



**Пятый пункт повестки дня:
Насилие и домогательства против
женщин и мужчин в сфере труда**

**Доклады Комитета по разработке норм:
насилие и домогательства в сфере
труда: резолюция и предлагаемые
заключения, представленные для
принятия Конференцией**

Настоящий *Предварительный протокол* включает текст резолюции и предлагаемых заключений, представленных Комитетом по разработке норм: насилие и домогательства в сфере труда, для принятия Конференцией.

Доклад Комитета о ходе его работы размещён на веб-сайте Конференции в *Provisional Record* No. 8B и представлен для принятия Конференцией с учётом поправок, которые члены Комитета могут внести до 18:00 15 июня 2018 года.

**Резолюция о включении в повестку дня
следующей очередной сессии Конференции
пункта, озаглавленного «Насилие и
домогательства в сфере труда»**

Генеральная конференция Международной организации труда,

приняв доклад Комитета, которому было поручено рассмотрение пятого пункта повестки дня,

одоблив, в частности, в качестве общих заключений в целях проведения консультаций с правительствами предложения о разработке конвенции, дополненной рекомендацией, касающихся насилия и домогательств в сфере труда,

принимает решение о включении в повестку дня следующей очередной сессии пункта, озаглавленного «Насилие и домогательства в сфере труда» для второго обсуждения в целях принятия конвенции, дополненной рекомендацией.

ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ЗАКЛЮЧЕНИЯ

А. ФОРМА АКТА

1. Международная конференция труда должна принять акты о насилии и домогательствах в сфере труда.
2. Эти акты должны принять форму конвенции, дополненной рекомендацией.

В. ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ

3. Применительно к этим актам:
 - a) термин «насилие и домогательства» в сфере труда должен пониматься как 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) гендерное насилие и домогательства должны пониматься 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;
 - c) термин «работник» должен охватывать всех лиц во всех секторах как в формальной, так и в неформальной экономике – будь то в городских или сельских районах, – включая наёмных работников по определению национального законодательства и практики, а также занятых лиц безотносительно их договорного статуса, лиц, проходящих профессиональную подготовку, включая стажёров и учеников, уволенных и временно отстранённых от работы лиц, волонтеров, ищущих работу лиц, и соискателей вакансий.
4. Насилие и домогательства в сфере труда должны охватывать ситуации, возникающие в период работы, связанные с работой или возникающие в связи с работой:
 - a) на месте 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, принимает пищу или пользуется санитарно-бытовыми помещениями;
 - c) во время поездок на работу и с работы;
 - d) во время служебных командировок или переездов, профессиональной подготовки, мероприятий или социальной деятельности;
 - e) в ходе коммуникаций, связанных с трудовой деятельностью, которые обеспечиваются информационно-коммуникационными технологиями;
 - f) в жилых помещениях, предоставляемых работодателем.
5. Жертвами и виновниками актов насилия и домогательств в сфере труда могут быть работодатели, работники и их соответствующие представители, а также третьи стороны, включая клиентов, потребителей, пользователей, поставщиков услуг, пациентов и представителей общности.

С. ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ЗАКЛЮЧЕНИЯ С ЦЕЛЬЮ ПРИНЯТИЯ КОНВЕНЦИИ

6. Конвенция должна включать преамбулу, сформулированную следующим образом:

- a) напоминая, что в Филадельфийской декларации указывается, 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;
- b) подтверждая актуальность основополагающих конвенций Международной организации труда;
- c) напоминая о других важных международных актах, таких как Всеобщая декларация прав человека, Международный пакт о гражданских и политических правах, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации, Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, Конвенция о правах инвалидов;
- d) признавая право каждого человека на сферу труда, свободную от насилия и домогательств, включая гендерное насилие и домогательства;
- e) напоминая о том, что насилие и домогательства в сфере труда являются одной из форм нарушения прав человека, угрозой принципу равенства возможностей, неприемлемы и несовместимы с достойным трудом;
- f) напоминая, что члены Организации несут особую ответственность за содействие созданию общего климата нулевой терпимости по отношению к проявлениям насилия и домогательств, с тем чтобы содействовать предотвращению подобных принципов поведения, и что все участники сферы труда должны воздерживаться от актов насилия и домогательств, предотвращать их и заниматься их разбирательством;
- g) признавая, что насилие и домогательства в сфере труда негативно воздействуют на психологическое состояние, физическое и сексуальное здоровье людей, на их чувство достоинства, на семейную обстановку и социальную среду;
- h) признавая, что насилие и домогательства оказывают также негативное воздействие на качество государственных и частных услуг и могут препятствовать лицам, особенно женщинам, вступать на рынок труда, оставаться в составе рабочей силы и профессионально развиваться;
- i) отмечая, что насилие и домогательства несовместимы с принципом содействия жизнеспособным предприятиям и отрицательно сказываются на организации труда, отношениях на рабочем месте, заинтересованности работников, репутации предприятий и производительности;
- j) признавая, что гендерное насилие и домогательства несоразмерно негативно воздействуют на женщин и девочек, и признавая, что инклюзивный, комплексный и учитывающий гендерные аспекты подход, способствующий устранению первопричин и факторов риска, включая гендерные стереотипы, многочисленные и перекрёстные формы дискриминации и неравное гендерное соотношение сил, является важнейшей предпосылкой для устранения насилия и домогательств в сфере труда;
- k) отмечая, что бытовое насилие может воздействовать на занятость, производительность и безопасность и что сфера труда и её учреждения, а также правительства могут содействовать, в рамках других национальных мер, признанию фактов бытового насилия, реагированию на них и их разбирательству.

7. Каждый член Организации, ратифицирующий Конвенцию, должен признать право на сферу труда, свободную от насилия и домогательств, и в соответствии с национальными законодательством и условиями принять в процессе консультаций с представительными организациями работодателей и работников инклюзивный, комплексный и гендерно чувствительный подход к устранению насилия и домогательств в сфере труда, который предусматривает:

- a) законодательный запрет всех форм 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 и 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;
- h) обеспечение действенных средств инспекционных проверок и разбирательство случаев насилия и домогательств на рабочем месте с участием служб инспекции труда и других компетентных органов.

Основополагающие принципы и права в сфере труда и защита

8. В целях устранения насилия и домогательств в сфере труда каждый член Организации должен соблюдать, поощрять и реализовывать основополагающие принципы и права в сфере труда, а именно свободу объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров, ликвидацию всех форм принудительного или обязательного труда, действительное запрещение детского труда и ликвидацию дискриминации в области труда и занятий, а также содействовать безопасному и достойному труду.

9. Каждый член Организации должен принимать национальные законодательные и нормативные правовые акты, запрещающие насилие и домогательства в сфере труда, включая гендерное насилие и домогательства.

10. Каждый член Организации должен принимать законодательные и нормативные правовые акты и проводить политику, гарантирующие право на равенство и недопущение дискриминации для всех работников, в том числе для работающих женщин, а также работников, принадлежащих к одной или нескольким уязвимым группам или группам, находящимся в ситуациях незащищённости, на которых несоразмерно сказываются насилие и домогательства в сфере труда.

Превентивные меры

11. Каждый член Организации должен принимать надлежащие меры, направленные на предупреждение проявлений насилия и домогательств в сфере труда, в том числе:

- a) определять, в процессе консультаций с заинтересованными организациями работодателей и работников и применяя другие пригодные средства, сектора, роды занятий и формы

организации труда, в которых работники в большей степени подвергаются насилию и домогательствам;

- b) принимать меры, обеспечивающие действенную защиту таких работников;
- c) защищать право на тайну и конфиденциальность личной информации соответствующих лиц, в максимально возможной мере и сообразно обстоятельствам.

12. Каждый член Организации должен принимать национальные законодательные и нормативные правовые акты, требующие от работодателей предпринимать шаги, в той мере в которой это выполнимо, направленные на недопущение насилия и домогательств в сфере труда, и в частности, с тем чтобы:

- a) учитывать акты насилия и домогательств и взаимосвязанные психосоциальные риски в рамках существующих систем управления безопасностью и гигиеной труда;
- b) проводить в процессе консультаций с работниками и их представителями политику, касающуюся всех форм насилия и домогательств;
- 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) информировать и обучать работников в отношении выявленных факторов риска и существующих рисков насилия и домогательств, а также связанных с ними мер профилактики и защиты.

Обеспечение применения, мониторинг и поддержка жертв

13. Каждый член Организации должен принимать надлежащие меры в обеспечение того, чтобы:

- a) осуществлять мониторинг и обеспечивать исполнение национальных законодательных и нормативных правовых актов, касающихся насилия и домогательств в сфере труда;
- b) обеспечить всем заинтересованным лицам свободный доступ к надлежащим и эффективным средствам правовой защиты и к безопасным и справедливым и действенным механизмам уведомления и урегулирования споров в случае актов насилия и домогательств, в том числе:
 - i) к механизмам подачи жалоб и расследований на уровне рабочего места;
 - ii) к механизмам разрешения споров за пределами рабочего места;
 - iii) к судам или трибуналам;
 - iv) к средствам защиты от виктимизации истцов, свидетелей и информаторов или от применения к ним мер воздействия;
 - v) к правовым, социальным, медицинским и административным мерам поддержки истцов;
- c) предусмотреть меры наказания, когда это необходимо, в случае актов насилия и домогательств в сфере труда;
- d) гарантировать, чтобы жертвы гендерного насилия в сфере труда получали реальный доступ к эффективным, надёжным и гендерно чувствительным механизмам урегулирования споров, поддержки, услуг и средств правовой защиты;

-
- e) определить результаты воздействия бытового насилия на сферу труда и принять меры для их устранения;
 - f) гарантировать, чтобы работники имели право покинуть рабочие места, если они имеют веские основания полагать, что условия их труда создают непосредственную и серьёзную опасность для их жизни или здоровья по причине насилия и домогательств, и при этом чтобы они не страдали от неоправданных последствий;
 - g) гарантировать, чтобы службы инспекции труда и другие компетентные органы в установленном порядке были наделены правом рассматривать случаи насилия и домогательств, в том числе имели право выписывать ордера на осуществление мер, подлежащих немедленному исполнению, и ордера на прекращение работы в случае неминуемой угрозы для жизни или здоровья работников.

Поддержка и руководство

14. Каждый член Организации в процессе консультаций с представительными организациями работодателей и работников должен добиваться принятия мер в обеспечение того, чтобы:

- a) 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;
- b) работникам, работодателям и их представителям, а также соответствующим органам предоставлялись рекомендации, ресурсы, обучение или другие инструментальные средства; проводились в жизнь инициативы, включая информационно-разъяснительные кампании.

Средства осуществления

15. Конвенция должна применяться посредством законодательных и нормативных правовых актов, а также коллективных соглашений или других мер, соответствующих национальной практике, в том числе путём распространения существующих мер в области безопасности и гигиены труда на проблему насилия и домогательств или путём их адаптации и разработки особых мер, когда это необходимо.

D. ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ЗАКЛЮЧЕНИЯ С ЦЕЛЬЮ ПРИНЯТИЯ РЕКОМЕНДАЦИИ

16. Рекомендация должна включать преамбулу, в которой указывается, что положения рекомендации следует рассматривать совместно с положениями Конвенции.

Основополагающие принципы и права в сфере труда и защита

17. Придерживаясь инклюзивного и комплексного подхода к устранению насилия и домогательств в сфере труда, члены Организации должны противодействовать насилию и домогательствам в сфере труда 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.

18. Члены Организации должны обеспечивать, чтобы все работники, в том числе в тех секторах, родах занятий и формах организации труда, в которых они наиболее подвержены насилию и домогательствам, в полной мере пользовались свободой объединения и правом на ведение коллективных переговоров в соответствии с Конвенцией 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87) и Конвенцией 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98).

19. Члены Организации должны принимать надлежащие меры, направленные на:

- a) поощрение коллективных переговоров на всех уровнях как одного из средств предупреждения и устранения насилия и домогательств в сфере труда и рассмотрение последствий бытового насилия для сферы труда;
- b) содействие таким коллективным переговорам путём сбора и распространения информации о взаимосвязанных тенденциях и передовой практике переговорного процесса и содержания коллективных соглашений.

20. Члены Организации должны принимать законодательные или иные меры в целях защиты работников-мигрантов, независимо от их статуса мигранта, в частности работающих женщин-мигрантов, в странах их происхождения, транзита и назначения, сообразно обстоятельствам, в случае актов насилия и домогательств в сфере труда.

21. Члены Организации должны обеспечить, чтобы в положениях, касающихся насилия и домогательств, в национальном законодательстве, нормативных правовых актах и политике учитывались акты Международной организации труда по вопросам равенства и недопущения дискриминации, включая Конвенцию (100) и Рекомендацию (90) 1951 года о равном вознаграждении, Конвенцию 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111), Рекомендацию 1958 года о дискриминации в области труда и занятости (111) и другие соответствующие акты.

Превентивные меры

22. В положениях по безопасности и гигиене труда, касающихся насилия и домогательств в национальном законодательстве, нормативных правовых актах и политике должны приниматься во внимание соответствующие акты Международной организации труда по вопросам безопасности и гигиены труда.

23. Члены Организации должны в случае необходимости точно указать, что работники и их представители должны принимать участие в разработке, осуществлении и мониторинге политики, сформулированной работодателем по насилию и домогательствам и указанной в пункте 12 b), и в рамках такой политики необходимо:

- a) указать, что недопустимы никакие проявления насилия и домогательств;
- b) формировать программы по предупреждению насилия и домогательств с при необходимости измеримыми целями;
- c) отдельно оговаривать права и обязанности работников и работодателей;
- [d) включать информацию о процедурах подачи жалоб и расследования;*
- e) обеспечивать, чтобы все внутренние и внешние коммуникации, связанные с насилием и домогательствами, должным образом принимались во внимание и исполнялись.*

24. В оценках рисков на рабочем месте, предусмотренных в пункте 12 c), должны учитываться факторы, повышающие вероятность насилия и домогательств, в частности психосоциальные факторы риска и угрозы, в том числе исходящие от третьих сторон, таких как клиенты, потребители, поставщики услуг, пользователи, пациенты и представители общественности, а также протекающие по причине дискриминации, неравного соотношения сил и гендерных, культурных и социальных норм, допускающих насилие и домогательства.

25. Члены Организации должны принимать конкретные меры в отношении секторов, родов занятий и форм организации труда, в которых работники в большей степени подвержены насилию и домогательствам, таких как труд в ночное время, труд в уединённом месте, сферу

услуг, здравоохранение, экстренные службы, домашний труд, транспорт, образование и индустрию развлечений.

26. Члены Организации должны обеспечить, чтобы меры по устранению насилия и домогательств не исключали и не ограничивали участие на конкретных рабочих местах и в определённых секторах или родах занятий женщин и уязвимых групп, включая:

- a) молодых и пожилых работников;
- b) беременных и кормящих грудью работников и работников с семейными обязанностями;
- c) работников с ограниченными возможностями;
- d) работников, живущих с ВИЧ;
- e) трудовых мигрантов;
- f) работников из числа коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни;
- g) работников из числа этнических или религиозных меньшинств;
- h) работников, подверженных кастовым различиям;
- i) работников из числа лесбиянок, геев, бисексуалов, транссексуалов, интерсексуалов и лиц, не соответствующих гендерным стереотипам.

Обеспечение применения, мониторинг и поддержка жертв

27. Адекватные и эффективные меры правовой защиты, указанные в пункте 13 b), в случае актов насилия или домогательств не должны исчерпываться правом на увольнение по собственному желанию с выплатой компенсации и предусматривать:

- a) восстановление на работе;
- b) возмещение материального и нематериального ущерба;
- c) распоряжения, адресованные работодателю, требующие от него осуществления мер, подлежащих немедленному исполнению, по обеспечению прекращения определённых форм поведения или изменению политики или практики;
- d) оплату услуг адвокатов и покрытие судебных расходов.

28. Жертвы актов насилия и домогательств должны иметь возможность получать возмещение ущерба в случае психосоциальной или физической инвалидности, ведущей к нетрудоспособности.

29. Специальные механизмы разрешения споров, вызванных гендерным насилием, упомянутые в пункте 13 d), должны включать:

- a) суды, компетентные решать дела, связанные с гендерным насилием;
- b) упрощённые процессы разбирательства;
- c) юридические консультации и помощь истцам;

-
- d) рекомендации и другую доступную информацию на языках, широко распространённых в данной стране;
 - e) перекладывание бремени доказывания.

30. Специализированные формы поддержки, услуги и средства правовой защиты для жертв гендерного насилия, упомянутые в пункте 13 d), должны включать:

- a) оказание жертвам содействия для их возвращения на рынок труда;
- b) предоставление консультативных и информационных услуг, в том числе на рабочем месте;
- c) наличие круглосуточных «горячих» линий;
- d) оказание экстренных услуг;
- e) обеспечение медицинского обслуживания и лечения;
- f) создание антикризисных центров, в том числе приютов;
- g) формирование специальных полицейских подразделений в целях поддержки жертв.

31. Меры, направленные на рассмотрение последствий бытового насилия для сферы труда, указанные в пункте 13 e), должны включать:

- a) предоставление оплачиваемого отпуска жертвам бытового насилия;
- b) предоставление жертвам преследований и бытового насилия гибкого графика работы;
- c) временный или постоянный перевод жертв бытового насилия на другую работу;
- d) временную защиту жертв бытового насилия от увольнения;
- e) оценку факторов риска на рабочих местах, характерных для бытового насилия;
- f) информационно-справочную систему о существующих национальных миграционных мерах в отношении бытового насилия, где таковые существуют;
- g) информационно-просветительские мероприятия по последствиям бытового насилия.

32. Виновникам насилия и домогательств в сфере труда должна оказываться помощь посредством консультирования или других мер, когда это целесообразно, с тем чтобы не допустить повторения актов насилия и домогательств и содействовать их возвращению к трудовой деятельности.

33. Инспекторы труда и представители других компетентных органов должны проходить обучение по гендерным вопросам в целях выявления и устранения проявлений насилия и домогательств, психосоциальных факторов риска и угроз, гендерного насилия и дискриминации в отношении особых групп работников.

34. Мандат национальных органов, отвечающих за безопасность и гигиену труда и за обеспечение равенства и недопущение дискриминации, включая гендерное равенство, должен охватывать проблему насилия и домогательств в сфере труда.

35. Члены Организации должны осуществлять сбор и публиковать статистические данные 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 работников, указанных в пункте 10.

Поддержка и руководство

36. Члены Организации должны разрабатывать, внедрять и распространять:

- a) программы, направленные на устранение факторов, повышающих вероятность насилия и домогательств, включая дискриминацию, неравное соотношение сил, а также гендерные, культурные и социальные нормы, способствующие насилию и домогательствам;
- b) учитывающие гендерные аспекты руководства и учебные программы, помогающие судьям, инспекторам труда, сотрудникам полиции, прокурорам и другим государственным должностным лицам исполнять свои обязанности по противодействию насилию и домогательствам, а также помогающие работодателям и работникам и их организациям предупреждать и пресекать насилие и домогательства;
- c) типовые своды практических правил, политику на рабочих местах и инструменты оценки рисков как общего характера, так и касающиеся конкретных секторов, в отношении всех форм насилия и домогательств, принимая во внимание конкретные ситуации непомерно страдающих работников;
- d) информационно-просветительские кампании на различных языках страны, в том числе языках трудовых мигрантов, проживающих в стране, демонстрирующие неприемлемость насилия и домогательств, в частности гендерного насилия, и противодействующие дискриминационному отношению к жертвам, истцам, свидетелям и информаторам и не допускающие их стигматизации;
- e) учитывающие гендерные аспекты учебные программы на всех уровнях образования и профессионально-технической подготовки;
- f) учебные программы и материалы для журналистов и других работников средств массовой информации по вопросам гендерного насилия, включая его коренные причины и факторы риска;
- g) кампании, направленные на поощрение безопасных, здоровых и гармоничных рабочих мест, свободных от насилия и домогательств.

37. В процессе содействия переходу от неформальной к формальной экономике члены Организации должны выделять ресурсы и оказывать помощь работникам неформальной экономики и их объединениям в целях предупреждения и пресечения насилия и домогательств в неформальной экономике.]