичность, статус ВИЧ/СПИД или семейные обязанности, могут усиливать их подверженность риску насилия и домогательств (ILO CEACR 2019; ILO 2020e; 2020f).

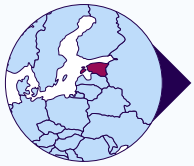
---

[17] Данная работа, касающаяся США, показывает, что этот феномен скорее способствовал улучшению положения белых женщин, в меньшей степени подвергающихся сексуальным домогательствам в сфере труда, чем, например, женщин афроамериканского происхождения.

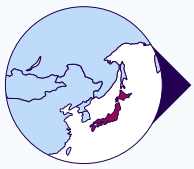
[18] Важное значение также имеет социальная политика, способствующая уменьшению объема неоплачиваемой работы по уходу и более равномерному распределению семейных обязанностей, поскольку это позволяет женщинам сочетать семейную и трудовую жизнь, тем самым противодействуя дискриминации в сфере труда. См. ILO 2018d; 2019g.

▶ Вставка 10. Гарантии равенства и недопустимости дискриминации

Дискриминация по признаку половой и гендерной принадлежности и семейных обязанностей

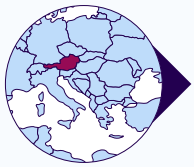


Эстония. Пункт 21 Стратегии противодействия насилию на период 2015–2020 годов определяет, в частности, следующие принципы ее реализации: «**Важный аспект профилактики насилия – содействие гендерному равенству**. Сокращая гендерное неравенство, можно предотвратить насилие и уменьшить его негативные последствия. Поскольку гендерное равенство касается как мужчин, так и женщин, **изменить стереотипы мышления, поведения и гендерных функций дома, на работе, в школе и обществе можно лишь в том случае, если меры профилактики и противодействия насилию будут направлены на представителей обоих полов**».

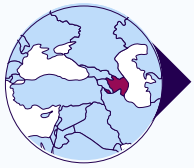


Япония. Начиная с 1 июня 2020 года, все компании с численностью работающих свыше 50 человек обязаны по Закону о противодействии домогательствам на производстве принимать меры по предотвращению домогательств как сексуального характера, так и в связи с **беременностью, материнством и уходом за детьми**. Компании обязаны также принимать меры по наказанию виновных. Согласно поправкам к Закону об отпуске по уходу за детьми и семейном отпуске, компании обязаны принимать меры по предотвращению действий со стороны руководства или сотрудников, имеющих целью создание на производстве атмосферы враждебности в отношении беременных и рожениц, а также лиц, берущих отпуск по уходу за детьми или **семейный отпуск** (Library of Congress 2020).

Дискриминация по признаку инвалидности

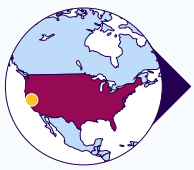


Австрия. Согласно разделу 7(d) измененного Закона о трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями здоровья, «**домогательство** имеет место в том случае, если лицо, имеющее инвалидность, подвергается назойливым, неуместным или неприятным действиям, имеющим целью или результатом нападки на достоинство данного лица и создание вокруг него атмосферы враждебности, страха, издевательств или унижения».



Азербайджан. Статья 6(3) Закона № 1153-VQ о правах лиц с ограниченными возможностями здоровья (2018) содержит следующее определение **дискриминации** по признаку инвалидности: «любое отличие, исключение или ограничение **вследствие инвалидности**, в том числе отказ предоставить разумные средства приспособления». Закон также предусматривает защиту лиц с ограниченными возможностями здоровья от пыток и других форм жестокого, бесчеловечного или издевательского поведения или наказания, всех форм эксплуатации, насилия и оскорблений, а также охрану их частной жизни.

Дискриминация по признаку расовой, национальной и социальной принадлежности



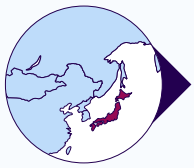
США (Калифорния). В 2018 году в свод законов штата Калифорния (разделы 11027 и 11028) были внесены поправки в целях введения в действие **расширенного определения национального происхождения** и распространения защиты от дискриминации на новые категории граждан. В частности, ограничения, касающиеся использования на производстве определенного языка, признаются незаконными, если работодатель не докажет экономическую необходимость этого. Кроме того, работодателю запрещается подвергать дискриминации лиц по признаку низкого **уровня владения английским языком или акцента**, если только это не является необходимым условием эффективного выполнения должностных обязанностей. Наконец, запрещается любая дискриминация работников на основании их **иммиграционного статуса**, если работодатель не представит «очевидных и убедительных доказательств», что его действия были необходимы для выполнения требований федерального законодательства.

Гонконг (Китай). В Постановлении 2020 года о расовой дискриминации **домогательством по расовым признакам** считается, во-первых, **«назойливое поведение» по признакам расовой принадлежности**, проявляющееся «в условиях, в которых разумный человек с учетом всех обстоятельств счел бы **такое поведение оскорбительным, унизительным или пугающим в отношении другого человека**»; во-вторых, поведение, создающее **атмосферу страха или враждебности**. Данное постановление было принято после того, как Комиссия по равенству возможностей в 2018 году ввела в действие **Хартию расового многообразия и инклюзии для работодателей**, содержащую перечень мер, которых работодатели обязаны придерживаться (Hong Kong, China 2018a)[19].

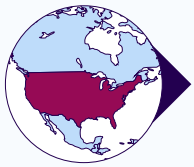
Дискриминация по признаку половой ориентации и гендерной идентичности

Бразилия. Комитет по содействию равенству возможностей и искоренению дискриминации в сфере труда при Прокуратуре по трудовым спорам в 2020 году выпустил технические указания 02/2020, чтобы помочь организации в ее работе по защите прав ЛГБТИК+ в сфере труда. Согласно этому документу, работодатели (компании, государственные органы, частные лица, а также профессиональные объединения всех секторов экономики и некоммерческие организации) обязаны принимать меры защиты кадровых и наемных работников, стажеров или клиентов от прямых или косвенных проявлений **насилия и домогательств на почве неприязни к ЛГБТИК+, трансфобии, домогательств сексуального характера и кибертравли на почве сексуальной ориентации или гендерной идентичности**.

Канада. В июне 2017 года правительство Канады приняло поправки к Закону о правах человека, запрещающие дискриминацию в сфере трудоустройства, в том числе домогательства на почве дискриминации по признаку **гендерной идентичности и гендерного самовыражения**.



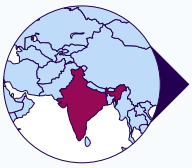
Япония. В постановлении правительства Японии, разъясняющем принципы применения Закона о противодействии домогательствам в сфере труда, говорится, что «**принуждение лиц из числа ЛГБТИК+ открыто признать свою ориентацию или оскорбление сексуальной принадлежности или гендерной идентичности кого-либо** считается домогательством с позиции силы и подлежит запрету (Library of Congress 2020).



США. 15 июня 2020 года Верховный суд США, рассматривая дело *«Бостон против округа Клейтон»*, постановил, что Закон 1964 года о гражданских правах защищает работников от дискриминации по признаку **сексуальной ориентации или гендерной идентичности**.

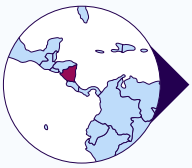
[19] Хартия, охватывая вопросы политики, культуры и производственной среды, содержит девять принципов: i) реализация каждой организацией политики расового равенства и многообразия; ii) внедрение справедливых критериев и порядка приема на работу, назначения, повышения в должности, подготовки и увольнения кадров; iii) регулярный пересмотр политики и порядка приема на работу в целях устранения любых препятствий для представителей всех рас; iv) разъяснение сотрудникам организации политики и принципов расовой инклюзии; v) содействие привлечению кадров из числа представителей расовых меньшинств, относящихся к материально необеспеченным и недостаточно представленным слоям общества; vi) создание на производстве атмосферы безопасности и взаимодействия всех работников; vii) создание у представителей всех рас ощущения участия и сопричастности; viii) установление официального порядка подачи жалоб и принятия мер воздействия в случае любых проявлений дискриминации; а также ix) обеспечение оперативного, действенного и конфиденциального порядка рассмотрения жалоб (Hong King, China 2018b).

Дискриминация вследствие ВИЧ/СПИД



Индия. В **Законе 2017 года о профилактике и противодействии ВИЧ** говорится следующее.

> Запрещается любая публикация, пропаганда, передача или распространение в устной или письменной форме, с помощью знаков, визуального представления или иным способом проявлений ненависти в отношении любого лица или группы лиц, подлежащих защите, в целом или в частности, а также распространение, трансляция или демонстрация любой информации, рекламы или сообщения, которые можно обоснованно истолковать как преднамеренное разжигание ненависти или которые могут подвергать лиц, подлежащих защите, **ненависти, дискриминации или физическому насилию** (глава 1).

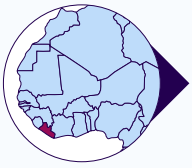


Никарагуа. Статья 8(d) Закона № 779 о противодействии насилию в отношении женщин (2012) запрещает любые формы насилия, которые «подвергают женщин дискриминации на государственных или частных предприятиях и препятствуют их доступу к возможностям трудоустройства, приема на работу, получения достойной и справедливой оплаты труда, повышения в должности, сохранения или пребывания в должности, устанавливая требования, касающиеся семейного положения, материнства, хирургической стерилизации, возраста, внешнего вида, прохождения теста на беременность, заражения вирусом иммунодефицита человека **(ВИЧ/СПИД)** или любого иного теста, определяющего состояние здоровья женщин».

Дискриминация по различным признакам

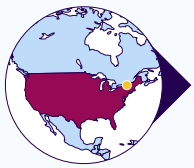
Албания. Приняты поправки к разделу 9(2) Трудового кодекса о запрете дискриминации в области труда и занятий, добавляющие к перечню запрещенных форм дискриминации следующие признаки: **инвалидность, статус ВИЧ/СПИД или членство в профсоюзе** (Закон № 136/2015).

Франция. На протяжении ряда лет вплоть до настоящего времени **перечень запрещенных форм дискриминации**, приведенный в статье L1132-1 Трудового кодекса, постоянно расширялся и теперь охватывает следующие признаки: происхождение, пол, моральные нормы (социальные привычки), сексуальную ориентацию, гендерную идентичность, возраст, семейное положение, беременность, генетические характеристики, статус малоимущего, реальную (предполагаемую) принадлежность к определенной этнической группе, нации или расе, политические убеждения, профсоюзную деятельность, пребывание в выборной должности, религиозные верования, внешний вид, фамилию, место жительства, место рождения, состояние здоровья, состояние несамостоятельности, инвалидность, а также незнание французского языка.

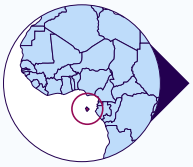


Либерия. Закон 2015 года о достойном труде запрещает прямую и косвенную дискриминацию в отношении работающих или соискателей работы по признакам, указанным в статье 1 (1)(a) Конвенции МОТ 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111), а также по ряду дополнительных признаков, включая принадлежность к **тому или иному малому или коренному народу, экономический статус, принадлежность к определенному сообществу, статус иммигранта или лица с правом временного пребывания, возраст, физическая или умственная инвалидность, гендерная ориентация, семейное положение или обязанности, беременность и состояние здоровья, включая статус ВИЧ/СПИД** (разделы 2.4 и 2.7) (ILO CEACR 2016).

Мексика. Опубликовано Постановление под названием «закон Олимпии» (Ley Olimpia) или «закон о цифровом насилии», которым вносятся изменения в уголовный кодекс города Мехико и муниципальный закон о гарантиях безопасности женщин в городе Мехико. Поправки к статьям 209 и 236 уголовного кодекса города Мехико устанавливают повышенный размер штрафа в случае совершения цифрового насилия в отношении **лиц престарелого возраста, инвалидов, бездомных или представителей коренных народов**, а также совершения преступлений с использованием цифровых или электронных средств либо иных средств связи, а также изображений, аудио- или видеоматериалов сексуального содержания (Mexico, без указания даты).



США (штат Нью-Йорк). В 2019 году в штате Нью-Йорк были расширены меры защиты любых защищенных категорий населения от домогательств, в том числе по признакам **возраста, расы, убеждений, цвета кожи, национальной принадлежности, пола, сексуальной ориентации, гендерной идентичности или самовыражения, статуса военнослужащего, инвалидности, генетической предрасположенности, семейного положения, гражданского состояния, законного источника дохода, судимости, сексуального и репродуктивного здоровья, а также статуса жертвы бытового насилия** (Zweig 2020).



Сан-Томе и Принсипи. Закон № 6/2019 от 16 ноября 2018 года вводит определение и запрет прямой и косвенной дискриминации по признакам **родства и социального происхождения, расы, цвета кожи, возраста, пола, сексуальной ориентации, семейного положения, гражданского состояния, генетических особенностей, степени утраты трудоспособности, инвалидности или хронического заболевания, национальности, этнического происхождения, религиозных, политических или идеологических убеждений и членства в профсоюзе** (разделы 15–17).

В пункте 13 Рекомендации № 206 указывается, что **определять уязвимые группы и группы, находящиеся в ситуации уязвимости** следует в соответствии с применимыми международными трудовыми нормами и международными актами о правах человека. Единственной конкретно указанной в Рекомендации № 206 группой, находящейся в ситуации уязвимости, являются **«работники-мигранты, особенно трудовые мигранты-женщины, независимо от их статуса мигранта»** (п. 10). Трудовые мигранты, особенно не имеющие официального статуса, могут подвергаться насилию и домогательствам в сфере труда на всех этапах миграционного цикла (ILO 2016c; 2017a; WHO 2020)[20]. Тот факт, что временные работники-мигранты или мигранты, лишенные официального статуса, во многих случаях по закону или на практике не считаются равными местным работникам и на них могут не распространяться положения трудовых или

[20] В этой связи Комитет ООН по защите прав трудящихся-мигрантов (КТМ) и специальный докладчик ООН по правам мигрантов считают, что незаконный въезд или пребывание в стране не следует считать уголовным преступлением, а также что нелегальные мигранты сами по себе не являются уголовными преступниками и не подлежат уголовному преследованию. КТМ также считает, что такая криминализация способствует формированию в обществе мнения о том, что трудовые мигранты и члены их семей, лишенные официального статуса, способствуют «противозаконной» или нечестной конкуренции за рабочие места и социальные пособия, тем самым порождая атмосферу дискриминации и ксенофобии. В этой связи и с учетом того, что такая криминализация может повышать риск нарушения базовых прав трудовых мигрантов, КЭПКР обращал внимание на значение мер противодействия стереотипам и предубеждениям в отношении мигрантов как источника преступности или насилия и защиты всех трудовых мигрантов от ксенофобии и расовой дискриминации (ILO 2016e, п. 294).

коллективных договоров, лишь усугубляет ситуацию и увеличивает степень угрозы насилия и домогательств (ILO 2020g), особенно в отношении женщин, находящихся в такой ситуации. В этой связи пункт 10 Рекомендации № 206 обращается к государствам-членам с призывом «принимать законодательные или иные меры в целях защиты работников-мигрантов, особенно трудовых мигрантов-женщин, независимо от их статуса мигранта, в странах их происхождения, транзита и назначения, сообразно обстоятельствам, в случае актов насилия и домогательств в сфере труда». Защите работников-мигрантов способствует не только распространение на них положений трудовых и коллективных договоров, но также меморандумов о взаимопонимании и двухсторонних соглашений, если они составлены в соответствии с международными трудовыми нормами.

▶ Вставка 11. Защита трудовых мигрантов от насилия и домогательств

В последнее время в двухсторонние соглашения о труде включаются положения, требующие обращаться с работниками-мигрантами в соответствии с законами принимающей страны или закрепляющие их права человека в этом статусе (ILO 2017a). Так, новое **соглашение между США, Мексикой и Канадой** (принятое взамен североамериканского соглашения о свободной торговле) предусматривает необходимость обеспечивать соблюдение трудовых прав мигрантов, в том числе всех основополагающих принципов и прав в сфере труда (статьи 23.3 и 23.9), и реагировать на все проявления «насилия, угроз и запугивания в отношении работников» (статья 23.7). **Генеральное соглашение 2017 года между Непалом и Иорданией**[1] также содержит отдельное положение о необходимости обеспечивать соблюдение права работников-мигрантов на равное обращение и недопустимость дискриминации (Wickramasekara 2018).

[1] Полное название документа – Генеральное соглашение о трудовых ресурсах между правительством Иорданского Хашимитского Королевства и правительством Непала.

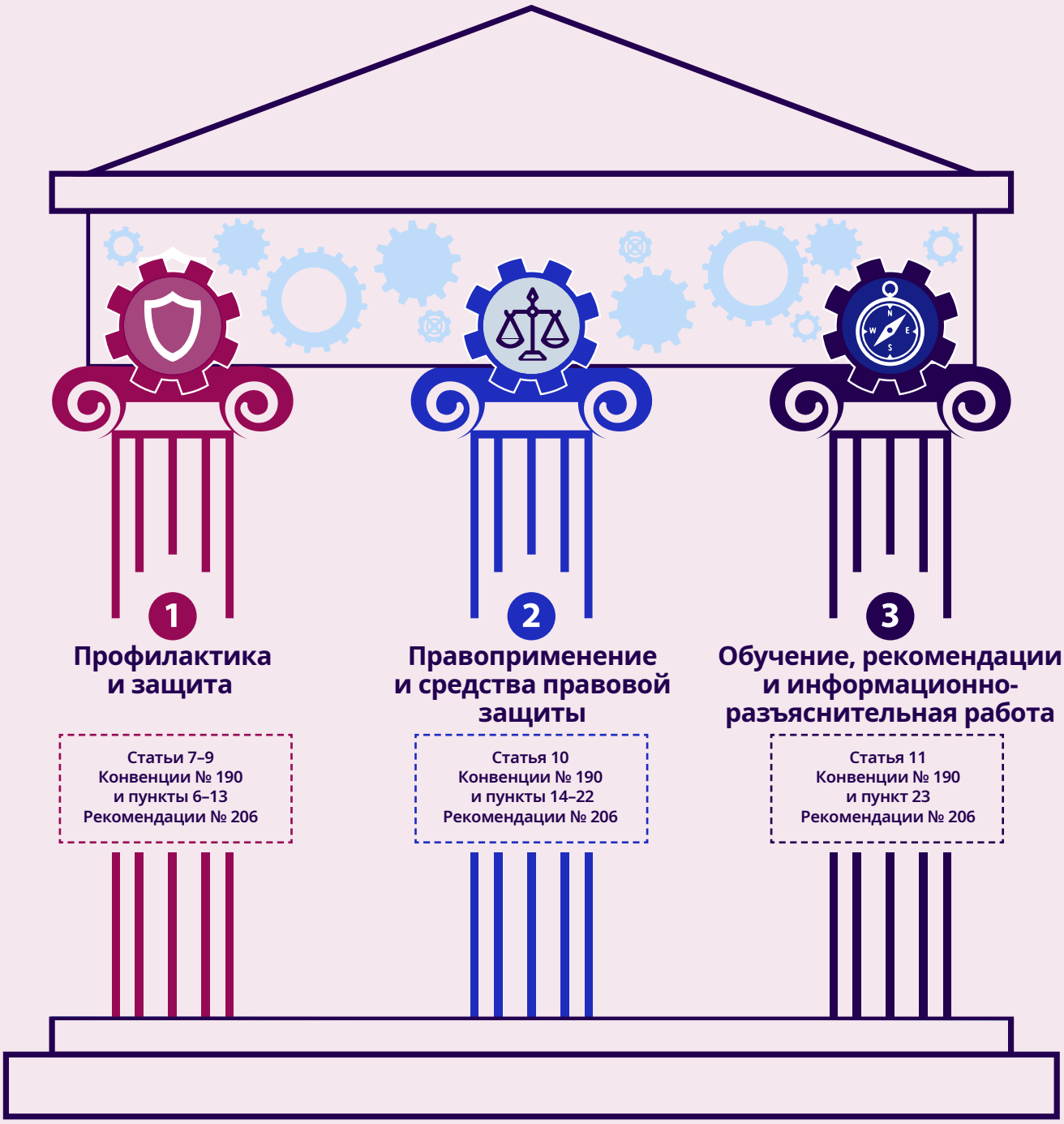
#RATIFY C190

4

Обязательство обеспечивать защиту и не допускать проявлений насилия и домогательств в сфере труда

Конвенция № 190 требует от ратифицирующих стран обеспечивать защиту и предотвращать проявления насилия и домогательств в сфере труда (статьи 7–9). Это требование предполагает ряд обязательств, таких как определение и запрещение насилия и домогательств в сфере труда в законах и подзаконных актах (статьи 4(2)(a) и 7), принятие надлежащих мер, направленных на их предотвращение (статья 8), в том числе требующих от работодателей принимать соответствующие меры (статья 9) (см. Рисунок 5).

Рисунок 5. Элементы инклюзивного, комплексного и гендерно чувствительного подхода



4.1. Определение и запрещение насилия и домогательств

Конвенция № 190 требует от государств-членов «принимать законодательные и нормативные правовые акты, определяющие и направленные на недопущение насилия и домогательств в сфере труда, включая гендерное насилие и домогательства» (статья 7). Определение и запрещение насилия и домогательств в законодательстве, регулирующем вопросы труда, часто заполняет имеющиеся правовые пробелы, поскольку такие формы поведения слишком долгое время не попадали в зону его внимания. Несмотря на исключительную важность **определения** этого явления в законах и подзаконных актах для интерпретации их положений, только **запрещение** может влиять на формы поведения людей и изменять его, тем самым обеспечивая защиту и действенно пресекая проявления насилия и домогательств.

Вставка 12. Запрещение насилия и домогательств в законах и подзаконных актах, содержащих нормы трудового права: актуальные примеры реформ

В последнее время все больше стран вводят в законодательство о труде определение насилия и домогательств, устанавливая их полный или частичный запрет (см. главу 2, в частности, раздел 2.1). Некоторые из таких запретов по-прежнему касаются только работодателей, однако другие предусматривают расширенный характер мер защиты и запрещают все проявления насилия и домогательств как таковые.

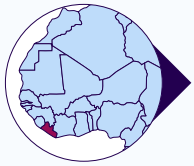
Албания. Новый раздел 32(3) Трудового кодекса 2015 года **запрещает все формы домогательств работодателей в отношении работников**, имеющие целью или следствием ухудшение условий труда в такой мере, которая может ущемлять права и достоинство работников, наносить ущерб здоровью или физический (психологический) вред перспективам их профессионального роста.

Грузия. Статья 6 Закона 2014 года о гендерном равенстве вводит прямой запрет

a) **домогательств и (или) принуждения** в отношении любого лица, имеющего целью или следствием создание атмосферы страха, враждебности, унижения, издевательств или оскорблений;

b) **любых форм назойливого вербального, невербального или физического поведения сексуального характера**, имеющих целью или следствием ущемление достоинства или создание атмосферы страха, враждебности или унижения.

Гонконг (Китай). В разделе 22A(1) Постановления о борьбе с проявлениями **домогательств по признаку инвалидности** содержится следующая формулировка запрета домогательств по признаку инвалидности на производстве: «Запрещаются домогательства в отношении работника производства, имеющего инвалидность, со стороны другого работника того же производства».

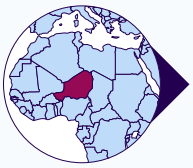


Либерия. В разделе 2.8 (Запрет домогательств сексуального характера) Закона 2015 года о достойном труде говорится следующее:

a. **Не допускаются ни прямые, ни косвенные домогательства сексуального характера в отношении работника:**

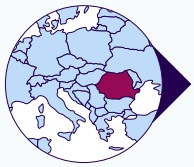
   i. при осуществлении производственной практики;

   ii. при осуществлении трудовой деятельности.



Нигер. В статье 122 Указа № 2017-682/PRN/MET/PS, регламентирующего применение Трудового кодекса, говорится следующее: «**Запрещаются сексуальные домогательства** при выполнении трудового договора, имеющие целью получить от какого-либо лица с помощью приказов, запугивания, действий, жестов, угроз или принуждения знаков внимания сексуального характера или склонить его (ее) к иным формам поведения сексуального характера, и создающие на производстве в отношении данного лица атмосферу страха, враждебности или унижения».

Северная Македония. В статье 3(3) Закона о равенстве возможностей мужчин и женщин сказано следующее: «В сфере труда и занятости **в государственном и частном секторе запрещается любая дискриминация и домогательства, в том числе сексуального характера, по гендерным признакам**».



Румыния. В соответствии с положениями Указа правительства № 137/2020 в статью 6 Закона № 202/2020 о равенстве возможностей и равном обращении с мужчинами и женщинами добавлен новый пункт 1.2 следующего содержания: **«На производстве запрещаются любые психологические домогательства на сексуальной почве»**.

Канада (провинция Юкон). Закон об охране и гигиене труда в редакции 2020 года требует от работодателей включать в свою производственную политику указание о том, что **«насилие и домогательства на производстве запрещаются»**.

▶ 4.2. Как предотвращать проявления насилия и домогательств в сфере труда?

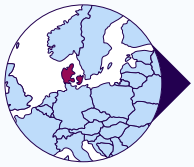
Статья 4(c) Конвенции № 190 призывает принять комплексную стратегию в целях осуществления мер, ориентированных на предотвращение и устранение насилия и домогательств; при этом в статье 8 содержится требование к странам «принимать надлежащие меры, направленные на предупреждение проявлений насилия и домогательств в сфере труда». Это обязательство распространяется на любые проявления насилия и домогательств, определенные в статье 1, в отношении лиц, подлежащих защите по статье 2, во всех случаях, предусмотренных статьей 3, в том числе во время поездок на работу и обратно, а также в Интернете. Конвенция № 190 не предусматривает перечень конкретных мер, позволяя странам самостоятельно принимать те меры, которые они считают наиболее целесообразными с учетом складывающейся в стране ситуации[21].

[21] Согласно руководству по разработке актов МОТ, определение «целесообразный» переводится на французский язык как approprié(e)(s) (т. е. отвечающий определенной цели или соответствующий определенной задаче). На английский язык оно переводится, в зависимости от контекста, как «приемлемый» или «надлежащий» (ILO 2006, 114).

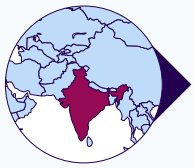
▶ Вставка 13. Предотвращение проявлений насилия и домогательств в сфере труда: меры государственного уровня

В последнее время некоторые страны осуществляют реформу своего законодательства о труде в целях охвата правовой защитой тех категорий работников, например домашних, на которых она традиционно не распространялась; другие для криминализации отдельных форм насилия и домогательств или ужесточения наказания за злоупотребление положением – в частности, в сфере труда – вносят соответствующие поправки в уголовный кодекс; третьи принимают меры по пресечению насилия и домогательств в Интернете, укреплению безопасности на общественном транспорте и решению проблемы уличного насилия и домогательств.

Расширение сферы действия трудового законодательства и норм охраны труда



Дания. Положения Постановления 2020 года о **психологической атмосфере на производстве «распространяются** на любую работу, выполняемую в интересах работодателя» (раздел 2.1), в том числе на **«работу, выполняемую в интересах работодателя в его частном домохозяйстве»** (раздел 2.2.). Меры защиты действуют в случае любых проявлений оскорбительного поведения, включая травлю и сексуальные домогательства (разделы 22–24) и связанное с работой насилие, проявляющееся в рабочее время (раздел 25), причем последним признается «ситуация, когда лица, не являющиеся работодателями или работниками компании, в том числе обычные граждане и клиенты, используют насилие в отношении работников или работодателей».

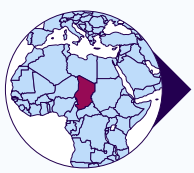


Индия. Действие Закона 2013 года о предотвращении и запрете сексуальных домогательств на производстве и наказании виновных, которым запрещаются сексуальные домогательства на рабочем месте, распространяется на **домашних работников**. Закон требует от работодателей принимать меры по формированию безопасной производственной среды, а также создавать механизмы подачи жалоб.

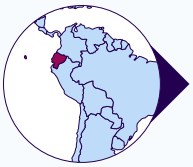
Мексика. В 2019 году в Федеральный закон о труде и Закон о социальном обеспечении были внесены поправки, имеющие целью распространить их действие на **домашних работников**, в том числе для защиты таких работников от дискриминации в различных условиях трудоустройства. Кроме того, поправки предусматривают защиту от любых действий, направленных на ущемление достоинства таких работников и нарушение их телесной неприкосновенности. Любое увольнение, связанное с **гендерным насилием и (или) дискриминацией**, при этом считается незаконным (Trevino 2019).

Пакистан (провинция Синдх). Принятый в 2019 году Закон об условиях труда женщин-синдхов в сельском хозяйстве определяет права женщин, занятых в **сельскохозяйственной отрасли**, в том числе в земледелии, животноводстве, рыболовстве и других секторах. Закон регулирует их оплату труда, в том числе минимальную, признает их права и предусматривает меры содействия и гарантии защиты этих прав. При этом в законе указывается, что все эти работающие женщины должны заниматься трудом **в условиях свободы от любых форм домогательств или насилия**.

Криминализация домогательств в уголовном праве

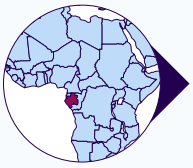


Чад. В статье 341 Уголовного кодекса в редакции 2017 года сказано, что «неоднократные действия или замечания сексуального характера в отношении любого лица, ущемляющие достоинство такого лица вследствие их унизительного или оскорбительного характера либо создающие атмосферу страха, враждебности или унижения, признаются **сексуальным домогательством**». Далее в статье говорится, что «сексуальные домогательства, даже однократные, означают факт оказания серьезного давления на какое-либо лицо с очевидной или предполагаемой целью склонить его (ее) к действиям сексуального характера, будь то в интересах виновного лица или третьей стороны».



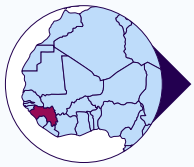
Эквадор. В статье 166 Уголовного кодекса в редакции 2014 года применительно к **«сексуальным домогательствам»** указано:

> Лицо, склоняющее другое лицо к действиям сексуального характера в своих интересах или в интересах третьей стороны и использующее в этих целях начальственное положение в рамках трудовых отношений, положение педагога... профессионального образования или врача, ответственного работника лечебного учреждения, родственника, осуществляющего попечение за членами семьи, или же любую другую ситуацию, требующую от жертвы подчинения, а также применяющее угрозы нанести жертве или третьей стороне вред, обоснованно предполагаемый в рамках таких отношений, подлежит наказанию в виде тюремного заключения на срок от одного года до трех лет.



Габон. В статье 402 Уголовного кодекса в редакции 2018 года говорится следующее:

> Считаются **преступлением против нравственности**: ... 3° любые неоднократные действия, позы, навязчивые или двусмысленные слова, прямо или косвенно исходящие от лица, которое, злоупотребляя начальственным положением или влиянием, имеющимся у него вследствие выполняемых функций или социального статуса, стремится склонить другое лицо любого пола к действиям сексуального характера; ... Лицо, виновное в сексуальных домогательствах, указанных в пункте 3 настоящей статьи, подлежит наказанию в виде тюремного заключения на срок не более полугода или наложения штрафа в размере не более 2.000.000 франков.

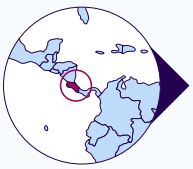


Гвинейская Республика. В статье 277 Уголовного кодекса в редакции 2016 года сказано следующее:

> **Сексуальное домогательство** – это неоднократное совершение в отношении какого-либо лица словесных или физических действий сексуального характера, которые в силу унизительного или оскорбительного характера либо ущемляют достоинство такого лица, либо создают для него (нее) атмосферу страха, враждебности или унижения. Сексуальным домогательством считается любая форма серьезного давления, даже однократного, имеющая очевидную или предполагаемую цель склонить какое-либо лицо к действиям сексуального характера, будь то в интересах виновного лица или третьей стороны.

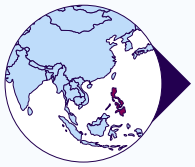
Домогательства на улице

Франция. В 2018 году в целях запрета **сексуальных домогательств на улице** были приняты меры законодательного характера (Закон № 2018-703). Замечания сексуального, неприличного или унизительного характера были признаны нарушением общественного порядка, за совершение которого с виновного взимался штраф в размере до 750 евро, подлежащий к уплате на месте.



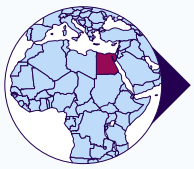
Коста-Рика. В 2020 году был принят Закон о противодействии сексуальным домогательствам на улице, согласно которому в целях «гарантии всем гражданам равного права на передвижение или защиту от сексуальных домогательств в **общественных местах**, частных территориях общего доступа и на платном общественном транспорте, как государственном, так и частном, вводятся меры предупреждения и пресечения указанных форм насилия и сексуальной дискриминации, создающих угрозу достоинству и безопасности населения» (статья 1). При этом уличные домогательства определяются как «любые односторонние действия или поведение сексуального характера, как правило, исходящие от незнакомого лица и происходящие в общественных местах или местах общего доступа, осуществляемые без согласия или одобрения лица, на которое они направлены, и могущие вызвать раздражение, дискомфорт, страх, унижение, неуверенность в собственной безопасности, испуг и обиду» (статья 1). В статье 2 предусматривается, что все государственные органы обязаны **принимать меры по предупреждению сексуальных домогательств на улице**, тем самым способствуя искоренению гендерных предрассудков, основанных на идее превосходства мужчин над женщинами, и содействуя политике, направленной на охват женщин[22].

[22] В частности, статья 2 предписывает Управлению по борьбе с проявлениями насилия в отношении женщин и бытового насилия принимать и содействовать применению мер профилактики, пресечения и предупреждения сексуальных домогательств в общественных местах и местах общего доступа. Кроме того, закон требует от правоохранительных органов включить меры пресечения сексуальных домогательств на улице в планы предупреждения преступлений и обеспечения общественного порядка.

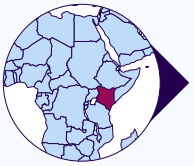


Филиппины. Закон 2018 года об общественной безопасности вводит определение и объявляет преступлением **гендерные сексуальные домогательства в общественных местах**, которыми считаются «улицы и переулки, общественные парки, учебные заведения, здания, торговые центры, бары, рестораны, транспортные терминалы, общественные рынки, территории, выполняющие функции эвакуационных центров, государственные учреждения, общественный транспорт, а также частный автотранспорт, используемый в сервисах такси и других цифровых сервисах, и другие места развлечения и досуга, включая в том числе кинотеатры, театры и оздоровительные комплексы» (статья 3).

Общественный транспорт

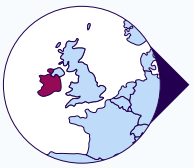


Египет. На национальном железнодорожном транспорте введен в действие комплекс **мер по укреплению безопасности женщин**, в том числе обеспечение освещения, установку камер наблюдения, размещение сотрудников охраны на станциях с наибольшим скоплением пассажиров и выделение специальной «горячей линии». Работники железных дорог также проходят обучение по гендерной тематике (Social Development Direct 2020a).



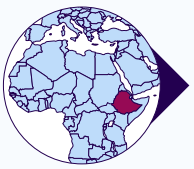
Кения. Разработано руководство для организаций, обслуживающих маршруты микроавтобусов в Найроби. Оно включает в себя хартию клиентского обслуживания, имеющую целью **повысить безопасность пассажиров-женщин**, и содержит описание порядка подачи жалоб. С текстом хартии можно ознакомиться на остановках и в салонах автобусов (UN-HABITAT 2019).

Насилие и домогательства в Интернете



Ирландия. В целях запрещения и криминализации **размещения интимных фотографий других лиц без их согласия** в 2020 году был принят законопроект 2017 года о домогательствах, распространении злонамеренных сообщений и других преступлениях, нарушающих право на неприкосновенность частной жизни.

Мексика. В 2020 году в Закон о мерах защиты женщин от насилия в городе Мехико были внесены поправки в целях расширения понятия насилия в отношении женщин, которое стало включать **любые действия, совершаемые с помощью информационно-коммуникационных технологий, создающие угрозу телесной неприкосновенности, достоинству, интимной жизни, свободе и частной жизни женщин** или причиняющие им психологический, физический, экономический или сексуальный вред или страдания как в частной, так и в общественной сфере, а также любые действия, наносящие нематериальный ущерб женщинам и (или) их семьям (Mexico, без указания даты).



Эфиопия. В 2020 году была принята Декларация о предупреждении и пресечении действий, направленных на разжигание ненависти и распространение дезинформации, которая запрещает в социальных сетях «**высказывания, направленные на разжигание ненависти, дискриминацию или агрессию** в отношении того или иного лица или идентифицируемой группы лиц по признаку этнического происхождения, религиозных убеждений, расовой или гендерной принадлежности, инвалидности», совершаемых с помощью текста, аудио- или видеоматериалов и изображений.

4.2.1. Как защитить работников неформальной экономики?

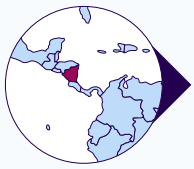
Предусматривая **общую обязанность ратифицирующих стран принимать надлежащие меры по предупреждению проявлений насилия и домогательств в сфере труда**, статья 8 Конвенции № 190 призывает их не оставлять в стороне **неформальную экономику**, а также те сферы, виды деятельности и формы организации труда, где работники и другие граждане подвержены повышенному риску насилия и домогательств. Что касается неформальной экономики, то статья 8, в частности, требует принимать эти меры:

- «признавая важную роль государственных органов в отношении работников неформальной экономики» (статья 8(a)),
- «принимая меры, обеспечивающие действенную защиту таких лиц» (статья 8(c)).

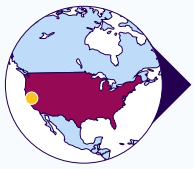
Данное положение имеет целью добиться того, чтобы работники неформальной экономики, в частности, работающие в общественных местах, например уличные торговцы и сборщики мусора, не подвергались насилию и домогательствам со стороны государственных органов в форме конфискации товара, давления сексуального характера или принудительного разгона, что имеет место во многих случаях (ILO 2019b).

▶ Вставка 14. Актуальные примеры законодательных реформ и инициатив социальных партнеров

В последнее время принимаются меры защиты работников неформальной экономики путем распространения на них действия трудового законодательства, декриминализации уличной торговли, упрощения порядка получения разрешений, а также вовлечения неформальных работников в процессы планирования и принятия решений, затрагивающих их интересы.

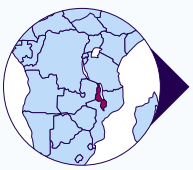


Никарагуа. В Законе 2014 года о мерах противодействия насилию в отношении женщин в числе **лиц, виновных в совершении насилия в отношении женщин,** прямо упоминаются **работники государственных органов**. При этом статья 2 определяет **«насилие в общественной сфере»** как «преднамеренные или безрассудные действия (бездействие), совершаемые любыми лицами, работниками государственных органов или государственными служащими в общественной, производственной, институциональной или иной сфере и ущемляющие права женщин».



США (Калифорния). В 2018 году для легализации и **декриминализации уличной торговли** на территории штата принят Закон о свободе уличной торговли. В частности, закон определяет требования к местному регулированию уличной торговли, запрещая местным органам власти штрафовать уличных торговцев в рамках уголовного судопроизводства.

Северная и Южная Америка. В 2016 году Конфедерация профсоюзов Северной и Южной Америки приняла на своем 3-м Конгрессе Резолюцию № 9 «О труде в нестабильных и неформальных условиях», закрепляющую обязательство содействовать распространению гарантий трудовых прав на **работников неформальной экономики**, в частности женщин, молодежи, работников африканского происхождения, а также трудовых мигрантов (ILO 2016d).



Малави. Профсоюз работников табачной промышленности и смежных отраслей утвердил меры защиты **работающих женщин и девушек** от насилия, в том числе от сексуальных домогательств. Эти меры были ратифицированы в 2015 году Конгрессом профсоюзов Малави и Национальной комиссией по правам человека (ILO 2019f).

Кроме того, пункт 11 Рекомендации № 206 предусматривает в целях содействия переходу от неформальной к формальной экономике выделять ресурсы и оказывать помощь работникам и работодателям неформальной экономики и их объединениям для предупреждения и пресечения насилия и домогательств в неформальной экономике. Данный пункт опирается на положения Рекомендации МОТ 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (№ 204), которая призывает создавать комплексную политическую основу для содействия такому переходу. Это, в частности, призвано обеспечивать «содействие принципам равенства и недопущение любых форм дискриминации и насилия, в том числе насилия по гендерному признаку на рабочих местах» (п. 11) (ILO 2020h; 2019f).

▶ Вставка 15. Социальная и солидарная экономика – важнейший союзник в деле обеспечения производственной среды, свободной от насилия и домогательств

Кооперативы и другие формы социальной и солидарной экономики способствуют процессу формализации, трансформируя нередко маргинальные виды деятельности ради выживания в легальные формы труда, полностью включенные в традиционную экономику. Обеспечивая возможности для производительной и достойной занятости, кооперативы также играют ключевую роль в улучшении условий труда, в том числе в предотвращении и пресечении насилия и домогательств в неформальной экономике. В 2019 году Международный кооперативный альянс принял Декларацию о достойном труде и противодействии домогательствам, официально закрепляющую обязательство содействовать распространению достойных условий труда и не допускать никакие формы сексуальных и психологических домогательств и насилия в сфере производства, бороться с любыми проявлениями насилия, включая агрессию, запугивание и дискриминацию, а также со злоупотреблением властью.

Кооперативы могут заниматься обучением на тему противодействия насилию и домогательствам. Так, в Бразилии кооперативы поддержали требования сборщиков мусора о повышении оплаты их труда и содействовали их переговорам с государственными органами и частными посредниками, что способствовало охране и гигиене их труда, правовой и социальной защите и предупреждению насилия и домогательств (Dias 2020; 2016).

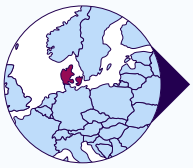
4.2.2. Меры защиты в секторах, видах деятельности и формах организации труда, характеризующихся высокой степенью риска насилия и домогательств

Статья 8(b)-(c) Конвенции № 190 призывает ратифицирующие страны, проводя консультации с заинтересованными организациями работодателей и работников и применяя другие средства, определять секторы, виды деятельности и формы организации труда, в которых работники и другие заинтересованные лица в большей степени подвергаются насилию и домогательствам, а также принимать меры, обеспечивающие действенную защиту таких лиц. Некоторые из этих секторов, видов деятельности и форм организации труда указаны в пункте 9 Рекомендации № 206: это труд в ночное время, труд в изолированных местах, сфера здравоохранения, сектор гостеприимства, социальные услуги, экстренные службы, домашний труд, транспорт, сфера образования и индустрия развлечений[23]. Из этого следует, что Конвенция № 190 и Рекомендация № 206 не устанавливают «единый» подход: они исходят из того, что для действенного предупреждения и искоренения насилия и домогательств требуется глубокое понимание конкретных условий и обстоятельств выполнения работы.

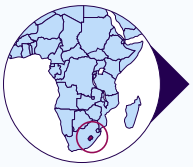
[23] Обзор новейших инициатив социальных партнеров в индустрии развлечений см. ILO 2020i.

▶ Вставка 16. Положения о мерах пресечения насилия и домогательств в отдельных секторах, видах деятельности или формах организации труда

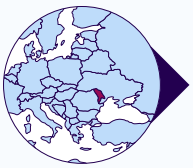
Китай. Принят первый фундаментальный и всеобъемлющий закон о мерах защиты **работников сферы здравоохранения**, вступивший в силу 1 июня 2020 года. Он запрещает любому лицу или организации осуществлять угрозы или наносить ущерб личной безопасности или достоинству медицинских работников (*Global Times* 2019; *Lancet* 2020).



Дания. Раздел 29 Постановления 2020 года о психосоциальной производственной среде предусматривает, что «в случае выполнения **работы в изолированных местах**, где может проявляться особый риск насилия, работа должна быть организована таким образом, чтобы избежать такого риска. Если особого риска насилия нельзя избежать, работник не должен выполнять работу в одиночку».



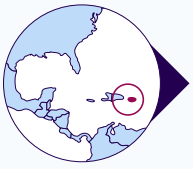
Лесото. В **национальной политике охраны и гигиены труда** 2020 года прямо указано, что **«насилие и домогательства»** относятся к проблемам охраны труда, которым каждое лицо или организация, занимающаяся дистрибуцией и транспортными перевозками, должны уделять внимание и осуществлять контроль (Lesotho 2020).



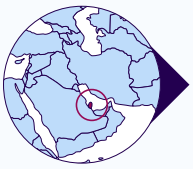
Молдова. Пункты 6 и 9 Указа Министерства образования № 861, которым вводится в действие Кодекс профессиональной этики педагога (от 7 сентября 2015 года), запрещают домогательства любого рода в отношении **педагогического состава** вне зависимости от статуса и должности виновного лица, а также сексуальные домогательства и сексуальные отношения с учащимися, в том числе с их согласия.

Пакистан (провинция Хайбер-Пахтунхва). Закон 2020 года о мерах по предупреждению насилия в отношении медицинских учреждений и ущерба их имуществу имеет целью: обеспечение защиты и безопасности **медицинских работников и учреждений**; предупреждение насилия в отношении медицинских работников, пациентов и лиц, осуществляющих уход за ними; недопущение ущерба или полной гибели имущества и оборудования медицинских учреждений, а также обеспечение их бесперебойной работы. Закон также расширяет правовые определения, обеспечивающие защиту медицинских работников различного уровня, работающих в различных условиях (как в частном, так и в государственном секторе, а также в стационарных учреждениях и на выезде). Кроме того, закон запрещает создавать препятствия и затруднения работе медицинских служб, вносить на территорию медицинских учреждений оружие, и определяет обязанности медицинских работников по защите прав пациентов и лиц, осуществляющих уход за ними (ICRC 2021).

Парагвай. В 2017 году принято *Руководство по охране и гигиене труда* ***домашних работников***. В нем приводится информация для работников и работодателей об их правах и обязанностях в сфере охраны труда, в том числе о рисках насилия, домогательств и других психосоциальных факторах, а также о существующих механизмах защиты в случае их проявления (ILO 2017b).

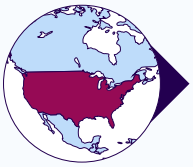


Пуэрто-Рико (США). В статье 5 Закона № 90 (2020) сказано: «В случае возникновения **между работниками различных работодателей** (например, временно привлекаемыми различными кадровыми агентствами, охранными организациями, компаниями технического обслуживания или другими подрядчиками) ситуации домогательств в процессе их взаимодействия друг с другом в общем производственном помещении, все соответствующие работодатели обязаны расследовать жалобы на проявление домогательств вне зависимости от того, являются ли они непосредственными работодателями работника, обратившегося с жалобой».



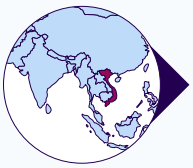
Катар. В **гостиничном секторе** при содействии МОТ разработано руководство, имеющее целью содействовать применению норм справедливого трудоустройства и занятости. Оно призвано помочь гостиницам решать проблемы соблюдения трудовых прав работников путем реализации надлежащей политики и проведения тщательной комплексной правовой оценки соблюдения трудовых прав и прав человека на постоянной основе (ILO 2020j).

Украина. Закон 2018 года о внесении поправок в отдельные правовые акты Украины о **мерах противодействия травле (домогательствам) в отношении педагогов и учащихся** определяет травлю как «действия участников образовательного процесса, направленные на психологическое, физическое, экономическое или сексуальное насилие, в том числе осуществляемые при использовании электронных средств связи... и могущие иметь своим результатом нанесение жертве психического или физического вреда».



США. Растет число штатов и городов, в которых приняты законы, содержащие требования к **гостиницам** предоставлять обслуживающему персоналу средства вызова экстренной помощи. Эти средства, работающие с помощью GPS, позволяют вызвать сотрудников охраны в номер, который обслуживает работник, если он (она) чувствует угрозу своей безопасности. В некоторых городах гостиницы также обязаны разрабатывать меры предотвращения сексуальных домогательств, осуществлять обязательное обучение работников и обеспечивать их перечнем местных служб, призванных пресекать сексуальные домогательства и агрессию[24].

США (Калифорния). В 2016 году в Калифорнии был принят Закон № SB-1299 о разработке планов предупреждения насилия в **медицинских учреждениях**. В нем описаны элементы такого плана, в том числе: документация и отчетность, оценка факторов физического риска, использование систем наблюдения и охранной сигнализации, схемы адекватного кадрового обеспечения, а также подготовка. В законе прямо указано, что все медицинские работники, непосредственно участвующие в оказании помощи пациентам, обязаны проходить (как минимум ежегодно) соответствующую подготовку, и что все проявления насилия должны быть предметом учета, отчетности, расследования и изучения.

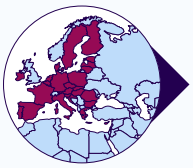


Вьетнам. Трудовой кодекс 2019 года прямо запрещает работодателям, использующим труд **домашних работников**, применять в их отношении противоречащие действующим нормам способы обращения, докучать их сексуальными домогательствами, принуждать к труду или применять в этих целях насилие (статья 165).

В соответствии со статьей 12 Конвенции № 190, предусматривающей, что положения конвенции могут применяться «посредством национальных законодательных и нормативных правовых актов, а также коллективных соглашений или других мер, соответствующих национальной практике», организации работников и работодателей в последнее время выступили с рядом инициатив и мер, направленных на обеспечение действенной и целенаправленной защиты работников отдельных секторов от проявлений насилия и домогательств (см. Вставку 17).

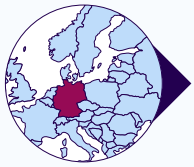
[24] Так, статья 5 закона о мерах безопасности персонала в гостиницах и казино штата Иллинойс предусматривает, что каждая гостиница (казино) обязана обеспечить каждого работника, самостоятельно обслуживающего гостиничные номера, туалеты или игровые площадки казино, портативным устройством или кнопкой безопасности, с помощью которых работник может вызвать помощь, если считает, что может стать жертвой преступления, сексуальных домогательств, агрессии или иной чрезвычайной ситуации (Baratt 2019). Аналогичный закон действует в таких городах, как Нью-Йорк, Чикаго, Сиэтл и Санта-Моника (Campbell 2019).

▶ Вставка 17. Инициативы социальных партнеров и бизнеса в отдельных секторах



Европа. В декабре 2018 года делегация профсоюзов работников национальных и европейских органов управления и европейское объединение работодателей в сфере государственного управления подписали и приняли **рекомендации о мерах пресечения насилия и домогательств со стороны третьих лиц в различных секторах**. Цель этого документа – обеспечить принятие на каждом производстве целенаправленной политики пресечения насилия со стороны третьих лиц. В нем излагаются практические шаги, которые могут предпринять работодатели, работники и их представители (профсоюзы) для сокращения и предотвращения проявлений такого насилия и уменьшения его последствий (TUNED and EUPAE 2018).

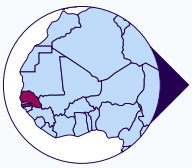
Финляндия. В 2019 году министерство юстиции страны в рамках кампании противодействия проявлениям ненависти, в которой участвовали как органы власти, так и неправительственные организации, опубликовало руководство ***«Журналисты и разжигание ненависти»***. Начиная с 2019 года, финские СМИ в целях противодействия домогательствам объединенными усилиями создали фонд поддержки журналистов. Кроме того, финский профсоюз журналистов выпустил для активных журналистов руководство, содержащее советы о том, что делать, если против них развернута кампания ненависти (Library of Congress 2019).



Германия. В 2016 году компания Deutsche Bahn AG (**немецкие железные дороги**) утвердила корпоративное соглашение «о равенстве обращения и защите от домогательств (в том числе сексуальных) и дискриминации», которое предусматривает обучение руководства и работников и организацию «горячих линий» для помощи жертвам. Кроме того, компания провела обучение работников приемам самозащиты в случае проявлений со стороны клиентов физического и сексуального насилия (ETUC 2017).

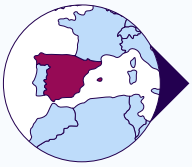
Италия. Действующий с 1 октября 2020 года национальный коллективный договор в секторе **домашнего труда** включает в себя всеобщую декларацию, в которой признается, что насилие и домогательства в этом секторе представляют собой нарушение прав человека. Социальные партнеры, подписавшие договор, обязались содействовать реализации мер противодействия любым нападкам на человеческое достоинство (Fidaldo et al. 2020, статья 28). Кроме того, в 2015 году профсоюзы FENEAL-UIL, FILCA-CISL и FILLEA-CGIL разработали и утвердили «этический кодекс, направленный против насилия и домогательств на рабочем месте», который сейчас является частью национального коллективного договора в секторе **деревообработки** (FederlegnoArredo et al. 2015).

Иордания. В 2019 году с помощью совместной инициативы МОТ и Международной финансовой корпорации Better Work Jordan подписан трехлетний коллективный договор между работниками и работодателями **швейной отрасли** Иордании. Договор содержит пункт об искоренении насилия, домогательств и дискриминации на производстве и в отношениях работников друг с другом. Прежде ни один коллективный договор в Иордании не содержал положений такого рода. Устанавливая для всех работников внутренний механизм восстановления нарушенных прав, договор также запрещает требовать, чтобы работники до приема на работу сдавали тест на беременность. В 2019 году в сфере частного образования был подписан отдельный коллективный договор, направленный на искоренение двух форм насилия и домогательств в этой сфере: сексуальных домогательств и дискриминации в оплате труда (General Trade Union of Workers in Textile, Garment and Clothing 2019).

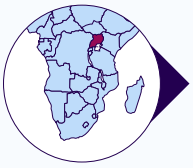


Сенегал. Ассоциация музыкантов (АМС) и Ассоциация юристов Сенегала (АЮС) создали партнерство в целях оказания содействия филиалам АМС, расположенным в различных частях страны, с помощью сети юристов АЮС. **Музыкантам**, подвергшимся насилию и сексуальным домогательствам, оказывается психологическая и юридическая помощь. Кроме того, в рамках партнерства осуществляется обучение активистов АМС правовым вопросам в целях укрепления потенциала профсоюза оказывать содействие своим филиалам (ILO 2020f).

ЮАР. Гильдия актеров и работниц телевидения и кинопроизводства ЮАР приняла этический кодекс, содержащий принципы политики искоренения сексуальных домогательств в **индустрии телевидения и кино** (ILO 2020i).



Испания. На фоне нарастания количества нападок на **журналистов** в Интернете некоторые газеты разработали собственные протоколы рассмотрения жалоб журналистов, оценки жалоб на домогательства с помощью группы по анализу социальных сетей, рассмотрения вопросов об удалении комментариев с платформ социальных сетей, а также обращения в юридический отдел и отдел кадров в целях подачи иска (Library of Congress 2019).



Уганда. Ассоциация владельцев гостиниц содействует реализации программы, направленной на укрепление в стране мер противодействия ВИЧ/СПИД и на защиту работников от сексуальных домогательств. Это планируется осуществлять за счет обучения руководства гостиниц таким темам, как насилие, сексуальные домогательства, охрана и гигиена труда (Social Development Direct 2020b).

#RATIFY C190

5

Роль работодателей в деле предупреждения и защиты работников от насилия и домогательств

Конвенция № 190 и Рекомендация № 206 призывают ратифицирующие страны принимать законы и подзаконные акты, «требующие от работодателей предпринимать надлежащие меры, соответствующие их уровню контроля, направленные на недопущение насилия и домогательств в сфере труда, включая гендерное насилие и домогательства» (статья 9 Конвенции № 190).

▶ Статья 9

Каждый член Организации принимает законодательные и нормативные правовые акты, требующие от работодателей предпринимать надлежащие меры, соответствующие их уровню контроля, направленные на недопущение насилия и домогательств в сфере труда, включая гендерное насилие и домогательства, и, в частности, в той мере, в которой это практически выполнимо:

a) принимать и проводить в процессе консультаций с работниками и их представителями политику на рабочем месте, касающуюся насилия и домогательств;

b) учитывать акты насилия и домогательств и взаимосвязанные психосоциальные риски в рамках существующих систем управления безопасностью и гигиеной труда;

c) выявлять при участии работников и их представителей факторы риска и оценивать существующие риски насилия и домогательств, а также принимать меры по их предупреждению и пресечению;

d) предоставлять работникам и другим заинтересованным лицам информацию и подготовку, в доступных форматах, сообразно обстоятельствам, по выявленным факторам риска и существующим рискам насилия и домогательств, а также связанным с ними мерам профилактики и защиты, в том числе включая права и сферу ответственности работников и других заинтересованных лиц в соответствии с политикой, указанной в подпункте a) настоящей статьи.

По законодательству большинства стран работодатели обязаны уважать право работников на равное обращение и не допускать дискриминацию, а также обеспечивать на производстве безопасность и охрану здоровья. Кроме того, работники по закону обычно обязаны соблюдать правила охраны труда. В некоторых из этих стран правила охраны труда прямо или косвенно предусматривают риски и опасные факторы, могущие вызывать насилие и домогательства. В других странах гендерное насилие и домогательства и (или) другие формы домогательств на почве дискриминации сами по себе являются предметом отдельных предупредительных мер. Обязанность принимать меры предупреждения и защиты от различных форм насилия и домогательств в растущем числе случаев становится самостоятельным обязательством работодателей.

▶ 5.1. Сфера ответственности работодателя

При рассмотрении обязанностей, указанных в статье 9 Конвенции № 190, следует учитывать концепцию насилия и домогательств (статья 1), охват защиты (статья 2) и все ситуации, предусмотренные статьей 3. Между тем ответственность работодателя характеризуется двумя аспектами: во-первых, предписанные меры должны быть «надлежащими» и соответствовать «уровню контроля»; во-вторых, они должны приниматься «в той мере, в которой это практически выполнимо»[25].

[25] Следует отметить, что это общее понятие законодательства об охране труда и применяется в Конвенции МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде (№ 155), где в статье 4(2) сказано следующее: «Цель политики [охраны труда] – предупредить несчастные случаи и повреждение здоровья, возникающие в результате работы, в ходе ее или связанные с ней, сводя к минимуму, насколько это обоснованно и практически осуществимо, причины опасностей, свойственных производственной среде» (ILO 1979).

Хотя эти два аспекта не разъясняются ни в Конвенции № 190, ни в Рекомендации № 206, понятно, что работодатель не может отвечать за ситуации, обстоятельства или лиц, находящихся вне его контроля. Тем самым предусматривается определенная степень свободы. Другими словами, принимаемые меры должны соответствовать имеющимся возможностям и быть разумными в данных условиях. Поэтому в целях предотвращения насилия и домогательств каждая страна, ратифицирующая Конвенцию № 190, самостоятельно:

i. определяет критерии, квалифицирующие «степень контроля» работодателей; и
ii. оценивает принимаемые меры и средства, с помощью которых они реализуются.

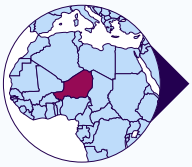
▶ Вставка 18. Ответственность работодателя по предотвращению насилия и домогательств

Албания. Раздел 32(1) Трудового кодекса (Закон № 136/2015) предусматривает, что работодатель обязан соблюдать и охранять условия трудоустройства **путем принятия всех необходимых мер для обеспечения безопасности, охраны психического и физического здоровья работников; предотвращения и пресечения психологических и сексуальных домогательств посредством применения соответствующих мер воздействия**; а также **предупреждать любые действия, ущемляющие достоинство работника**.

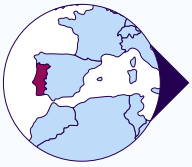
Китай. Гражданский кодекс в редакции 2020 года устанавливает в отношении сексуальных домогательств новые обязательства, в том числе для работодателей. Статья 1010 кодекса предусматривает следующее:

> Лицо, подвергшееся сексуальным домогательствам помимо его воли со стороны другого лица, будь то в устной или письменной форме, посредством изображений, физических действий и т. д., имеет право привлечь виновное лицо к ответственности в соответствии с законом. Государственные органы, предприятия, учебные заведения обязаны применять **разумные меры предосторожности**, принимать и рассматривать жалобы, расследовать случаи и принимать соответствующие меры, а также **принимать иные соответствующие меры в целях предупреждения и пресечения сексуальных домогательств**, совершенных лицом, использующим в этих целях свою должность и полномочия или начальственное положение, и т. д.

Франция. Компании с численностью работающих не менее 250 человек обязаны, начиная с 1 января 2019 года, назначить специальное должностное лицо (**«сотрудника по противодействию домогательствам»**) для инструктажа, информирования и оказания помощи работникам в борьбе с проявлениями сексуальных домогательств и сексизма[26].

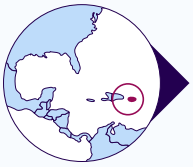


Нигер. В статье 122 Указа № 2017-682/PRN/MET/PS, регламентирующего применение Трудового кодекса, предусматривается следующее: «Работодатель обязан принимать **все необходимые меры для предупреждения сексуальных домогательств**».



Португалия. В целях предупреждения домогательств поправки к Трудовому кодексу согласно Закону № 73/2017 от 16 августа 2017 года предусматривают меры укрепления нормативно-правовой базы – в частности, требуя от **предприятий с численностью работающих свыше семи человек принять этический кодекс в целях противодействия домогательствам на производстве** (статья 127(1)(k)) и проводить дисциплинарное расследование в отношении работников, уличенных в совершении домогательств на производстве (статья 129(1)(l)). В 2018 году опубликовано *Руководство по разработке этического кодекса в целях противодействия и профилактики домогательств на производстве* (Coelho et al. 2018).

[26] В своем практическом руководстве правительство Франции предлагает наделить сотрудника по противодействию домогательствам следующими функциями: i) ведение разъяснительной работы и организация обучения руководства и работников; ii) направление работников в компетентные органы (инспекцию труда, санитарно-гигиеническую службу, к уполномоченному по правам человека); iii) осуществление внутреннего порядка приема обращений и рассмотрения ситуаций, касающихся сексуальных домогательств или сексизма; iv) проведение внутреннего расследования после получения сообщения о ситуации, касающейся сексуальных домогательств или сексизма (France 2019).



Пуэрто-Рико (США). В статье 5 Закона № 90 (2020) сказано следующее:

> Работодатель, участвующий, поощряющий или допускающий домогательства на рабочем месте, несет административную ответственность перед пострадавшими лицами. Каждый работодатель обязан **принимать необходимые меры по искоренению или уменьшению проявлений домогательств на производстве**. В этих целях каждый работодатель обязан принять и осуществлять соответствующие меры внутренней политики для предотвращения, предупреждения и пресечения домогательств на своем производстве, расследовать все обращения, а также применять соответствующие меры воздействия в тех случаях, когда это необходимо.

Румыния. В статье 2 Закона 2002 года (№ 202) о равенстве возможностей и равном обращении с мужчинами и женщинами (в редакции 2015 и 2018 годов) предусматривается, что государственные органы и учреждения центрального и местного уровня, как гражданские, так и военные, с численностью работающих свыше 50 человек, а также частные предприятия с численностью работающих свыше 50 человек, должны назначить **сотрудника в целях выполнения обязанностей в сфере равенства возможностей и равного обращения с мужчинами и женщинами, в том числе для предупреждения и пресечения домогательств в сфере труда**.

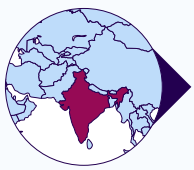
Саудовская Аравия. В статье 5(1) Закона 2018 года о противодействии домогательствам сказано:

> В целях **предупреждения и пресечения домогательств на рабочих местах** компетентные органы в государственном и частном секторе обязаны принимать соответствующие меры, которые должны включать в себя:
> a) **внутренний порядок рассмотрения жалоб** в секторе;
> b) **необходимый порядок проверки обоснованности и серьезности жалоб**, обеспечивающий конфиденциальность заявителя;
> c) порядок **доведения этих мер до сведения тех лиц**, на которых они распространяются.

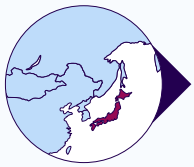
В той же статье далее говорится: «В случае нарушения положений настоящего Закона лицами, на которых распространяются указанные меры, компетентные органы в государственном и частном секторе обязаны в установленном порядке применять в отношении таких лиц меры воздействия дисциплинарного характера».

Инициативы социальных партнеров и бизнеса

Эквадор. Торгово-промышленная палата (ТПП) разработала ряд мер, направленных против гендерного насилия. В частности, в октябре 2020 года ТПП развернула широкую **кампанию** предупреждения и искоренения насилия в отношении женщин на работе, дома, на учебе и в обществе (*"Mas unidas, mas protegidas"*). Многие предприятия – члены ТПП также ввели в действие этические кодексы, запрещающие на производстве любые формы насилия и домогательств в отношении женщин (*Portal Diverso* 2020).

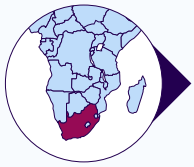


Индия. На предприятии общественного транспорта Bengaluru Metropolitan Transport Corporation создан Комитет по безопасности женщин, в состав которого входят представители ассоциации пассажиров, организаций гражданского общества и правоохранительных органов. По итогам **опроса** пассажиров предприятие установило **в своих автобусах и на автобусных остановках телевизионные камеры наблюдения**. Кроме того, в целях решения ряда проблем, в частности проблемы гендерного насилия и домогательств, было организовано **специальное обучение водителей и кондукторов-мужчин** и осуществлен **целевой набор и обучение водителей и кондукторов-женщин** (Social Development Direct 2020a).



Япония. Трудовой банк Rokin, созданный в начале 1950-х годов по инициативе профсоюзов и потребительских кооперативов для финансовой помощи членам в то время, когда финансовые услуги были недоступны работникам, сейчас представляет собой сеть из 13 **кооперативных финансовых учреждений, работающую под руководством профсоюзов** на всей территории страны. Она насчитывает свыше 51.000 членских организаций, представляющих интересы 11 миллионов человек, преимущественно работников, в том числе малоимущих (Kurimoto, Koseki, and Breda 2019). В системе банков Rokin недавно разработано и введено в действие руководство по противодействию домогательствам, предусматривающее меры защиты от домогательств во всех их формах, в том числе со стороны третьих лиц. В индивидуальном и материальном плане руководство отражает содержание статей 2 и 3 Конвенции № 190. Оно обеспечивает широкий охват защиты посредством создания внутренних механизмов подачи и рассмотрения жалоб, обеспечения действенных мер правовой защиты и предупреждения мести со стороны виновных лиц, организации службы консультаций для жертв домогательств и установления механизмов обращения в специальные независимые органы и профсоюзы, что обеспечивает централизацию рассмотрения жалоб вне зависимости от формы домогательств и упрощает порядок обращения к этим органам за помощью (Rokin Banks 2021).

Российская Федерация. В январе 2021 года российский **сервис доставки еды** «Яндекс» включил в свое пользовательское соглашение новые правила, в соответствии с которыми «Яндекс» может **блокировать или ограничивать доступ пользователей к своим услугам в случае проявления агрессии или грубости в отношении курьеров**. В будущем компания планирует в случае проявления такого поведения **оказывать курьерам правовую помощь** (Khachatryan 2021).



ЮАР. В агрокомпании Country Bird введен в действие комплекс мер по укреплению физической безопасности и сокращению рисков гендерного насилия и домогательств как в процессе работы, так и после ее завершения. После ряда инцидентов компания стала выделять **работникам, закончившим ночную смену, микроавтобусы и увеличило количество камер наблюдения, установленных по периметру предприятия по переработке продукции** (Social Development Direct 2020c).

5.2. Принятие и реализация политики противодействия насилию и домогательствам на производстве

В соответствии с положениями Конвенции № 190 ратифицирующие страны должны, в частности, требовать от работодателей «принимать и проводить в процессе консультаций с работниками и их представителями политику на рабочем месте, касающуюся насилия и домогательств» (статья 9). Это ключевая стратегия, способствующая формированию **производственной среды и культуры, свободной от насилия и домогательств**. Исходя из существующего опыта, а также элементов, указанных в пункте 7 Рекомендации № 206, такая политика может, например, включать в себя обязательство и ответственность работодателя по обеспечению безопасной среды (п. 7(a) и (c)), определения насилия и домогательств, а также соответствующие примеры запрещенных

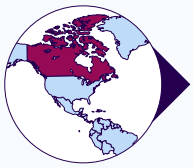
форм поведения, действий и практики с учетом условий производства, сектора и вида деятельности.

В этой связи целесообразно создавать **программы предупреждения насилия и домогательств**, предусматривающие, в соответствующих случаях, измеримые показатели (п. 7(b) Рекомендации № 206). Кроме того, рекомендуется доводить до сведения работников информацию об их правах и обязанностях – в том числе о **мерах дисциплинарного характера**, применяемых при нарушении установленных запретов (п. 7(c) Рекомендации № 206).

Такая политика должна предусматривать **порядок подачи жалоб и проведения расследования**, создающий необходимые условия для того, чтобы работники сообщали о фактах и действиях, могущих вызывать насилие и домогательства, а также обязательство работодателя принимать своевременные и эффективные меры в случае любых инцидентов такого рода (п. 7(d)-(e) Рекомендации № 206). В этой связи важно, чтобы работодатель взял на себя обязательство **защищать право работников на охрану тайны частной жизни и конфиденциальности при соблюдении права работников быть осведомленными обо всех опасных факторах, а также права не подвергаться возмездию или давлению** (п. 7(f)-(g) Рекомендации № 206). Эти меры следует регулярно доводить до сведения работников (при необходимости в доступном формате) и обеспечивать их последовательное применение.

▶ Вставка 19. Положения, устанавливающие требования в отношении политики противодействия насилию и домогательствам на производстве

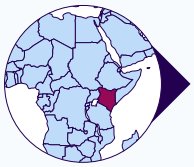
В последнее время во многих странах действуют нормы, требующие от работодателей принимать политику противодействия насилию и домогательствам, которая должна быть оформлена либо как самостоятельный документ на эту тему, либо как часть общих обязательств по обеспечению безопасной производственной среды в соответствии с нормами законодательства об охране труда, либо обязательств по обеспечению производственной среды, свободной от проявлений дискриминации.



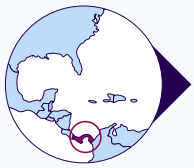
Канада. В отраслях или предприятиях, подлежащих федеральному регулированию, работодатели обязаны с 1 января 2021 года разработать **политику предотвращения насилия и домогательств на производстве** при участии (в зависимости от размера предприятия) комитета по охране труда, производственного комитета или представителя по охране и гигиене труда. Такая политика, как правило, должна:

- предусматривать обязательство работодателя предотвращать насилие и домогательства и защищать работников от их проявлений;
- содержать описание функций сторон в связи с проявлениями на производстве насилия и домогательств;
- содержать описание факторов риска, способствующих проявлению на производстве насилия и домогательств;
- содержать перечень организуемых работодателем учебных мероприятий на тему насилия и домогательств на производстве;
- предусматривать порядок урегулирования конфликтов в том случае, если работник стал свидетелем или подвергся насилию или домогательствам на рабочем месте;
- предусматривать основания для пересмотра и актуализации сертификации рабочих мест;
- предусматривать экстренные процедуры, которым необходимо следовать в том случае, если:
  - инцидент создает непосредственную угрозу здоровью и безопасности работника;
  - существует опасность возникновения такого происшествия;
- содержать описание принимаемых работодателем мер по охране частной жизни лиц:
  - затронутых происшествием;
  - участвующих в процедуре урегулирования происшествия;
- содержать описание вариантов действий, к которым может прибегнуть лицо, затронутое происшествием;
- содержать описание мер помощи, на которую могут рассчитывать работники;
- содержать указание лица, уполномоченного принимать жалобы на несоблюдение кодекса или регламентов со стороны работодателя (Canada, без указания даты).

Франция. Статья L1321-2 Трудового кодекса в редакции 2016 года определяет обязанность работодателя вводить в действие **внутренний регламент**, предусматривающий, в частности, «нормы в отношении психологических и сексуальных домогательств и проявлений сексизма, предусмотренных в настоящем кодексе».



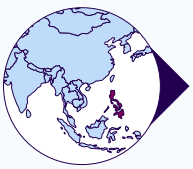
Кения. Закон о занятости требует от работодателя с численностью работающих более двадцати человек принимать по согласованию с работниками или их представителями (при их наличии) **политику противодействия сексуальным домогательствам**.



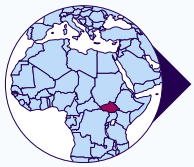
Панама. В соответствии с Законом о мерах противодействия дискриминации 2018 года каждый работодатель, государственные и частные организации, образовательные учреждения обязаны разрабатывать **внутреннюю политику, направленную на предотвращение, недопущение, пресечение и наказание за совершение дискриминационных действий – домогательств сексуального или иного характера, травли на производстве, проявлений расизма и сексизма**.

Перу. В июле 2019 года принят новый закон, требующий от работодателей принимать **политику противодействия домогательствам** и устанавливать **порядок расследований**, организовывать обучение на тему противодействия домогательствам, ежегодно осуществлять оценку рисков сексуальных домогательств и (в зависимости от размера предприятия) создавать комитет по предотвращению сексуальных домогательств или назначать делегата в такой комитет (Указ правительства № 014-2019-MIMP).

Филиппины. Согласно положениям раздела 17 Закона 2018 года об общественной безопасности **работодатели или третьи лица, наделенные соответствующими полномочиями, обладающие влиянием или пользующиеся уважением на производстве, обязаны предотвращать и пресекать акты гендерного насилия сексуального характера на производстве и наказывать виновных**. В этих целях работодатели или третьи лица, наделенные соответствующими полномочиями, обладающие влиянием или пользующиеся уважением на производстве, обязаны:



- распространять или размещать на видном месте текст закона в целях ознакомления с ним всех работников на производстве;
- предусматривать меры предупреждения гендерных домогательств сексуального характера на производстве, например, организуя семинары на тему предупреждения сексуальных домогательств;
- создать независимый внутренний механизм или комитет по вопросам этики и проводить расследования и принимать меры реагирования на обращения, касающиеся гендерных домогательств сексуального характера, в частности:
  - назначить женщину председателем комитета и сделать так, чтобы женщины составляли половину его состава;
  - защитить обратившегося с жалобой от возможной мести;
  - в максимальной степени гарантировать конфиденциальность;
- разработать и распространить по согласованию со всеми работниками производства этический кодекс или иной документ производственной политики.



Южный Судан. Статья 7(3)-(4) Закона о труде 2017 года предусматривает следующее:

3. Работодатель с численностью работающих не менее двадцати человек обязан по согласованию с представителями работников опубликовать **декларацию о противодействии сексуальным домогательствам**.
4. Декларация должна содержать, как минимум:
   a) определение сексуальных домогательств... а также
   b) заявление о том, что:
      i. каждый работник имеет право трудиться в условиях свободы от сексуальных домогательств;
      ii. работодатель обязан принимать меры защиты работников от сексуальных домогательств;
      iii. работодатель обязан принимать в отношении любого лица, находящегося под его контролем и допустившего сексуальные домогательства в отношении любого работника, такие дисциплинарные меры, которые он сочтет целесообразными.

Кроме того, декларация должна содержать положения о конфиденциальности и пресечении любых проявлений мести[27].

Украина. Министерство социальной политики своим Приказом № 56 от 2020 года утвердило указания по включению в коллективные договоры положений, направленных на обеспечение мужчинам и женщинам равных прав и возможностей в сфере трудоустройства. Документ рекомендует **включать в коллективные договоры положения о противодействии сексизму, различным формам домогательств, в том числе сексуальным, травле и другим формам агрессивного поведения на производстве**[28].

5.2.1. Обязанность работников и их представителей оказывать содействие

Чтобы напомнить о роли, которую должны играть работники и другие заинтересованные лица, Конвенция № 190 указывает их «обязанности», касающиеся разработки производственной политики противодействия насилию и домогательствам (статья 9(a)–(d)). Пункт 7 Рекомендации № 206 советует ратифицирующим странам «в случае необходимости в своих законодательных и нормативных правовых актах точно указать, что работники и их представители должны принимать участие в разработке, осуществлении и мониторинге политики на рабочих местах, на которую указывается в статье 9(a) Конвенции». Далее в этом пункте рекомендуется в такой политике «особо оговаривать права и обязанности работников и работодателей» (п. 7(c)). Как работники, так и работодатели обязаны воздерживаться от проявлений насилия и домогательств в сфере труда и предупреждать их. Работники и другие заинтересованные лица в целом обязаны заботиться о своей безопасности и здоровье, а также о безопасности и здоровье других людей, которых могут задевать их действия на рабочем месте. Кроме того, в силу своего понимания характера работы предприятия, производственных операций и потенциальных угроз работники и их представители должны играть ключевую роль в разработке совместно с работодателем производственной политики противодействия насилию и домогательствам, а также в реализации и соблюдении ее положений (ILO 2020d).

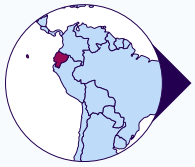
[27] Статья 5 Закона о труде 2017 года содержит определение «сексуальных домогательств», которыми могут считаться следующие действия: a) скабрезные или неуместные шутки, непристойные предложения, свист, ругательства, оскорбительные намеки, замечания, ухмылки и неприличные жесты; b) унизительные комментарии в отношении телесных особенностей или назойливое назначение свиданий; c) сексуальные приставания, попытки узнать о чьей-либо личной (половой) жизни, откровенные сексуальные предложения в обмен на «вознаграждение»; d) назойливые физические контакты любого рода, в том числе прикосновения, поглаживания и поцелуи; e) демонстрация любых изображений и (или) сексуальных предметов порнографического и откровенного характера; f) оскорбительные письменные, телефонные или электронные сообщения; g) демонстрация обнаженных частей тела или нижнего белья; h) сексуальная агрессия и изнасилование; i) назойливое сексуальное поведение, приставания и другие формы вербального или физического поведения сексуального характера также относятся к сексуальным домогательствам.

[28] Такие положения могут включать в себя порядок обращения с жалобой, требования соблюдать принцип защиты от мести и конфиденциальности, дисциплинарные правила, стратегию обучения и проведения разъяснительной работы с работниками на эти темы.

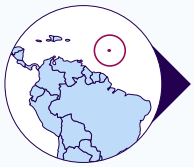
▶ Вставка 20. Положения, касающиеся обязанностей работников

В некоторых странах мира законодательство содержит положения, требующие от работников воздерживаться от проявлений насилия и домогательств на рабочем месте.

Джибути. В редакции 2018 года статьи 4 *bis* и *ter* Трудового кодекса предусматривают **дисциплинарные меры воздействия в отношении работника, участвовавшего в травле или сексуальных домогательствах**.

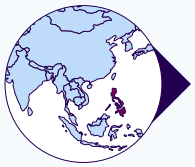


Эквадор. В редакции 2017 года статья 46(j) Трудового кодекса запрещает **работникам любые домогательства на производстве в отношении коллег, работодателя, вышестоящих лиц или подчиненных**.



Гренада. Национальная политика охраны труда 2019 года определяет, в частности, следующие обязанности работников: «**Взаимодействовать** с работодателем в деле соблюдения положений Закона об охране труда, подзаконных актов или правил. **Проявлять разумную осторожность** и избегать действий, могущих создавать угрозу здоровью и безопасности – как их собственному, так и других людей... **Докладывать** назначенному представителю по охране труда **о любых проблемах, касающихся здоровья и безопасности**, в том числе о психологических факторах риска и профессиональном стрессе, несчастных случаях, инцидентах или потенциально опасных ситуациях» (Grenada 2019, 14).

Мексика. Согласно положениям раздела 47 Федерального трудового кодекса, **работодатель может прекратить трудовые отношения с работником в случае совершения им актов насилия**, оскорбительного или унизительного обращения с другими работниками, работодателем или членами его семьи, руководством, клиентами или поставщиками.



Филиппины. Раздел 18 Закона 2018 года об общественной безопасности предусматривает следующее.

> **Наемные и другие работники обязаны:**
>
> a) воздерживаться от совершения актов гендерных домогательств сексуального характера;
>
> b) пресекать проявления гендерных домогательств сексуального характера на рабочем месте;
>
> c) проявлять сочувствие или оказывать поддержку коллегам, другим работникам, пострадавшим от гендерных домогательств сексуального характера;
>
> d) докладывать о проявлениях гендерных домогательств сексуального характера на рабочем месте, свидетелями которых они стали.

Российская Федерация. Пункт 6 раздела 7.2 правил внутреннего распорядка, приведенных в Приложении 6 к коллективному договору Российского университета дружбы народов на 2019–2022 годы, определяет «грубое нарушение трудовых обязанностей» как «проявление сексуальных или иных домогательств в отношении студента, коллеги, а также демонстрацию серьезных угроз в их отношении; оскорбление и унижение достоинства студента, в том числе с применением методов физического или психологического давления». Этот пункт оставляет за работодателем право применять дисциплинарные меры в отношении работника, а в случае неоднократных грубых нарушений трудовых обязанностей – уволить его, если он (она) относится к категории **«педагогических работников»** (РУДН 2019).

▶ 5.3. Укрепление охраны труда в целях противодействия насилию и домогательствам

Статья 9(b)-(c) Конвенции № 190 признает, что **насилие и домогательства**, в том числе гендерного характера, и связанные с ними психосоциальные риски не только усугубляют дискриминацию и неравенство, но и **опасны для здоровья**.

> **▶ Статья 9**
>
> Каждый член Организации принимает законодательные и нормативные правовые акты, требующие от работодателей предпринимать надлежащие меры, соответствующие их уровню контроля, направленные на недопущение насилия и домогательств в сфере труда, включая гендерное насилие и домогательства, и, в частности, в той мере, в которой это практически выполнимо: ...
>
> b. учитывать акты насилия и домогательств и взаимосвязанные психосоциальные риски в рамках существующих систем управления безопасностью и гигиеной труда;
>
> c. выявлять при участии работников и их представителей факторы риска и оценивать существующие риски насилия и домогательств, а также принимать меры по их предупреждению и пресечению.

За последние десятилетия МОТ приняла целый ряд **документов по охране труда**, защищающих здоровье и безопасность работников. Среди них:

- Конвенция МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде (№ 155) и Рекомендация № 164;
- Протокол 2002 года к Конвенции МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде;
- Конвенция МОТ 1985 года о службах гигиены труда (№ 161) и Рекомендация № 171;
- Рекомендация МОТ 2002 года о перечне профессиональных заболеваний (№ 194);
- Конвенция МОТ 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (№ 187) и Рекомендация № 197.

Хотя эти акты напрямую на касаются насилия и домогательств, очевидная опасность поведения такого рода для здоровья всегда признавалась (ILO 2020d). Конвенция № 190 и Рекомендация № 206 теперь прямо указывают, что проблема насилия и домогательств, в том числе гендерного характера, должна решаться с помощью мер управления охраной труда. В статье 12 Конвенции № 190 говорится, что одним из способов применения ее положений является «распространение существующих мер в области безопасности и гигиены труда на проблему насилия и домогательств или их адаптация и разработка особых мер, когда это необходимо»[29]. В целом ряде стран мира законодательство об охране труда уже предусматривает **обязанность работодателя оценивать различные риски для здоровья и безопасности**, связанные с производством, в целях

[29] Это особенно важно для работников неформальной экономики. Хотя правила охраны труда способствуют защите работников формальной экономики, к которым в некоторых странах относится большинство трудящихся, работники неформальной экономики нередко оказываются вне сферы действия нормативных актов, регулирующих условия или охрану труда в силу того, что их предприятие может не состоять на учете и, соответственно, быть недостижимым для инспекции труда. По этим причинам миллионы работников неформальной экономики подвергаются повышенному риску насилия и домогательств и не могут получить помощь или пройти лечение в случае проявлений такого рода, особенно в условиях отсутствия социальной защиты. Это определяет необходимость продолжать содействовать распространению и укреплять охрану труда на неформальных рабочих местах посредством обучения, проведения разъяснительной работы и реализации адресных программ. См. ILO 2018e.

их выявления, сокращения и, по возможности, профилактики. Хотя за принятие мер противодействия таким рискам отвечает руководство предприятия, работники также играют ключевую роль, помогая выявлять и оценивать опасные производственные факторы.

Насилию и домогательствам в сфере труда способствуют многие факторы, включая опасные факторы психосоциального характера, а также профессиональный стресс (ILO 2020h). В этой связи пункт 8 Рекомендации № 206 предусматривает:

> При оценке рисков на рабочем месте... должны учитываться факторы, повышающие вероятность насилия и домогательств, в частности психосоциальные факторы риска и угрозы. Особое внимание должно уделяться факторам опасности и рисков, которые:
>
> a) возникают в силу условий труда и режимов работы, форм организации труда и методов управления людскими ресурсами, сообразно обстоятельствам;
>
> b) затрагивают третьи стороны, такие как клиенты, потребители, поставщики услуг, пользователи, пациенты и представители общественности;
>
> c) проистекают по причине дискриминации, злоупотреблений, неравного соотношения сил и гендерных, культурных и социальных норм, допускающих насилие и домогательства[30].

Психосоциальными рисками можно считать те аспекты планирования и организации труда и управления им (включая их социальные и внешние условия), которые могут нанести ущерб. Психосоциальные риски, вызывающие профессиональный стресс, могут также повышать риск насилия и домогательств на рабочем месте. Хотя такие насилие и домогательства могут быть следствием целого ряда факторов индивидуального, социального и организационного характера, исследования показывают, что, например, травля преобладает в условиях производственного стресса, когда работники подвергаются межличностным конфликтам высокого напряжения и агрессивному стилю руководства (Johan Hauge, Skogstad, and Einarsen 2007). Другие исследования также указывают на возникновение порочного круга психосоциальных рисков, приводящего к домогательствам, которые затем снова вызывают психосоциальные риски (ILO 2020d). Такие риски зависят от сектора, характера производства, категории работников и рода занятий. Они могут включать в себя **насилие и домогательства со стороны третьих лиц**, а также, в зависимости от обстоятельств, **бытовое насилие**. К некоторым ключевым, связанным между собой опасным факторам психосоциального характера, которые могут вызывать насилие и домогательства или сами по себе являются их проявлениями, относятся:

- содержание работы и контроль за ее выполнением;
- рабочая нагрузка и темп выполнения работы;
- рабочее время;
- физическая производственная среда;
- корпоративная культура и организационные функции;
- стиль руководства;
- межличностные отношения на работе;
- возведение насилия и домогательств в «норму» (ILO 2020d).

Кроме того, **дискриминация, культурные и языковые различия и другие факторы уязвимости**, как правило, взаимодействуют с психосоциальными рисками и пересекаются с ними, тем самым влияя на насилие и домогательства в сфере труда. Поэтому Конвенция № 190 и Рекомендация № 206 призывают осуществлять оценку и управление производственными рисками с учетом всех факторов, способных повышать вероятность насилия и домогательств.

---

[30] В 2016 году участники Совещания экспертов по проблеме насилия в отношении мужчин и женщин в сфере труда также выявили целый ряд факторов, повышающих опасность насилия и домогательств: a) работа в условиях контакта с общественностью; b) работа с людьми в бедственном положении; c) работа с материальными ценностями; d) работа в ситуациях, полностью или частично не предусматриваемых законодательством о труде и социальной защите; e) работа в условиях дефицита ресурсов (результатом отсутствия надлежащего оснащения и оборудования или недостаточной укомплектованности кадрами могут быть очереди и соответствующее раздражение); f) работа в неурочное время (например, вечером и ночью); g) работа в одиночестве, в относительной изоляции или в удаленном месте; h) работа в интимных условиях и в частных домах; i) возможность отказа в оказании услуг, что повышает опасность насилия и домогательств со стороны третьих сторон – потребителей таких услуг; j) работа в зонах конфликта, особенно связанная с оказанием коммунальных и экстренных услуг; k) высокий уровень безработицы (ILO 2016b, п. 9).

После выявления всех опасных факторов и оценки связанных с ними рисков необходимо **принять надлежащие меры предупреждения или противодействия таким рискам в целях минимизации их последствий и во избежание аналогичных проявлений в будущем**.

Выявление опасных факторов и оценка рисков насилия и домогательств также могут помочь в решении проблем, характерных для лиц с ограниченными возможностями здоровья или других лиц или групп, находящихся в ситуациях уязвимости. Меры предотвращения и противодействия рискам зависят от характера производства и рабочей силы, а также от специфики сектора, в котором работодатели осуществляют свою деятельность. Эти меры могут включать в себя:

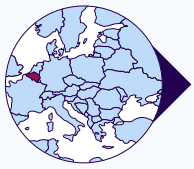
- введение в действие или актуализацию средств контроля доступа;
- установку камер наблюдения;
- пересмотр должностных инструкций в целях уточнения обязанностей по обеспечению охраны труда на рабочем месте;
- разработку протоколов оперативного реагирования на факты проявления насилия и домогательств на рабочем месте.

▶ Вставка 21. Насилие и домогательства как проблема охраны труда, подлежащая включению в законодательство об охране труда

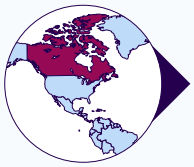
В последнее время растет число стран, включивших насилие и домогательства и связанные с ними психосоциальные риски в сферу управления охраной труда, в том числе в рамках правовых норм о выплате компенсаций работникам.

Австралия. В руководстве 2021 года, опубликованном агентством по охране труда Safe Work Australia, **сексуальные домогательства** считаются **опасным производственным фактором**, несущим психологические и физические риски для здоровья и безопасности (Australia 2021a). В этой связи работодатели обязаны:

- осуществлять пересмотр производственной политики, касающейся норм поведения и мер охраны и гигиены труда, а также текущей производственной практики в целях выявления и надлежащего противодействия риску сексуальных домогательств на производстве, а также включения сексуальных домогательств на производстве в сферу комплексного контроля (ответственности соответствующего должностного лица);
- доводить эту политику и информацию о правах и обязанностях в отношении сексуальных домогательств до сведения всех работников;
- ввиду преобладания удаленного режима работы осуществлять такой пересмотр с учетом всех рабочих мест;
- обеспечить точное и своевременное отражение информации о подобных инцидентах во внутренних механизмах отчетности.

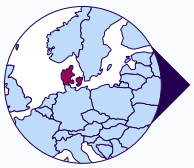


Бельгия. В 2014 году в определение **насилия и домогательств в сфере труда**, предусмотренном законодательством об охране труда, были внесены изменения **в целях охвата психосоциальных рисков**, в том числе стресса, эмоционального истощения и межличностных конфликтов (Королевский указ о мерах профилактики психосоциальных рисков в сфере труда, 2014).

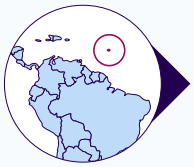


Канада. В разделе 8 (выявление факторов риска) Положения о мерах профилактики насилия и домогательств в сфере труда сказано следующее:

> Работодатель и его соответствующий партнер обязаны совместно **выявлять факторы риска, как внутренние, так и внешние по отношению к производству, способствующие насилию и домогательствам на производстве**, учитывая при этом:
>
> a) культуру, условия, операции и организационную структуру производства;
>
> b) внешние обстоятельства, например бытовое насилие, могущие вызывать насилие и домогательства на производстве;
>
> c) отчеты, документы и сведения, касающиеся насилия и домогательств на производстве;
>
> d) физическую схему планирования производства;
>
> e) действующие на производстве меры безопасности и охраны психического здоровья.



Дания. Постановление 2020 года о **психосоциальной производственной среде** прямо включает **«оскорбительное поведение, в том числе преследования и сексуальные домогательства»** (разделы 22–24), которыми считается «ситуация на производстве, когда одно лицо или несколько лиц в грубой форме или неоднократно подвергают другое лицо или нескольких лиц травле, сексуальным домогательствам или иным формам издевательства, причем лицо, подверженное такому поведению, считает его унизительным для себя». Постановление также предусматривает **связанное с производством насилие**, каковым считается «ситуация, когда лица, не являющиеся ни работниками предприятия, ни работодателями, в том числе клиенты и заказчики, используют насилие в отношении работников или работодателей» (раздел 25). В обоих случаях документ предусматривает, что «планирование, организация и выполнение работы на всех ее этапах должны осуществляться ответственно при обеспечении охраны здоровья и безопасности как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе» (разделы 22, 26 и 31). Постановление также предусматривает, что если **связанное с производством насилие проявляется во внерабочее время**, «работодатель обязан провести с работниками соответствующий инструктаж о мерах противодействия таким проявлениям во внерабочее время и их предпосылкам» (раздел 32(1)). Кроме того, «во время инструктажа работодатель обязан обеспечить доведение до работников надлежащих указаний о порядке устранения во внерабочее время ситуаций связанного с производством насилия и их предпосылок» (раздел 32(2)). Наконец, в разделе 34 говорится следующее: «Работодатель обязан оказать помощь работнику, пострадавшему во внерабочее время в результате связанного с производством насилия, путем подачи заявления о данном инциденте в правоохранительные органы».



Гренада. Национальная политика охраны труда 2019 года содержит следующие положения: «Настоящая политика распространяется на всех работников, работающих на условиях как полной, так и частичной занятости, либо на иных условиях, включая стажеров, лиц с ограниченными возможностями здоровья, заключенных и подрядчиков. **Меры, предусмотренные настоящей политикой, подлежат реализации на любом производстве в государственном и частном секторе, а также в неформальной экономике**, и должны быть справедливыми, инклюзивными и не допускать дискриминации. **Защита, предусмотренная настоящей политикой, также распространяется на других лиц, обоснованно находящихся на производстве»** (Grenada 2019, 10).

Мексика. Национальный стандарт NOM-035-STPS-2018 (NOM-035) имеет целью **выявление, анализ и профилактику факторов психосоциального риска на производстве, могущих вызывать тревожные неврозы**, тяжелые стрессовые состояния или расстройства адаптации, в том числе в связи с характером выполняемой работы. В частности, эти факторы риска включают в себя «семейные отношения, агрессивный стиль руководства и взаимоотношений, а также насилие на рабочем месте». Предприятия с численностью работающих свыше 16 человек также обязаны:

- выявлять и анализировать факторы риска;
- проводить психологическую оценку и медицинский осмотр работника, имеющего любые признаки изменения состояния здоровья;
- разработать программу профилактики и противодействия факторам риска, которая может включать в себя официальную политику профилактики, предусматривающую проведение разъяснительной работы и оказание социальной помощи, а также механизм подачи жалоб.

Перу. В июле 2019 года вступило в действие законодательство, требующее от работодателей принимать меры противодействия домогательствам и устанавливать порядок расследования инцидентов, организовывать обучение мерам противодействия домогательствам и **ежегодно проводить оценку риска сексуальных домогательств**[31].

Великобритания. В 2020 году Комиссия по вопросам равенства и прав человека опубликовала техническое руководство о мерах противодействия домогательствам сексуального характера и домогательствам в сфере труда. Документ обращается к работодателям с призывом определить, где на их предприятии нарушено **соотношение сил**, и подумать над тем, как это можно исправить. При этом в нем рекомендуется проводить **оценку риска сексуальных домогательств** с помощью существующих систем управления рисками, традиционно используемых на предприятиях в сфере охраны труда. Такие оценки должны выявлять такие риски, как нарушение соотношения сил, отсутствие гарантий занятости, работа в условиях изоляции, доступность алкоголя, обязанности в связи с приемом клиентов, отдельные события, вызывающие напряженность в местном или национальном масштабе, отсутствие многообразия рабочей силы, направление работников в командировку, а также определять меры противодействия в целях минимизации указанных рисков (United Kingdom 2020).

▶ 5.4. Обеспечение доступности информации и обучения

Другой мерой, выполнение которой ратифицирующие государства обязаны требовать от работодателей, является обеспечение работников информацией и организация обучения – в доступных форматах сообразно обстоятельствам – о выявленных опасных факторах и рисках насилия и домогательств и о существующих мерах предупреждения и защиты, в том числе о соответствующих правах и обязанностях (статья 9(d) Конвенции № 190). Обеспечение информацией и

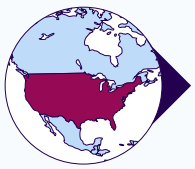
[31] Указ правительства № 014-2019-MIMP.

организация обучения могут способствовать формированию производственной культуры, помогающей уменьшить опасность проявления насилия и домогательств. Кроме того, в случае таких проявлений работники будут знать, куда следует обращаться и какие средства имеются в их распоряжении.

Важное значение имеет разработка эффективного подхода и методологий обучения как средства предупреждения насилия и домогательств. В последнее время внимание уделяется укреплению психической ориентированности и навыкам преодоления конфликтов или изменению пагубных социальных норм, способных влиять на сферу труда. Высокий профилактический потенциал при этом продемонстрировали все методологии, помогающие укреплять на производстве культуру цивилизованного поведения, равенства и взаимного уважения, культивировать неравнодушие, выявлять невольные предубеждения, укреплять эмоциональный интеллект, коммуникативные и руководящие навыки (McCann 2018)[32].

▶ Вставка 22. Актуальные нормы и инициативы в сфере обучения мерам предупреждения насилия и домогательств на рабочем месте

Италия. В соответствии с пунктом *3-bis* Кодекса о равенстве возможностей в редакции 2018 года работодатели согласно статье 2087 Гражданского кодекса обязаны обеспечить условия труда, гарантирующие работникам физическую и эмоциональную неприкосновенность и достоинство, и **определить по согласованию с профсоюзами меры информационного и образовательного характера, направленные на предотвращение сексуальных домогательств на производстве**.



США. Растет количество штатов и городов, в которых приняты нормативные акты, содержащие требования проводить **обучение мерам противодействия сексуальным домогательствам**. Между тем в других законах федерального и регионального уровня, подзаконных актах и судебных решениях уточняется, что работодатели обязаны во всех штатах проводить **обучение** всех работников **мерам противодействия сексуальным домогательствам**. Так, в Калифорнии такое обучение должно быть организовано на английском и испанском языках. В Нью-Йорке по закону № 96 о мерах пресечения сексуальных домогательств все работодатели с численностью работающих свыше 15 человек обязаны ежегодно проводить соответствующее обучение всех работников, стажеров, независимых подрядчиков и самозанятых. Кроме того, муниципальное правительство создало сайт, бесплатно обеспечивающий обучение такого рода (New York, без указания даты).

[32] Например, хорошие результаты показали программы, направленные на изменение общественных норм и дающие посторонним лицам право вмешиваться в те или иные ситуации в целях пресечения агрессии и домогательств. Так, подготовка такого рода была увязана с мерами, направленными на изменение поведенческих и психологических установок, а также на сокращение масштабов проявления агрессии в колледжах и армейских контингентах (Hayes, Kaylor, and Oltman 2020; Danna et al. 2020; Mishra and Davison 2020).

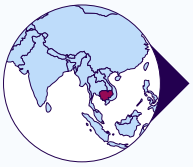
▶ Вставка 23. Обучение мерам профилактики сексуальных домогательств на производстве в швейной промышленности: примеры из опыта осуществления программы МОТ/МФК по улучшению условий труда

Действующая с 2012 года программа МОТ/МФК направлена на оказание технической помощи и укрепление потенциала в целях улучшения условий труда в швейной промышленности, в том числе посредством противодействия сексуальным домогательствам, укрепления равенства и недопущения дискриминации[1]. Опыт осуществления программы показывает, что сексуальные домогательства можно сократить с помощью:

- разработки политики противодействия сексуальным домогательствам, определяющей внутренние механизмы подачи жалоб и устанавливающие порядок их направления в компетентные органы;
- выравнивания мер стимулирования труда руководства и работников – например, избегая установки работникам высоких производственных квот, если руководство получает при этом должностные оклады;
- укрепления потенциала руководства высшего и среднего звена, а также работников по предотвращению сексуальных домогательств и реагированию на сообщения о таких проявлениях при помощи обучения культуре чуткого и небезразличного отношения;
- укрепления коммуникативных и руководящих навыков с помощью соответствующего обучения;
- культивирования атмосферы непримиримости к сексуальным домогательствам с помощью проведения разъяснительной работы в рамках всего предприятия.

[1] Подробнее см. сайт программы https://betterwork.org/. Источник: Brown, Dehejia, and Robertson 2018; Babbit, Brown, and Antolin 2020; Brown and Lin 2014; Truskinovsky, Rubin, and Brown 2014.

Этот подход доказал свою эффективность:



Камбоджа. В результате работы, проведенной при содействии со стороны программы МОТ/МФК, риск подверженности сексуальным домогательствам, по оценке работников, сократился в период с 2015 по 2018 год почти на один балл по четырехбалльной шкале.

Иордания. В результате проведения разъяснительной работы и целенаправленного обучения в рамках программы МОТ/МФК вероятность подверженности работников риску сексуальных домогательств на производстве сократилась за последние шесть лет на 18 процентных пунктов.

#RATIFY C190

6

Обязанность обеспечить эффективность правоприменения

В Конвенции № 190 и Рекомендации № 206 излагаются принципы и рекомендации, с помощью которых государства-члены могут установить надежные и действенные механизмы отчетности и урегулирования конфликтов в целях противодействия насилию и домогательствам (статьи 4(2) и 10 Конвенции № 190, п.п. 14–22 Рекомендации № 206).

Проявления насилия и домогательств, в том числе гендерного характера, часто замалчиваются. Это происходит в силу отсутствия информации и знаний о том, что следует считать насилием и домогательствами, страха перед ответными действиями, в том числе в форме прекращения трудовых отношений, и отсутствия у пострадавших веры в то, что правовая система способна обеспечить им защиту и удовлетворить их жалобы.

Кроме того, исследования показывают, что у тех, кто официально обращался с жалобами такого рода, ухудшаются перспективы профессионального роста, психическое и физическое здоровье по сравнению с теми, кто не стал делать этого. Другие исследования показывают, что расследования зачастую проводятся спустя рукава, виновные редко несут наказание, а заявители, в частности женщины и представители уязвимых категорий населения, часто вынуждены уходить с работы и прерывать свою профессиональную жизнь (Dobbin and Kalev 2020).

▶ 6.1. Введение порядка подачи жалоб и повышение эффективности правоприменения

Статья 10 Конвенции № 190 содержит ряд мер, которые каждая страна может осуществить или укрепить в зависимости от сложившейся ситуации с помощью механизмов, существующих на национальном уровне. Чтобы работники активно заявляли о фактах проявления насилия и домогательств и могли рассчитывать на действенное рассмотрение таких жалоб, Конвенция № 190 и Рекомендация № 206 предусматривают принципы, которые должны соблюдаться вне зависимости от порядка, действующего на национальном или производственном уровне, и которые разъясняются ниже.

6.1.1. Простота, безопасность, справедливость и эффективность обращения

Механизмы подачи жалоб могут быть либо внутренними (действующими в рамках предприятия), либо внешними (осуществляемыми с помощью министерства труда или других компетентных органов, судебной системы, отраслевых или коллективных механизмов, специальных трудовых или арбитражных судов, инспекций труда, органов по урегулированию споров, организаций по вопросам равенства и прав человека, иных квазисудебных органов).

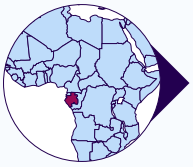
При любых действующих механизмах Конвенция № 190 и Рекомендация № 206 требуют от них обеспечивать простоту, безопасность, справедливость и эффективность обращения[33].

[33] По мнению группы экспертов, участвовавших в разработке Рекомендации МОТ 1967 года о рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения (№ 130), «справедливый и эффективный порядок обращения..., обеспечивающий упорядоченное рассмотрение жалоб, создает предохранительный клапан, помогающий предотвратить проявление серьезных конфликтов. Кроме того, такой порядок может способствовать формированию климата взаимного доверия между руководством и работниками, который столь необходим в трудовых отношениях» (ILO 1964, п. 39). Хотя сейчас ни один документ МОТ не содержит широких и всеобъемлющих руководящих принципов для создания эффективных систем разрешения трудовых споров, некоторые рекомендации и принципы, касающиеся индивидуальных трудовых споров, можно найти в различных актах, включая Рекомендацию МОТ 1951 года о добровольном примирении и арбитраже (№ 92) и Рекомендацию МОТ 1967 года о рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения (№ 130). Кроме того, в Конвенции МОТ 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни в независимых странах (№ 169) предусматривается, что соответствующие народы «ограждаются от нарушения их прав и имеют возможность индивидуально или через их представительные органы прибегать к юридическим процедурам для эффективной защиты этих прав» (статья 12). Далее, в Конвенции МОТ 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 189) государству предписывается «принимать меры, чтобы... все домашние работники либо непосредственно сами, либо через своего представителя имели безотказный доступ к судам, трибуналам или другим механизмам разрешения споров в условиях, не менее благоприятных чем те, которые предусмотрены для работников в целом» (статья 16). Обеспечение «действенного доступа к правосудию» также относится к мерам, указанным в Рекомендации МОТ 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (№ 204). Информацию по вопросам общего характера и в целях сравнительного анализа на эту тему см. Ebisui, Cooney, and Fenwick 2016; ILO 2018f, ILO 2013.

Трудовое законодательство, в том числе правила охраны труда, и коллективные договоры нередко предусматривают **внутренний механизм подачи жалоб** и могут устанавливать требование о том, чтобы такие жалобы принимались к рассмотрению непосредственным руководителем, а если он является виновным – другим лицом.

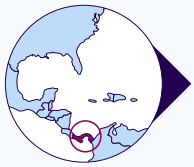
▶ Вставка 24. Обеспечение доступа к правосудию на производственном уровне

В последнее время в ряде стран принимались меры, направленные на установление порядка обращения с жалобами на проявления насилия и домогательств, включая создание особых внутренних комитетов или обеспечение механизма подачи жалоб на условиях анонимности.



Габон. Статья 6 Закона 2016 года о мерах противодействия домогательствам на производстве предусматривает следующее: «Работник, государственный служащий или учащийся, считающий себя жертвой психологических или сексуальных домогательств, может **обратиться с жалобой к представителям трудового коллектива, работодателю, в инспекцию по общим вопросам или инспекцию труда на условиях конфиденциальности»**. Далее в статье 8 сказано следующее: **«Право обращаться с жалобами такого рода имеют представители трудового коллектива и профсоюзные делегаты предприятия»**.

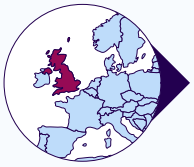
Мексика. В марте 2020 года Секретариат по вопросам труда и социального обеспечения опубликовал **типовой протокол о мерах противодействия и искоренения насилия в сфере труда** (Mexico 2020). В нем установлен **порядок или механизм оказания помощи пострадавшим от насилия на производстве**, определены **компетентные органы, могущие оказать помощь в этих вопросах**, а также меры формирования корпоративной культуры гендерного равенства и такой производственной среды, которая содействует искоренению насилия на рабочем месте. Кроме того, типовой протокол предусматривает меры защиты и изменения форм поведения в целях предотвращения рецидива и содействия сокращению проявлений насилия. В нем также предусматривается создание **«контрольно-надзорного комитета»**, представляющего собой внутренний комитет в составе представителей руководства предприятия и работников, который уполномочен оказывать содействие в применении протокола и осуществлять контроль его применения.



Панама. Согласно Закону 2018 года о недопущении дискриминации каждый работодатель, государственная и частная организация, образовательное учреждение обязаны установить **внутренний порядок обращения с жалобами на домогательства и реагирования на жалобы такого рода**. В соответствии с законом этот порядок должен быть достаточно **адекватным и эффективным**, чтобы обеспечивать **оперативное рассмотрение жалоб** при одновременном обеспечении **конфиденциальности и надлежащей защиты заявителей и свидетелей**.

Перу. В июле 2019 года принят закон, требующий от работодателя в зависимости от размера предприятия создать **комитет** или назначить **делегата по вопросам сексуальных домогательств**[34]. Предприятия с численностью работающих свыше 20 человек обязаны создать у себя комитет по осуществлению мер противодействия сексуальным домогательствам, а предприятия меньшего размера – назначить делегата, наделенного аналогичными полномочиями. Если инцидент такого рода затрагивает предприятие подрядчика или посредника, жалобу следует подавать в головное предприятие, которое обязано провести процедуру расследования с помощью своего комитета по вопросам сексуальных домогательств. Такое расследование может быть начато по инициативе одного из участников инцидента, по просьбе пострадавшего или третьей стороны, а также компетентного лица.

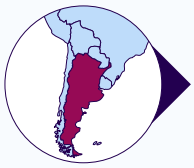
[34] Указ правительства № 014-2019-MIMP.



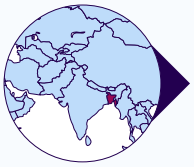
Великобритания. В соответствии с положениями технического руководства, опубликованного в 2020 году Комиссией по вопросам равенства и прав человека, работодателям предлагается создавать механизмы, обеспечивающие подачу жалоб на условиях **анонимности**. Эти условия позволяют: обеспечить прием жалоб на те нарушения, которые в противном случае остались бы неизвестными; содействовать тому, чтобы пострадавшие обращались с жалобами; обеспечить принятие мер воздействия даже при невозможности провести полноценное расследование. Кроме того, работодателям также рекомендуется обеспечить **подготовку работников, способных оказать пострадавшему поддержку в процессе обращения с жалобой**. В этом качестве могут выступать сотрудники отдела кадров или специально назначенные **«помощники»** (United Kingdom 2020).

Саудовская Аравия. Согласно Закону 2018 года о мерах противодействия домогательствам **все организации государственного и частного сектора обязаны принимать меры противодействия проявлениям домогательств**. При этом работодатели обязаны создать **внутренний механизм подачи жалоб** и порядок их конфиденциального рассмотрения, принимать меры воздействия в случае любых нарушений закона, а также не препятствовать и не заменять право пострадавших самостоятельно обращаться в компетентные органы.

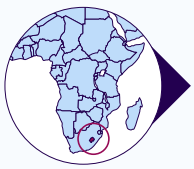
Инициативы социальных партнеров и бизнеса



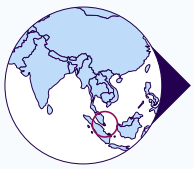
Аргентина. Ассоциация банков утвердила для банка Banco de la Nacion Argentina протокол о мерах противодействия проявлениям насилия, в том числе гендерного характера, а также гендерного насилия на производстве. Протокол определяет внутренний порядок действий в ситуациях такого рода, в том числе в случае проявлений гендерного насилия в отношении представителей ЛГБТИК+. Он также предусматривает порядок действий в случае кибертравли и предоставление жертвам бытового насилия 10-дневного отпуска (Banco Nacion 2020).



Бангладеш. В целях укрепления безопасности на предприятиях швейной и текстильной промышленности мировые бренды, компании розничной торговли и профсоюзы заключили между собой имеющий обязательную силу **договор о мерах обеспечения противопожарной и строительной безопасности**. Договор устанавливает для работников **независимый механизм рассмотрения жалоб, с помощью которого можно на условиях конфиденциальности и не опасаясь ответных действий сообщить о тех или иных проблемах, в том числе связанных с насилием на производстве**.



Лесото. В целях противодействия сексуальным домогательствам на текстильных предприятиях создан **независимый механизм рассмотрения жалоб**. При этом надзорный орган уполномочен расследовать заявленные факты и принуждать предприятия принимать в отношении виновных дисциплинарные меры воздействия или увольнять их (Abimourched et al. 2019).



Сингапур. Трехсторонние партнеры совместными усилиями разработали для работодателей и работников *практическое руководство по противодействию домогательствам на рабочем месте*, помогающее предупреждать и противодействовать таким проявлениям. В руководстве отмечается важность **предупреждения и обращается особое внимание на профилактические меры, обеспечивающие на производстве безопасные и благоприятные условия труда**. В целях противодействия домогательствам и в случае их проявления работодателям и пострадавшим также рекомендуется осуществить ряд ключевых шагов и мер воздействия (Singapore 2015).

В случае рассмотрения жалоб на предприятиях (с помощью предусмотренного коллективными договорами механизма урегулирования споров или рассмотрения жалоб) или за их пределами (с помощью процедур судебного или внесудебного примирения, осуществляемых независимыми организациями или органами государственного управления) также допустимы или необходимы **примирительные, посреднические** и **арбитражные процедуры**. Как показывает практика, те или иные подходы, направленные на установление полноценного открытого диалога и позволяющие сторонам представить свою позицию, способствуют преодолению недостатков, свойственных легалистским моделям, повышают степень удовлетворенности пострадавших и предупреждают возникновение мстительных чувств (Dobbin and Kalev 2020).

▶ Вставка 25. Соглашения о конфиденциальности при рассмотрении случаев проявления насилия и домогательств

В некоторых странах мира набирает силу тенденция реформировать законодательство в сторону преодоления практики рассмотрения дел, касающихся насилия и домогательств, в частности гендерного насилия и домогательств и дискриминации, на **условиях конфиденциальности**. Такого рода соглашения, как правило, предусматривают в том числе конфиденциальность и нераспространение порочащих сведений, что препятствует обсуждению сторонами условий и обстоятельств урегулирования. На фоне ряда скандалов, получивших широкую огласку, в некоторых странах были приняты меры, предотвращающие использование соглашений о конфиденциальности для того, чтобы заставить замолчать пострадавших и других участников дела (вне зависимости от их процессуального статуса), предъявляющих обвинения в нарушениях закона – в частности, в сексуальных домогательствах и других формах домогательств на почве дискриминации. В этой связи статья 10(c) Конвенции № 190 обязывает ратифицирующие страны «не допускать ненадлежащего применения требования, касающегося защиты тайны частной жизни и конфиденциальности» (ILO 2019b, п. 828).

Например, в **Великобритании** арбитражный суд Acas в 2020 году рекомендовал компаниям и работникам не использовать соглашения о конфиденциальности для замалчивания случаев сексуальных домогательств или дискриминации на производстве (Acas 2020). Во многих штатах **США** сейчас действуют положения, имеющие целью не допустить превратное использование соглашений о конфиденциальности. Так, в штате Нью-Джерси согласно закону, вступившему в силу в марте 2019 года, работодателям запрещается добиваться исполнения таких соглашений в отношении действующих или бывших работников в делах о дискриминации, домогательствах и мести (Avallone and Meade 2019).

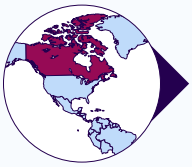
В том же году в штате Нью-Йорк был принят закон, устанавливающий, что работник не может быть принужден (кроме как по собственному решению) исполнять условия какого-либо соглашения, заключенного после 11 октября 2019 года и запрещающего сообщать о фактах домогательств или об урегулировании претензий, касающихся домогательств, на том основании, что они относятся к категории охраняемых сведений[35].

В последнее время во многих странах проводятся реформы законодательства, направленные на обеспечение безопасности, доступности и оперативности работы **независимых механизмов рассмотрения жалоб** на насилие и домогательства в сфере труда, особенно в случаях проявления дискриминации.

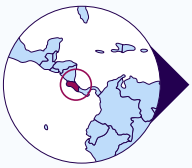
[35] Если работник примет другое решение, то действует следующий трехэтапный процесс: 1) условия неразглашения должны быть прямо указаны в соглашении на английском языке и при необходимости также на другом языке, который работник использует в качестве основного; 2) работнику должно быть предоставлено не менее 21 дня на обдумывание условий неразглашения и семь дней после их подписания на случай, если он решит отозвать свое согласие; 3) по истечении семидневного периода работник и работодатель должны заключить второе соглашение, содержащее условия неразглашения и любые другие условия, обеспечивающие урегулирование обвинений в домогательствах (Zweig 2020).

▶ Вставка 26. Укрепление независимых механизмов приема жалоб и урегулирования споров в сфере труда

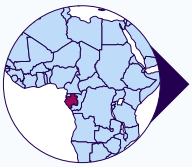
Бразилия. В 2017 году правительство приняло Постановление № 583, которым вводилась в действие Национальная политика предупреждения и противодействия психологическим и сексуальным домогательствам и дискриминации, ответственность за реализацию которой возлагалась на **прокуратуру по вопросам труда**.



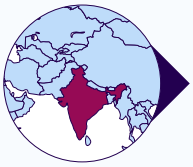
Канада. Согласно **Закону 2019 года об обеспечении лицам с ограниченными возможностями здоровья доступной среды жизнедеятельности** любое лицо, которому был нанесен физический, психологический, имущественный ущерб, а также финансовые убытки, может направить жалобу с требованием принять надлежащие меры по обеспечению доступной среды жизнедеятельности. При этом жалобы большинства государственных служащих федерального уровня и работников парламентских органов рассматриваются в установленном порядке Федеральным советом по вопросам трудовых отношений и занятости в государственном секторе.



Коста-Рика. Законодательным декретом № 9343/2015 об изменении процедур в сфере труда и внесении поправок в Трудовой кодекс установлен **ускоренный порядок рассмотрения жалоб на дискриминацию представителей уязвимых категорий населения в сфере труда**, в том числе мигрантов и беженцев.



Габон. В статье 9 Закона 2016 года о мерах противодействия домогательствам в сфере труда сказано следующее: «**Любая представительная профсоюзная организация или любое законно признанное объединение** может с письменного согласия работника возбудить производство по его делу в компетентных органах или судах».



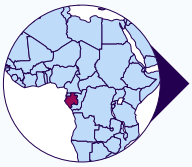
Индия. В целях упрощения порядка подачи жалоб в связи с сексуальными домогательствами (в соответствии с Законом 2013 года о мерах предупреждения, запрещения и защиты женщин от сексуальных домогательств и устранения их последствий) правительство Индии ввело в действие специальный **электронный портал** (SHe-Box). Поданная с его помощью жалоба направляется непосредственно в орган, уполномоченный принимать соответствующие меры. Пользоваться порталом могут все женщины независимо от статуса занятости и места работы (на официальном или неофициальном предприятии, в частном или государственном секторе). Информационный раздел портала содержит подробные сведения о различных аспектах проблемы сексуальных домогательств в отношении женщин на производстве, в том числе удобный в использовании справочник, в котором разъясняются положения Закона о мерах противодействия сексуальным домогательствам, и учебный модуль, направленный на укрепление потенциала сотрудников государственных органов (India, без указания даты).

Касательно гендерного насилия и домогательств в Конвенции № 190 указано, что **механизмы рассмотрения жалоб и урегулирования споров должны быть гендерно чувствительными** (статья 10(e)). Это включает в себя, например, гарантии обеспечения того, что механизмы судебного и внесудебного характера учитывают препятствия, с которыми сталкиваются жертвы гендерного насилия и домогательств в процессе обращения за действенной правовой защитой и помощью в целях устранения пагубных последствий этих запрещенных форм поведения. Более подробные указания на этот счет содержатся в Рекомендации № 206, которая предписывает обеспечивать компетентность судов (п. 16(a)); оказывать заявителям и жертвам насилия

и домогательств соответствующую помощь, предлагать рекомендации и другие источники информации (п. 16(c)-(d)); а также, сообразно обстоятельствам, переносить бремя доказывания, за исключением дел, относящихся к уголовному судопроизводству (п. 16(e)).

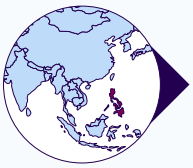
▶ Вставка 27. Примеры гендерно чувствительных механизмов приема жалоб и урегулирования споров

Джибути. В редакции 2018 года статья *4-quater* Трудового кодекса предусматривает перенос **бремени доказывания** в случае споров, касающихся **домогательств**, в том числе сексуального характера. В частности, если работник представил доказательство, что он подвергался таким домогательствам, «ответчик обязан доказать, что его действия не являются домогательством, о чем должно свидетельствовать наличие в них объективных элементов, не имеющих отношения к домогательствам. При этом судья должен составить свое мнение после того, как им будет отдано распоряжение, если это необходимо, провести все следственные действия, которые суд сочтет целесообразными».

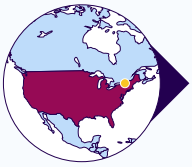


Габон. В статье 7 Закона 2016 года о мерах противодействия домогательствам на производстве говорится: «**Бремя доказывания** фактов, составляющих психологические или сексуальные домогательства, ложится на потерпевшего, после чего ответчик обязан доказать, что эти действия не являются домогательством».

Северная Македония. В статье 33 Закона 2006 года о равенстве возможностей мужчин и женщин в редакции 2015 года сказано следующее: «(1) Лицо, считающее свое право на равное обращение нарушенным по гендерному признаку, может обратиться в компетентный суд. ... (3) Иск данного лица должен быть рассмотрен в **ускоренном порядке**». Статья 34 определяет, какой суд можно считать компетентным: «В судопроизводстве по делам о нарушении права на равное обращение по гендерному признаку компетентным считается помимо суда, компетентного рассматривать дела местного значения, суд, расположенный по месту жительства истца».



Филиппины. Закон 2018 года об общественной безопасности требует от работодателей создать **независимый внутренний механизм** для расследования и удовлетворения жалоб на гендерные домогательства сексуального характера, который должен обеспечивать адекватное участие высшего руководства, руководителей среднего звена, рядовых работников и представителей профсоюза, если он действует на предприятии; при этом **его должна возглавлять женщина, а половину членов тоже должны составлять женщины** (раздел 17).



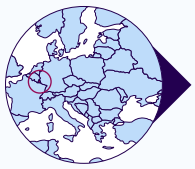
США (штат Нью-Йорк). По состоянию на 11 октября 2019 года применение **нормы доказывания** факта домогательств было существенно ослаблено: работник больше не обязан доказывать, что домогательства имели «серьезный или навязчивый характер», что условия обращения с другим работником были лучше или что он уже подавал соответствующую жалобу в рамках внутренней процедуры рассмотрения (Zweig and Davidoff 2019).

6.1.2. Меры защиты до, в процессе и после подачи заявления или жалобы на домогательства

В Конвенции № 190 признается **право работников покинуть рабочее место**, если они имеют достаточно веские основания полагать, что условия их труда создают назревающую и серьёзную опасность для их жизни или здоровья по причине насилия и домогательств. При этом работники должны иметь возможность применять это право, не подвергаясь мести и не страдая от других неправомерных последствий выполнения своей обязанности сообщать работодателю о фактах такого рода (статья 10(g))[36]. Эти меры защиты предусмотрены соответствующими нормами охраны труда – в частности, статьей 13 Конвенции МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде (№ 155), в которой сказано: «Работнику, оставившему работу, который имел достаточные основания полагать, что она представляет непосредственную и серьезную опасность для его жизни или здоровья, обеспечивается в соответствии с национальными условиями и практикой защита от необоснованных последствий».

Согласно Конвенции № 190, в процессе сообщения о фактах домогательств, их расследования и урегулирования споров следует обеспечить, по мере возможности и сообразно обстоятельствам, **защиту тайны частной жизни и конфиденциальность** (статья 10(c)). Конфиденциальность жалоб – важнейшее условие защиты тайны частной жизни как пострадавшего, так и предполагаемого виновника. При этом неприкосновенность частной жизни и конфиденциальность не должны препятствовать процедуре расследования. Поэтому ратифицирующие страны также должны «не допускать ненадлежащего применения требования, касающегося защиты тайны частной жизни и конфиденциальности» (статья 10(c)).

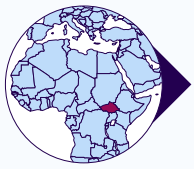
▶ Вставка 28. Гарантии защиты тайны частной жизни и конфиденциальности, а также права покинуть место работы в случае опасности для жизни или здоровья



Люксембург. В статье L.245-6(2) Трудового кодекса в редакции 2016 года говорится: «Делегация трудового коллектива и представитель по вопросам равенства (при наличии) имеют полномочия оказать работнику, подвергшемуся сексуальным домогательствам, помощь и дать необходимые рекомендации. При этом они обязаны соблюдать **конфиденциальность** в отношении фактов, ставших известными им в этой связи, если только пострадавший работник не освободит их от этого обязательства».

Саудовская Аравия. В статье 4 Закона 2018 года о мерах противодействия домогательствам сказано: «Любое лицо, имеющее доступ – в силу характера его работы – к информации о любых проявлениях домогательств, обязано соблюдать **конфиденциальность** такой информации. Раскрывать личность пострадавшего можно лишь в том случае, если это требуется в порядке процедуры предъявления доказательств, расследования или судопроизводства».

[36] Следует учитывать положение тех работников, в частности мигрантов, которым в случае такой угрозы может быть особенно трудно покинуть место работы, потому что работодатель может в любое время аннулировать их визу или потому что тем самым они лишаются не только работы, но и крыши над головой (см. ILO 2021c). Естественно, хуже всего положение тех работников-мигрантов, которые проживают совместно с работодателем. В этой связи пункт 7 Рекомендации МОТ 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 201) содержит следующее предложение: «Государства-члены должны рассмотреть целесообразность внедрения механизмов защиты домашних работников от злоупотреблений, домогательств и актов насилия, в том числе (a) устанавливающих доступные для домашних работников способы подачи жалоб в целях регистрации случаев злоупотреблений, домогательств и насилия; (b) обеспечивающих, чтобы все случаи злоупотреблений, домогательств и насилия становились предметом судебного разбирательства; и (c) предусматривающих проведение программ переселения из домохозяйства и реабилитации домашних работников, подвергшихся злоупотреблениям, домогательствам и насилию, включая предоставление им временного жилья и медицинской помощи».

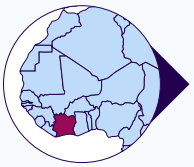


Южный Судан. Статья 7 Закона о труде 2017 года содержит требование включать в документы производственной политики отдельные положения о том, что «**работодатель обязуется никому не раскрывать личность заявителя или обстоятельства, касающиеся жалобы**, если только это не требуется для проведения расследования на основании жалобы или принятия дисциплинарных мер в связи с ней».

Великобритания. Постановление 2021 года, вводящее поправки к Закону 1996 года о правах работников при трудоустройстве (об их защите от неправомерных последствий в случае дел, касающихся здоровья и безопасности), **предоставляет работникам (не только наемным) право защиты от неправомерных последствий при оставлении работы или отказе возвращаться на работу, если они имеют достаточно веские основания полагать, что это создает для них или других людей серьёзную или непосредственную опасность, или при осуществлении мер защиты**.

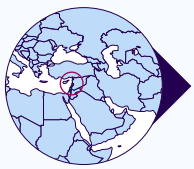
Конвенция № 190 также предусматривает защиту **от любых форм мести в отношении истцов, свидетелей и информаторов или от применения к ним мер воздействия** (статья 10(b)(iv)). Защита заявителей от преследования – важнейший аспект безопасности и действенности механизмов и процедур обращения, расследования жалоб и урегулирования споров.

▶ Вставка 29. Защита заявителей от преследования и давления

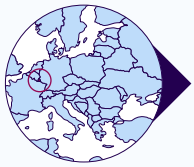


Кот-д'Ивуар. Статья 5 Трудового кодекса 2015 года предусматривает, что «**ни один работник, ученик или стажер не может быть подвергнут наказанию, увольнению или неправомерным последствиям в вопросах трудоустройства**, в том числе в соответствии с условиями приема на работу и другими условиями, **за отказ терпеть любые домогательства психологического или сексуального характера, а также за выступление в качестве свидетеля или за сообщение о фактах такого рода**».

Италия. В соответствии с пунктом *3-bis* Кодекса о равенстве возможностей в редакции 2018 года **работодатель не может подвергать преследованиям работников по причине их обращения с требованием установить факты, касающиеся дискриминации или сексуальных домогательств**. Преследование означает применение мер дисциплинарного характера, изменение должностных инструкций, увольнение работника или его перевод на другую работу, влекущий за собой, прямо или косвенно, негативные последствия для его профессионального статуса. В случае признания заявителя виновным такая защита не обеспечивается.

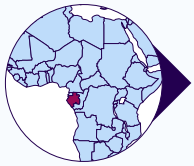


Ливан. В 2020 году принят Закон об уголовном преследовании за сексуальные домогательства и о мерах реабилитации пострадавших. Он предусматривает **защиту пострадавших от давления**, в том числе в форме сокращения оплаты труда, отказа в продвижении по службе, перевода на другую работу, отказа продлевать трудовой договор или принятия дисциплинарных мер. Закон устанавливает меры защиты заявителей и запрещает дискриминацию, неправомерные или дисциплинарные меры, направленные против тех, кто заявляет о фактах домогательств или выступает свидетелем. Такие действия могут повлечь за собой тюремное заключение на срок до шести месяцев и наложение штрафа, составляющего двадцать минимальных размеров оплаты труда.



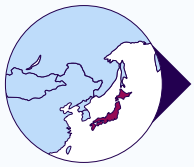
Люксембург. Статья L. 245-5 Трудового кодекса в редакции 2016 года предусматривает, что:

1. **Работник не может подвергаться преследованиям в связи с протестом или отказом терпеть** со стороны работодателя или иного вышестоящего лица, других работников или сторонних лиц, связанных с работодателем, **действия или поведение, имеющие характер сексуальных домогательств**.
2. Сходным образом работник не может подвергаться преследованиям за выступление в качестве свидетеля действий, указанных в статье L. 245-2, или за сообщение о таковых.
3. Любые условия или действия, противоречащие двум вышеуказанным подпунктам, в частности расторжение трудового договора в нарушение указанных подпунктов, автоматически считаются ничтожными.

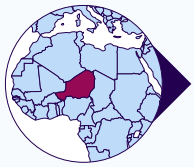


Габон. В статье 4 Закона 2016 года о мерах противодействия домогательствам на производстве предусмотрено, что:

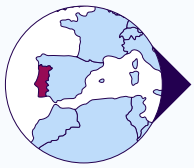
> **Наемный работник, государственный служащий, ученик или стажер не могут быть подвергнуты наказанию, увольнению или мерам дисциплинарного характера**, как прямым, так и косвенным – в частности, касающимся оплаты труда, обучения, пересмотра результатов работы, назначения, квалификации, классификации, профессионального роста, перевода на другую работу, а также продления трудового договора – **за то, что он неоднократно подвергался или отказался терпеть действия, имеющие характер психологических или сексуальных домогательств, а также за то, что он выступил в качестве свидетеля таких действий или сообщил о таковых**.



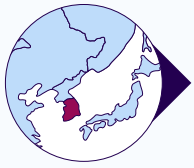
Япония. Новый Закон о мерах противодействия домогательствам с позиции силы включает в себя положение, **запрещающее работодателям увольнять работников**, сообщивших о проявлениях домогательств, или иным образом **создавать им неблагоприятные условия** за сообщение о таких фактах (Library of Congress 2020).



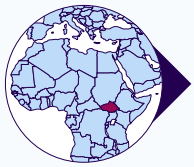
Нигер. В статье 122 Указа № 2017-682/PRN/MET/PS, регламентирующего применение Трудового кодекса (от 10 августа 2017 года), сказано следующее: **«Работник не может быть подвергнут наказанию или дискриминации за то, что он выступил свидетелем сексуальных домогательств или сообщил о таковых»**.



Португалия. Трудовой кодекс в редакции 2017 года предусматривает **усиленные меры защиты пострадавших и свидетелей домогательств от мести и увольнения**. В частности, статья 29(6) запрещает применять дисциплинарные меры в отношении заявителей или пострадавших и свидетелей безотносительно их права на состязательное судопроизводство, кроме как при наличии в их действиях злого умысла, в обстоятельствах, упомянутых в ходе судопроизводства и являющихся результатом сексуальных домогательств или травли, до тех пор, пока суд не примет окончательное решение.



Южная Корея. Закон 2018 года о мерах противодействия травле на производстве устанавливает **штраф для тех работодателей, которые преследуют работников** за сообщение о фактах травли и домогательств на рабочем месте.



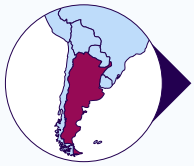
Южный Судан. Статья 7 Закона о труде 2017 года содержит требование включать в документы производственной политики меры **защиты от преследования** – в частности, что «работник, добросовестно подавший жалобу на сексуальные домогательства, не должен вследствие этого подвергаться дисциплинарным мерам, понижению в должности, увольнению или иному ухудшению условий трудоустройства у данного работодателя».

6.1.3. Вспомогательные меры поддержки

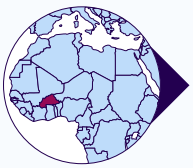
Среди возможных мер, содействующих эффективности механизмов и процедур рассмотрения жалоб и урегулирования споров, в Конвенции № 190 упоминаются «правовые, социальные, медицинские и административные меры поддержки истцов и жертв» (статья 10(b)(v)). При этом вспомогательные меры поддержки должны быть гендерно чувствительными – в частности, в случае гендерного насилия и домогательств (статья 10(e)). В этой связи в Рекомендации № 206 содержатся следующие указания:

> Поддержка, услуги и средства правовой защиты для жертв гендерного насилия и домогательств, указанные в статье 10 e) Конвенции, должны включать такие меры, как:
>
> a) оказание жертвам содействия для их возвращения на рынок труда;
>
> b) предоставление консультативных и информационных услуг, в доступной форме, сообразно обстоятельствам;
>
> c) наличие круглосуточных «горячих» линий;
>
> d) оказание экстренных услуг;
>
> e) обеспечение медицинского обслуживания и психологической поддержки;
>
> f) создание антикризисных центров, в том числе приютов;
>
> g) формирование специальных полицейских подразделений или специально обученных должностных лиц в целях оказания помощи жертвам (п. 17).

▶ Вставка 30. Примеры законов и подзаконных актов о мерах помощи и поддержки жертв



Аргентина. В рамках программы *«Acompanar»* оказывается **помощь лицам, которым угрожает гендерное насилие**. Программа направлена на обеспечение экономической независимости женщин и лиц, относящихся к ЛГБТИК+, путем оказания им экономической помощи, а также осуществления мер по укреплению системы вспомогательных служб для этих лиц, в том числе берущих на себя базовые затраты в связи с их обустройством и обеспечением им жизни в условиях свободы и независимости (Argentina, Ministry of Justice and Human Rights 2020).



Буркина Фасо. В Законе 2015 года о мерах предотвращения и пресечения насилия в отношении женщин и девушек, возмещении ущерба его жертвам и осуществлении ухода за ними указано, что «в ходе разбирательств в компетентном суде жертву насилия, если у нее нет средств для оплаты услуг адвоката, должен сопровождать **адвокат, назначенный судом**. Кроме того, в чрезвычайной ситуации или в ситуации крайней уязвимости, установленной по медицинским показаниям, ее интересы может представлять назначенное ею лицо или представитель признанной ассоциации по защите прав человека» (статья 21).

Италия. В январе 2021 года конституционный суд Италии постановил, что все жертвы гендерного насилия и домогательств имеют право на **бесплатную правовую помощь и сопровождение** (*Giurisprudenza Penale* 2021).

Северная Македония. В редакции 2015 года Закон 2006 года о равенстве возможностей мужчин и женщин предусматривает, что «лицо, обратившееся с жалобой, **освобождается от уплаты административных пошлин и иных сборов**» (статья 22(6)).

Перу. Министерство труда указом № 014-2019-TR ввело в действие программу *«Trabaja sin acoso»* («Нет домогательствам в сфере труда»), цель которой – обеспечить принятие надлежащих и своевременных мер защиты жертв сексуальных домогательств в сфере труда. Виды оказываемой помощи включают в себя **информирование жертв, в том числе оказание им правовой помощи**, проведение юридических консультаций в рамках внутренних механизмов расследования фактов и пресечения сексуальных домогательств, а также в ходе судопроизводства, направленного на защиту жертв и восстановление их попранных трудовых прав. Программа также предусматривает меры **психологической помощи** жертвам.

6.1.4. Надлежащие и эффективные средства правовой защиты

Статья 10 Конвенции № 190 требует, чтобы ратифицирующие страны принимали надлежащие и эффективные средства защиты. В этой связи в Рекомендации № 206 указывается, что такие меры могут включать:

a) право на увольнение по собственному желанию с компенсацией;

b) восстановление на работе;

c) соответствующие компенсационные выплаты за нанесённый ущерб;

d) распоряжения, требующие осуществления мер, подлежащих немедленному исполнению, по обеспечению прекращения определённых форм поведения или изменению политики или практики;

e) расходы на юридическое сопровождение и судебные издержки в соответствии с национальными законодательством и практикой (п. 14).

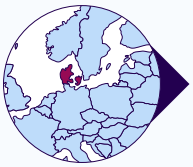
Требуя принятия надлежащих и эффективных мер, Конвенция № 190 и Рекомендация № 206 призывают обеспечить действенное применение установленных законом прав и компенсаций, которые по мере возможности и сообразно обстоятельствам могут предусматривать возмещение и удовлетворение требований лиц, чьи права были нарушены, и таким образом могут оказывать сдерживающее действие на потенциальных нарушителей. Выбор таких эффективных средств правовой защиты зависит от множества факторов, в том числе от тяжести проступка и методов защиты, выбираемых истцом в каждой правовой системе. Прямое упоминание «восстановления на работе» и «распоряжений, требующих осуществления мер... по обеспечению прекращения определённых форм поведения или изменению политики или практики» указывает на то, что в случае насилия и домогательств одной лишь денежной компенсации может быть недостаточно для того, чтобы возместить ущерб[37].

Применительно к эффективным средствам правовой защиты, предусмотренным Конвенцией № 190 и Рекомендацией № 206, важное значение также придается выплате жертвам насилия и домогательств **пособий в связи с производственной травмой**. В частности, в Рекомендации № 206 указано, что «жертвы актов насилия и домогательств в сфере труда должны иметь возможность получать возмещение ущерба в случае психосоциальных, физических или иных травм

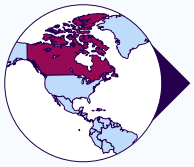
[37] КЭПКР неоднократно обращал внимание на важность адекватных мер правовой защиты, в том числе на важность в соответствующих случаях обеспечить восстановление на работе.

или заболеваний, приводящих к утрате трудоспособности» (п. 15). Ущерб физическому здоровью и некоторые виды психических расстройств подлежат компенсации в рамках программ страхования от производственного травматизма и компенсации работающим в том случае, если событие, приведшее к травме или заболеванию, произошло вследствие или в ходе трудовой деятельности. Такие программы обеспечивают доступность необходимой медицинской помощи, а также услуг консультирования, реабилитации и возвращения пострадавших к трудовой жизни. Кроме того, такие программы обеспечивают выплату жертвам или их семьям (в случае их смерти) денежных пособий, что гарантирует защиту от нищеты и социального исключения вследствие потери дохода, утраты трудоспособности или источника поддержки дохода (Chappell and Di Martino 2006; Lippel 2016; ILO 2018g).

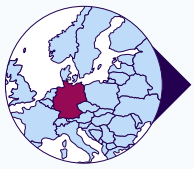
▶ Вставка 31. Актуальные примеры средств правовой защиты в случае насилия и домогательств в сфере труда



Дания. Случаи **сексуальных** домогательств и насилия в сфере труда подлежат компенсации в рамках **страхования от производственного травматизма** и надзору со стороны инспекции труда, входящей в состав Управления по обеспечению условий труда работников (Eurofound 2015).



Канада. Случаи насилия и домогательств в сфере труда в полной мере **предусматриваются** программами компенсаций работающим, действующими в целом ряде провинций и территорий (например, в провинциях Квебек, Саскачеван и Онтарио), обеспечивая выплату **ряда пособий в связи с производственной травмой**[38].

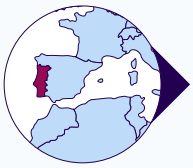


Германия. В 2017 году вступил в силу Закон о мерах противодействия насилию в Интернете (NetzDG), который обязывает владельцев платформ после направления уведомления **удалять назойливые сообщения**, размещаемые третьими сторонами. В том случае, если содержание сообщения «явно противоречит закону», это должно быть сделано в течение суток после получения жалобы пользователя; в других случаях такие сообщения должны быть удалены в 7-дневный срок. Невыполнение этого требования влечет за собой наказание в форме штрафа. Требование распространяется только на действующие в Германии платформы с численностью зарегистрированных пользователей свыше 2 миллионов человек.

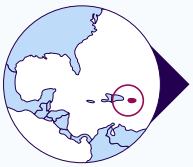
Перу. В 2019 году принят закон о мерах предупреждения, пресечения и искоренения насилия в отношении женщин в частных и общественных местах, в статье 11 которого предусматривается следующее:

> Если жертвой является лицо, работающее по найму, то такому лицу обеспечивается гарантия следующих прав:
>
> a) защита от увольнения по причинам, связанным с такими актами насилия;
> b) смена места работы без изменения условий труда в худшую сторону;
> c) законный отпуск продолжительностью пять дней;
> d) приостановка трудовых отношений с последующим правом вернуться на ту же или аналогичную должность.

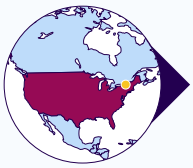
[38] Подробнее см.: Association of Workers' Compensation Boards of Canada, "Boards/Commissions".



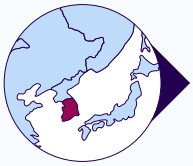
Португалия. Трудовой кодекс в редакции 2017 года предусматривает обязанность работодателя **возмещать ущерб вследствие профессиональных заболеваний, вызванных актами травли или сексуальных домогательств** (статья 283(8)). В статье 283(9) сказано: «Предусмотренная предыдущим пунктом обязанность выплаты компенсации ущерба вследствие профессионального заболевания относится к социальному обеспечению, осуществляемому на установленных законом условиях, право на которое переходит к работнику в размере, зависящем от произведенных выплат, плюс проценты за задержку уплаты».



Пуэрто-Рико (США). Закон № 83-2019 предоставляет **жертвам сексуальных домогательств в сфере труда** 15-дневный **отпуск**.



США (штат Нью-Йорк). По состоянию на 11 октября 2019 года работник, признанный судом пострадавшим по делу о домогательствах, по закону имеет право взыскать с работодателя **обоснованные расходы на оплату услуг адвоката** и может требовать компенсацию **штрафных убытков**, а также **экономического и морального вреда** (Zweig 2020).



Южная Корея. Закон о компенсациях в связи с несчастным случаем на производстве в редакции 2018 года содержит следующее определение «профессионального заболевания»: «это болезнь, являющаяся следствием **психологической травмы производственного характера** в результате домогательств на производстве, таких как вербальная агрессия со стороны заказчика (клиента) и т. д.» (Collins, Ornstein, and Tucker 2019).

Румыния. В статье 26 Закона № 202 о равенстве возможностей и равном обращении с мужчинами и женщинами (2002 года в редакции 2015 и 2018 годов) указано следующее:

> Если судом установлено, что на производстве имели место психологические домогательства, то **суд по закону может**:
>
> a) отдать работодателю указание принять все необходимые меры для пресечения на производстве любых актов психологических домогательств в отношении данного работника;
>
> b) отдать указание о восстановлении данного работника на работе;
>
> c) отдать работодателю указание о выплате работнику компенсации в сумме, равной размеру оплаты труда, которой он был лишен;
>
> d) отдать указание работодателю возместить работнику экономический и моральный ущерб;
>
> e) отдать указание работодателю уплатить работнику сумму, необходимую для оплаты услуг психологической консультации, требуемых работнику в течение обоснованного периода времени в соответствии с заключением специалиста по производственной медицине;
>
> f) отдать указание работодателю внести в отношении работника соответствующие изменения в ведомость учета дисциплинарных взысканий.

Словения. В статье 8 Закона 2018 года о трудовых отношениях сказано:

> В случае нарушения запрета, касающегося дискриминации или домогательств на производстве, **работодатель обязан в соответствии с общими нормами гражданского права компенсировать ущерб соискателю работы или работнику. Моральный ущерб соискателю работы или работнику также предусматривает компенсацию за нравственные страдания...** При определении размера денежной компенсации морального ущерба следует учитывать, что она должна быть адекватной и пропорциональной вреду, причиненному соискателю работы или работнику, и что она должна сдерживать работодателя от рецидива.

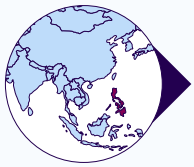
6.1.5. Меры наказания

В статье 10(d) Конвенции № 190 указано, что ратифицирующие страны обязаны «предусмотреть меры наказания, когда это необходимо, в случае актов насилия и домогательств в сфере труда». Такие меры наказания должны соотноситься с последствиями проступка, а их характер зависит от обстоятельств, формы наказуемого поведения, а также от юрисдикции, в которой подан иск, или от выбранного метода правовой защиты. Поэтому меры наказания могут иметь дисциплинарный характер или, сообразно обстоятельствам, представлять собой другие меры, предусмотренные гражданским, административным или уголовным правом. В Рекомендации № 206 на этот счет указывается: «Виновники насилия и домогательств в сфере труда должны привлекаться к ответу и им должна оказываться помощь посредством консультирования или других мер, сообразно обстоятельствам, с тем чтобы не допустить повторения актов насилия и домогательств и содействовать их возвращению к трудовой деятельности, когда это целесообразно» (п. 19).

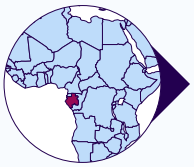
▶ Вставка 32. Актуальные примеры мер наказания в случае насилия и домогательств в сфере труда

Бахрейн. В статье 192 Закона о труде в редакции 2018 года сказано:

> Любой работник, совершивший в отношении другого работника в процессе или вследствие работы акт сексуальных домогательств, будь то намеками, вербальными или невербальными способами или иными действиями, подлежит наказанию в форме **тюремного заключения** на срок до одного года или штрафу в размере, не превышающем сто динаров. Если виновное лицо является непосредственным начальником пострадавшего или его представителем, он (она) подлежит наказанию в форме тюремного заключения на срок не менее полугода или штрафу в размере от пятисот до тысячи динаров, либо иному штрафу.

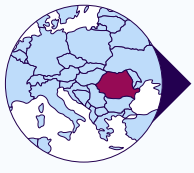


Филиппины. Раздел 19 Закона 2018 года об общественной безопасности предусматривает **штраф** в случае несоблюдения работодателями положений, предусматривающих принятие ими мер по предотвращению насилия в отношении работников, или в случае **бездействия при получении сообщений об имевших место на производстве актах гендерного насилия сексуального характера**.



Габон. В Законе 2016 года о мерах противодействия домогательствам на производстве сказано, что «без ущерба для **уголовных мер**, предусмотренных соответствующим законодательством, любое лицо, виновное в актах психологического или сексуального домогательства на месте работы или в процессе выполнения работы, подлежит наказанию в установленном законом порядке в форме основных **мер дисциплинарного характера**» (статья 10).

Ирак. В Законе 2015 года о труде сказано следующее: «Лицо, виновное в нарушении положений статей настоящего раздела, касающихся, в зависимости от обстоятельств, детского труда, дискриминации, принудительного труда и сексуальных домогательств, подлежит наказанию в форме **тюремного заключения** на срок не более шести месяцев и штрафу в размере не более миллиона динаров» (статья 11-2).



Румыния. Статья 26 Закона № 202 о равенстве возможностей и равном обращении с мужчинами и женщинами (2002 года в редакции 2015 и 2018 годов) предусматривает **штраф** в том случае, если работодатель не принимает меры, предписанные ему судом в рамках решения, вынесенного по делу о насилии и домогательствах.

▶ 6.2. Какие механизмы контроля предусмотрены Конвенцией № 190 и Рекомендацией № 206?

В соответствии с положениями Конвенции № 190 ратифицирующие страны обязаны создавать или укреплять механизмы контроля в целях обеспечения мониторинга и исполнения положений законодательства о противодействии насилию и домогательствам (статьи 4(2)(d) и 10(a)), а также для обеспечения эффективности инспекционных проверок и расследований, в том числе с участием служб инспекции труда и других компетентных органов (статья 4(2)(h)).

Инспекция труда – важнейший государственный орган, имеющий первостепенное значение для распространения и обеспечения достойных условий труда и соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда. Инспекция труда является основным средством защиты трудовых прав всех работников и обеспечения безопасной производственной среды (ILO 2020k). Функции и полномочия инспекторов труда, в том числе касающиеся осуществления надзора, вынесения предписаний и применения мер воздействия, определены Конвенцией МОТ 1947 года об инспекции труда в промышленности и торговле (№ 81) и Протоколом 1995 года к ней[39]. Согласно статье 3 Конвенции № 81, в задачу системы инспекций труда входит:

a) обеспечение применения положений законодательства в области условий труда и безопасности работников в процессе их работы... ;

b) обеспечение работодателей и работников технической информацией и рекомендациями о наиболее эффективных средствах соблюдения законодательных положений;

c) доведение до сведения компетентного органа власти фактов нарушений или злоупотреблений, которые не подпадают под действие существующих законодательных положений.

Кроме того, в статье 12 Конвенции № 81 сказано:

> Инспекторы труда, снабженные документами, удостоверяющими их полномочия, имеют право:
>
> a) беспрепятственного прохода без предварительного уведомления и в любое время суток на любое предприятие, охватываемое контролем инспекции;
>
> b) входить в дневное время во все здания, которые они имеют достаточные основания считать подпадающими под контроль инспекции;
>
> c) осуществлять любые проверки, контроль и расследования, которые они могут счесть необходимыми, чтобы удостовериться в том, что законодательные положения эффективно соблюдаются...[40]

Кроме того, в статье 13(1) указано, что «**инспекторам труда разрешено** требовать принятия мер по устранению недостатков, отмеченных в каком-либо сооружении, оборудовании или методах труда, которые они имеют основание считать угрожающими здоровью или безопасности работников». Далее говорится:

---

[39] Конвенция МОТ 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (№ 129), аналогичная по своему содержанию Конвенции № 81, требует от ратифицирующих стран создавать и обеспечивать работу системы инспекций труда в сельском хозяйстве.

[40] Касательно проверок в статье 12(1)(c) Конвенции № 81 далее указано, что инспекторы труда имеют следующие полномочия: (i) наедине или в присутствии свидетелей задавать вопросы работодателю или персоналу предприятия по всем областям, относящимся к применению законодательных положений; (ii) требовать ознакомления с любыми книгами, реестрами или документами, ведение которых предписано законодательством по вопросам условий труда, с целью проверки их соответствия законодательным положениям и снятия с них копии или выписки отдельных мест; (iii) требовать вывешивания объявлений, как это предусмотрено законодательными положениями; (iv) изымать или брать с собой для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ, при условии уведомления работодателя или его представителя о том, что материалы или вещества были изъяты и унесены с этой целью.

Для того, чтобы инспекторы труда имели возможность принять такие меры, они уполномочиваются при соблюдении права обжалования в судебные или административные органы, которое может быть предусмотрено национальным законодательством, давать распоряжения или требовать, чтобы было дано распоряжение:

a) о внесении в определенный срок в сооружения таких изменений, которые необходимы для обеспечения строгого применения законодательных положений по вопросам охраны здоровья и безопасности работников;

b) в случае непосредственной угрозы для здоровья и безопасности работников – о принятии мер, подлежащих немедленному исполнению (статья 13(2))[41].

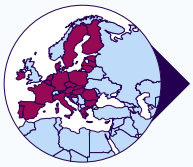
Помимо инспекций труда, контроль исполнения законодательства о противодействии насилию и домогательствам в сфере труда могут осуществлять другие органы власти. Так, во многих странах мира есть **независимый национальный орган**, отвечающий за соблюдение законодательства в области прав человека и недопущения дискриминации; в других странах созданы органы, осуществляющие мониторинг соблюдения прав тех или иных категорий населения, например женщин (ILO 2017a).

В Конвенции № 190 указано, что ратифицирующие страны «обязаны гарантировать, чтобы службы инспекции труда и другие соответствующие органы в установленном порядке были наделены правом рассматривать случаи насилия и домогательств, в том числе имели право выписывать ордеры на осуществление мер, подлежащих немедленному исполнению, и ордеры на прекращение работы в случае назревающей угрозы для жизни или здоровья работников, при соблюдении права обжалования в судебном или административном порядке, которое может быть предусмотрено законодательством» (статья 10(h))[42]. В этой связи в пункте 21 Рекомендации № 206 указано, что мандат национальных органов, отвечающих за инспекцию труда, безопасность и гигиену труда и за обеспечение равенства и недопущение дискриминации, включая гендерное равенство, должен включать проблему насилия и домогательств в сфере труда. Кроме того, в Рекомендации № 206 инспекторам труда и официальным лицам других компетентных органов, сообразно обстоятельствам, рекомендуется проходить обучение по гендерным вопросам в целях выявления и устранения проявлений насилия и домогательств в сфере труда, в том числе психосоциальных факторов опасности и рисков, гендерного насилия и домогательств и дискриминации в отношении особых групп работников (п. 20).

[41] Что касается домашнего труда, то инспекторам труда зачастую не разрешается входить в частные домовладения в целях контроля нарушений (ILO 2016e). Между тем в статье 17 Конвенции МОТ 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 189) указано, что государства-члены «обязаны разрабатывать и применять меры в целях осуществления инспекции труда, обеспечения соблюдения норм и применения штрафных санкций с надлежащим учетом специфики домашнего труда, в соответствии с национальными законодательством и нормативными правовыми актами» и что «такие меры должны предусматривать конкретные условия, при которых может быть предоставлено право доступа к помещениям домохозяйства». В некоторых странах инспекторам труда разрешается входить в частные домовладения с санкции суда; в других странах приняты меры по укреплению их взаимодействия с судебными органами в отношении правовых презумпций, признаков нарушений, разрешений на проведение проверки и порядка ускоренного производства в целях получения доступа к частным домовладениям. Так, в Испании Закон № 36/2011 от 10 октября 2011 года, регламентирующий работу судов по трудовым вопросам, предусматривает, что генеральная инспекция труда и социального обеспечения может обращаться в суд за разрешением провести проверку в частном доме даже в случае возражений или возможных возражений его владельца при том условии, что проверка проводится в рамках потенциального административного производства в суде по социальным вопросам или имеет целью обеспечить проведение любой другой проверки или контроля в связи с нарушением основополагающих прав или свобод. В Финляндии в разделе 9 Закона об охране труда, обеспечении исполнения норм охраны труда на производстве и соответствующего взаимодействия между компетентными органами (Закон № 44/2006) указывается, что проверка может проводиться в сфере частной жизни при соблюдении порядка получения соответствующего разрешения и при наличии достаточных оснований полагать, что работа, выполняемая в помещениях частного домовладения, или условия ее выполнения создают угрозу жизни или здоровью работника.

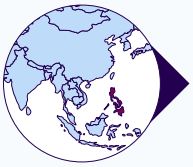
[42] Полномочия инспекторов труда, в том числе касающиеся осуществления надзора и выдачи предписаний, определены Конвенцией МОТ 1947 года об инспекции труда в промышленности и торговле (№ 81) и Протоколом 1995 года к ней. Для того, чтобы помочь работодателям предупреждать несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания, меры принуждения и воздействия должны сочетаться с предоставлением информации и консультациями по техническим вопросам.

▶ Вставка 33. Укрепление механизмов контроля

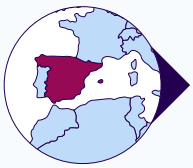


Европа. В 2018 году Высший комитет по инспекции труда опубликовал **руководство по анализу качества оценки психосоциальных рисков и мер противодействия им в профилактических целях**, носящее рекомендательный характер (European Commission 2018), с целью помочь национальным **инспекциям труда** разработать порядок проведения проверок и повысить уверенность инспекторов в адекватности выполняемой ими оценки качества психосоциальных рисков и мер противодействия им. Психосоциальные риски включают в себя, в частности, такие проблемы, проявляющиеся на производстве, как домогательства и травля, насилие в сфере труда и профессиональный стресс. Руководство содержит конкретные примеры, а также конкретные указания о том, как выполнять проверки на основе профилактического подхода к рискам такого рода, включая риски насилия и домогательств.

Финляндия. В Законе 1987 года о равенстве мужчин и женщин (в редакции 2014 года) указано, что **контроль исполнения положений закона** в частной жизни, деловой сфере, а также в сфере государственного управления осуществляет полномочный представитель по вопросам равенства и **комитет по вопросам прав человека и гендерного равенства** (раздел 16). Кроме того, в разделе 17 уточняется, что полномочный представитель по вопросам равенства имеет право бесплатно получать от органов власти информацию, необходимую для осуществления такого контроля, а также право в этих же целях получать информацию или документы от любых других органов и организаций в установленный им разумный срок.



Филиппины. Закон 2018 года об общественной безопасности предписывает **различным органам и организациям осуществлять контроль исполнения** его положений. В частности, в целях контроля соблюдения работодателями и работниками установленных законом обязанностей Департамент труда и занятости должен ежегодно проводить в частном секторе, а Комиссия по вопросам государственной службы – в государственном секторе, произвольные проверки. Кроме того, закон возлагает на Департамент образования, Комиссию по вопросам высшего образования и Управление по вопросам технического образования и повышения квалификации обязанность регулярно проводить произвольные проверки для контроля соблюдения учебными заведениями установленных законом обязанностей.



Испания. В 2009 году вступили в действие **технические критерии, обязывающие инспекторов труда принимать меры в случаях проявления насилия и домогательств в сфере труда**. Эти критерии касаются любых проявлений насилия – физического и психосоциального характера, включая сексуальное, психологическое и дискриминационное – как со стороны работодателей и работников, так и со стороны третьих лиц. Документ предусматривает порядок, которому должны следовать инспекторы труда в этих случаях, а также меры воздействия, включая полномочия выдавать предписание о приостановке работы в случае прямой угрозы здоровью работников, и меры, предусмотренные правилами охраны труда, трудовым и уголовным законодательствами. К документу прилагается руководство по выявлению и оценке действий, связанных с насилием и домогательствами[43]. В 2021 году были также утверждены **технические критерии для инспекторов труда по оценке психосоциальных рисков, которые прямо включают домогательства и другие агрессивные действия**.

[43] Обзор практики других стран ЕС см. European Commission 2016.

Уругвай. Согласно статье 5 Закона 2009 года о сексуальных домогательствах в редакции 2017 года, «обязанность разрабатывать и осуществлять меры информационного, образовательного и надзорного характера в целях предотвращения сексуальных домогательств на производстве и в сфере образования – как в государственном, так и в частном секторе – несет государство». При этом органом, компетентным осуществлять контроль исполнения положений закона в частной и государственной сфере, является, согласно закону, Генеральная инспекция труда и социального обеспечения. Кроме того, согласно статье 8, «**инспекция наделяется широкими полномочиями расследовать вскрытые факты..., проводить допрос заявителей, обвиняемых и свидетелей, собирать относящиеся к делу доказательства**», а также **выдавать предписания и принимать меры воздействия** (статья 9). В статье 10 при этом указано, что «в случае получения профсоюзами жалоб на сексуальные домогательства они обязаны обратиться в Генеральную инспекцию труда и социального обеспечения с требованием провести проверку на соответствующем предприятии».

6.2.1. Совершенствование сбора информации

Без сбора своевременной, полной и достоверной информации невозможно разработать для сферы труда эффективные нормативные акты и меры, содействующие искоренению насилия и домогательств. Между тем данных о проявлениях насилия и домогательств, как правило, мало в силу культурных табу, стыда или страха говорить о них вслух, а также из-за отсутствия ясности в вопросе о том, какие формы поведения считать неприемлемыми. В этой связи Рекомендация № 206 обращается к государствам-членам с призывом «прилагать усилия к сбору и опубликованию статистических данных о насилии и домогательствах в сфере труда в разбивке по признаку пола, форме насилия и домогательств и сектору экономической деятельности, в частности в отношении групп, указанных в статье 6 Конвенции» (п. 22).

В целом, существует три основных категории источников статистических данных о проявлениях насилия и домогательств на производстве:

- **Данные административного учета** включают в себя документы по охране труда, в которых регистрируются связанные с производством несчастные случаи (заболевания), документы правоохранительных органов, документы страховых компаний о произведенных выплатах, документы судебных и медицинских органов. Характерной чертой этих источников является узкий охват, поскольку они учитывают лишь физическое насилие, причем в значительной мере занижая его распространенность, поскольку случаи, не приводящие к серьезным травмам или смертельному исходу, не учитываются.
- **Опросы предприятий** в целом не считаются адекватным источником информации, поскольку проводятся среди работодателей, а не работников, а у работодателей, как правило, нет соответствующего порядка учета случаев насилия и домогательств.
- **Обследования домохозяйств** позволяют непосредственно опросить тех, кто подвергался или пострадал от проявлений насилия, и, кроме того, могут охватывать все формы насилия, что при всех проблемах, связанных с проведением таких обследований, определяет их преимущество по сравнению с двумя другими источниками.

МОТ предпринимает усилия по разработке международных стандартов статистики измерения проявлений насилия и домогательств на производстве. В перспективе статистические руководства станут важнейшим подспорьем для стран, стремящихся улучшить сбор данных, и позволят им обеспечить сбор достоверных, сопоставимых и актуальных данных, позволяющих проводить соответствующую политику.

#RATIFY C190

7

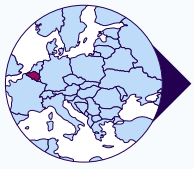
Содействие переменам в обществе с помощью надлежащих мер и средств

В Конвенции № 190 излагаются меры, направленные на скорейшее достижение в обществе глубоких социально-культурных перемен и переход к новой парадигме, способствующей формированию в сфере труда атмосферы уважения, безопасности и защиты всех участников. В этой связи статьи 4(2) и 11 призывают ратифицирующие страны на основе консультаций с представительными организациями работодателей и работников принимать меры противодействия насилию и домогательствам, проводя надлежащую политику, разрабатывая инструментальные средства и руководства, осуществляя обучение, профессиональную подготовку, а также проводя (в доступных форматах сообразно обстоятельствам) информационно-разъяснительные мероприятия.

▶ 7.1. Включение мер противодействия насилию и домогательствам в состав политики

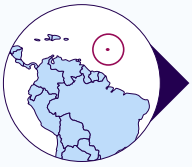
Статья 11(a) Конвенции № 190 призывает ратифицирующие страны сделать так, чтобы «проблема насилия и домогательств в сфере труда стала предметом соответствующей национальной политики, например политики в таких областях, как безопасность и гигиена труда, обеспечение равенства и недопущение дискриминации и миграция». В силу многообразия аспектов этой проблемы и широкого круга лиц, нуждающихся в защите, меры противодействия насилию и домогательствам должны входить в состав любой политики, касающейся сферы труда. Таким образом, ратифицирующие страны смогут обеспечить целостный подход и максимально эффективно использовать те или иные отправные точки различных документов политики и предусматриваемые ими меры.

▶ Вставка 34. Примеры мер противодействия насилию и домогательствам в документах политики

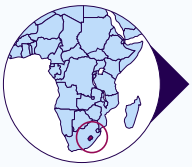


Бельгия. Третий общенациональный план действий против всех форм гендерного насилия (2015–2019) предусматривает проведение разъяснительной работы на тему торговли людьми и других форм насилия и домогательств, в том числе среди беженцев и мигрантов, а также в секторах возможного проявления эксплуатации в экономических целях – в частности, гостиничном и ресторанном секторе, строительстве, сельском хозяйстве, обрабатывающей промышленности, рыболовстве. При этом первоочередное внимание уделяется проектам, разрабатываемым совместно с профсоюзами в целях поиска более эффективных и надежно функционирующих механизмов профилактики торговли людьми. Некоторые меры призваны обеспечить жертвам более широкую доступность тех или иных прав, например права получить возмещение невыплаченной заработной платы[44].

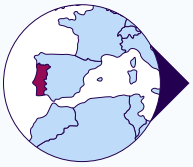
[44] Общенациональный план действий также предусматривает ряд других практических мер, в том числе оптимизацию и действенное применение правовых инструментов; обучение соответствующих специалистов; повышение качества работы служб по защите жертв и оказанию им необходимых услуг; обращение внимания международного сообщества на проблему торговли людьми и координация действий; а также проведение разъяснительной работы с сотрудниками пограничных и таможенных служб, организациями гражданского общества и широкой общественностью (Belgium 2015).



Гренада. Национальная политика охраны труда закрепляет за **Министерством здравоохранения функцию содействия Министерству труда в деле охраны здоровья на производстве**, в том числе при осуществлении мер, направленных против «курения, чрезмерного потребления алкоголя, употребления наркотиков, беспорядочных половых связей, **стресса, проявлений агрессии, насилия и иных форм поведения, угрожающих жизни и здоровью**» (Grenada 2019, 16).

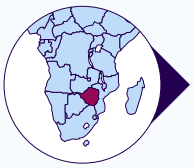


Лесото. В Национальной политике охраны труда и здоровья 2020 года среди проблем охраны труда, которым каждый руководитель департамента или управления должен уделять особое внимание и осуществлять контроль, прямо упоминается «насилие и домогательства» (Lesotho 2020).



Португалия. В **Национальной стратегии обеспечения равенства и недопущения дискриминации на 2018–2030 годы** («Portugal + Igual» – ENIND), утвержденной Постановлением Совета министров № 61/2018, одной из задач, решаемой в том числе путем формирования культуры толерантного и ненасильственного поведения, является противодействие и профилактика насилия в отношении женщин, а также бытового насилия.

ЮАР. В **Национальном стратегическом плане противодействия гендерному насилию и фемициду на 2020–2030 годы** правительства ЮАР прямо признается проявление гендерного насилия в Интернете, которое определяется как «любой акт гендерного насилия в отношении женщин в связи с их половой принадлежностью или акт, преимущественно затрагивающий женщин, совершенный, полностью или частично, с использованием информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), включая мобильные телефоны и смартфоны, социальные сети или электронную почту, в том числе когда они применяются в качестве вспомогательных средств или средств усиления воздействия». В течение ближайших пяти лет правительство планирует изучать влияние такого насилия в отношении женщин и осуществлять программы и стратегии информационно-разъяснительной работы на тему гендерного насилия в Интернете в целях противодействия ему (South Africa 2020).

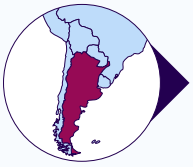


Зимбабве. Национальная политика 2020 года в сфере трудовой миграции предусматривает меры противодействия насилию и домогательствам, в том числе гендерного характера. При этом меры обеспечения прав трудовых мигрантов, затрагивающие как входящие, так и исходящие миграционные потоки (особенно женщин, которые более подвержены гендерному насилию, сексуальной агрессии и торговле людьми), обеспечиваются в соответствии с положениями Программы достойного труда МОТ на всех трех этапах миграционного процесса (Zimbabwe 2020).

▶ 7.2. Выработка рекомендаций, организация обучения и ведение разъяснительной работы

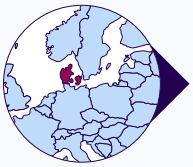
Чтобы ускорить процесс социально-культурных перемен и обеспечить компетентные органы, а также организации работников и работодателей информацией и средствами профилактики и искоренения насилия и домогательств в их соответствующих сферах влияния, Конвенция № 190 призывает ратифицирующие страны предоставлять рекомендации, ресурсы, обучение или другие инструментальные средства в доступных формах сообразно обстоятельствам (статья 11(b)). В пункте 23 Рекомендации № 206 подчеркивается роль, которую могут играть в этой связи основные заинтересованные стороны, например органы образования, правосудия и СМИ. Кроме того, статья 11(c) Конвенции № 190 также требует от государств-членов проводить в жизнь различные инициативы, включая информационно-разъяснительные кампании. Разъяснительная работа – важный компонент широкой стратегии профилактики и искоренения насилия и домогательств; между тем Конвенция № 190 и Рекомендация № 206 напоминают нам, что как самостоятельная стратегия она не будет эффективной, поскольку ее потенциал может раскрыться в полной мере лишь в рамках широкого, инклюзивного, комплексного и гендерно чувствительного подхода.

▶ Вставка 35. Актуальные примеры инициатив в сфере разъяснительной работы и других сферах



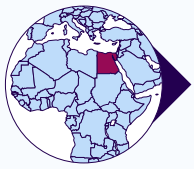
Аргентина. Бюро консультаций по вопросам насилия на производстве при Министерстве труда, занятости и социального обеспечения создало **обсерваторию по мониторингу насилия на производстве**, которая собирает информацию о лицах, обращающихся за консультациями и сообщающих о проявлениях насилия такого рода в пределах городской зоны Буэнос-Айреса. При этом обсерватория готовит информацию о проведенных консультациях и поступивших жалобах, разрабатывает рекомендации по профилактике насилия и домогательств в сфере труда, а также готовит другие публикации и материалы информационно-разъяснительного характера (Argentina, Chamber of Deputies of Entre Rios Province 2020).

Бразилия. В 2017 году федеральная прокуратура в партнерстве с МОТ разработала **руководство по профилактике и противодействию сексуальным домогательствам в сфере труда** (Brazil and ILO 2017).

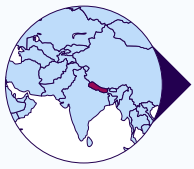


Дания. Социальные партнеры и Управление по вопросам производственной среды недавно развернули **кампанию профилактики сексуальных домогательств, а также неприемлемых и агрессивных форм поведения на производстве**. После внесения в 2018 году поправок в Закон о равенстве обращения с мужчинами и женщинами социальные партнеры и Управление по вопросам производственной среды объединили усилия в рамках кампании «Где предел?», направленной на предотвращение сексуальных домогательств. Цель кампании – предотвратить неприемлемые и агрессивные формы поведения на производстве, тем самым способствуя формированию производственной среды, свободной от сексуальных домогательств[45].

Эквадор. Совет судебных органов разработал **меры** предотвращения насилия, агрессивного обращения и (или) сексуальной эксплуатации, призванные, в частности, обеспечить **женщинам, пострадавшим от насилия, доступ к правосудию вне зависимости от миграционного статуса** (Ecuador 2016).



Египет. Национальный совет по делам женщин в партнерстве с Министерством трудовых ресурсов, Национальной федерацией промышленности и другими участниками распространил **образовательный видеоролик о роли владельцев предприятий и компаний в обеспечении женщинам безопасных рабочих мест** (UN Women Arabic 2020).

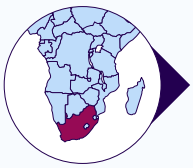


Непал. В целях противодействия гендерному насилию правительство Непала при поддержке МОТ провело анализ национального законодательства и предусматриваемых им мер, результаты которого были утверждены организациями работников и работодателей и стали основой для разработки плана дальнейших действий. В целях контроля его выполнения была создана с помощью МОТ **рабочая группа по применению Конвенции № 190**, членов которой назначает правительство и организации работников и работодателей. Эта рабочая группа занимается координацией **мероприятий по укреплению потенциала организаций работников и работодателей** (ILO 2021a).

Парагвай. Министерство по делам женщин разработало программу под названием *Empresa Segura* («Безопасное предприятие»), цель которой – вести разъяснительную работу и предлагать рекомендации о том, как поступать в ситуациях, связанных, в частности, с гендерным насилием, и обеспечивать справедливую и безопасную производственную среду. Проведенные к настоящему времени мероприятия включают в себя **курс обучения** директоров и руководства предприятий **способам преодоления конфликтов и обращения в компетентные органы**. Координацию этого курса осуществляют квалифицированные психологи, обучающие применению методов профилактики и выявления насилия в отношении женщин (Paraguay, без указания даты).

[45] В рамках этой кампании создан сайт, содержащий материалы на эту тему. Среди них, например, видеоролик о кампании и листовка с десятью рекомендациями о том, как предотвратить и противодействовать сексуальным домогательствам. Кроме того, разработан инструмент для налаживания диалога, состоящий из совокупности карточек с вопросами, предназначенных для содействия дискуссии о сексуальных домогательствах и мерах их профилактики на производстве (Norrbom Vinding 2019).

Перу. Министерство труда и содействия занятости разработало **для работников и работодателей учебные и информационные материалы на тему домогательств в сфере труда** (Peru 2019).



ЮАР. В 2020 году Совет по вопросам недропользования развернул **кампанию противодействия сексуальным и гендерным домогательствам на шахтах страны, в добывающей отрасли и в сообществах, являющихся ее кадровым ресурсом**. Кампания призывает все предприятия, других участников отрасли и членов сообществ, поставляющих трудовые ресурсы для отрасли, бороться с проявлениями гендерного насилия и агрессии как на производстве, так и в общественной жизни, не оставаться безучастными, если такие проявления имеют место, а проявлять активность и сообщать о них, а также принимать другие надлежащие меры (Minerals Council South Africa 2020).

#RATIFY C190

8

Призыв ратифицировать Конвенцию № 190

В соответствии со статьей 19(5)–(7) Устава МОТ государства-члены обязаны направлять своему компетентному органу любую конвенцию или рекомендацию, принятую Международной конференцией труда, в целях принятия соответствующих мер, включая ратификацию (ILO 2019a). Согласно положениям Конвенции МОТ 1976 года о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм (№ 144), государства-члены обязаны проводить трехсторонние консультации по предложениям компетентному органу в связи с представлением конвенций и рекомендаций (статья 5(1)).

▶ 8.1. В чем важность ратификации?

Ратификация – это официальная процедура, в соответствии с которой государство принимает к исполнению положения конвенции как свое юридическое обязательство. Ратификация любой международной конвенции, подобной Конвенции № 190, – важный сигнал всем гражданам и международному сообществу о том, что государство готово принять все необходимые меры для предупреждения и противодействия насилию и домогательствам в сфере труда. Кроме того, Конвенция № 190, как и все международные трудовые нормы, может сыграть важную роль в разработке законов и подзаконных актов, поскольку документы такого рода представляют собой авторитетное руководство в области права и политики. Если конвенция ратифицирована, это возлагает на соответствующую страну определенные международные правовые обязательства (ILO 2019a).

▶ 8.2. Как приступить к ратификации Конвенции № 190?

В каждой стране действует свой порядок ратификации международных конвенций, нередко предполагающий принятие решения или утверждение со стороны законодательного органа. Страны, ратифицировавшие Конвенцию МОТ 1976 года о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм (№ 144), обязаны «осуществлять процедуры, которые обеспечивают эффективные консультации между представителями правительства, работодателей и работников по вопросам, относящимся к деятельности Международной организации труда» (статья 2) (ILO 2019a, 50). После завершения процедуры ратификации внутри страны правительство направляет акт о ратификации Генеральному директору МОТ для его регистрации. Конвенция вступает в силу, то есть становится юридическим обязательством страны, через 12 месяцев с даты регистрации Генеральным директором акта о ратификации[46].

Процедуры передачи конвенции компетентным национальным органам и ее ратификации – это уникальная возможность начать содержательный социальный диалог о конвенции и мерах, необходимых для ее реализации. Социальный диалог имеет первостепенное значение. Все участники сферы труда должны участвовать в нем, а их позиция должна быть услышана. Социальный диалог позволяет добиться более эффективного результата, поскольку он дает возможность получить больше практически полезной информации и выработать совокупность подходов и решений, предложенных теми, кто в этом непосредственно заинтересован. Участие в трехсторонних консультациях также помогает донести конвенцию до сведения широкой общественности и создать атмосферу сопричастности, тем самым обеспечивая ее действенное применение. Представительные организации работников и работодателей должны участвовать в социальном диалоге «на равных» в соответствии с положениями Конвенции МОТ № 144, а само представительство этих организаций должно носить гендерно чувствительный и инклюзивный характер.

[46] Принятая конвенция, как правило, вступает в силу через 12 месяцев после ее ратификации двумя государствами-членами. Конвенция № 190 вступила в силу 25 июня 2021 года после того, как ее ратифицировали Уругвай и Фиджи.

Приступая к ратификации конвенции, страна может пойти по пути анализа законодательной базы противодействия насилию и домогательствам в целях инвентаризации действующих законов, подзаконных актов и правил и выявления имеющихся пробелов. На основе анализа положений действующих законов и подзаконных актов можно выработать одну или несколько инициатив в области регулирования, направленных на решение поставленных политических задач.

8.3. Как осуществляется контроль применения положений Конвенции № 190?

Контроль за применением международных трудовых норм осуществляют надзорные органы МОТ, которые на международном уровне являются уникальными. Система надзорных органов МОТ, в состав которой входят Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР) и Комитет Международной конференции труда по применению норм (КПН), регулярно изучает применение норм в государствах-членах, определяя, в каких сферах можно добиться улучшения положения дел (ILO 2019a)[47].

После ратификации Конвенции № 190 страна в соответствии со статьей 22 Устава МОТ обязана регулярно отчитываться о мерах, принимаемых в целях реализации ее положений. После того, как государство-член направит свой первый доклад, оно должно заполнить подробную форму отчетности, утвержденную Административным советом МОТ (ILO 2021 b). Правительство обязано каждые полгода направлять отчет, содержащий подробное описание мер, принимаемых по закону и на практике для применения конвенции, а также присылать ответы на замечания со стороны КЭПКР. Кроме того, правительство должно передавать копии своих докладов организациям работников и работодателей, которые могут готовить свои комментарии к докладам правительства или в соответствии с положениями статьи 23 Устава МОТ направлять комментарии по вопросам применения конвенций непосредственно МОТ (ILO 2019a).

Рисунок 6. Как содействовать ратификации?

Если страна еще не ратифицировала Конвенцию № 190...

Что могут сделать организации работников и работодателей?

- Направить правительству письменный запрос, чтобы уточнить, передана ли Конвенция № 190 компетентным органам в целях ее возможной ратификации и рассматривается ли вопрос ратификации
- Требовать проведения трехсторонних консультаций на национальном или отраслевом уровне
- Разработать, присоединиться и (или) поддержать международную и национальную кампанию, мобилизовать членов в поддержку Конвенции № 190
- Наладить связь с наиболее представительными организациями в стране и согласовывать свои действия с ними
- Вести разъяснительную работу о Конвенции № 190 и проводить опросы среди членов, чтобы разобраться в сложившейся ситуации и выявить проблемы, препятствующие эффективному применению ее положений

[47] Кроме того, существует целый ряд процедур подачи жалоб. См. ILO 2019a.

▶ Что могут сделать депутаты законодательных органов?

- Направить правительству вопрос в устной или письменной форме во время «часа вопросов», чтобы уточнить, рассматривается ли вопрос ратификации Конвенции № 190, а если нет – чтобы определить причину, по которой эта конвенция еще не ратифицирована
- Содействовать проведению в законодательном органе дискуссии по этому вопросу
- Проводить работу с представителями министерства труда или других компетентных ведомств, социальных партнеров, СМИ и организаций гражданского общества в целях мобилизации общественного мнения для поддержки Конвенции № 190

▶ Что могут сделать организации гражданского общества?

- Лоббировать представителей правительства и (или) организаций работников и работодателей в целях ратификации Конвенции № 190
- Требовать, чтобы органы власти отчитывались о выполнении обязательств национального и международного уровня, касающихся ратификации и применения Конвенции № 190
- Разработать, присоединиться и (или) поддержать международную и национальную кампанию в поддержку Конвенции № 190
- Мобилизовать своих членов и другие организации гражданского общества в целях создания движения в поддержку Конвенции № 190
- Заявлять о своей позиции в Интернете, в том числе с помощью хештега #RatifyC190, а также традиционными способами

▶ Что могут сделать отдельные люди?

- Обратиться к социальным партнерам, чтобы уточнить перспективы ратификации Конвенции № 190
- Присоединиться к международной и национальной кампании, привлекать друзей, местное сообщество и гражданское общество для поддержки Конвенции № 190
- Создать движение в поддержку Конвенции № 190
- Проявлять активность, заявлять о своей позиции в Интернете, в том числе с помощью хештега #RatifyC190, а также традиционными способами
- Активно содействовать переменам на своем рабочем месте

#RATIFY C190

Библиография и приложения

▶ Библиография

Abimourched, Rola, Libakiso Matlho, Thusoana Ntlama, and Robin Runge. 2019. “Lesotho Garment Workers Struck Landmark Deals to Tackle Gender-Based Violence. Here’s How It Happened". *Business & Human Rights Resource Centre Blog*, 13 September.

Acas (Advisory, Conciliation and Arbitratioan Service). 2020. “Press Release on Acas Publishes New Guidance on Non-Disclosure Agreements", 10 February 2020.

Argentina, Ministry of Justice and Human Rights. 2020. “Programa Acompanar", см. по адресу: https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/programa-acompanar.

Argentina, Chamber of Deputies of Entre Rios Province. 2020. Proyecto de Ley Creacion del Observatorio de Violencia Laboral. См. по адресу: https://www.hcder.gov.ar/archivosDownload/textos/E24676-14122020-o.pdf.

Asociacion Hondurena de Maquiladores. 2020. “Violencia Domestica", см. по адресу: http://www.ahm-honduras.com/?page_id=7538.

Australia, Fair Work Commission. 2018. Decision: 4 Yearly Review of Modern Awards - Family and domestic Violence Leave, FWCFB 3936.

———. 2019. Decision: Polaris Media Pty Ltd T/A The Australian Jewish News - Jewish News Journalists Enterprise Agreement 2019, FWCA 7789.

Australia, Safe Work Australia. 2021a. Preventing Workplace Sexual Harassment: National Guidance Material.

———. 2021b. Preventing Workplace Violence and Aggression: National Guidance Material.

Avallone, Vincent N., and Meghan T. Meade. 2019. “New Jersey’s Latest #METOO Law Goes Beyond Sexual Harassment." *The National Law Review*, 25 March.

Babbit, Laura, Drusilla Brown, and Ana Antolin. 2020. “Sexual Harassment: Causes and Remediation – Evidence from Better Factories Cambodia", Better Work Discussion Paper No. 38.

Banco Nacion. 2020. “Press Release on Nuevo Protocolo Laboral en el Banco Nacion", 27 June 2020.

Baratt, Carly. 2019. “Illinois Joins New Jersey in Protecting Hotel (and Casino) Employees from Sexual Harassment and Violence by Requiring Employer-Provided Panic Button Devices", *Epstein Becker and Green Hospitality Labor and Employment Law Blog*, 14 August.

Belgium, Institute for the Equality of Women and Men. 2015. *National Action Plan to Combat All Forms of Gender-Based Violence*, 2015–2019.

Bologna Municipality. 2018. *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale* nel contesto urbano.

Brazil, Public Ministry of Labour, and ILO. 2017. *Assédio Sexual no Trabalho: Pergunatas e Respostas*

Brown, Drusilla K., Rajeev H. Dehejia, and Raymond Robertson. 2018. “The Impact of Better Work".

Brown, Drusilla, and Xirong Lin. 2014. “Sexual Harassment in the Workplace: How Does It Affect Firm Performance and Profits", Better Work Discussion Paper No. 16.

Campbell, Alexia Fernandez. 2019. “How a Button Became One of the Greatest #MeToo Victories." Vox, 1 October.

Canada, Employment and Social Development Canada. n.d. “Requirements for Employers to Prevent Harassment and Violence in Federally Regulated Workplaces", см. по адресу: https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/workplace-health-safety/harassment-violence-prevention.html.

Carlson, Eric, and Shauna Olney. Forthcoming. “A New Global Mandate to End Violence and Harassment in the World of Work: A Gender-Responsive Approach." *American Bar Association Journal of Labor & Employment Law*.

Cassino, Dan, and Yasemin BesenDCassino. 2019. “Race, Threat and Workplace Sexual Harassment: The Dynamics of Harassment in the United States, 1997–2016." *Gender, Work & Organization* 26 (9): 1221–1240.

Chappell, Duncan, and Vittorio Di Martino. 2006. *Violence at Work*. 3rd ed. ILO.

Coelho, Bernardo, Analia Torres, Dalia Costa, and Helena Sant'Ana. 2018. *Guia para a Elaboraçao de Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.* CITE, CIEG and ISCSP.

Collins, Erika C., Daniel Ornstein, and Jacob P. Tucker. 2019. “South Korea: National Assembly Addresses Harassment". *SHRM Blog*, 11 January.

Confitarma (Confederazione Italiana Armatori), Assarmatori, Assorimorchiatori (L'Associazione Italiana Armatori di Rimorchiatori), Federimorchiatori (Federazione Italiana Armatori de Rimorchiatori), Filt-Cgil (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti – Confederazione General Italiana del Lavoro), Fit-Cisl (Federazione Italiana Trasporti- Confederazione Italina Sindacati Lavoratori), Uiltrasporti (Unione Italiana dei Lavoratori – Transporti). 2020. *“Trasporti – Settore privato dell'industria armatoriale: Accordo rinnovo CCNL, 16 dicembre 2020"*, см. по адресу: https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_ content&view=article&id=24461:mare16122020&-catid=242&Itemid=139.

Cruz, Adrienne, and Sabine Klinger. 2011. “Gender-Based Violence in the World of Work: Overview and Selected Annotated Bibliography", ILO Bureau for Gender Equality Working Paper No. 3.

Danna, Gabrielle C., Joel Hernandez, Bhindai Mahabir, Dhanisha Nandigama, and Ho Kwan Cheung. 2020. “Who Else Besides (White) Women? The Need for Representation in Harassment Training." *Industrial and Organizational Psychology* 13 (2): 208–212.

de Bruijn, Jeanne. 2020. “Gender Dynamics in the Workplace: Reflecting on Lessons Drawn from 40 Years of Academia." *Tijdschrift voor Genderstudies* 23 (1): 73–84.

De Stefano, Valerio, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis, Mathias Wouters. 2020l. “'System Needs Update': Upgrading Protection against Cyberbullying and ICT-Enabled Violence and Harassment in the World of Work", ILO Working Paper No. 1.

Dias, Sonia Maria. 2016. “Waste Pickers and Cities." *Environment and Urbanization* 28 (2): 375–390.

———. 2020. “How Cooperatives Can Help Brazil's Waste Pickers Build Back from COVID-19", *ILO Work in Progress blog*, 3 July.

Dobbin, Frank, and Alexandra Kalev. 2020. “Making Discrimination and Harassment Complaint Systems Better." in *What Works: Evidence-Based Ideas to Increase Diversity, Equity, and Inclusion in the Workplace*. 24–29. Center for Employment Equity, UMass Amherst.

Ebisui, Minawa, Sean Cooney, and Colin F. Fenwick (eds). 2016. *Resolving Individual Labour Disputes: A Comparative Overview*. ILO.

Ecuador, Council of the Judiciary. 2016. Una vida libre de violencia: *Manual sobre qué hacer y cómo actuar frente a situaciones de violencia de género.*.

ETUC (European Trade Union Confederation). 2017. Safe at Home, *Safe at Work: Trade Union Strategies to Prevent, Manage and Eliminate Work-Place Harassment and Violence against Women*.

Eurofound. 2015. *Violence and Harassment in European Workplaces: Extent, Impacts and Policies*.

———. 2021. “Justice for Foodora Couriers", см. по адресу: https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives/justice-for-foodora-couriers.

European Commission. 2016. *Study on the Implementation of the Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work: Annex.*

———. 2018. *Guide for Assessing the Quality of Risk Assessments and Risk Management Measures with Regard to Prevention of Psychosocial Risks*.

———. 2021. *Union of Equality Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021–2030*.

FederlegnoArredo, FeNEAL (Federazione Nazionale Lavoratori Edili Affini e del Legno), FILCA (Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini), and FILLEA (Federazione Italiana dei Lavoratori del Legno, dell'Edilizia, delle industrie Affini ed estrattive). 2015. *Codici di Comportamento da adottare nella lotta contro le molestie sessuali e Il mobbing*.

Fidaldo (Federazione Italiana Datori di Lavoro Domestico), Domina (Associazione Nazionale Datori di Lavoro Domestico), FILCAMS-CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi), FISASCAT-CISL (Federazione Italiana Sindacati Addetti ai Servizi Commercial Affini e del Turismo), UILTuCS (Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi), and Federcolf (Federazione Sindacale dei Lavoratori a Servizio dell'Uomo). 2020. *Contratto collettivo nazionale di lavoro sulla disciplina del rapport di lavoro domestico*.

France, Ministry of Labour. 2019. *Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail: prévenir, agir, sanctionner.*

General Trade Union of Workers in Textile, Garment and Clothing. 2019. "Collective Bargaining Agreement 2019". см. по адресу: https://betterwork.org/wp-content/ uploads/2020/09/A1-POSTERS-BWJ-English-1.pdf.

Giurisprudenza Penale. 2021. "Reati contro la liberta sessuale e ammissione della persona offesa al patrocinio a spese dello Stato a prescindere dalle condizioni reddituali: depositata la sentenza della Corte Costituzionale (1 del 2021)", 12 January.

Global Times. 2019. "China Approves New Law for Medical Workers' Safety after Doctor's Murder", 28 December.

Graphic Online. 2020. "New Law Requires Written Contract for Engaging Domestic Workers." 16 September.

Grenada, Ministry of Labour. 2019. *Grenada National Occupational Safety and Health (OSH) Policy*.

Hayes, Theodore L., Leah E. Kaylor, and Kathleen A. Oltman. 2020. "Coffee and Controversy: How Applied Psychology Can Revitalize Sexual Harassment and Racial Discrimination Training." *Industrial and Organizational Psychology* 13 (2): 117–136.

Hong Kong (China), Equal Opportunities Commission. 2018. "Press Release on the EOC Launches the Racial Diversity and Inclusion Charter for Employers", 6 August 2018.

Htun, Mala, and Francesca R. Jensenius. 2020. "Fighting Violence Against Women: Laws, Norms & Challenges Ahead." *Daedalus* 149 (1): 144–159.

ICRC (International Committee of the Red Cross). 2021. "Pakistan: New Law to Prevent Violence against Health-care Workers, Facilities and Patients in Khyber Pakhtunkhwa", 17 March.

ILO. 1964. *Report of the Technical Meeting Concerning Certain Aspects of Labour-Management Relations within Undertakings*, TMIR/1964-D.10.

———. 1970. Resolution of 1970 Concerning Trade Union Rights and their Relation to Civil Liberties.

———. 1979. *Sécurité, hygiène et milieu de travail:* Septième question à l'ordre du jour..

———. 1996. *Equality in Employment and Occupation: Special Survey of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, III4B\281-11TC.E95/v.3.

———. 2006. *Manual for Drafting ILO Instruments*.

———. 2012. *Giving Globalization a Human Face: General Survey on the Fundamental Conventions Concerning Rights at Work in Light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, 2008, ILC.101/III/1B.

———. 2013. *Labour Dispute Systems: Guidelines for improved performance*.

———. 2016a. *Background Paper for Discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*, MEVWM/2016.

———. 2016b. *Final Report: Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*, MEVWM/2016/7.

———. 2016c. *Promoting Fair Migration: General Survey Concerning the Migrant Workers Instruments*, ILC.105/III/1B.

———. 2016d. “Organizing Workers in the Informal Economy", ILO ACTRAV Policy Brief.

———. 2016e. *Labour Inspection and Other Compliance Mechanisms in the Domestic Work Sector: Introductory Guide*.

———. 2017a. *Ending Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work*, ILC.107/V/1.

———. 2017b. *Guía de Seguridad y Salud en el Trabajo para las Trabajadoras Domésticas de Paraguay*.

———. 2018a. *Ending Violence and Harassment in the World of Work*, ILC.108/V/1.

———. 2018b. “Reports of the Standard-Setting Committee on Violence and Harassment in the World of Work: Summary of Proceedings", Provisional Record, ILC107-PR8B(Rev.1).

———. 2018c. *Ending Violence and Harassment in the World of Work*, ILC.107/V2.

———. 2018d. *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*.

———. 2018e. *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, 3rd ed.

———. 2018f. “Grievance Handling", ILO INWORK Factsheet No. 5.

———. 2018g. “Note on the Importance of Employment Injury Benefits for Victims of Violence and Harassment at Work and their Families", ILO GEIP Briefing Note.

———. 2019a. *Rules of the Game: An Introduction to the Standards-Related Work of the International Labour Organization*.

———. 2019b. “Final Record Vote on the Adoption of the Convention Concening [sic] the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work".

———. 2019c. “Reports of the Standard-Setting Committee on Violence and Harassment in the World of Work: Summary of Proceedings", Provisional Record, ILC108-PR7B(Rev.).

———. 2019d. “Final Record Vote on the Adoption of the Recommendation Concening [sic] the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work".

———. 2019e. *Ending Violence and Harassment in the World of Work*, ILC.108/V/2A.

———. 2019f. *Interactions between Workers' Organizations and Workers in the Informal Economy: A Compendium of Practice*.

———. 2019g. *A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All*.

———. 2020a. “Sexual Harassment in the World of Work", GEDI Briefing Note.

———. 2020b. “ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190): 12 Ways It Can Support the COVID-19 Response and Recovery", ILO Brief.

———. 2020c. “ILO Standards and COVID-19 (Coronavirus): FAQ", 29 May, Version 2.1.

———. 2020d. *Safe and Healthy Working Environments Free from Violence and Harassment*.

———. 2020e. “Violence and Harassment against Persons with Disabilities", GEDI Briefing Note.

———. 2020f. “HIV-Related Violence and Harassment in the World of Work", ILO Gender Equality and Diversity and ILOAIDS Briefing Note.

———. 2020g. “Protecting Migrant Workers during the COVID-19 Pandemic Recommendations for Policy-makers and Constituents", ILO Policy Brief.

———. 2020h. *Transition to Formality and Structural Transformation: Challenges and Policy Options*.

———. 2020i. “Policy Brief on Sexual Harassment in the Entertainment Industry", ILO Policy Brief.

———. 2020j. “Press Release on New Guidance Tool Supports Fair Recruitment and Employment in Qatar Hospitality Sector", 17 September 2020.

———. 2020k. *Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), and Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129): Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations – General Observation, Publication 2020*.

———. 2021a. “C190 Action Group Launch Meeting", см. по адресу: https://www.ilo.org/ kathmandu/whatwedo/eventsandmeetings/WCMS_770109/lang--en/index.htm.

———. 2021 b. *Proposed Form for Reports on the Application of Ratified Conventions (Article 22 of the Constitution): The Violence and Harassment Convention*, 2019 (No. 190), GB.341/LILS/3(Rev.1).

———. 2021c. *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years after the Adoption of the Domestic Workers Convention*, 2011 (No. 189).

ILO CEACR. 2015. Observation – Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) – Turkey, adopted 2015, published 105th Session, International Labour Conference, 2016.

———. 2016. Observation – Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) – Liberia, adopted 2016, published 106th Session, International Labour Conference, 2017.

———. 2019. *Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)*: General Observation, Publication 2019. ILO.

ILO and UN Women. 2019. Handbook: A*ddressing Violence and Harassment against Women in the World of Work*.

India, Ministry of Women and Child Development. n.d. “She-Box Online Complain System", см. по адресу: http://shebox.nic.in/.

International Co-operative Alliance. 2019. “Declaration on Decent Work and against Harassment". см. по адресу: https://www.ica.coop/sites/default/files/publication-files/ica-declarationharassementfinal-2084396266.pdf.

IOE (International Organisation of Employers). 2019. *IOE Policy Paper on Industrial Relations and Independent Contractors*.

Jesnes, Kristin, Anna Ilsoe, and Marianne J. Hotvedt. 2019. “Collective Agreements for Platform Workers? Examples from the Nordic Countries", Fafo Nordic Future of Work Brief No. 3.

Johan Hauge, Lars, Anders Skogstad, and Stale Einarsen. 2007. “Relationships between Stressful Work Environments and Bullying: Results of a Large Representative Study". *Work & Stress* 21 (3): 220–242.

Khachatryan, Raya. 2021. “«Яндекс.Еда» и «Лавка» начнут блокировать пользователей за неуважение к курьерам." VC.ru, 21January.

Kurimoto, Akira, Takashi Koseki, and Valerie Breda (ed.). 2019. “Rokin Banks: 70 Years of Efforts to Build an Inclusive Society in Japan through Enhancing Workers' Access to Finance", ILO Social Finance Paper No. 76.

The Lancet. 2020. “Protecting Chinese Doctors." 395 (10218): 90.

Lesotho, Ministry of Health. 2020. *National Occupational Safety and Health Policy of the Kingdom of Lesotho*.

Library of Congress, Law Library. 2019. *Laws Protecting Journalists from Online Harassment*.

———. 2020. “Japan: Law to Prevent 'Powa-Hara' (Power Harassment) Takes Effect". Global Legal Monitor blog, 22 June.

Lippel, Katherine. 2016. “Addressing Occupational Violence: An Overview of Conceptual and Policy Considerations Viewed through a Gender Lens", ILO GED Working Paper No. 5.

McCann, Bernard. 2018. “Does Workplace Sexual Harassment Training Really Work: Evolving Best Practices for EAPs."*Journal of Employee Assistance 48* (3): 24–27.

Mexico, Government of Mexico. n.d. “Ficha Tecnica Ley Olimpia", см. по адресу: http:// orden-juridico.gob.mx/violenciagenero/LEY%20OLIMPIA.pdf.

Mexico, Secretariat of Labor and Social Welfare. 2020. *Modelo de Protocolo para prevenir, atendery erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo*.

Minerals Council South Africa. 2020. “Stop Abuse of Women”, available at: https://www. mineralscouncil.org.za/special-features/1065-stop-abuse-of-women.

Mishra, Vipanchi, and H. Kristl Davison. 2020. “Sexual Harassment Training: A Need to Consider Cultural Differences.” *Industrial and Organizational Psychology* 13 (2): 163–167.

Morales Alvarado, Guadalupe. 2020. “Fundacion CIPEM lanza campana de prevencion de violencia contra la mujer”. *Portal Diverso*, 6 October 2020, available at https://portaldiverso. com/fundacion-cipem-lanza-campana-de-prevencion-de-violencia-contra-la-mujer/

New York City. 2018. “Sexual Harassment Prevention Training”, см. по адресу: https://www1.nyc.gov/site/cchr/law/sexual-harassment-training.page.

Norrbom Vinding. 2019. “Working Environment Authority and Social Partners Collaborate on Sexual Harassment Prevention Campaign in Denmark”. *Ius Laboris Insights blog*, 11 November.

Paraguay, Ministry of Women. n.d. “Sello Empresa Segura”, см. по адресу: http://www.mujer.gov.py/index.php/empresasegura.

Peru, Ministry of Labour and Promotion of Employment. 2019. *Trabajo sin acoso: Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público.*.

Portal Diverso. 2020. *“Fundación CIPEM lanza campaña de prevención de violencia contra la mujer”*, 6 October.

Rokin Banks. 2021. “Press Release on「労働金庫業態におけるあらゆるハラスメント禁止ガイドライン」を策定しました”, 28 April 2021.

Sindacato dos Bancarios (Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região). 2020. “Press Release on Categoria conquistou clausulas de apoio as mulheres vitimas de violencia”, 30 November 2020.

Singapore, Ministry of Manpower. 2015. *Tripartite Advisory on Managing Workplace Harassment*.

Social Development Direct. 2020a. “Addressing Gender-Based Violence and Harassment in the Public Transport Sector”. EBRD, CDC Group and IFC.

———. 2020b. “Addressing Gender-Based Violence and Harassment (GBVH) in the Hotels, Catering and Tourism (HCT) Sector”. EBRD, CDC Group and IFC.

———. 2020c. “Addressing-Gender-Based-Violence-and-Harassment-GBVH-in-the-Agribusiness-Sector”. EBRD, CDC Group and IFC.

South Africa, Government of South Africa. 2020. *National Strategic Plan on Gender-Based Violence & Femicide: Human Dignity and Healing, Safety, Freedom & Equality in Our Lifetime*.

Spain, Agencia Estatal Boletin Oficial del Estado. 2020. “Resolucion de 4 de junio de 2020, de la Direccion General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa.” *Boletín Oficial del Estado*, No. 169: 41350–41456.

Tercer Sector. 2018. “Farmacity otorga 10 dias de licencia por violencia de genero", 6 March.

Trebilcock, Anne. 2019. “What the New Convention on Violence and Harassment Tells Us about Human Rights and the ILO." in *ILO 100: Law for Social Justice*, edited by George P. Politakis, Tomi Kohiyama, and Thomas Lieby. 1031–1056. ILO.

Trevino, Francisco Udave. 2019. “MEXICO – Amendment Approved Regarding Domestic Workers in Mexico", American Bar *Association International Committee Newsletter*, September.

Truskinovsky, Yulya, Janet Rubin, and Drusilla Brown. 2014. “Sexual Harassment in Garment Factories: Firm Structure, Organizational Culture and Incentive Systems", Better Work Discussion Paper Series No. 14.

TUNED (Trade Union's National and European Delegation) and EUPAE (European Public Administration of Employers). 2018. “TUNED and EUPAE Joining the Multi-Sectoral Guidance to Tackle Third-Party Violence and Harassment Related to Work". См. по адресу: https://hospeem.org/wp-content/uploads/2019/01/TUNED-EUPAE-sign-off-guidelines-17-Dec-2018-with-signatures.pdf.

UN-Habitat. 2019. *Gender Sensitive Mini-Bus Services & Transport Infrastructure for African Cities: A Practical Toolkit*.

UN Women Arabic. 2020. “Awareness-raising Video on Providing Safe Workplaces for Women". 11 December 2020. См. по адресу: https://www.youtube.com/watch?v=S7lYBC5dRO0.

United Kingdom, Equality and Human Rights Commission. 2020. Sexual Harassment and Harassment at Work: Technical Guidance.

WHO (World Health Organization). 2020. *Strategies and Interventions on Preventing and Responding to Violence and Injuries among Refugees and Migrants: Technical Guidance*.

Wickramasekara, Piyasiri. 2018. *Good Practices and Provisions in Multilateral and Bilateral Labour Agreements and Memoranda of Understanding*. ILO.

Zimbabwe, Ministry of Public Service, Labour and Social Welfare. 2020. *National Labour Migration Policy for Zimbabwe*. IOM.

Zweig, Stephen. 2020. “10 Ways New York Led the US in Expanding Work Harassment Protection in 2019. *Ius Laboris Insights blog*, 6 January.

Zweig, Stephen, and Philip K. Davidoff. 2019. “US – New York State Eases Burden of Proof for Discriminatory Harassment". *Ius Laboris Insights blog*, 29 August.

РУДН. 2019. *Изменения и дополнения в Коллективный договор федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский университет дружбы народов»* (РУДН) на 2019–2022 годы. См. по адресу: http://www.rudn.ru/u/www/files/documents/kol-dog_2019-2022.pdf.

Приложение. Перечень законов, подзаконных актов и соглашений, фигурирующих в примерах

Албания

2015 – Ligji n° 136/2015 date 5.12.2015 per disa shtesa dhe ndryshime ne ligjin n° 7961 per Kodin e punes

Андорра

2018 – Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals

Австралия

2018 – Fair Work Commission – Decision: 4 Yearly Review of Modern Awards – Family and domestic Violence Leave, FWCFB 3936

2021 – Preventing Workplace Sexual Harassment: National Guidance Material

2021 – Preventing Workplace Violence and Aggression: National Guidance Material

Бахрейн

2018 – Decree No. 59 of 2018 amending the 2012 Labour Law [Arabic only]

Бангладеш

2018 – The Bangladesh Accord on Fire and Building Safety

Бельгия

2014 – Arrêté royal relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail

2015 – National Action Plan to Combat All Forms of Gender-Based Violence, 2015–2019

Бразилия

2017 – Portaria No 583, de 22 de Maio de 2017

2020 – Ministry of Labour, Public Labour Prosecution Office, Committee for the Promotion of Equal Opportunities and the Elimination of Discrimination at Work – Technical Note 02/2020 on Defence of LGBTQIA+ Rights

Буркина Фасо

2015 – Loi N° 061-2015/CNT, Portant Prevention, Repression et Reparation des Violences a l'egard des Femmes et des Filles et Prise en Charge des Victimes

Канада

2019 – Accessible Canada Act (S.C. 2019. c. 10)

2019 – Canadian Human Rights Act (R.S.C., 1985, c. H-6)

2020 – Standards for Work-Integrated Learning Activities Regulations (SOR/2020-145)

2020 – Yukon Territory – Occupational Safety and Health Regulations (Order-in-Council 2020/121)

2021 – Canada Labour Code (R.S.C., 1985, c. L-2)

2021 – Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations (SOR/2020-130)

Чад

2017 – Code Penal (Loi n°2017001 du 8 mai 2017)

Китай

2020 – Civil Code of the People's Republic of China

Коста-Рика

2016 – Reforma Procesal Laboral, Decreto Legislativo N° 9343

2020 – Ley Contra Acoso Sexual Callejero N° 9877

Кот-д'Ивуар

2017 – Le code du travail ivoirien

Дания

2020 – Danish Working Environment Authority's Executive Order No. 1406 on psychosocial working environment

Джибути

2018 – Loi n° 221/AN/17/8eme L du 25 juin 2018 modifiant et completant la loi n°133/AN/05/5eme L du 28 janvier 2006 portant Code du travail

Эквадор

2014 – Código Orgánico Integral Penal

2016 – Una vida libre de violencia: Manual sobre qué hacer y cómo actuar frente a situaciones de violencia de género

2017 – Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral

Эфиопия

2020 – Hate Speech and Disinformation Prevention and Suppression Proclamation (Proclamation No. 1185/2020)

Европейский союз

2018 – TUNED and EUPAE – "TUNED and EUPAE Joining the Multi-Sectoral Guidance to Tackle Third-Party Violence and Harassment Related to Work"

2019 – Directive (EU) 2019/882 of the European Parliament and of the Council of 17 April 2019 on the accessibility requirements for products and services

2020 – Union of Equality Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021–2030

Франция

2016 – Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

2016 – Article L1321-2, Code du travail

2018 – Loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

2019 – Ministry of Labour – Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail: prévenir, agir, sanctionner

2020 – Article L1132-1, Code du travail

Габон

2016 – Loi n° 10-216 du 5 septembre 2016 portant sur la lutte contre le harcèlement professionnel

2019 – Code pénal (Loi n°042/2018 du 05 juillet 2019)

Грузия

2016 – Law on Gender Equality 2010, as amended in 2016

Германия

2017 – Network Enforcement Act (NetzDG)

Гренада

2019 – Grenada National Occupational Safety and Health (OSH) Policy

Гвинея

2016 – Code Pénal (Loi N° 2016/059/AN)

Гонконг (Китай)

2018 – The Racial Diversity and Inclusion Charter for Employers

2020 – Cap. 487 Disability Discrimination Ordinance

2020 – Cap. 602 Race Discrimination Ordinance

Индия

2013 – The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 (Act No. 14 of 2013)

2016 – Rights of Persons with Disabilities Act (Act No. 49 of 2016)

2017 – The Human Immunodeficiency Virus and Acquired Immune Deficiency Syndrome (Prevention and Control) Act, 2017 (Act No. 16 of 2017)

Ирак

2015 – Labour Law

Ирландия

2012 – Employment Equality Act 1998 (Code of Practice) (Harassment) Order 2012 (S.I. No. 208/2012)

2020 – Industrial Relations Act 1990 (Code of Practice for Employers and Employees on the Prevention and Resolution of Bullying at Work) Order 2020 (S.I. No. 674/2020)

2020 – Harassment, Harmful Communications and Related Offences Act 2020 (No. 32 of 2020)

Италия

2015 – FederLegno Arreda, FeNEAL, FILCA, and FILLEA – Codici di Comportamento da adottare nella lotta contro le molestie sessuali e Il mobbing

2018 – Codice delle pari opportunity tra uomo e donna a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246

2018 – Bologna Municipality – Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano

2020 – Fidaldo, Domina, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS, and Federcolf – Contratto collettivo nazionale di lavoro sulla disciplina del rapport di lavoro domestico

2020 – Confitarma, Assarmatori, Assorimorchiatori, Federimorchiatori, Filt-Cgil, Fit-Cisl, and Uiltrasporti – Trasporti – Settore privato dell'industria armatoriale: Accordo rinnovo CCNL, 16 dicembre 2020

Иордания

2019 – General Trade Union of Workers in Textile, Garment and Clothing – Collective Bargaining Agreement 2019

Кения

2012 – Employment Act, revised

2015 – Protection Against Domestic Violence Act 2015

Латвия

2020 – Law on Support for Unemployed Persons and Persons Seeking Employment

Ливан

2020 – Law to Criminalize Sexual Harassment and [for] Rehabilitation of Its Victims [Arabic only]

Лесото

2020 – National Occupational Safety and Health Policy of the Kingdom of Lesotho

Либерия

2015 – Decent Work Act, 2015

Люксембург

2018 – Code du travail

Мексика

2018 – Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificacion, analisis y prevencion

2019 – Ley Federal del Trabajo

2020 – Secretariat of Labor and Social Welfare – Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo

Молдова

2015 – Miniserul Educaţiei Ordin Nr. 861 din 07.09.2015 pentru aprobarea Codului de etică al cadrului didactic

Новая Зеландия

2018 – Domestic Violence-Victims' Protection Act (2018 No 21)

Никарагуа

2014 – Ley Integral contra la Violencia Hacia las Mujeres y de Reformas a la Ley No. 641, "Código Penal" (Ley N° 779)

Нигер

2017 – Décret n°2017D682/PRN/MET/PS du 10 août 2017 portant partie règlementaire du Code du Travail

Северная Македония

2012 – Law on Equal Opportunities for Women and Men

Пакистан

2020 – Khyber Pakhtunkhwa Province – Healthcare Service Providers and Facilities (Prevention of Violence and Damage to Property) Act (Act No. XLV of 2020)

2020 – Sindh Province – The Sindh Women Agricultural Workers' Act (Act No. V of 2020)

Панама

2018 – Law No. 7 of 14 February 2018

Парагвай

Ministry of Women – "Sello Empresa Segura"

Перу

2019 – Decreto supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (N° 014-2019-MIMP)

2019 – Decreto Supremo que crea el Servicio de Orientación y Acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo – "Trabaja Sin Acoso" (N° 014-2019-TR)

2019 – Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar (Ley N° 3036)

2019 – Trabajo sin acoso: Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público

Филиппины

2018 – Safe Spaces Act (Republic Act 11313)

Португалия

2017 – Lei 73/2017

2018 – Resolução do Conselho de Ministros N° 61/2018

2019 – Lei 93/2019

Пуэрто-Рико (США)

2019 – Ley de Licencia Especial para Empleados con Situaciones de Violencia Doméstica o de Género, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su Modalidad Grave (Ley Núm. 83-2019)

2020 – Ley Para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico (Ley Núm. 90-2020)

Южная Корея

2018 – Act on the Employment Promotion and Vocational Rehabilitation of Persons with Disabilities (Act No. 16652)

2019 – Labor Standards Act (Act No. 5309)

Румыния

2018 – Lege nr. 202 din 19 aprilie 2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

2020 – Codul muncii actualizat 2020 (Legea 53 din 2003)

Российская Федерация

2019 – РУДН – Изменения и дополнения в Коллективный договор федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский университет дружбы народов» (РУДН) на 2019–2022 годы

Самоа

2013 – Labour and Employment Relations Act, 2013 (No. 7 of 2013)

Саудовская Аравия

2018 – Royal Decree No. M/96, Dated 16 Ramadan 1439 A.H. approving the Anti-Harassment Law

Сенегал

2019 – Convention Collective Nationale Interprofessional

Сингапур

2014 – Protection from Harassment Act, 2014 as amended in 2019

2015 – Ministry of Manpower – Tripartite Advisory on Managing Workplace Harassment

Словения

2013 – Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)

ЮАР

2020 – National Strategic Plan on Gender-Based Violence & Femicide: Human Dignity and Healing, Safety, Freedom & Equality in Our Lifetime

Южный Судан

2017 – Labour Act 2017 (Act No. 64)

Испания

2009 – Criterio Técnico 69/2009 sobre las Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Materia de Acose y Violencia en el Trabajo

2016 – Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo

2020 – Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa

2021 – Criterio Técnico 104/2021, sobre Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales

Турция

2012 – Act No. 6356 of 7 November 2012 on Trade Unions and Collective Labour Agreements

Украина

2017 – Закон України про внесения змін до деяких законодавчих актів України щодо протидн булінгу (цькуванню) (ВВР, 2019, № 5, ст. 33)

2020 – Наказ Міністерства соціальної політики України про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах (№ 56)

Объединенные Арабские Эмираты

2018 – Federal Law No. 8 on Regulation of Labour Relations

Великобритания

2019 – Sexual Harassment and Harassment at Work: Technical Guidance

2020 – The Employment Rights Act 1996 (Protection from Detriment in Health and Safety Cases) (Amendment) Order 2021

США

2016 – California – SB-1299 Workplace violence prevention plans: hospitals

2018 – California – SB-946 Sidewalk vendors

2018 – New York City – Stop Sexual Harassment Act, Local Law No. 96

2018 – New York City – "Sexual Harassment Prevention Training"

2019 – California – SB-778 Employers: sexual harassment training: requirements

2021 – New York State – Labor Law – LAB §593

Уругвай

2017 – Ley de Acoso Sexual. Prevencion y Sancion en el Ambito Laboral y en las Relaciones Docente Alumno (Ley N° 18561)

Вьетнам

2019 – Bộ luật Lao động 2019 (Bộ luật số 45/2019/QH14)

Зимбабве

2020 – National Labour Migration Policy for Zimbabwe

Двухсторонние и многосторонние соглашения

Иордания и Непал – 2017 – General Agreement in the field of Manpower between the Government of the Hashemite Kingdom of Jordan and the Government of Nepal

Канада, Мексика и США – 2018 – Agreement between the United States of America, the United Mexican States, and Canada North American Free Trade Agreement

Sweden
Sverige

GOUVERNEMENT
Liberté
Égalité
Fraternité

Продвижение социальной справедливости, содействие достойному труду

Международная организация труда (МОТ) – специализированное учреждение ООН по вопросам сферы труда. Уникальная структура МОТ объединяет правительства и представителей как работодателей, так и работников для реализации ориентированного на человека подхода к формированию будущего сферы труда посредством создания рабочих мест, соблюдения прав трудящихся на рабочем месте, социальной защиты и социального диалога.

Насилие и домогательства в сфере труда:

руководство по применению Конвенции МОТ № 190 и Рекомендации МОТ № 206

Gender, Equality, Diversity and Inclusion Branch (GEDI) Conditions of Work and Equality Department
Отдел по вопросам гендера, равенства, разнообразия и инклюзивности (GEDI) департамента условий труда и занятости
Международное бюро труда (МБТ), CH-1211, Швейцария, Женева 22, телефон: +41 (0) 22 799 6111

www.ilo.org/ged