

**Рекомендация 206**

**РЕКОМЕНДАЦИЯ ОБ ИСКОРЕНЕНИИ НАСИЛИЯ  
И ДОМОГАТЕЛЬСТВ В СФЕРЕ ТРУДА**

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 домога-  
тельств в сфере труда, что является пятым пунктом повестки дня сес-  
сии,

решив придать этим предложениям форму Рекомендации, сопровождаю-  
щей Конвенцию 2019 года о насилии и домогательствах,

принимает сего двадцать первого дня июня месяца две тысячи девятнадцатого  
года нижеследующую рекомендацию, которая может именоваться Рекоменда-  
цией 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. Внедряя и применяя инклюзивный, комплексный и гендерно чувстви-  
тельный подход, на который указывается в статье 4 2) Конвенции, члены Орга-  
низации должны противодействовать насилию и домогательствам в сфере тру-  
да посредством трудового законодательства, законодательства в сфере заня-  
тости, законодательства о безопасности и гигиене труда, законодательства о  
равенстве и недопущении дискриминации, а также уголовного законодатель-  
ства в соответствующих случаях.

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 пол-  
ной мере пользовались свободой объединения и действенным признанием пра-  
ва 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 национальных законодательствах, 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 национальных законодательствах, 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 осведомлённость о всех факторах опасности;
- g) предусматривать меры, направленные на защиту истцов, жертв, свидетелей, 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 б) 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 немедленно 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, сообразно 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, 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.

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;

- с) временную защиту 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-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, сообразно 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, сообразно 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.