



Административный совет

341-я сессия, Женева, март 2021 г.

Секция по правовым вопросам и международным
трудовым нормам

LILS

Сегмент по вопросам международных трудовых норм
и прав человека

Дата: 26 апреля 2021 г.

Оригинал: английский

Третий пункт Повестки дня

Предлагаемая форма докладов о применении ратифицированных конвенций (статья 22 Устава): Конвенция 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (190)

Цель документа

Конвенция 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (190) была принята в июне 2019 года. В соответствии с установившейся практикой после принятия новой международной конвенции о труде Административный совет составляет вопросник, который правительства ратифицировавших её государств должны будут использовать для целей подготовки докладов о применении Конвенции в соответствии со статьёй 22 Устава МОТ. В настоящем документе Административному совету предлагается рассмотреть и утвердить форму доклада, которая будет использоваться в качестве основы для подготовки докладов о применении Конвенции 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (190), которые правительства ратифицирующих государств будут представлять на регулярной основе в контрольные органы МОТ (см. предлагаемое решение в пункте 2).

Соответствующая стратегическая задача: не применимо.

Основной соответствующий результат: результат 2: Международные трудовые нормы и авторитетный и эффективный контроль.

Последствия для политики: отсутствуют.

Юридические последствия: форма, которой должны пользоваться ратифицировавшие государства во исполнение своих обязательств по отчётности в соответствии со статьёй 22 Устава МОТ.

Финансовые последствия: отсутствуют.

Требуемые дальнейшие действия: отсутствуют.

Авторское подразделение: Департамент международных трудовых норм (NORMES).

Взаимосвязанные документы: Конвенция 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (190); Рекомендация 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (206).

1. В соответствии с обычной практикой Административному совету предлагается рассмотреть проект формы, которая будет использоваться в качестве основы для подготовки докладов по вышеупомянутому акту, которые правительства ратифицировавших государств должны будут представлять в соответствии со статьёй 22 Устава МОТ. Проект формы прилагается.

► Предлагаемое решение

2. **Административный совет, действуя по переписке, утвердил форму доклада по Конвенции 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (190), содержащуюся в Приложении к документу GB.341/LILS/3(Rev.1).**

► Приложение

МЕЖДУНАРОДНОЕ БЮРО ТРУДА

ФОРМА ДОКЛАДА ПО КОНВЕНЦИИ 2019 ГОДА ОБ ИСКОРЕНЕНИИ НАСИЛИЯ И ДОМОГАТЕЛЬСТВ В СФЕРЕ ТРУДА (190)

Настоящая форма доклада предназначена для использования странами, ратифицировавшими Конвенцию. Она была одобрена Административным советом Международного бюро труда в соответствии со статьёй 22 Устава МОТ, которая гласит: «Каждый из Членов обязуется представлять ежегодные доклады Международному бюро труда относительно принятых им мер для применения конвенций, к которым он присоединился. Эти доклады должны быть составлены в такой форме и должны содержать такие сведения, какие будут потребованы Административным советом».

Правительство может счесть полезным ознакомиться с прилагаемым текстом [Рекомендации 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда \(206\)](#)¹, положения которой дополняют настоящую Конвенцию и могут способствовать лучшему пониманию её требований и облегчить её применение.

Некоторые вопросы, которые освещаются в настоящей Конвенции, могут выходить за рамки непосредственной компетенции министерства, ответственного за решение социально-трудовых вопросов, и поэтому для подготовки полного доклада о применении Конвенции могут потребоваться консультации с другими компетентными министерствами или государственными ведомствами.

ПРАКТИЧЕСКОЕ РУКОВОДСТВО ПО СОСТАВЛЕНИЮ ДОКЛАДОВ

Первый доклад

Если это первый доклад вашего правительства после вступления в силу Конвенции в вашей стране, необходимо предоставить полную информацию о том, каким образом ваша страна выполняет свои обязательства по Конвенции.

Просьба предоставить информацию, конкретно запрашиваемую ниже по каждой статье или группе статей, в поле «меры по выполнению» со ссылкой на соответствующие части соответствующих документов (например, соответствующие положения законодательных, нормативных правовых актов или других мер, или коллективных соглашений, в том числе путём расширения или адаптации существующих мер по безопасности и гигиене труда в целях учёта мер, направленных на обеспечение охвата актов насилия и домогательств и разработки конкретных мер, если это необходимо). Если какой-либо из этих материалов размещён в Интернете, можно включить ссылку на соответствующие документы в поле «меры по выполнению». В противном случае просьба предоставить копии этих документов на том языке, на котором тот или иной документ подготовлен или имеется в наличии.

¹ По вопросам, касающимся статьи 10, см., в частности, пункты 14, 16, 17 и 18 Рекомендации 206.

Последующие доклады

В последующих докладах вашему правительству будет предложено оценить и обновить информацию, содержащуюся в его последнем докладе, и ответить на любые комментарии относительно применения Конвенции, которые были направлены вашему правительству Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций или Комитетом Конференции по применению норм.

С этой целью в то время, когда будет запрошен доклад, вашему правительству будет направлена предварительно заполненная форма доклада со следующими основными характеристиками:

- возможностью обновить поля «меры по выполнению» путём внесения изменений в последнюю предоставленную информацию;
- возможностью просто установить флажок, когда последняя предоставленная информация остаётся актуальной;
- гиперссылками на ожидаемые комментарии контрольных органов, если таковые имеются, которые будут включены в форму согласно соответствующим положениям Конвенции с отдельным полем, в котором правительство вашей страны сможет ответить на такие комментарии.

ВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО ПУНКТУ 2 СТАТЬИ 23 УСТАВА МОТ

Просьба указать в поле ниже представительные организации работодателей и работников, которым были направлены копии настоящего доклада в соответствии с пунктом 2 статьи 23 Устава Международной организации труда². Если копии доклада не были разосланы представительным организациям работодателей и/или работников, либо если они были направлены органам, отличным от таких организаций, просьба предоставить информацию о любых конкретных обстоятельствах, существующих в вашей стране, которыми объясняется применение этой процедуры.

Организации, которым были направлены копии доклада:

Кликнуть дважды для внесения своих комментариев

Просьба указать, получили ли вы от представительных организаций работодателей или работников какие-либо замечания общего характера или в связи с настоящим или предыдущим докладом о практическом применении положений Конвенции или применении законодательства или других мер по выполнению Конвенции. В случае положительного ответа просьба предоставить копию полученных замечаний вместе с любыми комментариями, которые вы считаете полезными.

Полученные замечания, если таковые имеются:

Кликнуть дважды для внесения своих комментариев

Комментарии вашего правительства по полученным замечаниям, если таковые имеются:

Кликнуть дважды для внесения своих комментариев

² Статья 23 пункт 2 Устава гласит: «Каждый Член Организации должен разослать представительным организациям, признанным таковыми в целях статьи 3, копии сведений и докладов, направленных Генеральному директору в соответствии со статьями 19 и 22».

I. ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Статья 1 и статья 7. Определения насилия и домогательств в сфере труда

1. Согласно статье 1 1) а) 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. Статья 1 2) предусматривает, что без ущерба для статьи 1 1) а) определения в национальных законодательных и нормативных правовых актах могут предусматривать наличие либо единой концепции, либо нескольких концепций. Статья 7 требует от членов Организации принимать законодательные и нормативные правовые акты, конкретно определяющие насилие и домогательства в сфере труда, включая насилие и домогательства по гендерному признаку.

Просьба указать в поле «меры по выполнению» ниже определение (определения) насилия и домогательств в сфере труда в качестве единой или разных концепций и назвать соответствующие национальные законодательные и нормативные правовые акты. Просьба убедиться, что все определения отражены в поле ниже, особенно если они включают разные концепции, как это предусмотрено статьёй 1 2).

Меры по выполнению:

Кликнуть дважды для внесения своих комментариев

2. Статья 1 1) b) гласит, что термин «гендерное насилие и домогательства» означает насилие и домогательства, направленные на лиц по причине их половой или гендерной принадлежности, или несоразмерно воздействующие на лиц конкретного пола или конкретной гендерной принадлежности и включают сексуальные домогательства. Статья 1 2) предусматривает, что без ущерба для статьи 1 1) b) определения в национальных законодательных и нормативных правовых актах могут предусматривать наличие либо единой концепции, либо нескольких концепций.

Просьба указать в поле «меры по выполнению» ниже определение (определения) гендерного насилия и домогательств в сфере труда в качестве единой или разных концепций и назвать соответствующие национальные законодательные и нормативные правовые акты. Просьба убедиться, что все определения отражены в поле ниже, особенно если они включают разные концепции, как это предусмотрено статьёй 1 2).

Меры по выполнению:

Кликнуть дважды для внесения своих комментариев

II. СФЕРА ОХВАТА

Статья 2. Защищаемые лица и охватываемые сектора

1. *Просьба указать в поле «меры по выполнению» ниже, защищают ли работников и других лиц в сфере труда национальные законодательные и нормативные правовые акты, коллективные соглашения или другие меры, направленные на предотвращение, пресечение и искоренение насилия и домогательств в сфере труда, в том числе:*

- | | | |
|--|-----------------------------|------------------------------|
| a) наёмных работников; | <input type="checkbox"/> Да | <input type="checkbox"/> Нет |
| b) других занятых лиц безотносительно их договорного статуса; | <input type="checkbox"/> Да | <input type="checkbox"/> Нет |
| c) лиц, проходящих профессиональную подготовку (включая стажёров и учеников); | <input type="checkbox"/> Да | <input type="checkbox"/> Нет |
| d) работников, трудовые отношения которых были прекращены; | <input type="checkbox"/> Да | <input type="checkbox"/> Нет |
| e) волонтеров; | <input type="checkbox"/> Да | <input type="checkbox"/> Нет |
| f) ищущих работу лиц и соискателей вакансий; | <input type="checkbox"/> Да | <input type="checkbox"/> Нет |
| g) лиц, осуществляющих властные функции, выполняющих обязанности и несущих ответственность работодателя. | <input type="checkbox"/> Да | <input type="checkbox"/> Нет |

Просьба конкретно указать категории исключённых лиц.

Также просьба назвать соответствующие положения законодательных, нормативных правовых актов, коллективных соглашений или других мер.

Меры по выполнению:

Кликнуть дважды для внесения своих комментариев

2. Просьба указать в поле «меры по выполнению» ниже, применимы ли национальные законодательные и нормативные правовые акты, коллективные соглашения или другие меры, направленные на борьбу с насилием и домогательствами в сфере труда, ко всем секторам, государственным и частным, как в формальной, так и в неформальной экономике — будь то в городских или сельских районах.

Просьба конкретно указать любые исключения в связи со статьёй 2 2).

Также просьба назвать соответствующие положения законодательных, нормативных правовых актов, коллективных соглашений или других мер.

Меры по выполнению:

Кликнуть дважды для внесения своих комментариев

Статья 3. Территориальный охват

Просьба указать в поле «меры по выполнению» ниже, охватывают ли национальные законодательные и нормативные правовые акты, коллективные соглашения или другие меры, направленные на борьбу с насилием и домогательствами в сфере труда, 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; | <input type="checkbox"/> Да | <input type="checkbox"/> Нет |
| b) в местах, где работник получает заработную плату, пользуется перерывом на отдых или принимает пищу или пользуется санитарно-бытовыми помещениями и раздевалками; | <input type="checkbox"/> Да | <input type="checkbox"/> Нет |
| c) во время служебных командировок, поездок, профессиональной подготовки, мероприятий или социальной деятельности; | <input type="checkbox"/> Да | <input type="checkbox"/> Нет |
| d) в ходе коммуникаций, связанных с трудовой деятельностью, включая те, которые обеспечиваются информационно-коммуникационными технологиями; | <input type="checkbox"/> Да | <input type="checkbox"/> Нет |
| e) в жилых помещениях, предоставляемых работодателем; | <input type="checkbox"/> Да | <input type="checkbox"/> Нет |
| f) во время поездок на работу и с работы. | <input type="checkbox"/> Да | <input type="checkbox"/> Нет |

Просьба конкретно указать любые исключения в связи со статьёй 3.

Также просьба назвать соответствующие положения законодательных, нормативных правовых актов, коллективных соглашений или других мер.

Меры по выполнению:

Кликнуть дважды для внесения своих комментариев

III. ПОДХОД И ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ БОРЬБЫ С НАСИЛИЕМ И ДОМОГАТЕЛЬСТВАМИ В СФЕРЕ ТРУДА

Статья 4 2). Подход к предотвращению и устранению насилия и домогательств в сфере труда

1. В поле «меры по выполнению» ниже просьба описать в **общих чертах** подход, принятый для предотвращения и устранения насилия и домогательств в сфере труда, включая информацию об основах законодательства, нормативного регулирования и политики, а также о правоприменении и мониторинге, средствах правовой защиты и мерах поддержки, наказаниях, образовании и профессиональной подготовке, инспекционных проверках и разбирательствах (статья 4 2))³.

Просьба конкретно указать, в какой степени этот подход:

- является инклюзивным, комплексным и гендерно чувствительным;
- учитывает насилие и домогательства со стороны третьих лиц там, где это применимо.

Обратите внимание, что более **подробная информация** об элементах такого подхода будет запрашиваться по всем пунктам формы доклада.

Меры по выполнению:

Кликнуть дважды для внесения своих комментариев

2. Просьба указать, проводятся ли консультации с представительными организациями работодателей и работников относительно подхода к предотвращению и устранению насилия и домогательств в сфере труда (статья 4 2)): **Да** **Нет**

Если да, просьба предоставить информацию о процессе консультаций в поле «меры по выполнению» ниже.

Меры по выполнению:

Кликнуть дважды для внесения своих комментариев

³ Согласно статье 4 2), такой подход предусматривает: «а) законодательный запрет насилия и домогательств; б) соответствующую политику, обеспечивающую противодействие насилию и домогательствам; в) принятие комплексной стратегии в целях осуществления мер, ориентированных на предотвращение и устранение насилия и домогательств; г) создание или упрочение механизмов правоприменения и мониторинга; д) предоставление жертвам доступа к средствам правовой защиты и поддержки; е) наказание виновных лиц; ж) разработку инструментальных средств и руководств, а также проведение обучения и профессиональной подготовки и проведение информационно-разъяснительных мероприятий в доступных форматах, сообразно обстоятельствам; з) обеспечение действенных средств инспекционных проверок и разбирательств случаев насилия и домогательств, в том числе с участием служб инспекции труда и других компетентных органов».

3. *Просьба указать в поле «меры по выполнению», признаются ли в этом подходе 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 (статья 4 З)).*

Меры по выполнению:

Кликнуть дважды для внесения своих комментариев

Статья 5. основополагающие принципы и права в сфере труда

1. *Просьба указать в поле «меры по выполнению» ниже действия, предпринимаемые в целях соблюдения и содействия реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда, а именно принципов свободы объединения и действительного признания права на ведение коллективных переговоров, ликвидации всех форм принудительного или обязательного труда, действительного запрещения детского труда и искоренения дискриминации в области труда и занятий в целях предотвращения и устранения насилия и домогательств в сфере труда.*

Меры по выполнению:

Кликнуть дважды для внесения своих комментариев

Свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров:

Кликнуть дважды для внесения своих комментариев

Ликвидация всех форм принудительного или обязательного труда:

Кликнуть дважды для внесения своих комментариев

Действительное запрещение детского труда:

Кликнуть дважды для внесения своих комментариев

Искоренение дискриминации в сфере труда и занятий:

Кликнуть дважды для внесения своих комментариев

2. *Просьба указать в поле «меры по выполнению» ниже действия, предпринимаемые для содействия достойному труду в целях предотвращения и устранения насилия и домогательств в сфере труда.*

Меры по выполнению:

Кликнуть дважды для внесения своих комментариев

Статья 6. Право на равенство и недопущение дискриминации

Просьба указать в поле «меры по выполнению» ниже положения законодательных и нормативных правовых актов и политики, гарантирующие 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, на которых несоразмерно сказываются насилие и домогательства в сфере труда.

Меры по выполнению:

Кликнуть дважды для внесения своих комментариев

IV. ЗАЩИТА И ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ

Статья 7. Запрещение насилия и домогательств в сфере труда

Просьба указать в поле «меры по выполнению» ниже законодательные и нормативные правовые акты, запрещающие насилие и домогательства в сфере труда, в том числе гендерное насилие и домогательства. Просьба указать соответствующие положения этих законодательных и нормативных правовых актов, в том числе те, где содержатся отдельные определения, как это предусмотрено в статье 1 2).

Меры по выполнению:

Кликнуть дважды для внесения своих комментариев

Статья 8. Соответствующие предупредительные меры

Просьба указать в поле «меры по выполнению» ниже (конкретно сославшись на соответствующие положения законодательных, нормативных и правовых актов, коллективных соглашений или других мер):

Меры по выполнению:

Соответствующие меры, принятые для предотвращения насилия и домогательств в сфере труда:

Кликнуть дважды для внесения своих комментариев

Как в этих соответствующих мерах предотвращения:

a) признаётся роль органов государственной власти в случае работников неформальной экономики;

Кликнуть дважды для внесения своих комментариев

b) определяются сектора или рода занятий и формы организации труда, в рамках которых работники и другие заинтересованные лица более подвержены насилию и домогательствам, в процессе консультаций с заинтересованными организациями работодателей и работников и применяя другие средства;

Кликнуть дважды для внесения своих комментариев

c) осуществляется действенная защита работников неформальной экономики, а также работников и других лиц, имеющих отношение к секторам или родам занятий и формам организации труда, более подверженным насилию и домогательствам.

Кликнуть дважды для внесения своих комментариев

Статья 9. Сфера ответственности работодателей

Просьба указать в поле «меры по выполнению» ниже:

Меры по выполнению:

Законодательные и нормативные правовые акты, требующие от работодателей принятия соответствующих мер, соразмерных степени их контроля, для предотвращения насилия и домогательств в сфере труда, включая насилие и домогательства по признаку пола:

Кликнуть дважды для внесения своих комментариев

В частности, как законодательные и нормативные правовые акты требуют от работодателей, насколько это практически осуществимо:

a) принимать и реализовывать в процессе консультаций с работниками и их представителями политические меры в отношении насилия и домогательств на рабочем месте;

Кликнуть дважды для внесения своих комментариев

b) принимать во внимание проявления насилия и домогательств и связанные с ними психологические риски в процессе управления безопасностью и гигиеной труда;

Кликнуть дважды для внесения своих комментариев

c) выявлять факторы опасности и оценивать риски проявлений насилия и домогательств при участии работников и их представителей и принимать меры по их предотвращению и контролю;

Кликнуть дважды для внесения своих комментариев

d) предоставлять работникам и другим заинтересованным лицам информацию и возможности обучения в доступных форматах, по мере необходимости, по выявленным факторам опасностей и рискам проявлений насилия и домогательств и связанным с ними мерам предотвращения и защиты, в том числе относительно их прав и обязанностей работников и других заинтересованных лиц с точки зрения политики на рабочем месте, упомянутой выше в вопросе 1 а).

Кликнуть дважды для внесения своих комментариев

V. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОБЛЮДЕНИЯ И СРЕДСТВА ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ

Статья 10 а) и h). Мониторинг и обеспечение соблюдения

Просьба указать в поле «меры по выполнению» ниже меры, принимаемые в целях осуществления мониторинга и обеспечения исполнения национальных законодательных и нормативных правовых актов, касающихся насилия и домогательств в сфере труда (статья 10 а)).

Просьба также указать принятые меры, гарантирующие, чтобы службы инспекции труда и другие соответствующие органы в установленном порядке были наделены правом рассматривать случаи насилия и домогательств в сфере труда, в том числе посредством издания постановлений, требующих осуществления мер, подлежащих немедленному исполнению, и выписки ордеров на прекращение работы в случае назревающей угрозы для жизни или здоровья работников при соблюдении их права на обжалование в судебном или административном порядке, которое может быть предусмотрено законодательством (статья 10 h)).

Просьба указать соответствующие положения законодательных, нормативных правовых актов, коллективных соглашений или других мер.

Меры по выполнению:

Кликнуть дважды для внесения своих комментариев

Статья 10 b) и e). Средства правовой защиты и поддержка жертв, доступ к механизмам подачи жалоб и урегулирования споров

1. Просьба описать в поле «меры по выполнению» ниже, как обеспечивается свободный доступ к надлежащим и эффективным средствам правовой защиты и к безопасным, справедливым и действенным механизмам уведомления и урегулирования споров в случае актов насилия и домогательств в сфере труда, таким как:

- процедуры подачи жалоб и расследований, а также, при необходимости, механизмы урегулирования споров на уровне рабочего места (статья 10 b) i));
- механизмы урегулирования споров за пределами рабочего места (статья 10 b) ii));
- суды или трибуналы (статья 10 b) iii));
- средства защиты от виктимизации истцов, свидетелей и информаторов или от применения к ним мер воздействия (статья 10 b) iv));
- правовые, социальные, медицинские и административные меры поддержки истцов и жертв (статья 10 b) v)).

Просьба указать соответствующие положения законодательных, нормативных правовых актов, коллективных соглашений или других мер.

Меры по выполнению:

Кликнуть дважды для внесения своих комментариев

2. *Просьба указать в поле «меры по выполнению» ниже, каким образом обеспечивается, чтобы жертвы гендерного насилия и домогательств в сфере труда получали реальный доступ к гендерно чувствительным, безопасным и эффективным механизмам обжалования и урегулирования споров, к поддержке, услугам и средствам правовой защиты (статья 10 е)). Также просьба назвать соответствующие положения законодательных, нормативных правовых актов, коллективных соглашений или других мер.*

Меры по выполнению:

Кликнуть дважды для внесения своих комментариев

Статья 10 с). Защита частной жизни и конфиденциальности

Просьба указать в поле «меры по выполнению» ниже меры, принимаемые для защиты частной жизни заинтересованных лиц в случаях насилия и домогательств в сфере труда и обеспечения конфиденциальности, насколько это возможно и сообразно обстоятельствам, с тем чтобы не допустить злоупотреблений в отношении требований к защите частной жизни и конфиденциальности. Просьба указать соответствующие положения законодательных, нормативных правовых актов, коллективных соглашений или других мер.

Меры по выполнению:

Кликнуть дважды для внесения своих комментариев

Статья 10 d). Меры наказания

Просьба указать в поле «меры по выполнению» ниже меры наказания, предусмотренные, при необходимости, на случай проявлений насилия и домогательств в сфере труда. Просьба указать соответствующие положения законодательных, нормативных правовых актов, коллективных соглашений или других мер.

Меры по выполнению:

Кликнуть дважды для внесения своих комментариев

Статья 10 f). Последствия бытового насилия в сфере труда

Просьба указать в поле «меры по выполнению» ниже меры, предпринятые в целях признания последствий бытового насилия и, насколько это практически возможно, смягчения его последствий в сфере труда. Просьба указать соответствующие положения законодательных, нормативных правовых актов, коллективных соглашений или других мер.

Меры по выполнению:

Кликнуть дважды для внесения своих комментариев

Статья 10 г). Право работников покинуть рабочие места и обязанность информировать администрацию предприятия

Просьба указать в поле «меры по выполнению» ниже, каким образом обеспечивается право работников покинуть рабочие места, если они имеют веские основания полагать, что условия их труда создают назревающую и серьёзную опасность для их жизни, здоровья или безопасности по причине насилия и домогательств, и при этом чтобы они не страдали от чрезмерных последствий или других неправомерных последствий, а также каким образом обеспечивается обязанность работников информировать администрацию предприятия. Просьба указать соответствующие положения законодательных, нормативных правовых актов, коллективных соглашений или других мер.

Меры по выполнению:

Кликнуть дважды для внесения своих комментариев

VI. РЕКОМЕНДАТЕЛЬНАЯ ПОМОЩЬ, ОБУЧЕНИЕ И ИНФОРМАЦИОННО-РАЗЪЯСНИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**Статья 11 а). Противодействие насилию и домогательствам в сфере труда в соответствующей национальной политике**

Просьба указать в поле «меры по выполнению» ниже шаги, предпринимаемые в процессе консультаций с представительными организациями работодателей и работников в обеспечение того, 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.

Меры по выполнению:

Кликнуть дважды для внесения своих комментариев

Статья 11 б) и с). Руководства и учебные материалы, информационно-разъяснительные кампании

Просьба указать в поле «меры по выполнению» ниже шаги, предпринимаемые в процессе консультаций с представительными организациями работодателей и работников в обеспечение того, чтобы:

- работодателям и работникам и их организациям, а также соответствующим органам предоставлялись рекомендации, ресурсы, обучение или другие инструментальные средства по вопросам насилия и домогательств в сфере труда, в частности в отношении гендерного насилия и домогательств;
- проводились в жизнь инициативы, включая информационно-разъяснительные кампании.

Меры по выполнению:

Кликнуть дважды для внесения своих комментариев

VII. СПОСОБЫ ПРИМЕНЕНИЯ

Статья 12. Национальные законодательные и нормативные правовые акты, коллективные соглашения и другие меры, соответствующие национальной практике

Если они не были перечислены выше, просьба указать в поле «меры по выполнению» ниже:

- законодательные и нормативные правовые акты, посредством которых применяются положения Конвенции, с точными ссылками (просьба, включить гиперссылки или, в случае их отсутствия, предоставить копии этих законодательных и нормативных правовых актов);
- любые коллективные соглашения, посредством которых применяются положения Конвенции (просьба, включить гиперссылки или, в случае их отсутствия, предоставить копии этих коллективных соглашений);
- любые другие меры, соответствующие национальной практике, которые были приняты в целях применения положений Конвенции (такие как расширение или адаптация существующих мер в области безопасности и гигиены труда для охвата актов насилия и домогательств и особых мер в случае необходимости).

Меры по выполнению:

Кликнуть дважды для внесения своих комментариев

VIII. ПРИМЕНЕНИЕ НА ПРАКТИКЕ

Просьба указать в поле «меры по выполнению» ниже, выносили ли суды или другие трибуналы решения по принципиальным вопросам, касающимся применения Конвенции. Если да, просьба предоставить тексты этих решений.

Просьба дать общую оценку тому, как Конвенция применяется в вашей стране, и предоставить, в случае если соответствующая информация ещё не была представлена в связи с другими вопросами в этой форме, выдержки из отчётов по итогам проверок органов инспекции труда и других правоохранительных и/или контролирующих органов, где такие органы существуют, в отношении случаев насилия и домогательств в сфере труда, а также, если такие статистические данные имеются в наличии, информацию о численности работников и других заинтересованных лиц, подпадающих под действие Конвенции, с разбивкой по полу и возрасту, а также по количеству и характеру рассматриваемых дел, а также информацию о применяемых на практике мерах наказания (в том числе по количеству и видам наложенных и фактически применённых мер наказания) и по предусмотренным средствам правовой защиты.

Применение на практике:

Кликнуть дважды для внесения своих комментариев

▶ Дополнение

Конвенция 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (190)

ПРЕАМБУЛА

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся на свою 108-ю сессию (столетия) 10 июня 2019 года,

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,

подтверждая актуальность основополагающих конвенций Международной организации труда,

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,

признавая право каждого человека на сферу труда, свободную от насилия и домогательств, включая гендерное насилие и домогательства,

признавая, что насилие и домогательства в сфере труда могут представлять собой нарушение прав человека или злоупотреблений и что насилие и домогательства являются угрозой принципу равенства возможностей, неприемлемы и несовместимы с достойным трудом,

признавая то, что важность культуры труда является основой взаимного уважения и достоинства человека, способствующих предотвращению насилия и домогательств,

напоминая, что члены Организации несут особую ответственность за содействие созданию общего климата нулевой терпимости по отношению к проявлениям насилия и домогательств, с тем чтобы способствовать предотвращению подобных принципов поведения и практики, и что все участники сферы труда должны воздерживаться от актов насилия и домогательств, предотвращать их и заниматься их разбирательством,

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 социальное окружение,

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,

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,

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,

отмечая, что бытовое насилие может воздействовать на занятость, производительность, здоровье 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,

постановив принять ряд предложений, касающихся насилия и домогательств в сфере труда, что является пятым пунктом повестки дня сессии,

постановив, что эти предложения примут форму международной конвенции,

принимает сего двадцать первого дня июня месяца две тысячи девятнадцатого года нижеследующую конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 2019 года о насилии и домогательствах.

I. 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 а) и b) настоящей статьи определения, принятые в национальных законодательных и нормативных правовых актах, могут предусматривать единую или разные концепции.

II. СФЕРА ОХВАТА

Статья 2

1. Настоящая Конвенция защищает работников и других лиц в сфере труда, 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, работников, трудовые отношения которых были прекращены, волонтеров, 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.

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.

III. ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ

Статья 4

1. Каждый член Организации, ратифицирующей 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.

Статья 5

В целях предотвращения и устранения насилия и домогательств в сфере труда каждый член Организации соблюдает и содействует реализации основополагающих принципов и права в сфере труда, а именно: принципов свободы объединения и действительного признания права на ведение коллективных переговоров, ликвидации всех форм принудительного или обязательного труда, действительного запрещения детского труда и ликвидации дискриминации в области труда и занятий, а также способствует достойному труду.

Статья 6

Каждый член Организации принимает законодательные и нормативные правовые акты и проводит политику, гарантирующие 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, на которых несоразмерно сказываются насилие и домогательства в сфере труда.

IV. ЗАЩИТА И ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ

Статья 7

Без ущерба для и в соответствии со статьёй 1 каждый член Организации принимает законодательные и нормативные правовые акты, определяющие и направленные на недопущение насилия и домогательств в сфере труда, включая гендерное насилие и домогательства.

Статья 8

Каждый член Организации принимает надлежащие меры, направленные на предупреждение проявлений насилия и домогательств в сфере труда, в том числе:

- a) признавая важную роль государственных органов в отношении работников неформальной экономики;
- b) определяя, в процессе консультаций с заинтересованными организациями работодателей и работников и применяя другие средства, сектора, роды занятий и формы организации труда, в которых работники и другие заинтересованные лица в большей степени подвергаются насилию и домогательствам;
- c) принимая меры, обеспечивающие действенную защиту таких лиц.

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, согласно 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 а) настоящей статьи.

V. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОБЛЮДЕНИЯ И СРЕДСТВА ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ

Статья 10

Каждый член Организации принимает 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 работникам и другим заинтересованным лицам свободный доступ к надлежащим и эффективным средствам правовой защиты и к безопасным, справедливым и действенным механизмам уведомления и урегулирования споров в случае актов насилия и домогательств в сфере труда, в том числе:
 - i) к процедурам подачи жалоб и расследований, а также, в соответствующих случаях, к механизмам урегулирования споров на уровне рабочего места;
 - ii) к механизмам урегулирования споров за пределами рабочего места;
 - iii) к судам или трибуналам;
 - iv) к средствам защиты от виктимизации истцов, жертв, свидетелей и информаторов или от применения к ним мер воздействия;
 - v) к правовым, социальным, медицинским и административным мерам поддержки истцов и жертв;
- c) обеспечить защиту частной жизни заинтересованных лиц и конфиденциальность, насколько это возможно и согласно обстоятельствам, и гарантировать, чтобы не допускалось злоупотребления требованиями неприкосновенности частной жизни и конфиденциальности;
- d) предусмотреть меры наказания, когда это необходимо, в случае актов насилия и домогательств в сфере труда;
- e) гарантировать, чтобы жертвы гендерного насилия и домогательств в сфере труда получили реальный доступ к эффективным, надёжным и гендерно чувствительным механизмам подачи жалоб и урегулирования споров, поддержки, услуг и средств правовой защиты;
- f) признавать последствия воздействия бытового насилия и, в той мере, в которой это практически осуществимо, снижать степень этого воздействия на сферу труда;
- g) гарантировать, чтобы работники имели право покинуть рабочие места, если они имеют достаточно веские основания полагать, что условия их труда создают назревающую и серьёзную опасность для их жизни, здоровья или безопасности по причине насилия и домогательств, и при этом чтобы они не страдали от чрезмерных последствий, а также чтобы соблюдалась обязанность информировать руководство;
- h) 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 ордера на осуществление мер, подлежащих немедленному исполнению, и ордера на прекращение работы в случае назревающей угрозы для жизни, здоровья или безопасности работников, при соблюдении права обжалования в судебном или административном порядке, которое может быть предусмотрено законодательством.

VI. РЕКОМЕНДАТЕЛЬНАЯ ПОМОЩЬ, ОБУЧЕНИЕ И ИНФОРМАЦИОННО-РАЗЪЯСНИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Статья 11

Каждый член Организации в процессе консультаций с представительными организациями работодателей и работников добивается 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) работодателям и работникам и их организациям, а также соответствующим органам предоставлялись рекомендации, ресурсы, обучение или другие инструментальные средства в доступных форматах, сообразно обстоятельствам, по вопросам насилия и домогательств в сфере труда, включая гендерное насилие и домогательства;
- c) проводились в жизнь инициативы, включая информационно-разъяснительные кампании.

VII. СПОСОБЫ ПРИМЕНЕНИЯ

Статья 12

Положения настоящей Конвенции применяются посредством национальных 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.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 13

Официальные грамоты о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному директору Международного бюро труда для регистрации.

Статья 14

1. Настоящая Конвенция имеет обязательную силу только для тех государств-членов Международной организации труда, ратификационные грамоты которых зарегистрированы Генеральным директором Международного бюро труда.

2. Настоящая Конвенция вступает в силу спустя двенадцать месяцев после даты регистрации Генеральным директором Международного бюро труда грамот о ратификации двух государств-членов.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу для каждого государства-члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его ратификационной грамоты.

Статья 15

1. Каждое государство-член Организации, ратифицировавшее настоящую Конвенцию, по истечении десяти лет со дня её первоначального вступления в силу может денонсировать её заявлением о денонсации, направленным Генеральному директору Международного бюро труда для регистрации. Такая денонсация вступает в силу только через один год после даты её регистрации.

2. Для каждого государства-члена Организации, которое ратифицировало настоящую Конвенцию и в годичный срок по истечении указанных в предыдущем пункте десяти лет не

воспользовалось предусмотренным в настоящей статье правом на денонсацию, Конвенция будет оставаться в силе на следующие десять лет, и впоследствии оно может денонсировать её по истечении каждого десятилетия в порядке, предусмотренном в настоящей статье.

Статья 16

1. Генеральный директор Международного бюро труда извещает все государства-члены Международной организации труда о регистрации всех ратификационных грамот и заявлений о денонсации, направленных ему государствами-членами Организации.

2. Извещая государства-члены Организации о регистрации полученной им второй ратификационной грамоты, Генеральный директор обращает их внимание на дату вступления в силу настоящей Конвенции.

Статья 17

Генеральный директор Международного бюро труда направляет Генеральному секретарю Организации Объединённых Наций для регистрации, в соответствии со статьёй 102 Устава Организации Объединённых Наций, исчерпывающие сведения о всех зарегистрированных им ратификационных грамотах и заявлениях о денонсации в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 18

Каждый раз, когда Административный совет Международного бюро труда считает это необходимым, он представляет Генеральной конференции доклад о применении настоящей Конвенции и рассматривает целесообразность включения в повестку дня Конференции вопроса о её полном или частичном пересмотре.

Статья 19

1. Если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено иное, то:

- a) ратификация каким-либо членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечёт за собой автоматически, независимо от положений статьи 15 выше, немедленную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;
- b) со дня вступления в силу новой пересматривающей конвенции настоящая Конвенция перестаёт быть открытой для ратификации государствами-членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остаётся в любом случае в силе по форме и содержанию для тех государств-членов, которые ратифицировали её, но не ратифицировали пересматривающую конвенцию.

Статья 20

Английский и французский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.

Рекомендация 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (206)

ПРЕАМБУЛА

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся на свою 108-ю сессию (столетия) 10 июня 2019 года, приняв Конвенцию 2019 года о насилии и домогательствах, постановив принять ряд предложений, касающихся насилия и домогательств в сфере труда, что является пятым пунктом повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму Рекомендации, сопровождающей Конвенцию 2019 года о насилии и домогательствах, принимает сего двадцать первого дня июня месяца две тысячи девятнадцатого года нижеследующую рекомендацию, которая может именоваться Рекомендацией 2019 года о насилии и домогательствах.

1. Положения настоящей Рекомендации дополняют собой положения Конвенции 2019 года о насилии и домогательствах (далее «Конвенция»), и их следует рассматривать совместно с положениями последней.

I. ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ

2. Принимая и применяя инклюзивный, комплексный и гендерно чувствительный подход, на который указывается в статье 4 2) Конвенции, 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, где это применимо.

3. Члены Организации должны обеспечивать, чтобы все работники и работодатели, 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 действенным признанием права 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).

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

- a) содействие действительному признанию права на ведение коллективных переговоров на всех уровнях как одного из средств предупреждения и устранения насилия и домогательств и в максимально возможной мере смягчению 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.

5. 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.

II. ЗАЩИТА И ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ

6. 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, такие как Конвенция 1981 года о безопасности и гигиене труда (155) и Конвенция 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (187).

7. Члены Организации должны, 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 а) Конвенции, 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) особо 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 проявлениями насилия и домогательств, должным образом принимались во внимание и исполнялись сообразно обстоятельствам;
- f) определять право на защиту частной жизни и конфиденциальность, как указывается в статье 10 с) Конвенции, при этом соблюдая право работников на осведомленность о всех факторах опасности;
- g) предусматривать меры, направленные на защиту истцов, жертв, свидетелей и информаторов от виктимизации и оказания давления.

8. При оценке рисков на рабочем месте, указанных в статье 9 с) Конвенции, 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.

9. Члены Организации должны принимать соответствующие меры в отношении секторов, родов занятий и форм организации труда, в которых работники и другие заинтересованные лица в большей степени подвержены насилию и домогательствам, таких как труд в ночное время, труд в уединённом месте, здравоохранение, сектор гостеприимства, социальные услуги, экстренные службы, домашний труд, транспорт, образование и индустрия развлечений.

10. Члены Организации должны 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.

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

12. Члены Организации должны обеспечить, 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.

13. Ссылку на уязвимые группы и группы, находящиеся в ситуации уязвимости, указанные в статье 6 Конвенции, следует рассматривать в соответствии с применимыми международными трудовыми нормами и международными актами о правах человека.

III. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОБЛЮДЕНИЯ, СРЕДСТВА ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ И ОКАЗАНИЕ ПОМОЩИ

14. Средства правовой защиты, указанные в статье 10 b) Конвенции, могут предусматривать:

- 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 национальным законодательством и практикой.

15. Жертвы актов насилия и домогательств в сфере труда должны иметь возможность получать возмещение ущерба в случае психосоциальных, физических или иных травм или заболеваний, приводящих к утрате трудоспособности.

16. Механизмы рассмотрения жалоб и урегулирования споров, возникших по причине гендерного насилия и домогательств, указанные в статье 10 e) Конвенции, должны включать такие меры, как:

- a) суды, компетентные решать дела, связанные с гендерным насилием и домогательствами;
- b) своевременные и эффективные процедуры разбирательства;
- c) юридические консультации и помощь истцам и жертвам;

- d) рекомендации и другие источники информации, имеющиеся и доступные на языках, широко используемых в данной стране;
- e) перекладывание бремени доказывания, согласно обстоятельствам, в ходе судебных разбирательств, за исключением случаев уголовного судопроизводства.

17. 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, согласно 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.

18. Соответствующие меры, направленные на смягчение последствий бытового насилия для сферы труда, указанные в статье 10 f) Конвенции, могут включать:

- a) предоставление отпуска жертвам бытового насилия;
- b) предоставление жертвам преследований и бытового насилия гибкого графика работы и их защита;
- c) временную защиту жертв бытового насилия от увольнения, согласно 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-справочную систему о государственных мерах смягчения последствий бытового насилия, где таковые существуют;
- f) информационно-разъяснительные мероприятия по последствиям бытового насилия.

19. Виновники насилия и домогательств в сфере труда должны привлекаться к ответу и им должна оказываться помощь посредством консультирования или других мер, согласно обстоятельствам, с тем чтобы не допустить повторения актов насилия и домогательств и содействовать их возвращению к трудовой деятельности, когда это целесообразно.

20. Инспекторы труда и официальные лица других компетентных органов, согласно обстоятельствам, должны 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.

21. 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.

22. Члены Организации должны 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.

IV. РЕКОМЕНДАТЕЛЬНАЯ ПОМОЩЬ, ОБУЧЕНИЕ И ИНФОРМАЦИОННО-РАЗЪЯСНИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

23. Члены Организации должны финансировать, разрабатывать, осуществлять и распространять, сообразно обстоятельствам:

- a) программы, направленные на устранение факторов, повышающих вероятность насилия и домогательств в сфере труда, 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, полицейским, прокурорам и другим государственным должностным лицам исполнять свои обязанности по противодействию насилию и домогательствам в сфере труда, а также помогающие работодателям и работникам и их организациям предупреждать и пресекать насилие и домогательства в сфере труда;
- c) типовые своды практических правил и инструментальные средства оценки факторов риска насилия и домогательств в сфере труда как общего характера, так и касающиеся конкретных секторов, принимая во внимание конкретные ситуации, в которых оказались работники и другие лица, принадлежащие к группам, указанным в статье 6 Конвенции;
- d) государственные информационно-разъяснительные кампании на различных языках страны, в том числе языках трудовых мигрантов, проживающих в стране, демонстрирующие неприемлемость насилия и домогательств, в частности гендерного насилия и домогательств, и противодействующие дискриминационному отношению к жертвам, истцам, свидетелям и информаторам и не допускающие их стигматизации;
- e) учитывающие гендерные аспекты учебные программы и инструкции о насилии и домогательствах, включая гендерное насилие и домогательства, на всех уровнях образования и профессионально-технической подготовки, в соответствии с национальным законодательством и обстоятельствами;
- f) материалы для журналистов и других работников средств массовой информации по вопросам гендерного насилия и домогательств, включая его коренные причины и факторы риска, с должным вниманием вопросам их независимости и свободы слова;
- g) государственные кампании, направленные на поощрение безопасных, здоровых и гармоничных рабочих мест, свободных от насилия и домогательств.