



Международное
бюро
труда
Женева

Доклад V (1)

Положить конец насилию и домогательствам в отношении женщин и мужчин в сфере труда



**Международная
конференция
труда**

107-я сессия, 2018 г.

ВНИМАНИЕ

Настоящий доклад включает вопросник, который, в соответствии со статьей 39 Регламента Международной конференции труда, требует ответа от вашего правительства, сформулированного с учетом итогов консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников.

Ответы на данный вопросник должны поступить в МБТ не позднее 22 сентября 2017 года. Они послужат основой для справочно-аналитического доклада в целях обсуждения на МКТ.

Международная конференция труда, 107-я сессия, 2018 г.

Доклад V(1)

Положить конец насилию и домогательствам в отношении женщин и мужчин в сфере труда

Пятый пункт повестки дня

Международное бюро труда, Женева

ISBN 978-92-2-431039-3 (print)
ISBN 978-92-2-431040-9 (Web pdf)
ISSN 0251-3730

Первое издание, 2017

Названия, используемые в публикациях МБТ и соответствующие принятой в Организации Объединённых Наций практике, и изложение материала в них не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе любой страны, района или территории, или их властей, ни о делимитации их границ.

Упоминание названий фирм и коммерческих продуктов и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, равно как и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого продукта или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Издания МБТ и цифровые продукты можно приобрести в крупных книжных магазинах и получить через платформы распространения цифровых продуктов или заказать непосредственно на сайте: ilo@turpin-distribution.com. Для получения более полной информации посетите веб-сайт: www.ilo.org/publns или свяжитесь с нами по адресу: ilopubs@ilo.org.

Содержание

	<i>Стр.</i>
Введение.....	1
Контекст	1
Цель и методология настоящего доклада	3
Инструкции к прилагаемой анкете.....	4
Глава 1. Понимание сути насилия и домогательств в сфере труда: что, кто, где	5
1.1. Что является насилием и домогательствами в сфере труда?	5
1.1.1. Насилие.....	8
1.1.2. Гендерное насилие.....	10
1.1.3. Физическое насилие и домогательства.....	14
1.1.4. Психологическое насилие и домогательства.....	15
1.1.5. Психосоциальные риски.....	17
1.2. Кто совершает и кто испытывает насилие и домогательства в сфере труда?	18
1.2.1. Кого защищает национальное законодательство о недопущении насилия и домогательств в сфере труда?	18
1.3. Где совершаются акты насилия и домогательств в сфере труда?	20
1.3.1. Определение термина «рабочее место» в национальном законодательстве о противодействии насилию и домогательствам в сфере труда	21
Глава 2. Понимание сути насилия и домогательств в сфере труда: воздействие, причины, факторы риска и конкретные группы	25
2.1. Масштабы насилия и домогательств в сфере труда	26
2.1.1. Сексуальное насилие и домогательства.....	26
2.1.2. Сексуальное и гендерное насилие и домогательства.....	27
2.1.3. Физическое насилие и домогательства.....	27
2.1.4. Психологическое насилие и домогательства.....	28
2.2. Воздействие насилия и домогательств в сфере труда	28
2.2.1. Воздействие на работников	28
2.2.2. Воздействие на предприятия и экономику	30
2.3. Факторы риска насилия и домогательств в сфере труда.....	31
2.4. Конкретные группы, секторы и профессии, в которых может существовать повышенный риск насилия и домогательств	32

Глава 3.	Международные и региональные механизмы, противодействующие насилию и домогательствам в сфере труда	35
3.1.	Нормы МОТ, касающиеся недопущения насилия и домогательств в сфере труда	35
3.1.1.	Основополагающие конвенции МОТ	35
3.1.2.	Другие нормы МОТ	37
3.2.	Заклучения и рамочные программы МОТ	40
3.3.	Акты Организации Объединённых Наций и контрольные механизмы	41
3.4.	Другие инициативы Организации Объединённых Наций	42
3.5.	Региональные акты	44
3.6.	Инициативы международных, региональных и отраслевых организаций работников и работодателей	45
3.7.	Инициативы международных и региональных органов БГТ и инспекции труда	47
Глава 4.	Национальные нормативно-правовые акты о защите от насилия и домогательств в сфере труда	49
4.1.	Гендерное насилие в сфере труда	49
4.1.1.	Защита от сексуального насилия и домогательств	50
4.1.2.	Защита от насилия и домогательств по признаку гендера и пола	53
4.1.3.	Реагирование на бытовое насилие посредством сферы труда	54
4.2.	Физическое и психологическое насилие и домогательства в сфере труда	56
4.2.1.	Защита от физического насилия и домогательств	57
4.2.2.	Защита от психологического насилия: домогательство, притеснение и травля	59
4.2.3.	Меры в отношении конкретных групп	61
4.3.	Коллективные соглашения, защищающие от насилия и домогательств в сфере труда и оказывающие поддержку жертвам бытового насилия	64
Глава 5.	Национальные нормативно-правовые акты о предупреждении насилия и домогательств в сфере труда	67
5.1.	Предотвращение сексуальных домогательств	67
5.2.	Предупреждение физического насилия и домогательств	69
5.3.	Предупреждение психологического насилия: домогательства, притеснения и травля	69
5.4.	Регулирование условий труда в конкретных секторах и во всей экономике	72
5.4.1.	Сектор здравоохранения	73
5.4.2.	Государственные экстренные службы	73
5.4.3.	Сектор образования	74
5.4.4.	Транспортные услуги	74
5.4.5.	Домашний труд	74
5.4.6.	Сельское хозяйство и сельская экономика	75
5.4.7.	Временный заёмный труд и другие нестандартные формы занятости	75
5.4.8.	Работники неформальной экономики	76

5.5.	Устранение психосоциальных рисков	77
5.5.1.	Системы управления охраной труда и психосоциальные риски..	78
5.6.	Коллективные соглашения о предупреждении насилия и домогательств в сфере труда	80
Глава 6.	Мониторинг и правоприменение	83
6.1.	Мониторинг насилия и домогательств	83
6.2.	Механизмы урегулирования споров	84
6.2.1.	Порядок рассмотрения жалоб на производстве относительно насилия и домогательств	84
6.2.2.	Урегулирование споров и правоохранительные органы	85
6.2.3.	Защита подающих жалобу лиц, свидетелей и сотрудников, сигнализирующих о нарушениях (разоблачители)	87
6.3.	Упреждающая функция органов инспекции труда и других правоохранительных органов	88
6.4.	Санкции, средства правовой защиты, поддержка и защита жертв	90
6.4.1.	Санкции	90
6.4.2.	Средства правовой защиты	91
6.4.3.	Бремя доказывания и поддержка и защита жертв	93
6.4.4.	Роль социальных партнёров	95
Глава 7.	Политика, рекомендации, профессиональное обучение и информационно-разъяснительная деятельность	97
7.1.	Национальные политика и программы	97
7.2.	Национальные и отраслевые руководства и своды практических правил	98
7.3.	Обучение, информирование и производственная политика	100
7.3.1.	Инициативы государственных органов и учреждений	100
7.3.2.	Инициативы работодателей: политика на рабочих местах	101
7.3.3.	Инициативы организаций работников: информационно- разъяснительные кампании и учебные программы	102
Глава 8.	По пути разработки международной нормы (или норм) о насилии и домогательствах в отношении женщин и мужчин в сфере труда	105
8.1.	Анализ пробелов с точки зрения регулирования насилия и домогательств в отношении женщин и мужчин в сфере труда	106
8.2.	Особая ценность нового международного акта (или актов)	110
8.3.	Инклюзивный и комплексный подход	110
8.4.	Предлагаемые ключевые элементы конвенций и рекомендаций МОТ	111
Вопросник		117
Библиография		133

Введение

1. В Филадельфийской декларации (1944 г.) 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»¹. В 2016 году на неё сослались участники Совещания экспертов МОТ по проблеме насилия в отношении женщин и мужчин в сфере труда, когда они готовили рекомендации о нормативном пункте повестки дня по проблеме насилия для обсуждения на Международной конференции труда в июне 2018 года (МБТ, 2016а, paras 7–8). После широкого и подробного обсуждения эксперты отметили, что насилие и домогательства в сфере труда являются неприемлемыми и, безусловно, несовместимыми с достойным трудом и что эта проблема должна решаться. Они пришли к выводу, что насилие и домогательства – «это проблема прав человека, пагубно влияющая на отношения на рабочем месте, взаимодействие работников, их здоровье, производительность, качество государственных и частных услуг, а также репутацию предприятия. Она сказывается на уровне участия населения на рынке труда и, в частности, может препятствовать вступлению и пребыванию женщин на рынке труда, особенно в секторах и на рабочих местах, где преобладают мужчины. Насилие может подрывать демократический процесс принятия решений и верховенство закона» (МБТ, 2016а, Appendix I, para. 1).
2. Поэтому эксперты согласились с тем, что проблема насилия в сфере труда должна решаться «в срочном порядке» (МБТ, 2016а, Appendix I, paras 1–2).

Контекст

3. Проблема насилия и домогательств в отношении женщин и мужчин в сфере труда все острее осознаётся и требует принятия срочных мер. Она стала предметом пристального внимания на глобальном уровне после недавнего принятия Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года (Повестка дня до 2030 года), которая предусматривает обеспечение полной и производительной занятости и достойной работы для всех женщин и мужчин (задача 8.5), сокращение неравенства внутри стран и между ними (ЦУР 10), обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех (ЦУР 3) и обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек (ЦУР 5).
4. К задачам в рамках ЦУР 5 Повестки дня до 2030 года относятся «повсеместная ликвидация всех форм дискриминации в отношении всех женщин и девочек»; «ликвидация всех форм насилия в отношении всех женщин и девочек в публичной и частной сферах, включая торговлю людьми и сексуальную и иные формы эксплуатации»; «проведение реформ в целях предоставления женщинам равных прав на экономические ресурсы, а также доступа к владению и распоряжению землёй и другими формами собственности, финансовым услугам, наследуемому имуществу и природным ресурсам в

¹ Декларация о целях и задачах Международной организации труда (Филадельфийская декларация), 1944 г., Часть II а).

соответствии с национальными законами»; «принятие и совершенствование разумных стратегий и обязательных для соблюдения законов в целях поощрения гендерного равенства и расширения прав и возможностей всех женщин и девочек на всех уровнях»². Таким образом, ЦУР 5 Повестки дня до 2030 года тесно связана с целью преодоления насилия и домогательств в сфере труда, поскольку обе они предусматривают искоренение дискриминации, поощрение равенства и повышение экономической стабильности.

5. Импульсом для первоначального предложения о разработке нормы, касающейся насилия, послужило стремление осуществить реализацию резолюции «Гендерное равенство – основа достойного труда». Эта резолюция была принята 98-й сессией Международной конференции труда (2009 г.), и в ней содержится призыв к запрещению гендерного насилия на рабочем месте и к принятию мер политики, программ, законодательства и других мер, которые должны быть реализованы в целях недопущения такого насилия³. Это предложение представлялось Административному совету семь раз и рассматривалось им на его 316-й, 317-й, 319-й, 320-й, 322-й, 323-й и 325-й сессиях⁴. На 323-й сессии Административный совет выразил весомую поддержку этому пункту повестки дня (МБТ, 2015b, пп. 12, 13 и 28 и Приложение III, пп. 14-21).

6. На 325-й сессии МБТ пришло к заключению, что «[хотя] практически все выступавшие выразили поддержку пункту повестки дня о насилии в отношении женщин и мужчин в сфере труда ... [работодатели], помимо других, предложили до начала обсуждения этого вопроса как пункта повестки дня о разработке нормы провести дальнейшее рассмотрение его сферы охвата» (МБТ, 2015a, para. 20). Административный совет, таким образом, постановил «включить вопрос о разработке нормы, касающейся «насилия в отношении женщин и мужчин в сфере труда» в повестку дня 107-й сессии (июнь 2018 г.) Конференции» и «создать трёхстороннее совещание экспертов для разработки рекомендаций, на основе которых Административный совет на своей 328-й сессии (ноябрь 2016 г.) проанализирует вопрос о подготовке к первому обсуждению Конференцией возможных актов по данной теме» (МБТ, 2015a, para. 33(a)–(b)).

7. Перед созывом Трёхстороннего совещания экспертов по вопросам насилия в отношении женщин и мужчин в сфере труда был подготовлен справочный доклад с изложением сферы применения, определениями, указанием масштаба проблемы, влияния насилия и домогательств; в нём также освещались некоторые меры реагирования, принятые на международном, региональном и национальном уровнях (МБТ, 2016b)⁵. Совещание экспертов, состоявшееся 3-6 октября 2016 года, подготовило ряд заключений (МБТ, 2016a), которые впоследствии были опубликованы и распространены по решению 328-й сессии Административного совета и в которых название пункта повестки дня, включавшее только «насилие», было изменено на «насилие и домогательства в отношении женщин и мужчин в сфере труда», чтобы все формы недопустимого поведения были адекватно поняты и рассмотрены» (МБТ, 2016a, para. 12, and Appendix I, para. 33)⁶. Помимо заключений МБТ подготовило доклад о работе совещания (МБТ, 2016c)⁷. В докладе, посвящённом действующему законодательству и сложившейся практике, не повторяется вся информация, содержавшаяся в справочном докладе, и не воспроизводится вся информация, содержавшаяся в докладе самого совещания экспертов. Поэтому

² Задачи 5.1, 5.2, 5.a и 5.c.

³ П. 5. См. также п. 54 [резолюции](#).

⁴ См. МБТ: 2012b, пп. 67-76; 2013c, Приложение I, пп. 20-29; 2013b, Приложение IV; 2014a, Приложение II 2), пп. 14-21; 2014d, paras 8–15; 2015b, пп. 12, 13 и 28 и Приложение III, пп. 14-21.

⁵ http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_522932/lang--de/index.htm.

⁶ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533534.pdf.

⁷ http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_546303/lang--en/index.htm.

справочный доклад, а также доклад и заключения совещания, можно рассматривать как дополнение к информации, представленной в настоящем докладе.

8. В ходе совещания экспертов состоялось широкое обсуждение характера насилия и домогательств, их причин, последствий и требуемых действий. Участники совещания отметили, что значительная часть фактов свидетельствует о том, что работники и другие лица подвергаются насилию и домогательствам в сфере труда. Тем не менее они признали необходимость получения большего объёма данных, в частности, более сопоставимых данных. Эксперты ожидали настоящий доклад, чтобы получить дополнительную информацию о национальной практике, в том числе о том, какие действия государства-члены квалифицируют как насилие и домогательства и какие меры принимаются участниками сферы труда (МБТ, 2016а).

9. Эксперты обсудили, в чем эмпирические знания о насилии и домогательствах иногда противоречат существующим категориям и определениям. Они пришли к выводу, что насилие и домогательства в сфере труда должны преодолеваться как часть всех неприемлемых форм поведения и практики, которые могут включать в себя физические, психологические и сексуальные аспекты (МБТ, 2016а, Appendix I, para. 3).

10. Эксперты отметили, что ряд существующих международных трудовых норм обеспечивает защиту от некоторых форм насилия и домогательств на рабочем месте или в отношении конкретных групп работников и что другие нормы образуют основы регулирования, даже если в них открыто не упоминаются насилие и домогательства. Тем не менее они признали, что эти акты не определяют насилие и домогательства и не содержат рекомендаций о том, как необходимо бороться с их различными проявлениями; кроме того, они касаются лишь определённых групп работников.

11. Поэтому эксперты сошлись во мнении о необходимости принятия комплексного подхода к решению проблемы насилия и домогательств в сфере труда, чёткого разграничения ответственности государственных и частных работодателей, работников и их соответствующих организаций и правительств, а также принятия совместных стратегий и развития сотрудничества (МБТ, 2016а, Appendix I, paras 16–29 и глава 8). Эксперты также согласились, что необходимо разработать новый акт или акты, в которых можно было бы учесть разные социально-экономические реалии, виды предприятий, формы насилия и обстоятельства (МБТ, 2016а, Appendix I, paras 17–18).

Цель и методология настоящего доклада

12. Настоящий доклад должен способствовать обсуждению проблем насилия и домогательств в отношении женщин и мужчин в сфере труда на Конференции с целью разработки нормы. В нём содержится информация о законодательстве и практике стран всех регионов мира, которая может быть полезна и для ответов на прилагаемый к нему вопросник. Проблема насилия и домогательств носит многогранный характер, и в настоящем докладе невозможно рассмотреть все её аспекты. Так, в нём не затрагиваются вопросы, касающиеся законодательства и практики стран в отношении некоторых конкретных проявлений насилия и домогательств, таких как детский труд и принудительный труд, которые детально рассматриваются в основополагающих трудовых нормах (см. раздел 3.1.1, посвящённый отражению проблем насилия и домогательств в основополагающих конвенциях МОТ о принудительном труде и детском труде).

13. Поскольку насилие и домогательства в сфере труда затрагивают все занятия и отрасли экономической деятельности во всём мире, в том числе частный и государственный секторы, формальную и неформальную экономику, в докладе они анализируются с точки зрения прав, защиты и профилактики для всех; при этом во внимание принимается и разнообразный опыт работников и секторов, которых коснулась данная проблема. В докладе много внимания уделяется видам насилия и домогательств в сфере

труда там, где международные нормы не соблюдаются или применяются в ограниченном масштабе, в частности физическому насилию на работе, например нападениям; психологическому насилию, например травле*, притеснению** и домогательству***; сексуальному насилию, например сексуальным домогательствам.

14. При подготовке доклада МБТ выполнило системный юридический анализ нормативно-правовых основ, касающихся проблем насилия и домогательств в сфере труда, в 80 странах. МБТ выбрало 80 стран, представляющих все регионы, субрегионы и группы доходов, с учётом наличия информации. Используя стандартный набор вопросов, группа исследователей изучила законодательство, коллективные соглашения, национальную политику и самые разные меры, принимаемые в каждой из стран. Нормативные положения о насилии и домогательствах, не относящиеся к сфере труда (например, положения уголовного права о нападении и сексуальном насилии), рассматривались как выходящие за рамки настоящего доклада и не были изучены в ходе обследования в 80 странах.

15. Данные юридического анализа должны нарисовать картину нормативно-правового поля и дать информацию трёхсторонним участникам о существующих альтернативах, а также помочь им в разработке комплексного подхода к преодолению насилия и домогательств в сфере труда. В случае сопоставимости нормативных положений были подготовлены количественные показатели. В других случаях были представлены качественные примеры, показывающие способы решения этой проблемы в разных странах. Если не указано иное, выборка по каждому показателю состоит из 80 стран: 20 стран Африки, 15 стран Северной и Южной Америки, четырёх арабских государств, 15 стран Азиатско-Тихоокеанского региона и 26 стран Европы и Центральной Азии. Суммарные значения могут не составлять 100% по причине округления цифр.

Инструкции к прилагаемой анкете

16. Конференция рассмотрит этот вопрос в соответствии с процедурой двукратного обсуждения, предусмотренной в пункте 5.1.4 Регламента Административного совета и в статье 39 собственного Регламента. В соответствии со статьёй 39 МБТ подготовило настоящий доклад и вопросник в качестве основы для предварительного обсуждения на Конференции. Внимание правительств обращается на статью 39 1) Регламента Международной конференции труда, в котором им предлагается «провести консультации с наиболее представительными организациями работодателей и работников до составления своих ответов». Результаты этих консультаций должны быть отражены в ответах правительств. Правительствам предлагается указать в своих ответах, с какими организациями они проводили консультации. В соответствии с программой сокращённых сроков подготовки докладов, утверждённой Административным советом, крайний срок для получения МБТ ответов на вопросник – 22 сентября 2017 года (МБТ, 2016а, Appendix II).

* Прим. ред.: mobbing – от англ. слова «mob» – толпа – это целенаправленное интеллектуальное и эмоциональное насилие над работником со стороны группы людей; в тексте применён термин на русском языке – «травля».

** Прим. ред.: bullying – от англ. «bully» – издеваться, притеснять – это эмоциональное давление со стороны одного человека; в тексте применён термин на русском языке – «притеснение».

*** Прим. ред.: harassment – настойчивое, упорное стремление получить что-либо, добиться чего или кого-либо, применяя агрессивное давление или запугивание; в тексте применён термин ««домогательство/а»».

Глава 1

Понимание сути насилия и домогательств в сфере труда: что, кто, где

17. В настоящее время нет общепринятого определения терминов «домогательство» или «насилие» в сфере труда (Chappell and Di Martino, 2006, p. 30; de Haan, 2008, p. 28), что отчасти связано с тем, что в сфере труда всё ещё происходит процесс стандартизации глоссария, описывающего эти понятия.

18. Однако несмотря на различия, сложилось общее мнение о том, что насилие и домогательства в сфере труда включают не только физические, но и психологические и сексуальные аспекты (CCOHS, 2016, American Academy of Experts in Traumatic Stress, 2014; Chappell and Di Martino, 2006; см. также раздел 1.1.1). Как отмечено в одном из источников:

Ввиду усиления внимания к данной проблеме специалисты по охране труда и другие аналитики в целом сходятся во мнении, что преодоление насилия на рабочем месте требует внимания не только к фактам физического насилия. Убийства и другие физические нападения находятся в одном ряду с бытовым насилием, преследованием, угрозами, домогательствами, притеснениями, эмоциональным насилием, запугиванием и другими формами поведения, которые вызывают беспокойство, страх и создают атмосферу недоверия на рабочем месте. Все они являются частью проблемы насилия в сфере труда (Министерство юстиции США, 2004, p. 13).

19. Поэтому чтобы избежать путаницы в лингвистических и семантических различиях отдельных терминов, в настоящем докладе используется фраза «насилие и домогательства», которая характеризует все формы поведения, причиняющие физический, психологический и сексуальный вред, в соответствии с заключениями совещания экспертов, о чём речь идёт ниже (МБТ, 2016а, Appendix I).

1.1. Что является насилием и домогательствами в сфере труда?

20. Несмотря на то что в нескольких международных трудовых нормах МОТ упоминаются различные формы насилия и домогательств, ни в одной из них не содержится определения какого-либо из их проявлений, поскольку насилие и домогательства не являются предметом этих актов.

21. Определение насилия в сфере услуг было принято в 2003 году на Трёхстороннем совещании экспертов МОТ, которое разработало свод практических правил под названием *Workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon (Насилие на рабочем месте в сфере услуг и меры борьбы с этим явлением)* (МБТ, 2004). В документе насилие определяется как «любое действие, инцидент или поступок, отклоняющиеся от разумного поведения, когда лицо подвергается нападению или угрозам или когда ему наносится вред или ранение во время работы или как её прямой

результат»¹. В 2016 году Совещание экспертов МОТ по вопросам насилия в отношении женщин и мужчин в сфере труда рассмотрело определение насилия от 2003 года и высказалось за его расширение. Как уже упоминалось, совещание экспертов предпочло определить «насилие и домогательства» как «совокупность неприемлемых форм поведения и практики, которые, вероятно, причиняют физический, психологический или сексуальный вред или страдания». Они также подчеркнули, что «важно проводить грань различия между разными формами насилия и домогательств и обстоятельствами, в которых они происходят, так как могут требоваться другие меры реагирования» (МБТ, 2016a, Appendix I).

22. Результаты обследования в 80 странах, выполненного при подготовке настоящего доклада, свидетельствуют о том, что в 60 странах физические и психологические формы насилия и домогательств в сфере труда обозначаются разными терминами, такими как «домогательство», «притеснение», «травля», «насилие», «злоупотребления» и «жестокое обращение» (см. раздел 4.2). Было установлено, что в 65 странах конкретные положения касаются сексуального насилия и домогательств в сфере труда (см. раздел 4.1).

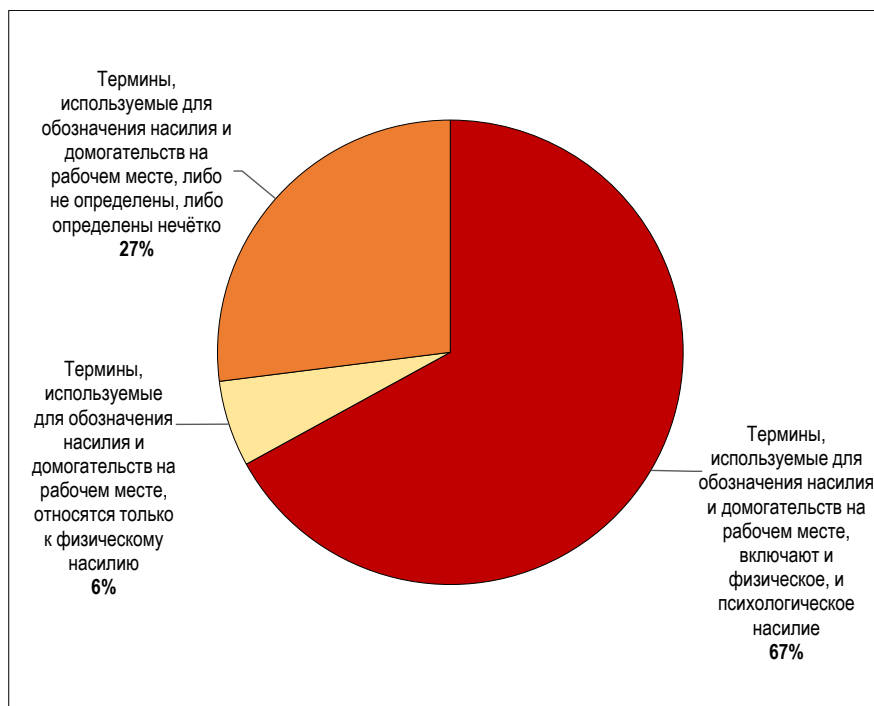
23. Обследование не позволило выявить общепринятых определений насилия и домогательств, так как многие из терминов, таких как «насилие», «домогательство» и «притеснение», используются как синонимы, либо одни и те же термины используются для обозначения разных явлений.

24. Несмотря на отсутствие общепринятого определения, в подавляющем большинстве терминов, обозначающих психологическое и физическое насилие и домогательства, отмечается два общих элемента, как это описано ниже.

- В 80 обследованных странах определения различных форм насилия и домогательств чаще всего включают как физическое, так и психологическое насилие:
 - в 40 странах термины, используемые для обозначения насилия и домогательств на рабочем месте, включают и физическое, и психологическое насилие;
 - в четырёх странах термины, используемые для обозначения насилия и домогательств на рабочем месте, относятся только к физическому насилию;
 - в 16 странах имеются ссылки на насилие и домогательства на рабочем месте, однако используемые термины либо не определены, либо определены нечётко, и поэтому неясно, обозначают ли они физическое или психологическое насилие (см. рисунок 1.1).
- В 80 обследованных странах определения различных форм насилия и домогательств чаще касаются результата или эффекта такого поведения (например, причинения вреда или оскорбления достоинства), а не самого поведения (например, побоев, оскорблений, плевков и криков):
 - в 36 странах насилие и домогательства на рабочем месте определяются результатом деяния без описания характера самого деяния;
 - в пяти странах насилие и домогательства на рабочем месте определяются характером деяния без указания его результата;
 - в шести странах насилие и домогательства на рабочем месте определяются характером деяния и его результатом;
 - в 13 странах термины, используемые для определения насилия и домогательств на работе, либо не определены, либо определены нечётко что касается характера и последствий такого поведения (см. рисунок 1.2).

¹ В своде правил отмечается, что «упоминаемый «прямой результат» должен означать, что существует явная связь с работой и что действие, инцидент или поступок имели место в течение разумного периода времени после её завершения».

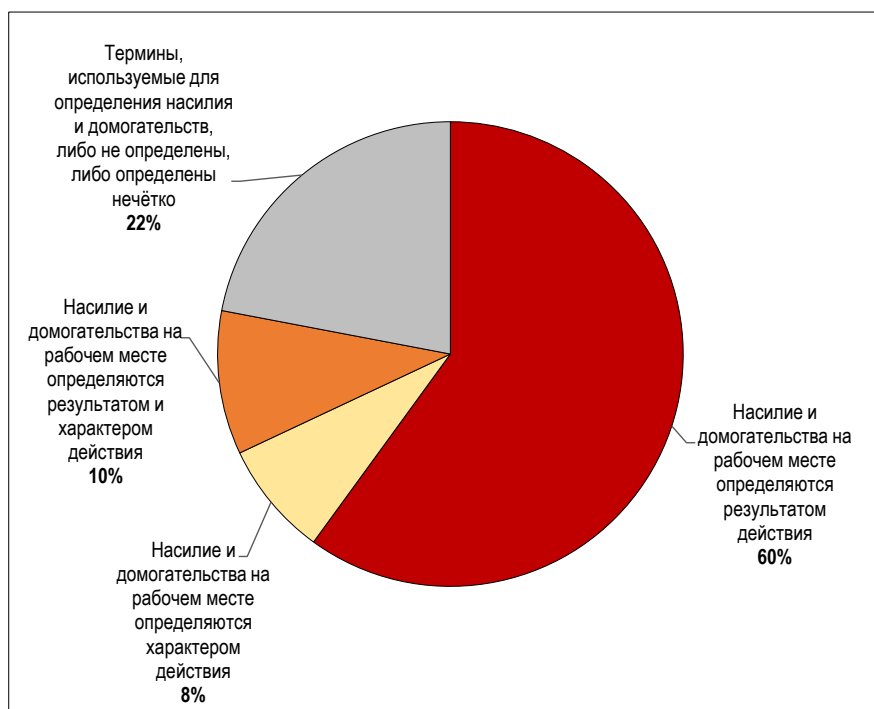
Рисунок 1.1. Элементы насилия и домогательств



Примечание: Выборка из 60 стран мира – 15 стран Африки, 11 стран Северной и Южной Америки, двух арабских государств, десяти стран Азиатско-Тихоокеанского региона и 22 стран Европы и Центральной Азии.

Источник: Обследование МОТ в 80 странах, посвящённое изучению законодательства и практики, касающихся насилия и домогательств в отношении женщин и мужчин в сфере труда.

Рисунок 1.2. Элементы насилия и домогательств



Примечание: Выборка из 60 стран мира – 15 стран Африки, 11 стран Северной и Южной Америки, двух арабских государств, десяти стран Азиатско-Тихоокеанского региона и 22 стран Европы и Центральной Азии.

Источник: Обследование МОТ в 80 странах, посвящённое изучению законодательства и практики, касающихся насилия и домогательств в отношении женщин и мужчин в сфере труда.

25. Если не определён точный характер поведения, может подразумеваться весь спектр действий, которые могут причинить физический, психологический и сексуальный вред, в том числе формирующиеся проявления насилия и домогательств. Это соответствует заключениям совещания экспертов, отметивших, что акт (или акты) должен быть достаточно гибким, чтобы можно было отразить «разные формы насилия и домогательств, а также разные обстоятельства» и что акт (или акты) должен «позволить реагировать на новые вызовы и риски, которые могут провоцировать домогательства и насилие в сфере труда, например, обусловленные изменениями в формах организации труда и технологиях» (МБТ, 2016а, Appendix I, para. 18).

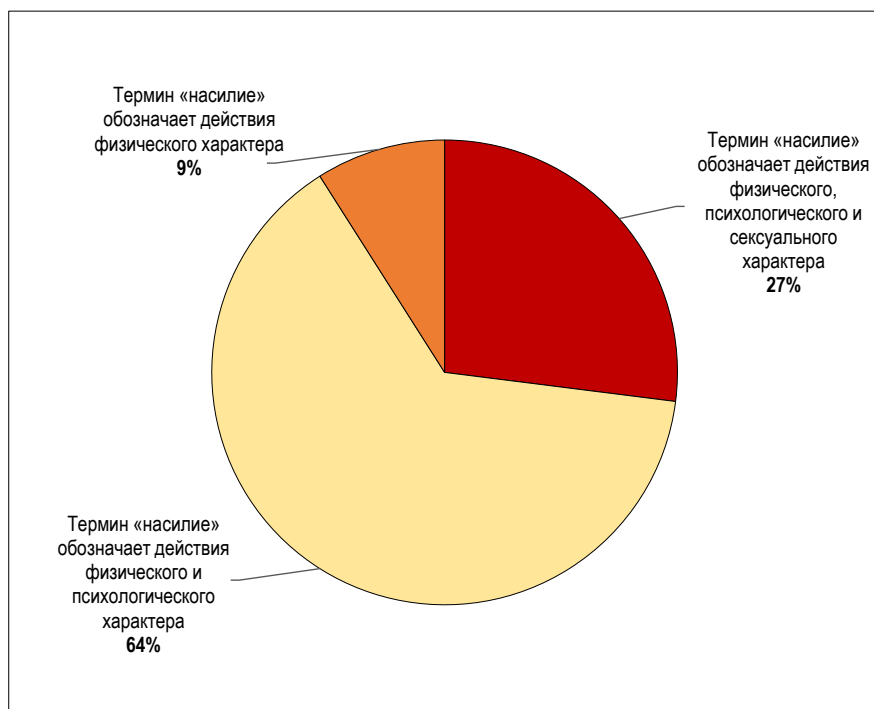
26. Наиболее распространённые термины, используемые для обозначения насилия и домогательств в сфере труда, подробнее рассматриваются в следующем разделе.

1.1.1. Насилие

27. Конкретный термин «насилие» используется в нормативных положениях, касающихся насилия и домогательств в сфере труда, в 25 из 80 обследованных стран.

28. Там, где он определён для сферы труда, он чаще всего включает физическое и психологическое насилие и домогательства, а порой и сексуальное насилие и домогательства (см. рисунок 1.3). В целом обследование показало, что в десяти странах насилие в сфере труда подразумевает физические и психологические аспекты, а в трёх – и сексуальные аспекты (см. вставку 1.1).

Рисунок 1.3. Составляющие определения термина «насилие»



Примечание: Выборка состоит из 11 стран – пяти в Африке, трёх в Северной и Южной Америке, ни одной страны в регионе арабских государств, одной страны в Азиатско-Тихоокеанском регионе и двух стран в Европе и Центральной Азии.

Источник: Обследование МОТ в 80 странах, посвящённое изучению законодательства и практики, касающихся насилия и домогательств в отношении женщин и мужчин в сфере труда.

Вставка 1.1

Законодательные определения насилия на рабочем месте

- ❑ В соответствии с распоряжением Управления по вопросам условий труда Дании, № 1504 от 2015 года, касающимся связанного с трудовой деятельностью насилия в нерабочее время, такое насилие совершается лицами, например клиентами и заказчиками, в результате чего работники подвергаются физическим нападкам, угрозам и оскорбительным действиям, в том числе домогательствам.
- ❑ По определению, содержащемуся в Трудовом кодексе Гвинеи 2014 года, насилие на рабочем месте означает любую ситуацию, когда работодатель или работник подвергается преследованию, угрозам или психологическому или физическому воздействию во время исполнения своих трудовых обязанностей.
- ❑ В Особом всеобъемлющем законе Сальвадора об обеспечении жизни, свободной от насилия в отношении женщин (Декрет № 520 от 2010 года) рассматриваются виды насилия, которые могут происходить в «трудовой среде», а именно экономическое, физическое, психологическое, эмоциональное и сексуальное насилие. В нём насилие «на работе» определяется как «неоднократные действия или постоянное бездействие в отношении женщин, которые повторяются во времени и происходят в государственных или частных местах работы и которые представляют собой физическую или психологическую агрессию, нарушающую их неприкосновенность или личное и профессиональное достоинство, препятствует их трудоустройству, продвижению по службе или стабильности занятости, либо нарушающую право на равную оплату за равный труд».
- ❑ В законе Маврикия о трудовых правах № 33 от 2008 года насилие в трудовой сфере определяется как сексуальные домогательства, преследование, нападения, оскорбления, издевательства и использование агрессивных жестов, слов или действий в ходе выполнения или в результате выполнения работы.
- ❑ В Трудовом кодексе Буркина-Фасо 2008 года указано, что работодатель должен запрещать все формы физического и психического насилия на рабочем месте.
- ❑ Закон, регулирующий применение трудового законодательства Руанды № 13/2009, определяет насилие в отношении женщин как «любые физические, психологические или сексуальные жесты или действия в отношении отдельных лиц или посягательство на их собственность по причине пола», что лишает их прав и отрицательно сказывается на их жизни.
- ❑ В Федеральном постановлении по вопросам безопасности, гигиены и условий труда Мексики от 2014 года насилие на рабочем месте определяется как травля (*hostigamiento*), домогательства (*acoso*) или жестокое обращение в отношении работника, которые могут нанести вред его достоинству или здоровью.
- ❑ В законе Бельгии от 4 августа 1996 года о благополучии работников при выполнении ими трудовых обязанностей насилие на рабочем месте определяется как любой акт, подвергающий работника психологическим или физическим угрозам или нападению во время выполнения им своей работы.
- ❑ Трудовой кодекс (закон № 2012-45) Нигера возлагает на работодателя обязанность запрещать все формы физического или психологического насилия в сфере трудовых отношений.
- ❑ Согласно положению Трудового кодекса Канады (RSC, 1985, с. L-2) «насилие на рабочем месте» представляет собой любое действие, поступок, угрозу или жест в отношении работника на рабочем месте, которые могут причинить ему вред, травму или вызвать болезнь.

29. В единственной обследованной стране «насилие» обозначало лишь физическое воздействие. Это Республика Корея, где запрет на использование «насилия» означает, что работодателям не позволено физически издеваться над работниками².

30. Ещё в 14 странах термин «насилие» в сфере труда встречается в трудовом законодательстве, хотя он и не определён.

31. Как показал анализ определений термина «насилие» в 80 обследованных странах, в шести странах насилие определяется по его воздействию на жертву, в четырёх сугубо по характеру поведения и в одной стране как по характеру поведения, так и по его воздействию на жертву.

1.1.2. Гендерное насилие

32. Физическое, психологическое и сексуальное насилие можно рассматривать как гендерное, если оно связано с неравноправными отношениями с позиций силы между мужчинами и женщинами (ВОЗ, 2009, р. 3) или если оно совершается в отношении лиц, потому что они не соответствуют принятым в обществе гендерным ролям (van der Veur et al., 2007, р. 43).

33. Гендерное насилие не является синонимом насилия в отношении женщин; однако женщины и девочки становятся «основными целями» гендерного насилия, а виновными лицами являются преимущественно мужчины (ЮНФПА, 2009, р. 7; ЕИГР, n.d.). Гендерное насилие может совершаться и женщинами, и мужчинами в отношении и женщин, и мужчин, например насилие в отношении мужчин, не соответствующих гендерным представлениям, в том числе мужчин, которые являются геем, бисексуалами или транссексуалами или воспринимаются как таковые³.

34. Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ) в Общей рекомендации 19 определяет насилие в отношении женщин как «насилие, совершаемое над женщиной в силу того, что она – женщина, или насилие, которое оказывает на женщин несоизмеримое воздействие»; это включает в себя «действия, которые причиняют вред или страдания физического, психического или полового характера, угрозу таких действий, принуждение и другие формы ущемления свободы», включая «сексуальные домогательства». Декларация ООН о ликвидации насилия в отношении женщин, принятая Генеральной Ассамблеей ООН в 1993 году, определяет насилие в отношении женщин как любой акт гендерного насилия, «совершённый на основании полового признака, который причиняет или может причинить физический, половой или психологический вред или страдания женщинам»; оно включает в себя «физическое, половое и психологическое насилие, которое имеет место в обществе в целом, включая изнасилование, половое принуждение, половое домогательство и запугивание на работе»⁴. Аналогичное определение используется в Конвенции Совета Европы о предотвращении и пресечении насилия в отношении женщин и бытового насилия (обычно именуемой Стамбульской конвенцией) и в Межамериканской конвенции о предупреждении и искоренении насилия в отношении женщин и наказании за него, также известной как Конвенция Белем-ду-Пара (ОАГ, 2012, р. 19).

35. При определении форм гендерного насилия в *Пособии ООН для разработки законодательства по вопросам насилия в отношении женщин* рекомендуется, чтобы определение применялось ко всем формам насилия, включая, в том числе, бытовое

² Закон Республики Кореи о трудовых нормах № 5309 от 1997 года (с поправками).

³ Термин «транссексуал» относится к самым разным выражениям гендерной идентичности, обозначаемым терминами «транссексуал», «трансгендер» и «трансвестит».

⁴ Генеральная Ассамблея ООН, Декларация о ликвидации всех форм насилия в отношении женщин, 20 декабря 1993 г., [A/RES/48/104](#).

насилие, сексуальное насилие (сексуальное нападение и сексуальное домогательство), вредную практику, торговлю людьми и сексуальное рабство (Организация Объединённых Наций, 2010, с. 28).

36. «Гендерное насилие» иногда регулируется национальным законодательством⁵, но чаще всего конкретные формы гендерного насилия в сфере труда рассматриваются в законодательстве о труде и недопущении дискриминации. К формам гендерного насилия, вызывающим широкую озабоченность в сфере труда, относятся сексуальное насилие (в частности, сексуальные домогательства), насилие и домогательства по половому признаку, а также бытовое насилие, совершаемое на работе или в связи с работой.

37. Совещание экспертов МОТ в 2016 году заключило, что в борьбе с насилием в сфере труда «гендерным аспектам насилия должно уделяться особое внимание» (МБТ, 2016a, Appendix I, para. 2). Соответственно, в настоящем докладе рассматриваются гендерные формы насилия и домогательств (т.е. направленные против мужчин или женщин по причине их пола), а также особые страдания, которые испытывают мужчины и женщины в результате насилия.

1.1.2.1. Сексуальное насилие и домогательства

38. Сексуальное насилие в сфере труда является одной из форм дискриминации по признаку пола, которая может сочетать в себе элементы физического и психологического насилия, а также ряд форм поведения, таких как недоброжелательные замечания или приставания, «шутки», краткие телесные касания и сексуальное нападение (McCann, 2005, p. 2). Как и в случае гендерного насилия в целом, мужчины и мальчики могут стать жертвами сексуального насилия и домогательств, однако подавляющее большинство зарегистрированных случаев касается женщин и девочек.

39. Сексуальное домогательство представляет собой форму сексуального насилия, которое обычно совершается в сфере труда и часто характеризуется двумя ситуациями – «услуга за услугу» или «враждебная рабочая среда». Сексуальные домогательства в форме «услуга за услугу» происходят в ситуации, когда от работника требуют сексуального удовлетворения и когда от его согласия или отказа зависит решение о его дальнейшей работе. Домогательства во враждебной рабочей среде означают форму поведения, которое создаёт угрожающую, враждебную или унижительную рабочую среду. Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР) в общем обзоре выполнения основополагающих конвенций «считает, что без чёткого определения и запрещения сексуальных домогательств в форме «услуга за услугу» и в условиях враждебной рабочей среды остаются сомнения в том, насколько эффективно законодательство пресекает все формы сексуальных домогательств» (МБТ, 2012a, para. 791) (см. раздел 3.1.1).

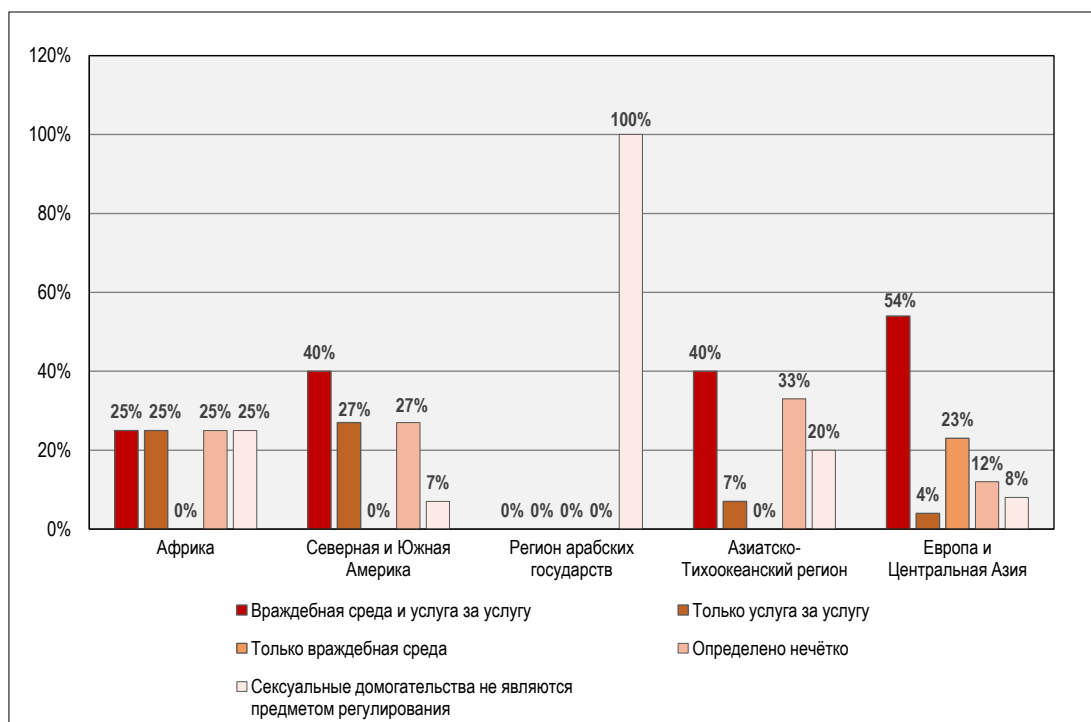
40. В 65 странах, обследованных при подготовке настоящего доклада, где были приняты нормативные положения о предупреждении сексуальных домогательств, самое распространённое определение включало обе категории – услуга за услугу и враждебную рабочую среду. В общей сложности в 31 стране (48%) сексуальные домогательства определяются как домогательства, принимающие форму услуги за услугу и происходящие во враждебной среде. По регионам 31 страна распределяется следующим образом: 14 стран (54%) в Европе и Центральной Азии, шесть стран (40%) в Азиатско-Тихоокеанском регионе, шесть стран (40%) в Северной и Южной Америке, пять стран (25%) в Африке и ни одной страны в регионе арабских государств (см. рисунок 1.4).

41. В шести странах определения сексуальных домогательств содержат ссылку только на враждебную среду, а в 11 странах только на услугу за услугу. В 16 других странах используются ограниченные или размытые определения, большинство из которых

⁵ Например, Республиканский закон Филиппин № 9262.

связаны с непрошеными сексуальными приставаниями к другому работнику. Ещё в 16 странах нормативные положения о сексуальных домогательствах на рабочем месте ещё не приняты (см. раздел 4.1.1).

Рисунок 1.4. Определение сексуального домогательства, по регионам (в пределах группы, в процентах)



Источник: Обследование МОТ в 80 странах, посвящённое изучению законодательства и практики, касающихся насилия и домогательств в отношении женщин и мужчин в сфере труда.

42. Сексуальные домогательства, происходящие во враждебной среде, могут включать действия, направленные на другого человека, либо действия, не направленные ни на кого, например демонстрацию порнографических материалов на рабочем месте⁶.

43. В ряде стран определение сексуальных домогательств включает гендерные домогательства или домогательства, основанные на гендерной идентичности (см. раздел 1.1.2.2). По определению Комиссии по правам человека Онтарио,

гендерными домогательствами являются «любые формы поведения, которые сохраняют и укрепляют традиционные гетеросексуальные гендерные нормы» ... «Они часто используются, чтобы заставить людей следовать традиционным гендерным стереотипам (доминирование мужчин, подчинение женщин). Они также используются в целях притеснения, зачастую представителей того же пола». ... «В отличие от некоторых других форм сексуальных домогательств, гендерные домогательства, как правило, не мотивированы интересами или намерениями сексуального характера. Чаще они основываются на враждебном отношении к жертве и нацелены на то, чтобы она почувствовала к себе неприязнь. В некоторых случаях гендерные домогательства могут напоминать домогательства по причине сексуальной ориентации или притеснение гомосексуалистов» (Комиссия по правам человека Онтарио, 2011).

⁶ Например, закон Германии, реализующий европейские директивы о применении принципа равного обращения (Общий закон о равном обращении от 14 августа 2006 года с поправками).

1.1.2.2. Сексуальное и гендерное насилие и домогательства

44. Согласно КЭПКР, в разных юрисдикциях дискриминация по признаку пола, включая насилие и домогательства, может относиться сугубо к «биологическим характеристикам», либо также включать «социально сконструированные роли и обязанности, возлагаемые на определённый пол (гендер)» (МБТ, 2012a, para. 782).

45. Одной из распространённых форм насилия и домогательств по признаку пола является «домогательство к матерям», то есть «измывательства над женщиной по причине её беременности, родов или состояния здоровья, связанного с беременностью и родами, либо измывательства над работником из-за его семейных обязанностей» (МБТ, 2016d, p. 57). Сексуальные домогательства также могут принимать форму враждебного отношения к женщинам по причине их пола, например оскорбительных или унижающих «шуток» о женщинах (это часто может принимать форму сексуальных домогательств).

46. Распространённой формой насилия и домогательств по признаку пола являются насилие и домогательства в отношении мужчин и женщин, не соответствующих гендерным представлениям, потому что они являются геями, лесбиянками и трансгендерами либо воспринимаются как таковые.

1.1.2.3. Бытовое насилие

47. Бытовое насилие становится предметом стремительно расширяющейся области регулирования в сфере труда. Термины «семья» или «семейные отношения», как правило, ограничиваются лишь традиционно понимаемыми семейными отношениями, например кровными и брачными узами или интимными партнёрами. Однако все чаще страны распространяют сферу применения законодательства на домашних работников и других лиц, проживающих в домашнем хозяйстве, ввиду их подверженности насилию и домогательствам в «бытовой сфере» (см. раздел 5.4 о регулировании условий труда домашних работников).

48. Согласно результатам исследования, проведённого Всемирным банком в 127 странах, где действует законодательство о бытовом насилии (Всемирный банк, 2015), бытовое насилие обычно понимается как физическое, сексуальное, психологическое и, всё чаще, экономическое насилие⁷.

49. В 20 из 80 обследованных стран (25%), представленных в настоящем докладе, экономическое насилие определяется как действия, направленные в том числе на то, чтобы лицо не могло получить или сохранить работу. Так, в Непале определение бытового насилия включает «экономическое насилие», определяемое как лишение партнёра доступа к возможностям трудоустройства и экономическим ресурсам⁸. Законом о бытовом насилии Бразилии, известным как закон Марии да Пеньи⁹, устанавливается, что «патриархальное насилие», например удержание и частичное или полное разрушение рабочих инструментов жертвы, является одной из форм бытового насилия. В Доминиканской Республике¹⁰ и Франции¹¹ экономическое насилие понимается как вид действий,

⁷ Всемирный банк определяет финансовое или экономическое насилие в семье как «любое поведение, связанное с применением или злоупотреблением согласия партнёра в отношении их финансовых ресурсов или активов, включая изъятие, удержание или отчуждение денег или имущества, либо с использованием других средств, что ставит или может поставить женщину в финансовую зависимость посредством контроля над финансовыми средствами» (Группа Всемирного банка, 2015, pp. 20–21).

⁸ Закон Непала 2009 года о бытовом насилии (преступление и наказание). См. также закон Кении о защите от бытового насилия (№ 2, 2015 г.).

⁹ Федеральный закон № 11.340/2006.

¹⁰ Закон Доминиканской Республики о внутрисемейном насилии № 24, 1997 г.

¹¹ Ст. 222-33-2-1 Уголовного кодекса Франции.

которые приводят к невозможности или неспособности работать в течение определённого периода времени.

50. Структура Организации Объединённых Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины») в своих рекомендациях по разработке законодательства о борьбе с насилием в отношении женщин и девочек, советует включать в определение бытового, физического и сексуального насилия термин «принудительный контроль», определяемый как:

нападение или серия нападений, сексуальное принуждение, угрозы, унижение и запугивание или другие злоупотребления, которые используются для причинения вреда, наказания или запугивания жертвы. Этот контроль включает в себя ряд действий, направленных на то, чтобы подчинить жертвы и/или поставить их в зависимость путём их отстранения от источников поддержки, эксплуатации их ресурсов и возможностей для личной выгоды, лишения их средств, необходимых для обретения независимости, сопротивления и побега, а также регламентирования их повседневной жизни¹².

51. По мнению структуры «ООН-женщины», «заменив термин «принудительный контроль» на «психологическое насилие» и «экономическое насилие», государства могут нацелить свои действия на действительно пагубные формы поведения и избежать нежелательных последствий закона»¹³.

1.1.3. Физическое насилие и домогательства

52. Полезным определением физического насилия может служить «применение физической силы в отношении другого лица или группы лиц, что приводит к физическому, сексуальному или психологическому вреду» (ILO et al., 2002, p. 4), или «любая попытка нанесения физической травмы или нападения на человека, включая реальный физический вред» (Chappell and Di Martino, 2006, p. 30).

53. Иногда проявляется склонность квалифицировать в качестве определяющей формы физического насилия массовое использование оружия на работе, в частности, если в результате гибнут люди (Denenberg and Denenberg, 2012). Безусловно, проблема смертоносного насилия остро стоит в некоторых местах работы¹⁴, однако статистические данные свидетельствуют о том, что убийства составляют лишь малую часть случаев физического насилия в сфере труда на национальном уровне (Министерство юстиции США, 2001, p. 2).

54. Важно отметить и то, что сообщения о различных формах физического насилия в сфере труда, как правило, появляются реже, чем сообщения о психологическом насилии, о чём подробнее речь идёт ниже (Riedel and Welsh, 2016; Министерство юстиции США, 2004; Eurofound, 2016, p. 68).

55. В законодательстве, касающемся сферы труда, редко регулируются вопросы, связанные с сугубо физическими формами насилия и домогательств. Как правило, в нём используются термины «физическое нападение» или «нападение», хотя сами термины остаются без определения (см. раздел 4.2.1)¹⁵.

¹² <http://www.endvawnow.org/en/articles/398-definition-of-domestic-violence.html?next=399>.

¹³ *ibid.*

¹⁴ Например, недавно убитый в своём кабинете врач в Китае стал «очередной жертвой волны насилия, захлестнувшей больницы страны» (Buckley, 2016).

¹⁵ Для целей обследования в 80 странах предполагалось, что термин «нападение» без уточняющего прилагательного, например «психологическое нападение», означает сугубо физическое насилие.

1.1.4. Психологическое насилие и домогательства

56. Психологическое насилие и домогательства являются наиболее широко известной формой насилия и домогательств в сфере труда и подразумевают целый ряд действий: словесные и иные оскорбления, психологические и сексуальные домогательства, притеснение, травлю и угрозы (Forastieri, 2012, p. 114). Они могут включать посягательства на репутацию человека, его изоляцию, утаивание информации, назначение заданий, не соответствующих его возможностям, или постановку невыполнимых целей и сроков (Leymann, 1990; Milczarek, 2010, p. 22).

57. Понятие «психологическое» в термине «психологическое насилие и домогательства» означает пагубное воздействие, которое такое поведение оказывает на психику жертвы¹⁶. Тот же смысл заложен в термине «моральное преследование», используемом во Франции, где он определяется в трудовом кодексе как неоднократные действия, целью или следствием которых является ухудшение условий труда работников, нарушающее их право на достоинство, их физическое или психическое здоровье или их профессиональные перспективы¹⁷.

58. В национальном законодательстве психологическое насилие и домогательства могут определяться для целей защиты всех работников в широком смысле, который присущ терминам «травля»¹⁸, «притеснение»¹⁹, «домогательство»²⁰ (см. вставку 1.2) и «насилие» (см. вставку 1.1), либо «основываться на дискриминации», когда законодательство призвано защитить лишь человека, унижаемого в силу определённого реального или мнимого различия, например, расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального или социального происхождения, возраста, инвалидности, сексуальной ориентации или гендера²¹.

59. В ряде стран термины «травля» и «притеснение», а иногда и «домогательство», стали взаимозаменяемыми, независимо от того, кто инициирует эти действия (Einarsen, 2005, p. 3; Einarsen and Skogstad, 1996, p. 187; Zapf and Leymann, 1996, p. 162). Так обстоят дела в 80 странах, рассматриваемых в настоящем докладе.

60. Термины «домогательство», «притеснение» и «травля», как правило, не дифференцируются по физическим и нефизическим формам поведения²² (см. рисунок 1.1). В их определении остаётся открытым вопрос о характере поведения, а такие формулировки, как «поведение», «действие» или «деяние», достаточно широки, чтобы ими подразумевались действия как физического, так и психологического характера. Термины «домогательство», «притеснение» и «травля», как правило, определяются последствиями такого «поведения», например «физический или психологический вред или страдания», «враждебная среда» или «потеря достоинства», что является результатом этих действий.

¹⁶ Психологический вред и страдания также могут провоцировать физические недуги.

¹⁷ См. также закон Бельгии от 4 августа 1996 года о благополучии работников при выполнении трудовых обязанностей; Трудовой кодекс Гвинеи от 2014 года.

¹⁸ Например, закон Федерации Боснии и Герцеговины о труде и Декрет Парагвая № 472/2012 о предупреждении травли.

¹⁹ Например, Трудовой кодекс Польши; Трудовой кодекс Чили; закон Маврикия 2008 года о трудовых правах.

²⁰ Например, закон Словении 2013 года о трудовом правоотношении.

²¹ Например, закон Южной Африки 1998 года о равенстве в сфере занятости; закон Хорватии 2009 года о недопущении дискриминации.

²² Единственной страной, где насилие и домогательства определяются как психологические, оказалась Босния и Герцеговина, где «травля» определяется в законе о недопущении дискриминации (BiH *Official Gazette* No. 59/09) как «нефизическое домогательство». Домогательство определяется идентичным образом, но само поведение не называется нефизическим.

Вставка 1.2

Примеры законодательства, касающегося предупреждения и пресечения травли, притеснения и домогательств

- ❑ Травля определяется в Трудовом кодексе Польши от 1974 года (с поправками) как в том числе длительные домогательства или запугивание работника, которые приводят к заниженной самооценке его профессиональных способностей или которые преследуют цель или имеют своим результатом унижение работника или насмешки над ним либо его изоляция и изгнание из группы коллег-работников.
- ❑ В законе Словении 2013 года о трудовом правоотношении травля определяется как любые неоднократные или систематические случаи несправедливого или явно негативного и оскорбительного обращения или поведения в отношении отдельных работников на рабочем месте в связи с их работой.
- ❑ В Австралии работник подвергается притеснению в трудовой сфере, если «во время пребывания на работе лицо или группа лиц неоднократно предпринимает необоснованные действия по отношению к работнику или группе работников, членами которой они являются; такое поведение создаёт угрозу их здоровью и безопасности»¹.
- ❑ В Турции притеснение определяется как действия, препятствующие выполнению трудовых обязанностей работника и направленные на его изоляцию, включая умышленные действия, вызывающие у него раздражение и беспокойство².
- ❑ В соответствии с законом Словении 2013 года о трудовом правоотношении домогательство определяется как любое нежелательное поведение, связанное с какими-либо личными обстоятельствами с целью или намерением посягнуть на достоинство другого лица или создать атмосферу запугивания, ненависти, унижения достоинства, посрамления или оскорбления.
- ❑ В Папуа-Новой Гвинее домогательство определяется как нежелательное или неспровоцированное поведение, которое носит оскорбительный, устрашающий и унижающий характер; типичными формами домогательства являются притеснение, физические нападения и угрозы³.

¹ Закон Австралии 2009 года о справедливости в сфере труда.

² Закон о защите прав человека и обеспечении равенства № 6701 от 6 апреля 2016 года.

³ Генеральный приказ № 20: Участие в деятельности бизнеса, не связанное с работой на государственной службе, и другие важные положения, регулирующие поведение, 2014 г.

61. Как показал анализ определений терминов «домогательство», «травля» и «притеснение» в 36 странах, где эта форма поведения определена, в 30 странах (83%) насилие определяется по его воздействию на жертву, в пяти странах (14%) по характеру поведения и воздействию на жертву и в одной стране (3%) сугубо по характеру поведения.

62. В 11 (31%) из 36 стран, в которых приняты определения терминов «травля», «притеснение» или «домогательство», такие действия должны быть «неоднократными» или «постоянными», либо частыми. В 25 странах (69%) они могут включать неоднократные действия или единичные случаи. Если существует требование о признании такой формы поведения в случае, если оно проявляется неоднократно, то чаще всего это касается притеснения²³ или травли²⁴, хотя порой и домогательства²⁵, однако для установления факта домогательства чаще не требуется доказательств неоднократного проявления такого поведения.

²³ Например, закон Австралии 2009 года о справедливости в сфере труда (с поправками, внесёнными в 2014 г.).

²⁴ Например, закон Боснии и Герцеговины о запрещении дискриминации, BiH *Official Gazette* No. 59/09.

²⁵ Закон Онтарио о безопасности и гигиене труда, RSO 1990, С. 01 (Канада).

63. В ходе совещания эксперты признали, что «насилие и домогательства могут быть единичным или повторяющимся явлением» (МБТ, 2016a, Appendix I, para. 7).

1.1.5. Психосоциальные риски

64. Психосоциальные риски чаще всего понимаются как структурные или организационные характеристики, определяющие труд отдельного лица. В ряде юрисдикций психологическое, физическое и сексуальное насилие и домогательства также рассматриваются как психосоциальные риски. В Европейском рамочном соглашении о трудовом стрессе от 2004 года насилие и домогательства признаются в качестве потенциальных факторов, вызывающих стресс на работе, а также угрозу оскорбительного поведения. Законодательство в Италии²⁶, Сальвадоре²⁷ и Нидерландах²⁸ содержит положения о стрессе, связанном с трудовой деятельностью, включая определённые формы насилия и домогательств.

65. Растёт признание и того, что некоторые психосоциальные риски, связанные с организацией труда, могут быть настолько пагубными, что их самих можно квалифицировать как форму насилия и домогательств, когда они причиняют вред достоинству, безопасности, здоровью и благополучию жертвы. В научной литературе такие психосоциальные риски называются «структурным насилием», поскольку именно организация или структура труда подвергает работников угрозе насилия (Heiskanen, 2007, p. 24). Перегруженность работой, низкий уровень самостоятельности в принятии решений, пониженный статус, жёсткие трудовые графики и регламенты и недостаточное внимание к поддержанию здоровых отношений могут в определённых обстоятельствах квалифицироваться как формы структурного насилия (Banerjee et al., 2012, p. 391; Bowie, 2012, p. 2). Так, в Боливарианской Республике Венесуэле условия труда, в том числе ухудшение рабочей среды, изоляция и неназначение работников на должности, соответствующие их квалификации, могут рассматриваться как одна из форм домогательств²⁹. В Новой Зеландии «институциональные притеснения» имеют место, когда нормы, культура и практика организации позволяют её представителям вести себя оскорбительно или вызывать ненужный стресс либо формировать структуры, практику, политику или требования, необоснованно обременяющие работников, не заботясь при этом об их благополучии. Примером норм организаций, равносильных несправедливой практике, служит постановка недостижимых целей, неподъёмных заданий или нереальных сроков³⁰.

²⁶ Законодательный декрет Италии № 81 от 9 апреля 2008 года, Сводный закон о безопасности и гигиене труда на рабочем месте.

²⁷ Законодательный декрет Сальвадора № 254 от 2010 года, касающийся Генерального закона о предотвращении рисков на рабочих местах.

²⁸ Например, закон Нидерландов 1999 года об условиях труда.

²⁹ Закон Боливарианской Республики Венесуэлы о профилактике, условиях труда и профессиональной среде.

³⁰ WorKSafe New Zealand: *Best practice guidelines: Preventing and responding to workplace bullying*, Feb. 2014, p. 13.

1.2. Кто совершает и кто испытывает насилие и домогательства в сфере труда?

66. Потенциально любой человек может испытать или совершить акты насилия и домогательств в сфере труда. В заключениях совещания экспертов 2016 года отмечалось, что «насилие и домогательства могут происходить по горизонтали и вертикали из внутренних и внешних источников (в том числе от клиентов, третьих лиц и государственных органов) в государственном или частном секторе и в формальной или неформальной экономике³¹» (МБТ, 2016a, Appendix I, para. 4). На самом деле исследования показывают, что распространёнными случаями являются горизонтальное насилие и домогательства. Недавний опрос о сексуальных домогательствах, проведённый в Соединённом Королевстве Конгрессом тред-юнионов (КТЮ), показал, что 54% респондентов, заявивших о том, что они подвергались сексуальным домогательствам, возложили вину на коллег, а 3% на младших коллег. При этом 17% респондентов заявили, что виновником был «непосредственный начальник или кто-то другой, кому они подчиняются» (КТЮ, 2016b, p. 15).

67. Проблема насилия в самых разных проявлениях поднимается в ряде документов МОТ³².

1.2.1. Кого защищает национальное законодательство о недопущении насилия и домогательств в сфере труда?

68. Положения о насилии и домогательствах в законодательстве о труде, безопасности и гигиене труда (БГТ), недопущении дискриминации и других законах, направленных на противодействие насилию в сфере труда, часто применяются только к лицам, состоящим в трудовом правоотношении. Так обстоят дела в большинстве из 80 стран, обследованных при подготовке настоящего доклада. Как правило, эти положения косвенно касаются работников, участвующих в нестандартных формах занятости³³, но только не стажёров, подмастерьев и других участников квазитрудовых отношений, а также третьих лиц.

69. В некоторых странах работники, участвующие в нестандартных формах занятости, однозначно лишаются защиты трудового законодательства о противодействии насилию и домогательствам. Например, в пяти из 80 обследованных стран случайные работники однозначно остаются вне сферы применения законов, направленных на борьбу с насилием и домогательствами.

70. Однако в ряде стран эти положения непосредственно распространяются на лиц, находящихся за рамками общепринятого трудового правоотношения, таких как стажёры, подмастерья, независимые подрядчики и субподрядчики. Так, в 31 из 80 обследованных стран стажёры явно включаются в сферу действия положений о противодействии насилию и домогательствам.

71. В ряде стран эти положения распространяются на потенциальных работников и лиц, подавших заявление на получение работы³⁴.

³¹ «Горизонтальное» или «латеральное» насилие означает насилие, совершаемое между руководителями или между работниками, а «вертикальное» насилие совершается между лицами, находящимися в отношениях подчинения друг к другу.

³² См., например, Конвенцию 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111) (174 ратификации по состоянию на 9 февраля 2017 г.) и Рекомендацию 2010 года о ВИЧ/СПИДе (200).

³³ За исключением лиц, участвующих в скрытых формах занятости, зависимых самозанятых работников, фиктивных или ошибочно классифицируемых самозанятых лиц.

³⁴ Например, закон Федерации Боснии и Герцеговины о труде; закон Филиппин 1995 года о противодействии сексуальным домогательствам; закон Объединённой Республики Танзании о трудовых отношениях № 6 от 2004 года.

72. Часто, хотя во всё меньшей степени, отдельные категории работников исключаются из сферы действия законов о труде; они также остаются за рамками нормативных положений, либо к ним применяются менее жёсткие нормативы. В некоторых случаях пробелы в защите несоразмерно затрагивают женщин, например домашних работников, подавляющее большинство которых составляют женщины, которые часто исключаются из сферы применения законов о труде. В 20 из 80 обследованных стран действие трудового законодательства не распространяется на домашних работников, а в восьми странах – и на работников семейных предприятий.

73. В ряде случаев законодательство защищает от сексуальных домогательств только женщин, но не мужчин, как это происходит в семи из стран, обследованных при подготовке настоящего доклада. По мнению КЭПКР, защита от сексуальных домогательств должна охватывать всех работников, мужчин и женщин, не только по признаку их статуса занятости и рода занятий, но и в силу их профессионального обучения и подготовки, трудоустройства и условий труда (МБТ, 2012а, пара. 793).

74. В законодательстве большинства стран квалифицируются как вертикальные, так и горизонтальные сексуальные домогательства. В некоторых законах сексуальные домогательства на рабочем месте определяются как действия, совершаемые только работодателем, что оставляет брешь в защите от сексуальных домогательств, если они совершаются коллегами по работе. Относительно сексуальных домогательств в 50 из 80 изученных стран (62%) защита обеспечивается от горизонтальных и вертикальных сексуальных домогательств, и в 12 странах (15%) только от вертикальных сексуальных домогательств (см. рисунок 1.5).

Рисунок 1.5. Определение сексуального домогательства, по регионам (в пределах группы, в процентах)



Источник: Обследование МОТ в 80 странах, посвящённое изучению законодательства и практики, касающихся насилия и домогательств в отношении женщин и мужчин в сфере труда.

75. Насилие, совершаемое третьими сторонами, является относительно распространённым явлением, особенно в сфере здравоохранения, образования, гостиничного обслуживания и транспорта; речь идёт как о внешних клиентах, так и о представителях широкой общественности, с которыми работники могут вступать в контакт. В недавнем

обследовании, проведённом КТЮ, 7% женщин, сообщивших о домогательствах³⁵, возложили вину на посторонних лиц (в розничной торговле этот показатель составил 11%, а в здравоохранении 9%) (КТЮ, 2016b, р. 15). Риск подвергнуться домогательствам третьих сторон может усугубляться при работе в ночное время и в уединённых местах. В ряде стран насилие, совершаемое третьими сторонами, квалифицируется как насилие, совершаемое на рабочем месте³⁶.

1.3. Где совершаются акты насилия и домогательств в сфере труда?

76. Темой нынешнего обсуждения с целью разработки нормы МОТ является «Насилие и домогательства в отношении женщин и мужчин в сфере труда». Совещание экспертов пришло к выводу о том, что «сферой труда считается не только традиционное физическое место работы, но и дорога на работу и с работы, связанные с трудовой деятельностью общественные мероприятия, общественные места, в том числе предназначенные для работников неформальной экономики, таких как уличные торговцы, а также помещения внутри дома, в частности, для надомных работников, домашних работников и работников, занятых удалённым трудом» (МБТ, 2016a, Appendix I, para. 5).

77. В сферу труда также входят пространства, связывающие работников с рабочим местом посредством технологий. Совещание экспертов заключило, что «несоответствующее использование технологии также является ... источником беспокойства» и что любой новый акт «должен дать ответ на новые вызовы и риски, которые вызывают насилие и домогательства в сфере труда, например те, что возникают в результате изменений в формах труда и технологиях» (МБТ, 2016a, Appendix I, paras 3 and 18).

78. Термин «сфера труда» отражает реалии работников всего мира. Так, в рамках недавнего обследования, проведённого КТЮ, среди респондентов, заявивших о том, что они подвергались сексуальным домогательствам,

... значительное меньшинство (14%) сообщило, что домогательства имели место во время общественного мероприятия с участием коллег, например рождественской вечеринки.

Каждая двадцатая женщина сообщила, что она подверглась домогательствам в другом месте, связанном с работой, например на конференции.

Молодые женщины (в возрасте 18-24 лет) значительно чаще, чем другие женщины, жаловались на сексуальные домогательства во время поездок на работу и возвращения с работы (11% по сравнению с 3% всех женщин-респондентов) (КТЮ, 2016b, pp. 17–18).

79. В силу своего содержания целый ряд актов МОТ, касающихся БГТ, применяется во многих ситуациях вне физических рамок места работы, в том числе применительно к:

- ситуации, возникающей не только во время работы, но и в связи с работой³⁷;

³⁵ В общей сложности 52% всех опрошенных женщин испытали ту или иную форму сексуальных домогательств, находясь на работе (КТЮ, 2016b, р. 33).

³⁶ См., например, распоряжение Управления по вопросам условий труда Дании, касающееся связанного с трудовой деятельностью насилия в нерабочее время, № 1504 от 2015 года и закон Новой Зеландии 2000 года о трудовых отношениях.

³⁷ [Протокол 2002 года к Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда](#), ст. 1, посвящённая термину «несчастный случай на производстве» (12 ратификаций по состоянию на 9 февраля 2017 г.).

- ❑ «несчастному случаю в пути на работу и с работы», который определяется как несчастный случай, происходящий непосредственно по пути следования между местом работы и местом проживания работника, или местом, где работник принимает пищу, или местом, где работник получает заработную плату³⁸;
- ❑ любому несчастному случаю, «независимо от его причин, если он произошёл в рабочее время» в «любом месте, где работник не находился бы, за исключением выполнения своей работы»³⁹.

1.3.1. Определение термина «рабочее место» в национальном законодательстве о противодействии насилию и домогательствам в сфере труда

80. Сфера защиты определяется в национальном законодательстве такими терминами, как «рабочее место» или «во время работы или в связи с работой». В законодательстве многих стран не обязательно определяется понятие «рабочее место». Тем не менее страны продолжают расширять сферу применения термина «рабочее место» для отражения реалий, в которых имеют место насилие и домогательства. Если значение термина «рабочее место» шире, чем только физическое место работы, оно часто включает дополнительные пространства (места отдыха работников), общественные мероприятия после работы и поездки на работу и с работы⁴⁰.

81. Как минимум в 14 (17%) из 80 обследованных стран, представленных в настоящем докладе, содержание термина «рабочее место» в законодательстве о противодействии насилию и домогательствам в сфере труда явно шире, чем обозначение только физического места работы. Однако в трудовом законодательстве 24 (30%) из 80 обследованных стран содержатся прямые ссылки только на физическое место работы.⁴¹ В 42 странах (53%) термин «рабочее место» не определён либо определён слишком нечётко, чтобы служить основанием для каких-либо выводов (см. рисунок 1.6).

³⁸ *ibid.*

³⁹ См. п. 5 а) Рекомендации 1964 года о пособиях в случаях производственного травматизма (121).

⁴⁰ См., например, закон Пакистана 2010 года о защите женщин от домогательств на рабочем месте и закон Индии 2013 года о сексуальных домогательствах в отношении женщин на рабочем месте (предотвращение, запрещение и возмещение ущерба).

⁴¹ Так, за рамками закона остаются общественные мероприятия с участием работников, проводимые не на территории предприятия, а также поездки на работу и с работы. В отдельных странах судебные и иные толкования могут включать или исключать общественные мероприятия с участием работников, проводимые на предприятии, поездки на работу и с работы, надомный труд и общественные места, где работники осуществляют трудовую деятельность.

Рисунок 1.6. Определения термина «рабочее место» в законодательстве о недопущении насилия



Источник: Обследование МОТ в 80 странах, посвящённое изучению законодательства и практики, касающихся насилия и домогательств в отношении женщин и мужчин в сфере труда.

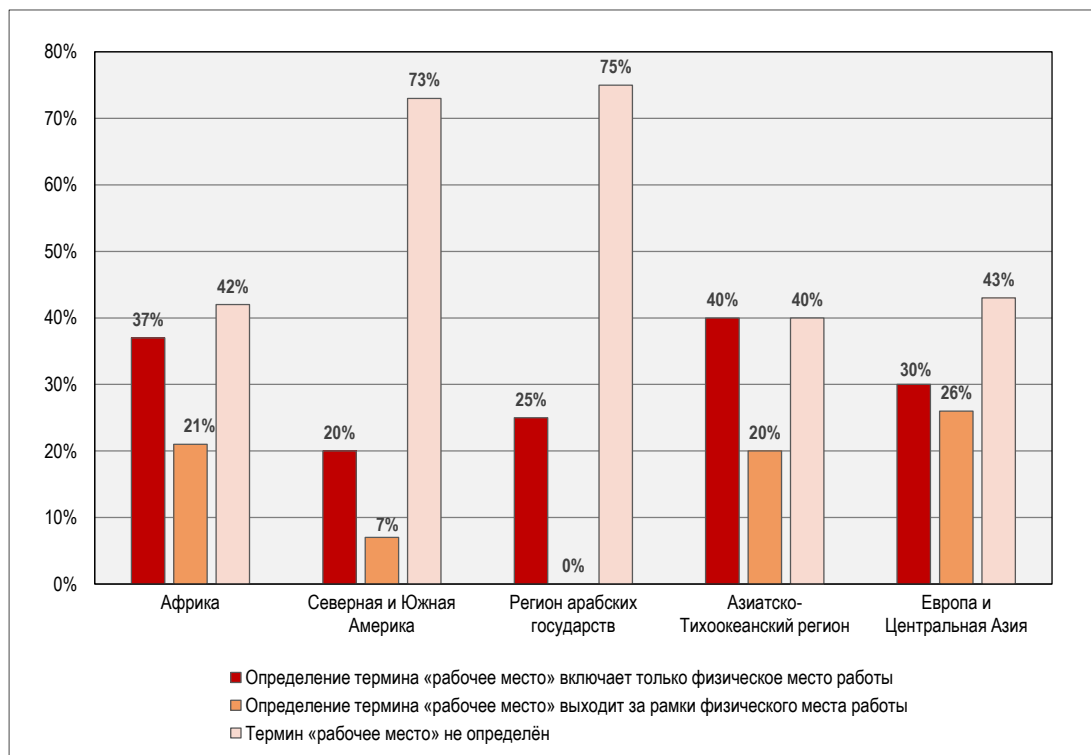
82. Что касается регионального распределения, содержание термина «рабочее место» в законодательстве явно шире, чем просто обозначение физического места работы в шести странах Европы и Центральной Азии (26%), в четырёх странах Африки (21%), в трёх странах Азиатско-Тихоокеанского региона (20%), в одной стране в регионе Северной и Южной Америки (7%) и ни в одной стране в регионе арабских государств, представленных в результатах обследования (см. рисунок 1.7).

83. В некоторых случаях значение термина «рабочее место» определяется в прецедентном праве и носит обязательный характер в странах, где применяется общее право. Так, согласно постановлениям американских судов, домогательства, совершённые во время курсов профессиональной подготовки, на вечеринке, организованной компанией, на автомобильной парковке вне территории места работы и в других местах, где могут встречаться и общаться коллеги по работе, могут создать враждебную рабочую атмосферу⁴².

84. Издевательства и угрозы посредством электронных технологий («кибериздевательства») являются новой формой психологического и сексуального насилия и домогательств. Результаты опроса сотрудников ряда университетов в Соединённом Королевстве показывают, что на рабочих местах также нередки случаи «кибериздевательства» по электронной почте и в текстовых и веб-постах, равно как и обычные формы издевательства» (Шеффилдский университет, 2012). Более того, в недавнем опросе, проведённом КТЮ, каждая двадцатая женщина сообщила, что сексуальные домогательства имели место по электронной почте или в Интернете (КТЮ, 2016b, p. 18).

⁴² *Lapka v. Chertoff*, 517 F.3d 974 (7th Cir. 2008); *Ferris v. Delta Airlines, Inc.*, 277 F.3d 128, 135 (2nd Cir. 2001); *Doe v. Oberweis Dairy*, 456 F.3d 704, 715–16 (7th Cir. 2006); *Moring v. Arkansas Department of Correction*, 243 F.3d 452 (8th Cir. 2001); *Dowd v. United Steelworkers of America*, 253 F.3d 1093 (8th Cir. 2001).

Рисунок 1.7. Определения термина «рабочее место» в законодательстве о противодействии насилию, по географическим регионам (в пределах группы, в процентах)



Примечание: Выборка по этому показателю состоит из 76 стран – 19 стран Африки, 15 стран Северной и Южной Америки, четырёх арабских государств, 15 стран Азиатско-Тихоокеанского региона и 23 стран Европы и Центральной Азии.

Источник: Обследование МОТ в 80 странах, посвящённое изучению законодательства и практики, касающихся насилия и домогательств в отношении женщин и мужчин в сфере труда.

85. С издевательствами и угрозами в киберпространстве трудно бороться, потому что они часто носят анонимный характер и могут происходить на физическом месте работы или за его пределами, из-за чего невозможно понять, связаны ли они со сферой труда или нет.

86. Немного стран – Австралия, Босния и Герцеговина, Франция, Индия, Пакистан и Южная Африка – борются с притеснениями в киберпространстве, однако мало из того, что они делают, связано с рабочими местами. В законе Австралии 2011 года о недопущении дискриминации по признаку пола и возраста предусмотрены меры противодействия кибердомогательствам путём расширения охвата защиты от сексуальных домогательств на домогательства, совершаемые с помощью новых технологий, таких как Интернет, социальные медиа или текстовые сообщения⁴³.

⁴³ См. также закон Индии об информационных технологиях № 21 от 2000 года (с поправками от 2008 г.) и закон Южной Африки о защите от домогательств № 17 от 2011 года.

Глава 2

Понимание сути насилия и домогательств в сфере труда: воздействие, причины, факторы риска и конкретные группы

87. Характер насилия и домогательств сильно зависит от обстоятельств и часто обусловлен динамикой сферы труда и всего общества, в том числе отношениями, основанными на силе, гендерными нормами, культурными и социальными устоями и дискриминацией.

88. Дисбаланс силы на рабочем месте рассматривается в качестве одного из «основных проявлений» притеснения и проявляется в том, что начальник использует формальную власть для издевательств над работником (Einarsen, 2005). Насилие и домогательства также могут быть связаны с неформальной властью доминирующей группы лиц на рабочем месте, например, в форме «травли снизу вверх», когда работники измываются над начальством (Hershcovis and Barling, 2010, p. 28; Shallcross, 2003, p. 52). На динамику властных отношений также влияют такие факторы, как гендер, раса и класс, как это происходит в ситуации «контрсилловых сексуальных домогательств», когда, например, студент-мужчина изводит пожилую женщину-преподавателя, или когда секретарь докучает начальнику, представляющему другую расу или этническую группу, которая не пользуется привилегированным положением в обществе (Rospenda et al., 1998, p. 40; Lampman et al., 2009).

89. Гендер¹ тесно переплетается с властными отношениями, в которых традиционно преобладают мужчины (Holmes and Flood, 2013). Появление женщин в отрасли, где традиционно доминируют мужчины, может нарушить существующие властные отношения (Ness, 2012, p. 664), и поэтому некоторые мужчины стремятся восстановить свою власть, прибегая к сексуальным домогательствам (McLaughlin et al., 2012). Такое насаждение гендерных ролей затрагивает и мужчин, не соответствующих гендерным представлениям, учитывая, что «доминирующая [гетеросексуальная] культура взимает огромную цену с тех, кто считается не полностью отвечающим образу мужественности» (Kimmel, 2004, p. 193).

90. Сложившиеся в трудовой сфере традиции могут либо поощрять, либо оспаривать негативное доминирование и гендерные нормы (Holmes and Flood, 2013, p. 5). Поэтому совещание экспертов, отметив важность этого вопроса, заключило, что предотвращение насилия и домогательств «должно опираться на противодействие негативной культуре общества и рабочей среды» (МБТ, 2016a, Appendix I, para. 21).

¹ «Хотя наши сексуальные роли навязаны нам природой (в силу определяющих физиологических и анатомических различий между женщинами и мужчинами), наши гендерные роли, как правило, определяются обществом (например, в обществе бытует мнение, что те или иные формы поведения/роли относятся только к мужчинам или только к женщинам)», см. ЮНЕСКО: *Zambia: Gender Sensitivity*, Module 5, Doc. ED. 99/WS/14, Feb 2000.

91. В обществе с определёнными культурными и социальными устоями насилие и домогательства могут стать «нормой», то есть рассматриваться как обычная или неоспоримая часть повседневного труда (Baby et al., 2014; Hillis, 2013; Matulewicz, 2015; Rasmussen et al., 2013; Keogh and Byrne, 2016, p. 32; Baines and Cunningham, 2011). С учётом этого совещание экспертов пришло к выводу, что «насилие и домогательства не должны рассматриваться «как часть работы», что слишком часто происходит с учителями, медиками, работниками транспорта и другими лицами ...». Эксперты отметили и тот факт, что «работники, в частности работающие женщины, подвергаются риску, когда ожидается, что в обмен на получение работы или продвижение по службе, сохранение рабочего места или выдачу зарплаты они должны оказать сексуальные услуги или смириться с домогательствами» (МБТ, 2016a, Appendix I, para. 11).

92. Дискриминация по причине отличия или воспринимаемого отличия может быть ещё одним существенным фактором, провоцирующим насилие и домогательства. Это становится очевидным, когда преступающие закон лица создают группы «своих» и «чужих»², назначая жертвы среди работников, которые, по их мнению, «заслуживают» насилия и домогательств (Baxter and Wallace, 2009; Monks and Coyne, 2011; Omari and Paull, 2016; Public Broadcasting System, 2003; Luo, 2016; Mistry and Latoo, 2009; Mason, 2002). Таким образом, можно сказать, что «определённые формы насилия – расизм, гомофобия и гендерное насилие ... неизбежно, хотя и не жёстко, связаны друг с другом в том смысле, что все они опираются на иерархические конструкции, где главный критерий – это непохожесть других» (Mason, 2002, pp. 43–44).

2.1. Масштабы насилия и домогательств в сфере труда

2.1.1. Сексуальное насилие и домогательства

93. Во всем мире сексуальное насилие и домогательства являются одной из заметных характеристик жизни работников, особенно работающих женщин; при этом чаще всего речь идёт о сексуальных домогательствах. Участвуя в опросе в Южной Африке, 77% женщин сообщили о сексуальных домогательствах в тот или иной момент их трудовой жизни (МКП, 2008a). Неопубликованные результаты обследования, проведённого в 2013 году в Эфиопии Глобальной сетью за права работников садоводства и экологические права³, свидетельствовали о широком распространении сексуальных домогательств на фермах всей Восточной Африки, в том числе в Объединённой Республике Танзании, где 89% опрошенных женщин из 20 хозяйств как минимум один раз в жизни подверглись сексуальным домогательствам, и в Кении, где 90% респондентов назвали сексуальные домогательства серьёзнейшей проблемой, с которой сталкиваются женщины в цветоводческом секторе (Jacobs et al., 2015, p. 401).

94. Согласно результатам опроса, проведённого КТЮ в 2016 году,

большая часть респондентов (35%) заявили, что они чаще всего слышат высказывания сексуального характера о других женщинах. Они также сообщили о нелепых шутках и замечаниях сексуального характера (32% и 28% соответственно). Почти четверть респондентов заявили о том, что к ним прикасались вопреки их воле, а пятая часть всех опрошенных

² Ferrante (2015) определяет «своих» как «группы, которые человек выделяет, которыми он восхищается и к которым он чувствует свою принадлежность и/или лояльность», а «чужих» – как «любую группу, к которой он не принадлежит» (pp. 370 and 372).

³ Глобальная сеть за права работников садоводства и экологические права: *Best practices for combating sexual harassment at the workplace in the horticulture industry in the East African Region*, Кампала, 2013 г., неопубликованный доклад.

пожаловались на приставания сексуального характера. Один процент респондентов заявили, что они подверглись на работе серьёзному сексуальному нападению или изнасилованию. Почти каждая десятая женщина сообщила, что видела на работе выставленные напоказ порнографические материалы (КТЮ, 2016b, p. 14).

95. Опрос 428 мужчин из пяти стран Центральной Америки, Доминиканской Республики и Панамы показывает, как мужское чувство «собственности» или чувство «покорения» женщин создаёт почву для сексуальных домогательств на работе (МБТ, 2013a, p. 12). Кроме того, его результаты говорят о том, что чем больше поддержки они чувствуют со стороны коллег, тем вероятнее они могут совершить сексуальное насилие (Humphrey and Kahn, 2000).

96. Обследование в восьми странах Африки свидетельствует о том, что непредставленность женщин в группах работников позволяет объяснить, почему вопросы равенства между мужчинами и женщинами практически не поднимаются в ходе коллективных переговоров в связи с насилием и домогательствами на рабочем месте (Shindondola-Mote and Kalusora, 2011). По результатам исследования, проведённого в 2015 году в Португалии, случаи сексуальных домогательств чаще происходят среди работников, трудовые договоры которых обеспечивают им «мало стабильности» (к ним относились случайные работники без трудовых договоров, получающие и не получающие зарплату стажёры и работники, нанимаемые по срочным договорам) (Torres et al., 2016, p. 13).

2.1.2. Сексуальное и гендерное насилие и домогательства

97. Факты, сообщаемые со всех уголков мира, говорят о том, что работающие женщины во время беременности, а также женщины и мужчины, возвращающиеся после отпуска по беременности и родам, отцовского или родительского отпуска, могут испытывать притеснения со стороны коллег, подчинённых или начальства (МБТ, 2016d). Просьбы предоставить перерыв для кормления ребёнка или создать более благоприятные условия на работе для выполнения других семейных обязанностей могут провоцировать унижительное обращение, эмоциональное насилие, перевод на другое место работы и другие меры давления, чтобы изолировать работников и заставить их уйти с работы (Giunti, 2015; Addati et al., 2014; Masselot et al., 2012).

98. По словам работников из числа лесбиянок, геев, бисексуалов, транссексуалов и интерсексуалов (ЛГБТИ), они страдают от случаев насилия на рабочем месте значительно чаще, чем работники, не относящиеся к категории ЛГБТИ. Как показал опрос, проведённый в Соединённом Королевстве, в то время как о притеснении на работе сообщили лишь 6,4% гетеросексуалов, о том же заявили 13,7% мужчин-гомосексуалистов, 16,9% лесбиянок и 19,2% бисексуалов (Hoel et al., 2014, p. 11). Данные из Аргентины, Коста-Рики, Франции, Венгрии, Индии, Индонезии, Черногории, Южной Африки и Таиланда свидетельствуют о том, что представители сообщества ЛГБТ часто подвергаются дискриминации и притеснению в сфере образования, при трудоустройстве и на протяжении всей трудовой жизни (МБТ, 2015c, p. 1).

2.1.3. Физическое насилие и домогательства

99. Сообщения о физическом насилии и домогательствах часто касаются занятий, где работники непосредственно контактируют с населением, например сферы образования, здравоохранения, социальных служб, системы государственного управления, гостиниц и предприятий общественного питания. В Квебеке (Канада) в период 2007-08 годов случаи физического насилия в широкой выборке из 69 000 работников, занятых в различных секторах экономики, составили 1,9%; при этом в здравоохранении и образовании этот процент был гораздо выше (Vézina et al., 2011). Опрос, проведённый в Германии в 2012 году, показал, что 56% работников здравоохранения и социального обеспечения испытали на себе физическое насилие (Schablon et al., 2012). По данным шестого Европейского обследования условий труда, организованного фондом Eurofound в 2016 году,

2% работников в 28 европейских странах подверглись физическому насилию в течение 12 месяцев до начала опроса; этот показатель был выше в некоторых отраслях и занятиях, например 5% в сфере обслуживания и розничной торговли и 7% в здравоохранении (Eurofound, 2016, pp. 68–70).

2.1.4. Психологическое насилие и домогательства

100. В настоящее время самой широко освещаемой формой враждебного социального поведения⁴ на рабочем месте в 28 странах Европы являются «притеснения/домогательства» (5% за последние 12 месяцев) (Eurofound, 2016, p. 68).

101. По оценкам Института по противодействию притеснению на рабочем месте, который провёл обследование в Соединённых Штатах в 2014 году, свыше 36 млн человек (27% американских работников) в течение жизни подверглись «оскорбительным выходкам» на работе (Workplace Bullying Institute, 2014, p. 3).

102. Как показали опросы, проводившиеся в Бельгии в период с 2000 по 2010 год, около 10–15% работников подвергались преследованиям (van der Plancke, по материалам прессы). Во Франции в 2005 году 8% женщин и 7% мужчин сообщили, что они испытали моральные домогательства на работе (Lerouge, 2010, pp. 109–110). О преобладании психологического насилия над физическим также свидетельствуют опросы работников сферы услуг в Аргентине и работников здравоохранения в Руанде (Wlosko et al., 2014; Newman et al., 2011). Репрезентативное обследование 4580 предприятий в Японии в 2012 году вскрыло всю глубину проблемы: 45,2% работников сообщили о «силовых домогательствах» (это ещё один термин, обозначающий психологическое давление) (Lerouge and Naito, 2016). В Австралии, по оценкам одного из источников, притеснения на работе, охватывают от 22% до 33% работников (парламент Содружества Австралии, 2012, p. 9).

2.2. Воздействие насилия и домогательств в сфере труда

103. На своём совещании эксперты пришли к выводу о том, что насилие и домогательства «пагубно влияют на отношения на рабочем месте, взаимодействие работников, их здоровье, производительность, качество государственных и частных услуг, а также репутацию предприятия» и что они «отрицательно влияют на участие населения на рынке труда и, в частности, могут препятствовать вступлению женщин на рынок труда и их пребыванию там, особенно в секторах и на рабочих местах, где преобладают мужчины». Эксперты далее отметили, что насилие и домогательства «могут подрывать демократический процесс принятия решений и верховенство закона» (МБТ, 2016a, Appendix I, para. 1).

2.2.1. Воздействие на работников

104. Физическое насилие и домогательства могут наносить не только явный физический, но и эмоциональный вред, что требует реабилитации работников и оказания им консультативной помощи. Психологическое и сексуальное насилие и домогательства могут вызывать тревогу, депрессию, головные боли и нарушения сна, а также отрицательно влиять на производительность труда (Caponecchia and Wyatt, 2011; Cihon and Castagnera, 2011, p. 177).

105. По результатам обследования фонда Eurofound (2013 г.), пережив физическое насилие, работники в три раза чаще впадают в депрессию и в два раза чаще испытывают

⁴ Термин, используемый фондом Eurofound, «враждебное социальное поведение» включает поведение такое, как «насилие и притеснения/домогательства на рабочем месте» (p. 64).

стресс. Став жертвой притеснений или домогательств, работники в четыре раза чаще впадают в депрессию, в три раза чаще испытывают нарушения сна и в два раза чаще страдают от стресса. Свидетели актов насилия, а также друзья и члены семей тех, кто стал мишенью для актов насилия и домогательств, также могут испытывать сильный стресс и страдать от нарушений психики (EverSafe, 2015).

106. С экономической точки зрения сексуальное насилие и домогательства препятствуют тому, чтобы женщины вступали на рынок труда и оставались в составе рабочей силы, и поэтому они «подрывают на долгую перспективу способность женщин зарабатывать себе на жизнь и усугубляют гендерный разрыв в оплате труда» (Equal Rights Advocates, 2014, p. 7). Иллюстрацией служит дилемма, с которой сталкиваются работающие женщины, получающие зарплату в виде чаевых. Отказываясь терпеть сексуальные домогательства со стороны начальства или клиентов, они могут поставить под угрозу свою способность зарабатывать чаевые, чтобы прокормить себя и свои семьи (Jayaraman, 2013). Даже там, где насилие и домогательства не связаны с гендером, их воздействие на женщин может быть несоразмерным. Как показало одно обследование в Италии, из числа работников, ставших мишенью для насилия, 16% уходят с работы. По его результатам, женщины бросают работу в два раза чаще, чем мужчины (Eurofound, 2015, p. 36).

107. Действительно, насилие и домогательства в конечном счёте могут вынудить работников уйти с работы или вообще оставить рынок труда (Milczarek, 2010, p. 80); в крайних случаях они могут наложить на себя руки. По оценкам, 10-15% самоубийств, ежегодно происходящих в Швеции, являются результатом травли (Leymann, 1990).

108. Бытовое насилие может пагубно влиять на сферу труда, в том числе на жизнь работников и производительность предприятий (Mollica and Danehower, 2014, p. 2). На своём совещании эксперты заключили, что «бытовое насилие и другие формы насилия и домогательств имеют отношение к сфере труда, когда они оказывают влияние на рабочие места» (МБТ, 2016a, Appendix I, para. 6). В Генеральном распоряжении о государственной службе Папуа-Новой Гвинеи⁵ отмечается, что бытовое насилие часто влияет на трудовую деятельность жертвы, в том числе на результаты труда, и подчёркивается, что «бытовое насилие может стать причиной прогулов из-за травм или вреда здоровью, вызванных крайним стрессом, который может привести к дальнейшему снижению производительности труда, а виновное лицо может измываться над жертвой во время работы, оскорбляя её по телефону, преследуя её на улице или запрещая ей выходить на работу».

109. По оценкам, составленным на основе данных за 1995 год, в Соединённых Штатах жертвы жестокого насилия со стороны интимных партнёров потеряли «в общей сложности около 8 млн оплачиваемых дней работы – что эквивалентно более чем 32 000 штатных рабочих мест – и почти 5,6 млн дней производительного домашнего труда в результате насилия» (Национальный центр по предотвращению травматизма и контролю, 2003, p. 1). Во Вьетнаме работницы, страдающие от насилия со стороны интимных партнёров, зарабатывают на 35% меньше, чем те, кто не подвергается такому насилию («ООН-женщины», 2012, p. iv).

110. Отказ предоставить оплачиваемый отпуск или медицинские услуги для устранения последствий насилия и домогательств может вызвать стресс, а длительные судебные разбирательства могут усугубить душевные муки и финансовые издержки и без того травмированных работников (парламент Содружества Австралии, 2012, p. 13). Системы, предназначенные для возмещения вреда, такие как страхование на случай безработицы и социальное обеспечение, сильно отличаются друг от друга и зачастую

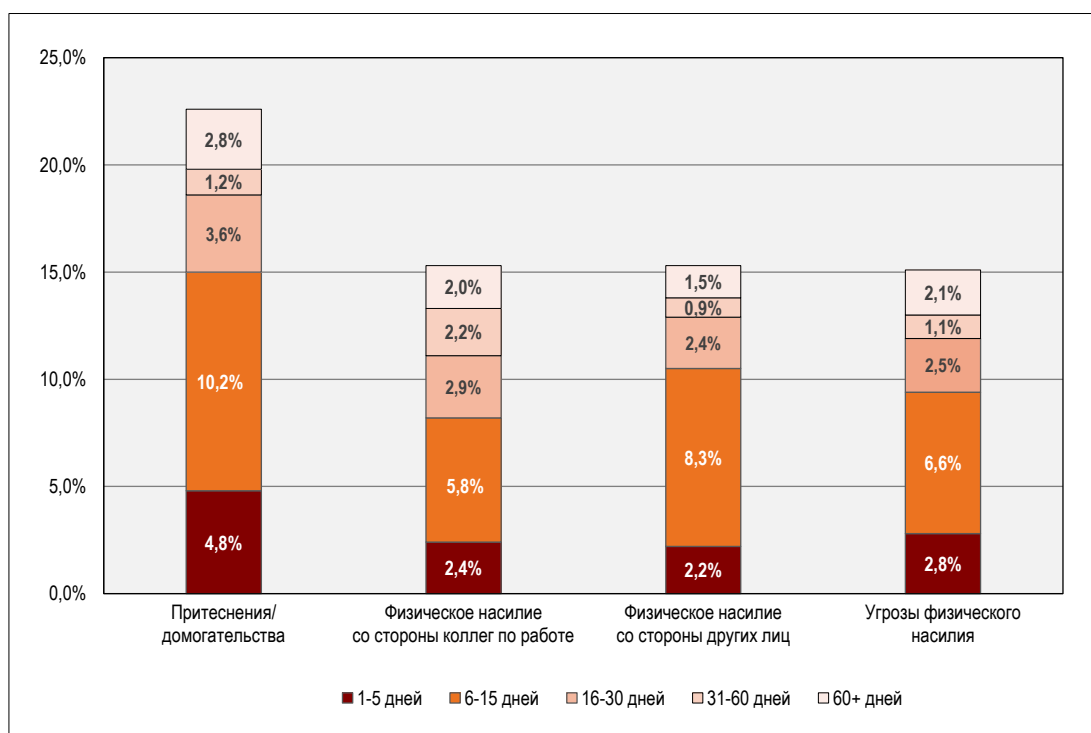
⁵ Генеральное распоряжение Папуа-Новой Гвинеи № 20: Участие в деятельности бизнеса, не связанной с работой на государственной службе, и другие важные положения, регулирующие поведение, 2014 г.

покрывают лишь часть затрат или не покрывают их вовсе (Milczarek, 2010, p. 80); они доступны не для всех работников.

2.2.2. Воздействие на предприятия и экономику

111. Насилие и домогательства в сфере труда вызывают прямые финансовые издержки, например, по причине прогулов (см. рисунок 2.1), текучести кадров, судебных разбирательств и возмещения вреда. Они сопряжены и с косвенными затратами, вызванными снижением уровня производительности, и оказывают опосредованное пагубное воздействие на репутацию, имидж и конкурентоспособность предприятий (Rayner et al., 2001).

Рисунок 2.1. Процент работников, не выходящих на работу, и количество дней прогулов по причине проблем со здоровьем, вызванных насилием и домогательствами



Источник: Milczarek (2010) на основе данных четвёртого Европейского обследования условий труда 2005 г. Опрос проводился в 27 странах ЕС (Австрии, Бельгии, Болгарии, на Кипре, в Чешской Республике, Дании, Эстонии, Финляндии, Франции, Германии, Греции, Венгрии, Ирландии, Италии, Латвии, Литве, Люксембурге, на Мальте, в Нидерландах, Польше, Португалии, Румынии, Словакии, Словении, Испании, Швеции и Соединённом Королевстве), а также в Хорватии, Норвегии, Швейцарии и Турции.

112. Насилие и домогательства приводят к росту числа прогулов и увеличению больничных и административных расходов (Rayner et al., 2001). По оценкам, в 2007 году в Соединённом Королевстве «33,5 млн дней были потеряны на предприятиях страны из-за прогулов, спровоцированных притеснениями, почти 200 000 человек ушли с работы; по той же причине падение производительности в эквивалентном выражении составило 100 млн дней». Общие потери оценивались приблизительно в 13,75 млрд фунтов стерлингов (Giga et al., 2008, p. 3). В Австралии ежегодные издержки работодателей и всей экономики по причине притеснений оцениваются в сумму от 6 млрд до 36 млрд австралийских долларов (Australian Government Productivity Commission, 2010, p. 279).

113. Результаты ряда исследований показывают, что текучесть кадров, провоцируемая насилием и домогательствами, оборачивается ещё более значительными издержками, чем прогулы, поскольку нанимать и обучать новых работников стоит дорого (Rayner et al., 2001). По оценкам, в 1988 году сексуальные домогательства стоили армии США

свыше 250 млн долл. США, включая более чем 190 млн долл. США на замену военно-служащих (т.е. их вербовку, подготовку и перевод) (Faley et al., 1999, p. 475). Если же пострадавшие работники (или свидетели) остаются в компании без надлежащей поддержки, их производительность часто падает из-за негативных последствий для их здоровья, что ещё больше увеличивает издержки предприятия (Zapf and Gross, 2001; Einarsen et al., 2003; Giga et al., 2008, p. 16; парламент Содружества Австралии, 2012, p. 11).

114. Данные, полученные в ходе реализации совместной программы МОТ и Международной финансовой корпорации (МФК) Better Work, показывают, что средний размер прибыли предприятий снижается, если там часто происходят случаи сексуальных домогательств. На швейных фабриках в Иордании и Вьетнаме явно отмечалась отрицательная корреляция «между средней прибылью (общей выручкой за вычетом расходов), называемой менеджерами, и средним уровнем их озабоченности в связи с сексуальными домогательствами на производстве» (Brown et al., 2016). Данные свидетельствуют и о том, что чем меньше насилия и домогательств, тем выше рентабельность. Во Вьетнаме швейные фабрики, где ругани меньше, оказываются более прибыльными, чем те, где ругани больше (МБТ, 2014е).

115. Воздействие насилия со стороны интимных партнёров, измеряемое на уровне национальной экономики, достигает существенных значений. Ежегодные потери австралийской экономики от бытового насилия в 2002-03 годах оценивались в 8,1 млрд австралийских долларов (Access Economics Pty Ltd, 2004, p. vii). В Соединённом Королевстве эти издержки с точки зрения экономического производства, производства услуг, человеческих и эмоциональных затрат оцениваются примерно в 16 млрд фунтов стерлингов (Walby, 2009, p. 2).

2.3. Факторы риска насилия и домогательств в сфере труда

116. Обстоятельства и условия труда, а также психосоциальные условия, влияют как на масштаб насилия и домогательств в сфере труда, так и на способность жертв прибегать к средствам правовой защиты. Важно отметить, что «ни один фактор риска и ни одна комбинация факторов риска не означают, что акт насилия обязательно случится или что масштаб насилия обязательно расширится. Тем не менее, наличие факторов риска, особенно комбинаций из нескольких факторов риска, повышает вероятность того, что акт насилия совершится» (Washington State Department of Labor and Industries, n.d., p. 6).

117. Совещание экспертов пришло к выводу, что «насилие и домогательства в сфере труда часто отражают более широкий масштаб насилия в обществе, и для целей предупреждения и пресечения насилия необходимо оценивать ситуации, в которых оказываются работники, и как они могут повысить риск такого поведения». Эксперты также определили ряд «обстоятельств, которые сами по себе или в сочетании друг с другом могут подвергать работников домогательствам и насилию» (см. вставку 2.1).

118. Совещание экспертов также заключило, что «неэффективное кадровое управление, низкий уровень организации труда, в том числе отсутствие чётких правил и обязанностей, ненадлежащее распределение трудовых заданий, нереальные производственные цели, плохое качество информации, нездоровые трудовые отношения и дискриминационная практика также являются факторами, которые могут повышать риск насилия и домогательств» (МБТ, 2016а, Appendix I, para. 10).

Вставка 2.1

Обстоятельства, которые могут подвергать работников домогательствам и насилию (по отдельности или в комбинации)

- ☐ работа в контакте с населением;
- ☐ работа с лицами в бедственном положении;
- ☐ работа с ценностями;
- ☐ работа в условиях, не покрываемых или недостаточно покрываемых либо защищаемых законодательством о труде и социальной защите;
- ☐ работа в условиях ограниченных ресурсов (в недостаточно оборудованных помещениях или в недоукомплектованном штате, чтобы может вызывать долгие периоды ожидания и чувство неудовлетворённости);
- ☐ неурочное время работы (например, вечером и ночью);
- ☐ работа в одиночку или в относительной изоляции или в удалённых местах;
- ☐ работа в интимных местах и частных домах;
- ☐ способность отказать в предоставлении услуг, что повышает риск насилия и домогательств со стороны третьих лиц, стремящихся получить эти услуги;
- ☐ работа в зонах конфликтов, особенно оказание государственных и аварийно-спасательных услуг;
- ☐ высокий уровень безработицы.

Источник: МБТ, 2016a, Appendix I, para. 9.

2.4. Конкретные группы, секторы и профессии, в которых может существовать повышенный риск насилия и домогательств

119. В следующих главах настоящего доклада приводятся примеры конкретных групп, секторов и профессий – таких как инвалиды, лица, живущие с ВИЧ, медицинские работники, учителя и другие – которые в большей степени подвержены риску насилия и домогательств в сфере труда. Поскольку насилие и домогательства в значительной степени обуславливаются средой и стечением провоцирующих их обстоятельств, таких как дискриминация, условия труда и факторы риска, важно не ограничивать анализ перечислением групп, «наиболее уязвимых» к насилию и домогательствам. Такой подход может привести к ошибочному заключению, что люди становятся жертвами в силу того, *что* они из себя представляют или *чем* они занимаются.

120. При этом важно понимать, что переплетение или комбинация факторов, повышающих вероятность насилия и домогательств, таких как гендер, раса, возраст или инвалидность, на самом деле придаёт насилию и домогательствам особый характер, «поскольку перекрёстный опыт острее, чем сумма расизма и сексизма» (Crenshaw, 1989, p. 140). Действительно, исследования показывают, что «женщины из числа меньшинств намного сильнее страдают от домогательств [на работе], чем мужчины из числа меньшинств и чем женщины или мужчины, представляющие большинство, поскольку домогательства по этническому признаку и сексуальные домогательства совокупно образуют общую форму домогательства» (Berdahl and Moore, 2006, p. 432). Например, молодые работники-женщины могут быть особенно подвержены риску сексуального насилия на работе, особенно те, кто только начинает свою трудовую жизнь, по сравнению с взрослыми женщинами-работниками (Канадский конгресс труда, 2015).

121. Совещание экспертов в своих заключениях коснулось темы перекрёстных факторов риска:

Насилие и домогательства потенциально могут коснуться каждого, но они несоразмерно воздействуют на конкретные группы при определённых условиях. Насилие и домогательства могут провоцироваться неравными отношениями с позиций силы, в том числе по причине гендера, расы и этнической принадлежности, социального происхождения, образования и бедности. К серьёзным факторам относится и дискриминация, основанная на этих и других признаках, включая инвалидность, ВИЧ-статус, сексуальную ориентацию и гендерную идентичность, миграционный статус и возраст. Предприятия, где преобладают работники одного пола или этнического происхождения, могут оказаться более враждебной средой для лиц, не соответствующих сложившимся гендерным нормам, или для лиц из числа недопредставленных групп. Если причины дискриминации наслаиваются друг на друга, например, гендер и раса или инвалидность, тогда риск насилия и домогательств усугубляется. Одним из главных дополнительных факторов риска является атмосфера безнаказанности (МБТ, 2016а, Appendix I, para. 12).

122. О переплетении факторов риска важно помнить при анализе экономических секторов, где чаще происходят случаи насилия и домогательств, например, сферы услуг (Eurofound, 2015; Milczarek, 2010), где дискриминация и факторы риска пересекаются друг с другом, усиливая угрозу насилия и домогательств. По результатам опроса на предприятиях в европейских странах Eurofound отметил, что «с точки зрения занятий и профессий, почти все антиобщественные формы поведения повсеместно отмечаются работниками сферы услуг и торговли. ... Это происходит отчасти потому, что в сфере услуг и торговли преобладают женщины, которые, как правило, чаще сталкиваются с такими формами поведения, и потому что работники этих секторов относительно чаще подвергаются воздействию со стороны третьих лиц (например, клиентов)» (Eurofound, 2016, p. 68).

123. Важно иметь в виду и то, что реальный масштаб насилия и домогательств не всегда соответствует имеющимся данным. В одних высокоорганизованных секторах, таких как уход за больными, осуществляется широкий сбор данных и поэтому имеется возможность документировать собственный опыт, касающийся проявлений насилия и домогательств. Другие секторы не располагают такими возможностями для организации противодействия насилию и домогательствам и, кроме того, они могут сталкиваться с проблемой занижения числа случаев насилия и домогательств из-за опасений, связанных с преданием их огласке, отсутствием систем отчётности и мониторинга, а также «нормализацией» насилия (Milczarek, 2010; Van De Griend and Messias, 2014).

124. В этом случае все работники и работодатели, независимо от их личных качеств и выполняемой ими работы, могут в силу определённых обстоятельств, факторов риска и источников напряжённости, подвергаться насилию и домогательствам.

Глава 3

Международные и региональные механизмы, противодействующие насилию и домогательствам в сфере труда

3.1. Нормы МОТ, касающиеся недопущения насилия и домогательств в сфере труда

125. Ни в Преамбуле Устава МОТ, ни в Филадельфийской декларации 1944 года, являющейся неотъемлемой частью Устава, не упоминаются и не определяются «насилие и домогательства в сфере труда». Несмотря на это, центральное место в обоих документах занимает идея защиты от травматизма и вредных условий труда.

126. На протяжении всей своей истории МОТ приняла ряд норм, нацеленных на обеспечение защиты работников в целом и отдельных категорий работников в частности в определённых ситуациях, где имеют место случаи насилия и домогательств, таких как труд в ночное время.

127. Кроме того, некоторые проявления насилия и домогательств в сфере труда непосредственно упоминаются в ряде конвенций и рекомендаций МОТ, либо, по мнению КЭПКР, некоторые нормы МОТ касаются определённых проявлений насилия и домогательств; в обоих случаях эти акты охватывают определённые группы работников и определённые занятия. В силу сферы применения актов, затрагивающих проблему насилия и домогательств, они либо не применяются к большинству работников всего мира, либо относятся только к определённым видам насилия или домогательств.

128. Целью нескольких актов по вопросам БГТ является охрана труда и здоровья работников. Хотя насилие и домогательства в них открыто не упоминаются, они создают очевидную опасность для здоровья работников, и поэтому рекомендации в области БГТ имеют отношение к недопущению и пресечению таких форм поведения.

129. Таким образом, серьёзный разрыв в защите связан со сферой применения существующих мер защиты, которые охватывают только некоторых работников, например тех, кто работает в ночное время, или домашних работников; с отсутствием в каком бы то ни было акте определения любой из форм насилия и домогательств; с отсутствием рекомендаций о противодействии насилию, даже когда оно упоминается в тексте актов. В актах по БГТ также отсутствуют рекомендации о том, как следует адаптировать систему управления БГТ в целях предупреждения насилия и домогательств на рабочем месте.

3.1.1. Основополагающие конвенции МОТ

130. Борьба с насилием и домогательствами предусмотрена многими основополагающими конвенциями МОТ. Незаконные формы труда, рассматриваемые в ряде основных конвенций МОТ, такие как принудительный труд и детский труд, по своей сути связаны с насилием. Хотя эти формы труда не предлагается включать в рамки нового акта, такие

формы насилия полезно обсудить, чтобы яснее понять потенциальные параметры нового акта или актов.

131. Конвенция 1930 года о принудительном труде (29) и Протокол к ней 2014 года¹, а также Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда (105)² нацелены на освобождение всех людей от принудительного труда, независимо от характера выполняемой ими работы или сектора, в котором она может выполняться. В Конвенции 29 принудительный или обязательный труд означает «всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило своих услуг добровольно» (ст. 2 1)). Физическое насилие и психологическое принуждение иногда используются, чтобы заставить человека заниматься принудительным трудом, как это определено в Конвенции 29 (МБТ, 2012а, р. 111). Сила и суть угроз, используемых в целях принуждения к обязательному труду, должны оцениваться с точки зрения работника, принимая во внимание его личные характеристики и ситуацию. Эксплуатация положения уязвимости является одной из форм психологического принуждения, к которой часто прибегают, чтобы склонить к согласию жертв принудительного труда (МБТ, 2012а, paras 270–271 and 293–297).

132. Что касается детского труда, то несмотря на то что физическое, психологическое и сексуальное насилие в отношении детей открыто упоминается в связи с их использованием в вооружённых конфликтах и противоправной деятельности³, опасные работы⁴ и те, которые могут нанести вред физическому или психическому здоровью ребёнка⁵, могут подразумевать в том числе акты насилия и домогательства. Наихудшие формы детского труда по своей природе включают в себя физическое и психологическое насилие и домогательства⁶.

133. Хотя в актах МОТ, посвящённых свободе объединения⁷, не упоминается явный запрет на насилие в отношении деятельности профсоюзов, КЭПКР постоянно подчёркивает взаимозависимость гражданских свобод и профсоюзных прав, в частности важность обеспечить профсоюзам возможность работать в условиях, свободных от любого насилия, давления и угроз (МБТ, 2012а, para. 59).

134. В соответствии с Конвенцией 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111) ратифицировавшие её государства-члены обязуются объявить и проводить национальную политику, направленную на обеспечение равенства возможностей и обращения в целях искоренения всякой дискриминации в сфере труда и занятий по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, гражданства или социального происхождения⁸. По мнению КЭПКР, сексуальные домогательства представляют собой серьёзную форму дискриминации по признаку пола, подпадающую под действие этой Конвенции. Комитет указывает на две формы сексуальных домогательств, которым необходимо уделять пристальное внимание:

... 1) (*quid pro quo* – «услуга за услугу»): любые физические, словесные или несловесные формы поведения сексуального характера и другие формы поведения, основанные на

¹ 178 ратификаций; 13 ратификаций Протокола 2014 года.

² 175 ратификаций.

³ Ст. 3 а) и с) Конвенции 1999 года о наихудших формах детского труда (182).

⁴ Ст. 3 1) Конвенции 1973 года о минимальном возрасте приёма на работу (138).

⁵ Ст. 3 d) Конвенции 182.

⁶ Ст. 3, пп. а)-с) Конвенции 182; см., например, Общий обзор 2012 года, paras 951 and 953.

⁷ Конвенция 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87) и Конвенция 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98); соответственно 154 и 164 ратификации.

⁸ Ст. 1 1) а) и 2 Конвенции (111).

признаке пола, которые посягают на достоинство женщин и мужчин и которые являются для адресатов непрошеными, неразумными и оскорбительными; сопротивление или подчинение лица такому поведению явно или неявно используется в качестве повода для принятия решения, касающегося его рабочего места; либо 2) (враждебная рабочая среда): поведение, которое провоцирует создание устрашающей, враждебной или унижающей рабочей среды в отношении адресата (МБТ, 2012а, р. 330, footnote 1979).

135. Домогательства по другим причинам, перечисленным в статье 1 1) а), также рассматриваются КЭПКР⁹. Хотя насилие, отличное от домогательств, совершаемое по запрещённым причинам, изложенным в Конвенции, рассматривается в Конвенции 111, КЭПКР чаще всего оценивает эту форму дискриминации в контексте мер или отсутствия мер, направленных на противодействие гендерному насилию или насилию в отношении женщин¹⁰. Насилие в отношении определённых этнических или религиозных групп, в том числе трудовых мигрантов, редко становится предметом его внимания (Греция, замечание, 2015 г. и Папуа-Новая Гвинея, замечание, 2015 г.).

3.1.2. Другие нормы МОТ

136. В других конвенциях и рекомендациях МОТ содержатся прямые ссылки на насилие и домогательства; они рассматриваются или потенциально могут рассматриваться как акты, касающиеся некоторых форм насилия и домогательств в сфере труда. Однако они ограничено применяются к отдельным лицам, так как они затрагивают только конкретные группы лиц, например, представителей коренных народов, или отдельные занятия и отрасли, такие как домашний труд или неформальная экономика. Кроме того, если в тексте акта упоминаются проявления насилия и домогательств, это относится только к определённым видам насилия и домогательств.

3.1.2.1. Защита конкретных групп или занятий

137. Конвенция 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (169), является единственным актом МОТ, в котором однозначно упоминаются сексуальные домогательства и предусматриваются меры защиты от них для работников, принадлежащих к коренным народам (ст. 20 3)). Несколько раз КЭПКР обращался к конкретным случаям насилия и домогательств в отношении представителей коренных народов¹¹, происходящим, в том числе, по причине изгнания коренных народностей с их традиционных земель¹².

138. В актах, принятых в последние годы, рассматривается более широкий круг форм насилия и домогательств. Статья 5 Конвенции 2011 года о достойном труде домашних работников (189)¹³ требует от государств-членов принятия мер, обеспечивающих, чтобы домашние работники пользовались действенной защитой от всех форм злоупотреблений, домогательств и насилия. Это положение подробнее излагается в Рекомендации

⁹ Например, Босния и Герцеговина, Конвенция 111, замечание, 2013 г.; Черногория, Конвенция 111, прямой запрос, 2014 г.; Словения, Конвенция 111, прямой запрос, 2015 г.; Никарагуа, Конвенция 111, прямой запрос, 2010 г.; Канада, Конвенция 111, прямой запрос, 2014 г.; Ангола, Конвенция 111, прямой запрос, 2013 г.

¹⁰ Например, Бурунди, Конвенция 111, замечание, 2016 г.; Камбоджа, Конвенция 111, замечание, 2016 г.; Центральноафриканская Республика, Конвенция 111, замечание, 2016 г.; Объединённые Арабские Эмираты, Конвенция 111, прямой запрос, 2016 г. КЭПКР призвал правительство одной из стран принять необходимые меры для преодоления зависимого положения женщин в обществе, что находит своё отражение в совершаемом против них сексуальном насилии и в дискриминационном законодательстве, что, по мнению Комитета, оказывает серьёзное влияние на применение принципов Конвенции (Демократическая Республика Конго, Конвенция 111, замечание, 2016 г.).

¹¹ Центральноафриканская Республика, Конвенция 169, замечание, 2016 г.; Гватемала, Конвенция 169, замечание, 2015 г.; Колумбия, Конвенция 169, замечание, 2014 г.

¹² Например, Аргентина, Конвенция 169, замечание, 2012 г.; Бразилия, Конвенция 169, замечание, 2012 г.

¹³ 23 ратификации.

2011 года о достойном труде домашних работников (201); в пункте 7 предусматривается внедрение механизмов защиты домашних работников от злоупотреблений, домогательств и актов насилия, в том числе, учреждение доступных механизмов подачи жалоб с тем, чтобы все жалобы становились предметом соответствующих расследований и судебных разбирательств, а также учреждение программ переселения из домохозяйства и реабилитации домашних работников, подвергшихся злоупотреблениям, домогательствам и насилию.

139. В 2016 году были приняты поправки к Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве (КТМС, 2006 г.)¹⁴, направленные на обеспечение защиты моряков от домогательств и притеснений. Эти две формы насилия и домогательств теперь отражаются в Руководящем принципе В4.3.1, который требует от компетентного органа учитывать последствия домогательств и притеснений для охраны труда и здоровья моряков, а также в Руководящем принципе В4.3.6, который предусматривает, чтобы в ходе расследований внимание также уделялось проблемам, связанным с домогательствами и притеснениями.

140. Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе (200) требует принятия мер по месту работы, направленных на сокращение передачи и смягчение воздействия ВИЧ, в том числе «мер по предотвращению и запрещению насилия и сексуальных домогательств на рабочих местах»¹⁵.

141. Рекомендация 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (204) призывает государства-члены формировать комплексные политические основы, которые должны предусматривать «содействие принципам равенства и недопущение любых форм дискриминации и насилия, в том числе насилия по гендерному признаку на рабочих местах»¹⁶. Она также призывает государства-члены предпринять «незамедлительные меры в целях рассмотрения небезопасных и нездоровых условий труда, которые часто характерны для труда в неформальной экономике, и содействовать расширению защиты в области безопасности и гигиены труда на работодателей и работников в неформальной экономике»¹⁷.

142. Комитет по занятости и достойному труду в целях обеспечения мира, учреждённый на 105-й сессии (2016 г.) Международной конференции труда, инициировал первое обсуждение нового акта, который заменит Рекомендацию 1944 года о занятости в период перехода от войны к миру (71). Обсуждение планируется завершить в 2017 году. Предлагаемая новая рекомендация требует от государств-членов в их усилиях по преодолению дискриминации, вызываемой или усугубляемой кризисными ситуациями, предотвращать акты насилия, сексуальную эксплуатацию и домогательства и наказывать за них (МБТ, 2016е, с. 139).

143. Хотя в Конвенции 1949 года о работниках-мигрантах (пересмотренной) (97) и в Конвенции 1975 года о работниках-мигрантах (дополнительные положения) (143)¹⁸ конкретно не упоминаются насилие и домогательства, эти акты могут быть использованы для пресечения актов насилия, жестокого обращения или домогательств в отношении работников-мигрантов. Конвенция 97 требует от государств-членов предоставлять трудовым мигрантам, законно пребывающим на их территории, условия не менее благоприятные, чем те, которыми пользуются их собственные граждане, включая условия

¹⁴ 81 ратификация.

¹⁵ П. 14 с) Рекомендации 200.

¹⁶ П. 11 f) Рекомендации 204.

¹⁷ П. 17 а)-b).

¹⁸ Конвенция 97 – 49 ратификаций и одно уведомление Гонконга (Китай), также применима к шести территориям; 23 ратификации Конвенции 143.

труда (ст. 6). Согласно положениям Конвенции 143, государства-члены обязуются соблюдать основные права человека всех работников-мигрантов (ст. 1), принимать меры по выявлению и пресечению трудовой миграции в неприемлемых условиях (ст. 2 и 3), разрабатывать и осуществлять национальную политику, направленную на содействие равенству возможностей и обращения в отношении трудовых мигрантов, находящихся на их территории на законных основаниях (ст. 10). Тем не менее, до сих пор КЭПКР прокомментировал лишь несколько случаев насилия или домогательств в отношении работников-мигрантов в свете этих актов¹⁹.

144. Конвенция 1997 года о частных агентствах занятости (181) также может применяться для борьбы с насилием и домогательствами, в частности связанными с действиями частных агентств занятости в отношении трудовых мигрантов. Статья 8 1) Конвенции требует от государств-членов принятия мер, обеспечивающих адекватную защиту и недопущение злоупотреблений в отношении работников-мигрантов, набор или трудоустройство которых производились на территории государства-члена частными агентствами занятости.

3.1.2.2. *Безопасность и гигиена труда*

145. Несмотря на то что в актах МОТ, посвящённых вопросам БГТ, явно не рассматриваются проблемы насилия и домогательств, такие действия создают очевидный риск для здоровья работников. Акты МОТ в области БГТ касаются вопросов физического и психического здоровья, включая вызываемый работой стресс, и предоставляют полезные методики и концепции, которые применяются на национальном уровне в целях противодействия насилию и домогательствам в сфере труда.

146. Конвенция 1981 года о безопасности и гигиене труда (155) требует принятия национальной политики в области БГТ, включая обучение работников, адаптацию рабочих мест к физическим и умственным способностям работников и защиту от репрессий лиц, подающих жалобы. В ряде случаев КЭПКР указывал, как заинтересованные стороны, реализуя эти положения на национальном уровне, принимали меры по преодолению насилия²⁰, совершаемого третьими сторонами, а также стресса²¹ и психосоциальных проблем на рабочем месте²².

147. Согласно пункту 3 е) Рекомендации 1981 года о безопасности и гигиене труда (164) предупреждение вредного для здоровья физического или психического напряжения (стресса), вызываемого условиями труда, является одним из аспектов, в отношении которых должны приниматься меры в рамках национальной политики в области БГТ. Статья 1 а) Конвенции 1985 года о службах гигиены труда (161)²³ предусматривает создание и поддержание безопасной и здоровой производственной среды, содействующей оптимальному физическому и психическому здоровью в связи с трудовым процессом, а также адаптацию трудовых процессов к способностям работников с учётом состояния их физического и психического здоровья.

¹⁹ Например, Израиль, Конвенция 97, замечание, 2012 г.; Испания, Конвенция 97, замечания, 2001-04 гг.; Италия, Конвенция 143, замечания, 2009-13 гг.

²⁰ Финляндия, Конвенция 155, замечание, 2010 г.

²¹ Республика Корея, Конвенция 155, прямой запрос, 2014 г.

²² Швеция, Конвенция 155, замечание, 2014 г.

²³ 33 ратификации.

148. В 2010 году в Рекомендацию 2002 года о перечне профессиональных заболеваний (194) были внесены поправки, упоминающие посттравматический стресс и другие психические или поведенческие расстройства, прямая связь которых с воздействием факторов риска, сопровождающих трудовую деятельность, научно доказана²⁴.

149. Проблемы БГТ, косвенно относящиеся к риску насилия и домогательств, также рассматриваются в статье 9 Конвенции 1990 года о ночном труде (171)²⁵, которая требует предоставления соответствующих социальных услуг работникам, занятым в ночное время. В Рекомендации 1990 года о ночном труде (178) конкретно указывается, что такие услуги включают предоставление работникам, занятым ночным трудом, коллективных средств транспорта в целях повышения их безопасности во время ночных поездок (п. 13) и что работодатель должен принимать необходимые меры по поддержанию в процессе осуществления ночного труда такого же уровня защиты от производственных рисков, что и в дневное время, в частности не допускать по мере возможности изоляции работников (п. 12).

3.1.2.3. Социальное обеспечение

150. Акты МОТ, посвящённые вопросам социального обеспечения, предусматривают оказание медицинской помощи в случае любой болезни, независимо от её причины, а также периодические выплаты в случае потери трудоспособности из-за болезни. К основным нормам МОТ, касающимся предоставления пособий на случай получения производственной травмы, относятся раздел VI Конвенции 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (102)²⁶, Конвенция 1964 года о пособиях в случаях производственного травматизма (121) [с таблицей I, исправленной в 1980 г.]²⁷, Рекомендация 1964 года о пособиях в случаях производственного травматизма (121) и Рекомендация 194.

151. В разделе VI Конвенции 102 и в Конвенции 121 предусматриваются выплаты по причине несчастных случаев и болезней. В статье 32 Конвенции 102 и в статье 1 1) а) содержится открытое определение несчастных случаев. Статья 8 а) Конвенции 121 требует от ратифицировавших её государств-членов формирования перечня заболеваний, содержащего как минимум заболевания, перечисленные в таблице I Конвенции. Однако в этой таблице, которая была изменена в 1980 году, не упоминаются какие-либо заболевания, которые могут быть результатом насилия и домогательств в сфере труда, а КЭПКР до сих пор не рассмотрел ни одного случая заболевания, вызванного насилием и домогательствами.

3.2. Заключение и рамочные программы МОТ

152. МОТ разработала ряд необязывающих заключений и рамочных программ, касающихся противодействия насилию и домогательствам в сфере труда. Как и существующие правовые нормы, многие из этих положений касаются проблем насилия и домогательств фрагментарно в разрезе отдельных занятий и форм насилия и домогательств.

153. В 2002 году МОТ во взаимодействии с Всемирной организацией здравоохранения, Международным советом медицинских сестёр и Интернационалом общественного обслуживания разработали *Рамочные рекомендации по борьбе с насилием на рабочих местах в секторе здравоохранения* (ILO et al., 2002). В следующем году был принят свод практических правил *Насилие на рабочем месте в сфере услуг и меры борьбы с этим*

²⁴ Рекомендация 2002 года (194), Приложение, Перечень профессиональных заболеваний, п. 2.4.

²⁵ 15 ратификаций.

²⁶ 55 ратификаций.

²⁷ 24 ратификации.

явлением (МБТ, 2004). В 2011 году МОТ приняла свод практических правил *Безопасность и гигиена труда в сельском хозяйстве*, где также упоминаются случаи насилия, домогательств и притеснений на рабочем месте (МБТ, 2011с, р. 169).

154. Все больше внимания необходимости борьбы с насилием и домогательствами в сфере труда, в том числе в отношении конкретных групп работников, уделяется в рамках периодических или общих обсуждений на Международной конференции труда. В заключениях, принятых по итогам периодического обсуждения проблем социальной защиты (охраны труда), которое состоялось в ходе Международной конференции труда в июне 2015 года, было отмечено, что необходимость принятия мер в отношении вновь возникающих рисков, связанных с новыми формами организации труда и изменяющейся сферой труда, таких как психосоциальные риски и насилие на рабочих местах, признаётся в качестве неотложной задачи, требующей конкретных действий и заинтересованного трёхстороннего участия. В заключениях одним из приоритетов деятельности МОТ в области технического сотрудничества называется разработка методов, помогающих работодателям и работникам реагировать на изменения в организации и условиях труда, которые вызывают психосоциальные риски и психические расстройства, связанные с работой.

155. В заключениях о достойном труде в глобальных системах поставок подчёркивается, что во многих секторах «женщины составляют большую часть рабочей силы в глобальных системах поставок ... и слишком часто подвергаются дискриминации, сексуальным домогательствам и другим формам насилия на рабочем месте»²⁸.

156. Необходимость противодействия насилию и домогательствам отражена и в *Многосторонних основах МОТ по вопросам миграции рабочей силы*, где предусматривается усиление мер, направленных на выявление и установление злоупотреблений в отношении работников-мигрантов, в том числе физических и сексуальных домогательств или насилия, особенно в секторах, находящихся вне рамок обычного регулирования и защиты, таких как домашний труд (Руководящий принцип 11.2). В 2016 году МОТ приняла *Общие принципы и оперативные рекомендации, касающиеся справедливого найма*, которые предусматривают, что «вербовщики рабочей силы должны осуществлять политику и процессы, в том числе комплексный анализ, чтобы их деятельность в сфере найма проводилась таким образом, чтобы к работниками относились с достоинством и уважением, чтобы она была свободной от домогательств или любых форм принуждения или унижающего или бесчеловечного обращения» (Рекомендация 21.1).

3.3. Акты Организации Объединённых Наций и контрольные механизмы

157. В ряде договоров Организации Объединённых Наций, посвящённых правам человека, содержатся положения, в которых явно упоминается насилие или домогательство. Однако эти акты ограничиваются определёнными группами лиц (инвалидами, работниками-мигрантами и женщинами) и не содержат конкретных рекомендаций о том, как следует противостоять насилию и домогательствам в сфере труда.

158. В соответствии с положениями Конвенции о правах инвалидов государства-участники обязаны содействовать осуществлению лицами с ограниченными возможностями права на труд, предоставляя им благоприятные, безопасные и здоровые условия труда, включая защиту от домогательств (ст. 27 1) b)) (в тексте нет определения термина «домогательство»).

²⁸ МБТ: *Provisional Record* No. 14-1, Международная конференция труда, 105-я сессия, Женева, 2016 г., п. 4.

159. Статья 16 2) Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей требует от государств эффективно защищать работников-мигрантов и членов их семей от насилия, телесных повреждений, угроз и запугивания как со стороны государственных должностных лиц, так и со стороны частных лиц, групп или учреждений.

160. Комитет по выполнению Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ) рассматривает сексуальные домогательства на рабочем месте как одну из форм гендерного насилия, которые могут наносить серьёзный ущерб равенству в сфере занятости и создавать проблему для здоровья и безопасности работников²⁹.

161. Комитет по экономическим, социальным и культурным правам подчеркнул, что право на справедливые и благоприятные условия труда (ст. 7) подразумевает свободу от физических и психических домогательств, включая сексуальные домогательства³⁰.

162. Регламент двух специальных процедур Совета по правам человека ООН охватывает проблемы насилия и домогательств в сфере труда. Специальный докладчик ООН по вопросу о насилии в отношении женщин, его причинах и последствиях уполномочен осуществлять сбор информации, в том числе индивидуальных жалоб, о насилии в отношении женщин и принимать рекомендации о путях его искоренения³¹. Кроме того, в 2016 году была учреждена должность независимого эксперта по защите от насилия и дискриминации по признаку сексуальной ориентации и гендерной идентичности (A/HRC/32/L.2/Rev.1). Независимый эксперт будет содействовать повышению степени информированности, выявлению и устранению причин насилия и дискриминации в отношении лиц из числа ЛГБТ, а также поддерживать национальные усилия по борьбе с этими явлениями. Совет по правам человека призвал частный сектор к сотрудничеству с независимым экспертом для достижения этих целей.

163. Несмотря на то что в мире растёт интерес и усиливается борьба с насилием и домогательствами, на международном уровне сохраняется пробел в том смысле, что отсутствуют обязательные принципы, касающиеся пресечения насилия и домогательств в сфере труда.

3.4. Другие инициативы Организации Объединённых Наций

164. В рамках системы ООН проблема насилия в сфере труда решается с разных позиций и разными способами.

165. Комиссия ООН по положению женщин в согласованных выводах 2013 года об искоренении и предупреждении всех форм насилия в отношении женщин и девочек подчёркивает необходимость предупреждать, пресекать и искоренять все формы дискриминации и насилия, включая сексуальные домогательства на рабочих местах³².

166. Генеральная Ассамблея ООН провозгласила 25 ноября Международным днём борьбы за ликвидацию насилия в отношении женщин. Его целью является повышение информированности общественности обо всех формах гендерного насилия, которому

²⁹ КЛДЖ, общее замечание по ст. 11 Общей рекомендации 19 (11-я сессия, 1992 г.).

³⁰ Экономический и Социальный Совет ООН, замечание общего порядка № 23 (2016 г.) о праве на справедливые и благоприятные условия труда (ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах), E/C.12/GC/23.

³¹ См. <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/15YearReviewofVAWMandate.pdf>.

³² Комиссия ООН по положению женщин, согласованные выводы об искоренении и предупреждении всех форм насилия в отношении женщин и девочек, E/2013/27–E/CN.6/2013/11 (2013 г.).

подвергаются женщины, в том числе в сфере труда. В период с 25 ноября по 10 декабря, который отмечается как День прав человека, проходит «16-дневная кампания активных действий против гендерного насилия», направленная на повышение осведомлённости и мобилизацию общественности всего мира, чтобы добиться изменений в этом вопросе.

167. В 2008 году в целях повышения уровня информированности общественности и укрепления политической воли в целях предотвращения и ликвидации всех форм насилия в отношении женщин Генеральный секретарь ООН провозгласил кампанию «Сообща покончим с насилием в отношении женщин». В рамках этой кампании насилие в отношении женщин квалифицируется как нарушение прав человека, которое может принимать различные формы, включая насилие со стороны интимного партнёра, дискриминацию и сексуальные домогательства.

168. Всемирная организация здравоохранения провела исследования по проблемам притеснений, сексуальных домогательств, угроз, запугивания и других форм психологического насилия (Krug, 2002, pp. 18–19), а также насилия в отношении женщин (включая насилие со стороны интимного партнёра) и, в целом, насилия и домогательств на рабочем месте (ВОЗ, 2016).

169. Взаимосвязь между гендерным насилием и сферой труда также изучается структурой «ООН-женщины» («ООН-женщины», 2011). Она управляет глобальной базой данных о насилии в отношении женщин, где накапливается информация о законодательстве, нормативном регулировании и других мерах, принимаемых правительствами для борьбы со всеми формами насилия в отношении женщин, включая сексуальные домогательства и насилие со стороны интимных партнёров³³. От имени всей системы ООН эта структура также руководит Целевым фондом ООН в поддержку деятельности по искоренению насилия в отношении женщин. В течение последних 20 лет свыше 400 организаций оказывали поддержку этому Фонду, который уделяет пристальное внимание предотвращению насилия, реализации законодательства и политики, а также расширению доступа жертв к важнейшим услугам.

170. В рамках структуры «ООН-женщины» и Глобального договора Организации Объединённых Наций был разработан набор принципов предпринимательства, которые служат в качестве ориентиров для действий, направленных на расширение прав и возможностей женщин в сфере труда, в рыночных отношениях и в обществе; они известны как «Принципы расширения прав и возможностей женщин»³⁴. Третий принцип – «Обеспечивать здоровье, безопасность и благополучие для всех работников мужчин и женщин» – включает в себя формирование политики нулевой терпимости ко всем формам насилия в сфере труда, в том числе словесному и/или физическому насилию, а также недопущение сексуальных домогательств. Эти принципы также предусматривают выявление и решение на основе консультаций с работниками вопросов безопасности женщин, совершающих поездки на работу и с работы, а также обучение сотрудников и руководителей службы безопасности методам распознавания признаков насилия в отношении женщин.

171. Пекинская платформа действий представляет собой план действий, направленных на достижение целей ООН в области гендерного равенства, развития и мира. Она была принята представителями 189 стран на Четвёртой Всемирной конференции по положению женщин (4-15 сентября 1995 г.)³⁵. В этом плане признаётся, что насилие в отношении женщин, в частности, сексуальные домогательства, являются посягательством на достоинство работника и не позволяют женщинам принимать участие, соразмерное их

³³ <http://evaw-global-database.unwomen.org/en/about>.

³⁴ <http://www.weprinciples.org/Site/PrincipleOverview/>.

³⁵ Доклад четвёртой Всемирной конференции по положению женщин, Пекин, 4-15 сентября 1995 г. (издание ООН, A/CONF.177/20/Rev.1), глава I, резолюция I, приложения I и II.

способностям. В нём содержится призыв к правительствам принять и/или усилить «в рамках внутреннего законодательства уголовных, гражданских, трудовых и административных санкций для наказания за правонарушения и возмещения вреда, причинённого женщинам и девочкам, которые подвергались насилию в любых его формах ... на ... работе».

3.5. Региональные акты

172. Региональные акты декларативного или обязывающего характера, касающиеся насилия и домогательств в сфере труда, приняты на всех континентах; они предусматривают самые разные подходы к противодействию насилию, сексуальным или моральным домогательствам на рабочем месте и устранению психосоциальных рисков путём предоставления прав и вменения обязанностей государственным участникам в целях предотвращения или запрещения такого поведения.

173. Наиболее полная и эффективная региональная структура регулирования создана в Европе, где два наднациональных учреждения, Совет Европы и Европейский союз (ЕС), требуют принятия нормативных положений, касающихся недопущения с помощью различных средств насилия и домогательств в сфере труда.

174. Пункты 1 и 2 статьи 26 Социальной хартии 1996 года Совета Европы (пересмотренной) требуют от государств-участников совместной работы с организациями работодателей и работников в целях повышения осведомлённости, предоставления информации и предотвращения сексуальных и моральных домогательств на рабочем месте. Однако следует отметить, что несмотря на высокий уровень ратификации государствами-членами Хартии Совета Европы, треть государств не считают себя связанными одним или обоими пунктами статьи 26³⁶.

175. В 2011 году была принята Конвенция Совета Европы о предотвращении и пресечении насилия в отношении женщин и бытового насилия, известная как Стамбульская конвенция; она обязывает ратифицирующие её государства-члены запрещать, предотвращать и искоренять насилие в отношении женщин, включая сексуальные домогательства и все формы бытового насилия, в том числе экономическое насилие, а также наказывать виновных лиц. Конвенция, которую ратифицировали 22 государства-члена, предусматривает разработку комплексных основ, политики и мер, направленных на обеспечение защиты и оказание помощи всем жертвам насилия в отношении женщин и бытового насилия³⁷, и закрепляет детальные обязательства по применению наказаний в гражданском и уголовном порядке за преступления, связанные с насилием в отношении женщин и бытовым насилием, включая средства правовой защиты и санкции, соответственно, для жертв и виновных лиц³⁸.

176. Национальное законодательство государств-членов ЕС в значительной степени основывается на директивах ЕС по вопросам БГТ и равного обращения, в которых содержатся положения, направленные на предупреждение и запрещение различных форм насилия и домогательств. Что касается превентивных действий, то согласно Директиве о БГТ 89/391/ЕЕС на работодателей возлагается обязанность обеспечивать безопасные и здоровые условия труда работников во всех аспектах (ст. 5 1)); по заключению Европейского агентства по безопасности и гигиене труда (EU-OSHA), это включает обязанность по защите работников от внешнего насилия и притеснений (EU-OSHA, 2002). Что касается запрещения насилия и домогательств, в Директивах 2000/43/ЕС и

³⁶ http://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/163/declarations?p_auth=PIi9C6A.

³⁷ Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence, Chapter IV.

³⁸ *ibid.*, Chapter V.

2000/78/ЕС домогательства, определяемые по запрещённым признакам (расовому или этническому происхождению, религии, убеждениям, инвалидности, возрасту и сексуальной ориентации), квалифицируются как запрещённые формы дискриминации в сфере труда и занятий. Аналогичным образом, в соответствии с Директивой 2006/54/ЕС домогательства по признаку пола, в том числе сексуальные домогательства, происходящие во враждебной рабочей среде и принимающие форму «услуга за услугу», квалифицируются как дискриминация по признаку пола.

177. На Американском континенте 32 из 35 государств Организации американских государств являются участниками Межамериканской конвенции о предупреждении и искоренении насилия в отношении женщин и наказании за него, также известной как Конвенция Белем-ду-Пара. Комитет экспертов, ответственный за мониторинг выполнения этой Конвенции, отметил, что она побудила ряд стран Северной и Южной Америки принять законодательство о предупреждении насилия в отношении женщин (ОАГ, 2012, р. 19).

178. В 2003 году Африканский союз принял Протокол к Африканской хартии прав человека и народов, касающийся прав женщин в Африке, также известный как Протокол Мапуту. Его государства-участники обязуются принимать меры по пресечению сексуальных домогательств на рабочем месте и наказанию за них (ст. 13 с)). Протокол Мапуту побудил большинство ратифицировавших его государств принять законодательство, запрещающее бытовое насилие и сексуальные домогательства (Asuagbor, 2016, pp. 3–6). Государства-участники Протокола по гендерным вопросам и вопросам развития, который был принят главами государств и правительств Сообщества по вопросам развития юга Африки в 2008 году, обязались к 2015 году принять и претворить в жизнь законодательство в отношении всех форм гендерного насилия, а также политику, стратегии и программы, направленные на запрещение сексуальных домогательств во всех сферах. Они также обязались предусмотреть санкции в отношении виновных лиц и обеспечить равное представительство женщин и мужчин в органах, уполномоченных рассматривать дела о сексуальных домогательствах.

3.6. Инициативы международных, региональных и отраслевых организаций работников и работодателей

179. Профсоюзы и федерации работодателей все активнее противодействуют насилию и домогательствам в сфере труда на международном уровне, в том числе посредством рамочных соглашений, пособий, программных документов, руководств и кампаний.

180. В 2008 году Международная конфедерация профсоюзов (МКП) издала профсоюзное пособие по вопросам гендерного равенства, где содержатся рекомендации о том, как профсоюзы должны бороться с сексуальными домогательствами на рабочем месте (МКП, 2008b, р. 43). В 2014 году Международная организация работодателей (МОП) подготовила аналитический материал по вопросу о насилии в сфере труда. Согласно этому документу, на работодателях лежит обязанность обеспечивать безопасные рабочие места всем своим работникам, а насилие на работе является не только вопросом прав человека, но и экономическим вопросом, так как насилие снижает производительность, ухудшает производственные показатели и увеличивает число прогулов, текучесть кадров и число несчастных случаев. В документе также признаётся гендерный аспект, которым часто характеризуется насилие в сфере труда; в нём подчёркивается заинтересованность работодателя в противодействии таким формам поведения (МОП, 2014, р. 6).

181. Социальный диалог по проблеме насилия и домогательств в сфере труда носит особенно плодотворный характер в Европе, где социальные партнёры неоднократно

встречались для того, чтобы принять акты, содержащие практические рекомендации по вопросам предупреждения и ликвидации различных форм насилия и домогательств. Например, в 2004 году было принято Рамочное соглашение о производственном стрессе, а в 2007 году – Европейское рамочное соглашение о домогательствах и насилии в сфере труда. В 2010 году европейские социальные партнёры, представляющие различные секторы экономики, утвердили руководящие принципы предупреждения насилия и домогательств третьих сторон в сфере труда³⁹.

182. Кампании по борьбе с насилием и домогательствами в сфере труда организуются глобальными и региональными профсоюзами. Например, Международная сеть профессиональных союзов (МСПС) проводит кампанию по борьбе с гендерным насилием «Разорви порочный круг», которая в разные моменты времени посвящалась противодействию сексуальным домогательствам, насилию в средствах массовой информации и насилию в сфере труда⁴⁰.

183. Преодолению насилия и домогательств в конкретных отраслях и занятиях посвящают свои кампании глобальные отраслевые организации по всему миру в таких секторах, как образование⁴¹, здравоохранение⁴², торговля (EuroCommerce, 2009), и в отношении домашних работников⁴³, журналистов⁴⁴, работников колл-центров⁴⁵ и транспорта⁴⁶. В 2016 году Международная федерация работников транспорта (МФТ) приняла Хартию неформальных работников транспорта, которая призвана положить конец притеснениям со стороны органов государственной власти, насилию и сексуальным домогательствам в отношении женщин, занятых в неформальной транспортной отрасли. В том же году МФТ развернула кампанию «Take Action Toolkit» («Воспользуйся инструментарием действий») в рамках кампании «End workplace violence against women» («Покончить с насилием на рабочем месте в отношении женщин»); она была адресована членским организациям, стремящимся организовать семинары и кампании, а также участвующим

³⁹ https://www.csee-etu.org/images/attachments/FINAL_ESSDE_WP_2016-2017.pdf.

⁴⁰ <http://en.breakingthecircle.org/>.

⁴¹ В 2015 г. Международная ассоциация просвещения (EI) – глобальный профсоюз учителей – приняла резолюцию, в которой она призвала правительства создать надлежащие основы права и политики в целях предотвращения гендерного насилия в школе в отношении учеников и учителей и их защиты. См.: <https://www.ei-ie.org/en/detail/14749/resolution-on-school-related-gender-based-violence>.

⁴² Согласованные действия предпринимаются Международным советом медицинских сестёр, Интернационалом общественного обслуживания, Всемирной организацией здравоохранения и МОТ, которые совместно подготовили и приняли рамочные принципы недопущения насилия на рабочем месте в секторе здравоохранения (ILO et al., 2002).

⁴³ В 2015 г. Международная федерация домашних работников начала кампанию «My Fair Home» («Мой добрый дом»), призывая работодателей принять обязательство соблюдать принципы Конвенции МОТ 2011 года о достойном труде домашних работников (189) и активно создавать условия труда, свободные от жестокого обращения, домогательств и насилия. См.: <http://www.idwfed.org/en/campaigns/my-fair-home>.

⁴⁴ Международная федерация журналистов ежегодно организует кампанию, направленную на искоренение насилия в отношении женщин-журналистов; в 2015 г. она была посвящена притеснениям и угрозам в киберпространстве.

⁴⁵ Хартия работников колл-центров, разработанная Международной сетью профессиональных союзов (МСПС), устанавливает минимальные нормы труда в колл-центрах, включая защиту от производственного стресса и притеснений, а также защиту от насилия на рабочем месте, совершаемого в форме оскорбительных звонков клиентов. См.: <http://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/attachments/pdf/EN%20-%20UNI%20Global%20Call%20Centre%20Charter.pdf>.

⁴⁶ Защите моряков от домогательств посвящено *Руководство по искоренению домогательств, издевательств и притеснений на борту судна*, принятое Международной палатой судоходства и Международной федерацией работников транспорта; в 2012 г. Международная ассоциация воздушного транспорта (ИАТА) приняла *Руководство по предотвращению и пресечению недисциплинированного поведения пассажиров* (ИАТА, 2015).

в коллективных переговорах и других действиях, направленных на прекращение насилия в отношении женщин, работающих на транспорте.

3.7. Инициативы международных и региональных органов БГТ и инспекции труда

184. Международные организации и организации ЕС, занятые решением вопросов БГТ, также борются с насилием и домогательствами в сфере труда путём проведения исследований и кампаний, разработки рекомендаций и организации профессиональной подготовки.

185. На международном уровне Международная комиссия по гигиене труда⁴⁷ опубликовала *Руководство по гигиене труда и охране здоровья для бизнесменов, владельцев и руководителей*, в котором работодателям рекомендуется принять политику «против насилия», запрещающую физическое насилие, угрозы, домогательства, злые шутки, притеснения и оскорбления, а также встречные домогательства (ICOH, 2014).

186. На региональном уровне Европейское агентство EU–OSHA активно работает над решением проблем насилия и домогательств в сфере труда, в том числе публикуя результаты исследований и рекомендации по этим вопросам⁴⁸ и организуя обучение и кампании, направленные на повышение осведомлённости общественности. К мерам, принятым EU-OSHA, относится разработка электронного руководства по преодолению стресса и психосоциальных рисков, которое предназначено для работодателей и работников, занятых на малых предприятиях⁴⁹.

187. В 2011 году в ЕС Комитетом старших инспекторов труда (SLIC) был создан инспекционный инструментарий по преодолению психосоциальных рисков в сфере труда⁵⁰ (SLIC, 2012, pp. 5–7). Комитет поощряет инспекторов труда принимать участие в программе обменов. Предотвращение психосоциальных рисков было одной из тем его программы инспекции труда в 2014 году (SLIC, 2015, p. 40).

⁴⁷ Международное неправительственное профессиональное общество, ставящее перед собой цель способствовать научному прогрессу, накоплению знаний и развитию всех аспектов БГТ. См. <http://www.ichweb.org/site/about-icoh.asp>.

⁴⁸ Например: *Workplace violence and harassment: A European picture*, 2010; Factsheet No. 23, *Bullying at work*, 2002; Factsheet No. 47, *Prevention of violence to staff in the education sector*, 2003; Factsheet No. 22, *Work-related stress*, 2002; Factsheet No. 24, *Violence at work*, 2002.

⁴⁹ <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks>.

⁵⁰ Орган, созданный Европейской комиссией, в состав которого входит по одному представителю службы инспекции труда от каждого государства-члена ЕС; он уполномочен готовить заключения для Комиссии по всем вопросам, связанным с реализацией государствами-членами ЕС права на безопасность и гигиену труда.

Глава 4

Национальные нормативно-правовые акты о защите от насилия и домогательств в сфере труда

188. Стремление к сфере труда, свободной от насилия и домогательств, и к запрещению насилия и домогательств в сфере труда характеризуют законодательство, прецедентное право и практику коллективных договоров во всем мире. Для целей настоящего доклада права и запреты выделяются из превентивных мер (рассматриваемых в главе 5). Это связано с тем, что превентивные меры зачастую регулируются отдельным законодательством, основанным на принципах БГТ, в то время как права и запреты чаще встречаются в трудовом законодательстве, уголовном праве и законодательстве о недопущении дискриминации.

189. Чтобы защитить работников от насилия и домогательств в любых обстоятельствах, меры, нацеленные на предупреждение и запрещение насилия и домогательств, часто принимаются одновременно друг с другом в рамках комплексного подхода к пресечению насилия и домогательств. Если не принимаются меры по одному из двух направлений, в защите некоторых работников могут появиться пробелы.

4.1. Гендерное насилие в сфере труда

Насилие в отношении женщин и девочек представляет собой нарушение прав человека, создаёт масштабную угрозу для общественного здравоохранения и является серьёзным препятствием на пути устойчивого развития. Борьба с насилием в отношении женщин и девочек сопряжена для семей, общин и стран с крупными расходами. Человечество не может позволить себе заплатить столь высокую цену (Пан Ги Мун, восьмой Генеральный секретарь ООН)¹.

190. В ряде стран действует законодательство, направленное на искоренение гендерного насилия, в частности в Африке, где приняты региональные акты, призывающие к действиям по решению этой проблемы². Законодательство, касающееся гендерного насилия, как правило, охватывает насилие и домогательства в сфере труда, в том числе сексуальную эксплуатацию и торговлю людьми³, сексуальное насилие и домогательства, насилие по признаку пола и домогательства, а также бытовое насилие. Однако это не единственные формы гендерного насилия, влияющие на сферу труда. Например, хотя калечение женских половых органов, принудительные браки и преступления «чести» не происходят на рабочем месте, они могут вызывать серьёзные последствия для здоровья и безопасности жертв, создавать значительные препятствия на пути

¹ <http://www.un.org/ru/events/endviolenceday/>.

² Например, закон Замбии о борьбе с гендерным насилием № 01 от 2011 года.

³ Хотя сексуальная эксплуатация и торговля людьми не являются темами настоящего доклада, они представляют собой крайне пагубные формы гендерного насилия.

реализации стремления женщин вступить на рынок труда и остаться там, а также лишить их возможности зарабатывать себе на жизнь. Поэтому независимо от того, совершается ли гендерное насилие на рабочем месте или за его пределами, оно затрагивает сферу труда, и участники сферы труда могут принять и принимают меры, направленные на его преодоление (см. раздел 6.4.3 о поддержке жертв и раздел 7.3 об обучении и повышении осведомлённости).

191. Данный раздел посвящён законодательству, прецедентному праву и коллективным соглашениям, которые касаются проблем гендерного насилия и напрямую связаны со сферой труда. Законодательство о противодействии определённым формам гендерного насилия, не относящееся к сфере труда, не изучалось в ходе обследования, проведённого в 80 странах.

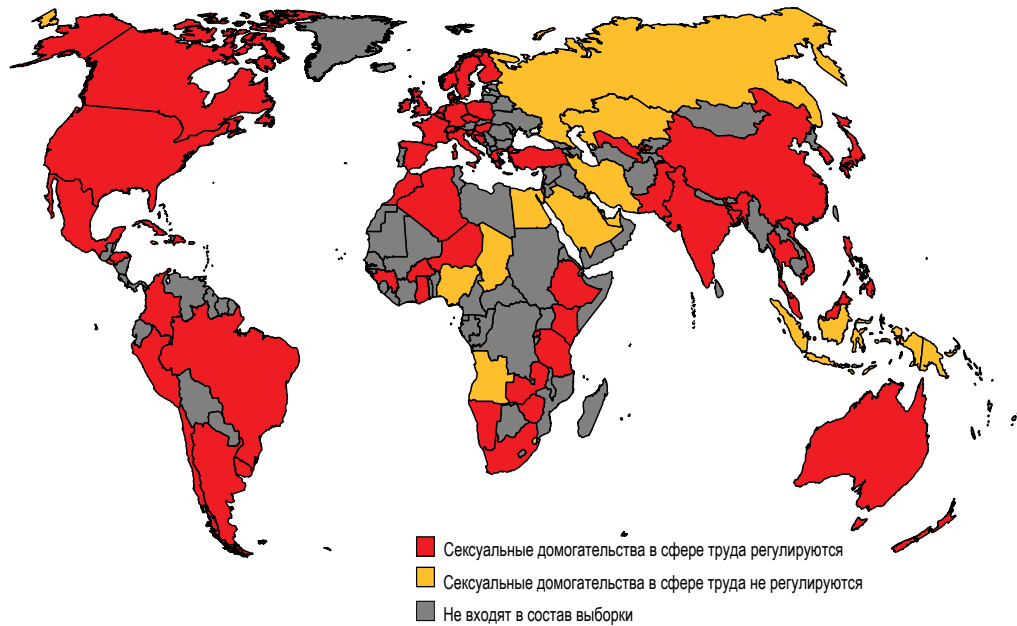
4.1.1. Защита от сексуального насилия и домогательств

192. Сексуальные нападения, как и физические нападения, квалифицируются в законодательстве большинства стран как уголовные преступления, а полиция и суды по уголовным делам являются соответствующим источником санкций и средств правовой защиты. При этом сфера труда может служить отправной точкой для решения данной проблемы путём организации обучения и повышения осведомлённости общественности. Системы управления БГТ (МОТ-СУОТ) могут содействовать устранению угроз и рисков нападения и оказывать поддержку непосредственно на рабочих местах. К сожалению, сексуальные нападения, равно как и физические нападения, редко рассматриваются в разрезе трудовой деятельности, оставляя пробел в принимаемых мерах, направленных на предотвращение таких действий и поддержку жертв.

193. Чаще всего формой насилия и домогательств в сфере труда, отражённой в законодательстве, являются сексуальные домогательства. Согласно исследованию Всемирного банка, в 114 из 173 обследованных стран действовало законодательство о предупреждении и пресечении сексуальных домогательств в сфере занятости. Во всех регионах мира, за исключением Ближнего Востока и Северной Африки, большинство стран приняли в той или иной форме законодательство о недопущении и пресечении сексуальных домогательств на рабочем месте (Всемирный банк, 2015).

194. Обследование, проведённое в 80 странах при подготовке настоящего доклада, показало, что 65 стран (81%) приняли положения, касающиеся сексуальных домогательств в сфере труда (см. рисунки 4.1 и 4.2).

Рисунок 4.1. Нормативное регулирование сексуальных домогательств на рабочих местах



Источник: Обследование МОТ в 80 странах, посвящённое изучению законодательства и практики, касающихся насилия и домогательств в отношении женщин и мужчин в сфере труда.

195. В региональном разрезе из 80 обследованных стран нормативно-правовые акты по проблеме сексуальных домогательств в сфере труда приняты в 15 странах Северной и Южной Америки (93%), в 25 странах Европы и Центральной Азии (92%), в четырёх странах Азиатско-Тихоокеанского региона (80%), 15 странах Африки (75%) и ни в одной из стран региона арабских государств (см. рисунок 4.2)

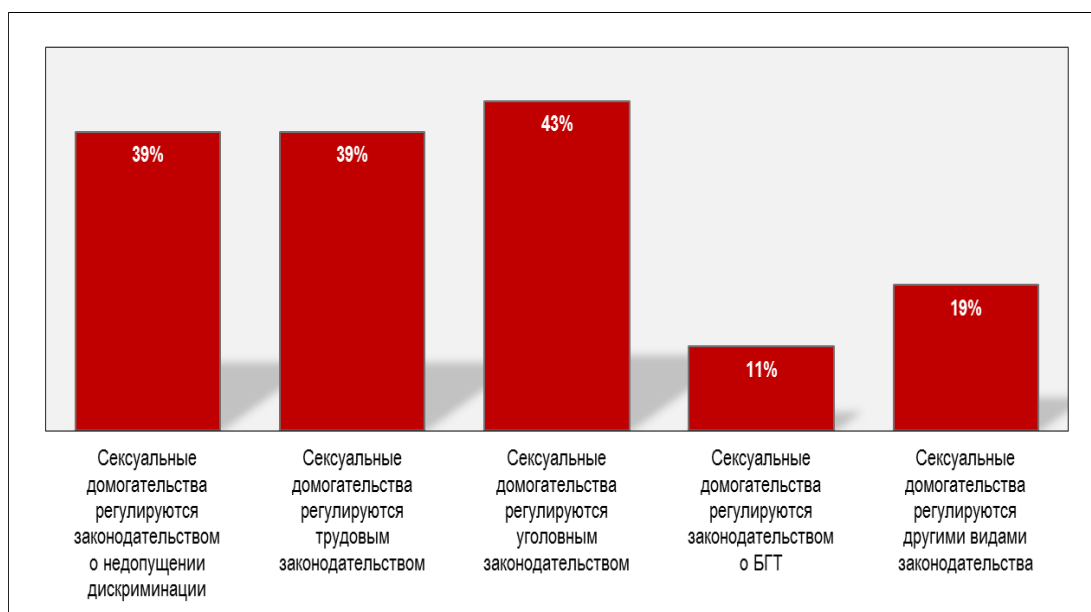
Рисунок 4.2. Нормативное регулирование сексуальных домогательств на рабочих местах, по регионам (в пределах группы, в процентах)



Источник: Обследование МОТ в 80 странах, посвящённое изучению законодательства и практики, касающихся насилия и домогательств в отношении женщин и мужчин в сфере труда.

196. Сексуальное домогательство определяется по-разному в зависимости от юрисдикции (см. раздел 1.1.2.1) и часто регулируется в трудовом законодательстве (в 31 стране или 39% всех обследованных стран), в законодательстве о недопущении дискриминации (в 31 стране или 39% всех обследованных стран), в уголовном законодательстве (в 34 странах или 43% всех обследованных стран), в законодательстве о БГТ (в девяти странах или 11% всех обследованных стран) либо в отдельном законе (в 15 странах или 19% всех обследованных стран) (см. рисунок 4.3). В 14 странах (18%) сексуальные домогательства регулируются как уголовным, так и трудовым законодательством.

Рисунок 4.3. Нормативное регулирование сексуальных домогательств
(по типам законодательства)



Источник: Обследование МОТ в 80 странах, посвящённое изучению законодательства и практики, касающихся насилия и домогательств в отношении женщин и мужчин в сфере труда.

197. Запрещение сексуальных домогательств в уголовном законодательстве может быть актуальным для крайних случаев насилия и домогательств. Тем не менее было установлено, что «недостаточно, как правило, решать проблему сексуальных домогательств только путём уголовного преследования по причине чувствительного характера этого вопроса, тяжёлого бремени доказывания, которое труднее вынести, особенно когда нет свидетелей (что часто и происходит), а также ввиду того факта, что уголовное право в целом фокусируется на сексуальном насилии или «аморальных поступках», а не на всех формах поведения, представляющих собой сексуальные домогательства в сфере труда и занятий» (МБТ, 2012a, para. 792). Запрещение сексуальных домогательств в законодательстве о труде и БГТ, уголовном законодательстве и законодательстве о недопущении дискриминации позволяет жертвам обращаться к самым разным средствам правовой защиты в зависимости от характера деяния, типа трудового правоотношения и условий труда.

198. Законодательство о противодействии сексуальным домогательствам чаще всего запрещает работникам, представителям администрации предприятий и/или третьим лицам прибегать к сексуальным домогательствам (в 63 из 80 обследованных стран), обеспечивает доступные и понятные средства для подачи жалоб и предусматривает санкции в отношении виновного лица или работодателя и/или средства правовой защиты для потерпевшего (см. раздел 6.4). В ряде стран запрет дополняется обязательствами

работодателей по принятию превентивных мер. В двух странах, Чешской Республике⁴ и Канаде⁵, законодательство предусматривает право на рабочее место, свободное от сексуальных домогательств.

4.1.2. Защита от насилия и домогательств по признаку гендера и пола

199. В законодательстве о недопущении дискриминации в странах всего мира пол неизменно фигурирует в качестве одного из защищаемых признаков; все чаще в нём также упоминается гендер. Согласно КЭПКР в последние годы «понятие «гендер» появилось в национальном законодательстве ряда стран, включая Многонациональное Государство Боливию, Бурунди, Коморские Острова, Фиджи, Финляндию, Латвию, Российскую Федерацию, Руанду, Сербию, Сейшельские Острова и Швецию, в качестве запрещённой причины дискриминации в области занятости» (МБТ, 2012а, пара. 782). Законодательство о недопущении дискриминации, регулирующее этот вопрос, как правило, предусматривает право на свободу от насилия и домогательств по признаку пола или запрещает такое поведение. Иногда положения законодательства касаются конкретных форм сексуального или гендерного насилия, таких как домогательства по причине беременности и ухода за ребёнком или гомофобные или трансфобные акты насилия и домогательств.

200. Домогательства, совершаемые в связи с беременностью или семейным положением, как правило, квалифицируются в общих положениях о недопущении дискриминации – иногда конкретно⁶, но зачастую как дискриминация по половому признаку⁷.

201. В Европе домогательства по причине сексуальной ориентации, как правило, запрещены законодательством о борьбе с дискриминацией⁸. В Бельгии и Норвегии также запрещаются домогательства по причине гендерной идентичности и самовыражения⁹. В соответствии с законом Соединённого Королевства о равенстве от 2010 года, запрещаются домогательства на работе, связанные с изменением пола. В других регионах часто отмечается пробел в области защиты от насилия и домогательств в отношении работников из числа ЛГБТИ, хотя имеются и некоторые исключения. Так, в Многонациональном Государстве Боливии дурное обращение и агрессия по причине сексуальной ориентации запрещены в частных и государственных учреждениях¹⁰. В законе Южной Африки о содействии равенству и недопущению несправедливой дискриминации № 4 от 2000 года запрещаются домогательства по признаку сексуальной ориентации и пола.

⁴ Закон о борьбе с дискриминацией № 198/2009 Coll.

⁵ Трудовой кодекс (RSC, 1985, с. L-2).

⁶ Например, в законе Южной Африки о равенстве в сфере занятости № 55 от 1998 года.

⁷ Например, в соответствии с законом Канады о правах человека (RSC, 1985, с. H-6) и с законом Калифорнии (США) о справедливом обращении в сфере занятости и жилья, Государственный регламент Калифорнии, S.12900.

⁸ См., например, закон Боснии и Герцеговины 2009 года о запрещении дискриминации № 59/09 (*Official Gazette*); закон Чешской Республики о борьбе с дискриминацией № 189/2009 Coll.; Генеральный закон Германии о равном обращении от 14 августа 2006 года.

⁹ Закон Бельгии от 4 августа 1996 года о благополучии работников при выполнении ими трудовых обязанностей и закон Норвегии, касающийся запрещения дискриминации по признаку сексуальной ориентации, гендерной идентичности и гендерного самовыражения (закон о недопущении дискриминации на основании сексуальной ориентации), № 58/2013.

¹⁰ Закон Многонационального Государства Боливии № 45 о противодействии расизму и всем формам дискриминации 737/2010 от 10 октября 2010 года.

4.1.3. Реагирование на бытовое насилие посредством сферы труда

202. Бытовое насилие влияет на сферу труда, когда третьи лица (или коллеги по работе, являющиеся также членами семьи) совершают насильственные действия в отношении бывших или нынешних партнёров или других членов семьи на работе или в связи с работой, физически нападая на них, преследуя их или издеваясь над ними по телефону или электронной почте.

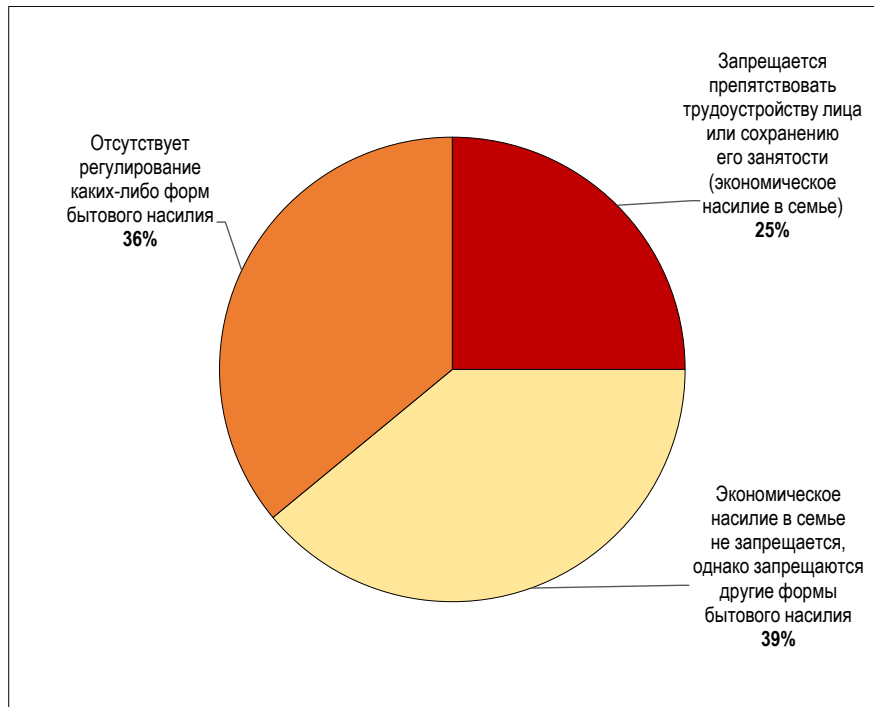
203. Когда бытовое насилие происходит на рабочем месте, от работодателей все чаще требуют принимать меры по защите пострадавших работников. В семи из 80 стран (9%), включённых в обследование при подготовке настоящего доклада, работодатели обязаны или уполномочены принимать меры, направленные на предотвращение бытового насилия на рабочем месте и защиту от него. В Пуэрто-Рико законодательство предусматривает, что работодатель может запросить ордер на защиту своих работников от посетителей или любого другого лица, появившегося на работе, если один из работников является жертвой бытового насилия на рабочем месте¹¹. Закон Чили о насилии в семье № 20.066 от 2005 года требует от работодателя принятия мер защиты, если потерпевший и правонарушитель работают в одном и том же месте.

204. Бытовое насилие может происходить и в сфере труда, где оно направлено на то, чтобы человек не мог устроиться на работу или остаться на работе (см. раздел 1.1.2.3, где содержится определение экономического насилия). Обследование, проведённое в 80 странах в целях подготовки настоящего доклада, показало, что не менее чем в 20 странах (25% стран в выборке) препятствование трудоустройству или сохранению занятости члена семьи квалифицируется и запрещается как форма бытового насилия (экономического насилия в семье). Ещё в 31 стране (39% стран в выборке) положения законодательства касаются других форм бытового насилия (физического, психологического и сексуального), а в 29 странах (36% стран в выборке) проблема бытового насилия вообще не регулируется (см. рисунок 4.4).

205. Из 80 обследованных стран препятствование трудоустройству или сохранению занятости члена семьи запрещается в шести странах Северной и Южной Америки (43%), пяти странах Азиатско-Тихоокеанского региона (33%), пяти странах Африки (25%), четырёх странах Европы и Центральной Азии (16%) и ни в одной из стран в регионе арабских государств (см. рисунок 4.5).

¹¹ Закон Пуэрто-Рико о предотвращении и пресечении бытового насилия № 54 от 15 августа 1989 года. См. также закон Зимбабве о бытовом насилии 14/2006 и закон Кении о защите от бытового насилия № 2 от 2015 года.

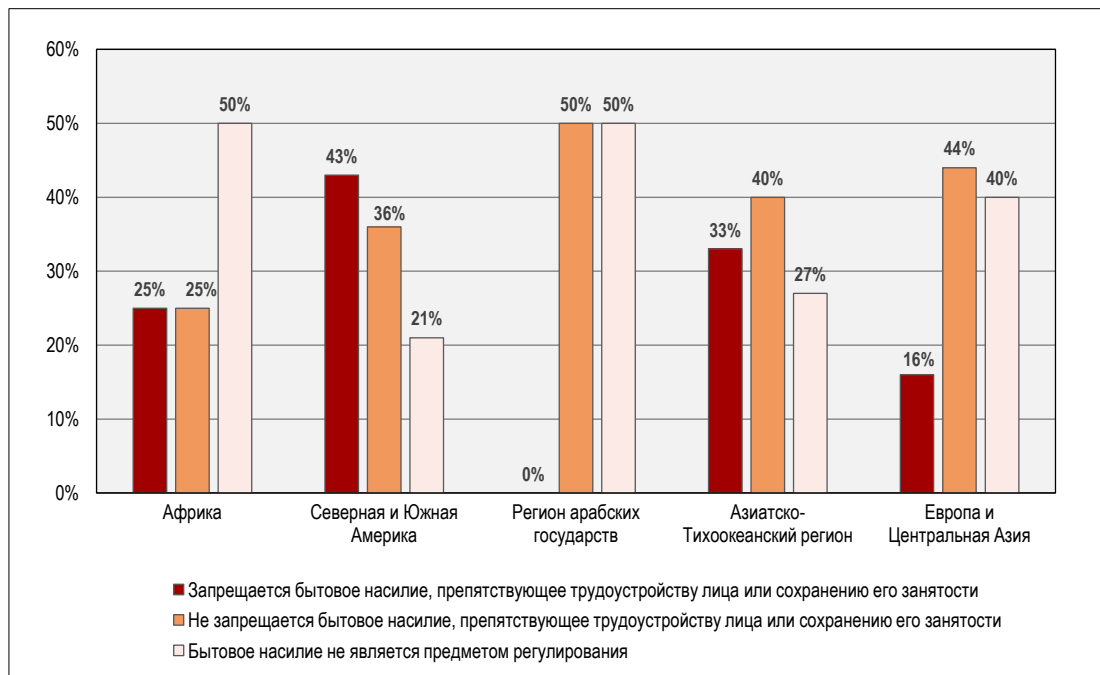
Рисунок 4.4. Положение о препятствовании участию в составе рабочей силы



Примечание: Выборка по этому показателю состоит из 78 стран – 20 стран Африки, 14 стран Северной и Южной Америки, четырёх арабских государств, 15 стран Азиатско-Тихоокеанского региона и 25 стран Европы и Центральной Азии.

Источник: Обследование МОТ в 80 странах, посвящённое изучению законодательства и практики, касающихся насилия и домогательств в отношении женщин и мужчин в сфере труда.

Рисунок 4.5. Запрещение бытового насилия, в том числе препятствования участию в составе рабочей силы (в пределах группы, в процентах)



Примечание: Выборка по этому показателю состоит из 78 стран – 20 стран Африки, 14 стран Северной и Южной Америки, четырёх арабских государств, 15 стран Азиатско-Тихоокеанского региона и 25 стран Европы и Центральной Азии.

Источник: Обследование МОТ в 80 странах, посвящённое изучению законодательства и практики, касающихся насилия и домогательств в отношении женщин и мужчин в сфере труда.

206. Совершается ли бытовое насилие вне работы или по причине работы, «место работы играет всё более заметную роль в его предотвращении и пресечении» (Holmes and Flood, 2013, p. 15). Совещание экспертов заключило, что коллективные соглашения могут способствовать преодолению последствий бытового насилия и что «рабочее место является отправной точкой для смягчения последствий [бытового насилия], а работодатели могут быть союзниками в борьбе с ним, даже если насилие совершается не по их вине». Эксперты далее указали, что «положения [о бытовом насилии] могут, к примеру, включать предоставление поддержки и отпуска жертвам, а также обеспечение им доступа к общественным услугам» (МБТ, 2016а, Appendix I, para. 27).

207. Страны все шире признают роль места работы как главной отправной точки для противодействия бытовому насилию, например когда от работников (и организаций работников) и работодателей требуется или когда им предоставляется возможность играть положительную роль в выявлении и защите жертв. Например, в Намибии работодатель может подать иск или запросить ордер на защиту работника от обидчика в семье¹². Согласно Федеральному закону Бразилии № 11.340/2006 о бытовом и семейном насилии, известному как закон Марии да Пеньи, судья может принудить работодателя сохранить трудовые отношения с жертвой бытового насилия и в случае необходимости предоставить ей отпуск максимальной продолжительностью в шесть месяцев.

4.2. Физическое и психологическое насилие и домогательства в сфере труда

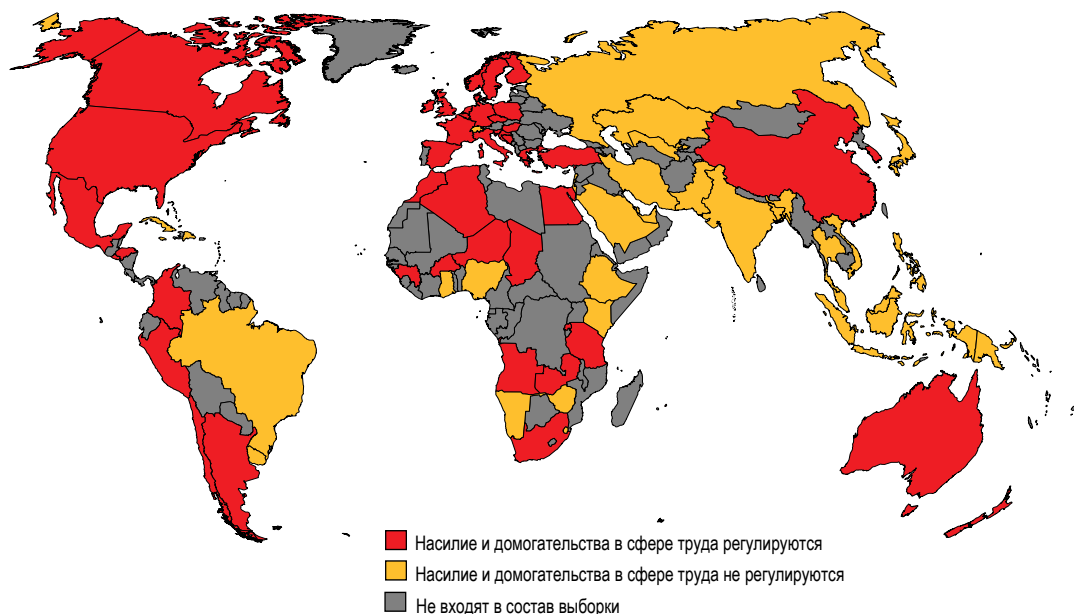
208. Проблемы физического и психологического насилия и домогательств в сфере труда регулируются в 60 странах (см. рисунок 4.6) в зависимости от ряда условий. В редких случаях (в четырёх из 80 обследованных стран) насилие и домогательства определяются только как физическое воздействие или вред. В подавляющем большинстве юрисдикций не делается различий между физическим и психологическим насилием; чаще оно обозначается широкими терминами «действия» или «поступки», которые могут включать физическое и психологическое воздействие (см. раздел 1.1, где содержатся определения терминов «насилие» и «домогательство»).

209. Различные формы физического и психологического насилия и домогательств чаще всего рассматриваются в трудовом законодательстве (в 40 странах или 49% обследованных стран), а также в законодательстве о недопущении дискриминации (в 25 странах или 31% обследованных стран). Они также упоминаются в законодательстве о БГТ (в 15 странах или 19% обследованных стран) и иногда в уголовном законодательстве (в десяти странах или 13% обследованных стран) или в других видах законодательства (в десяти странах или 13% обследованных стран) (см. рисунок 4.7)¹³.

¹² Закон Намибии о борьбе с домашним насилием № 4 от 2003 года. См. также закон Кении о защите от бытового насилия № 2 от 2015 года и закон Китая о бытовом насилии от 27 декабря 2015 года.

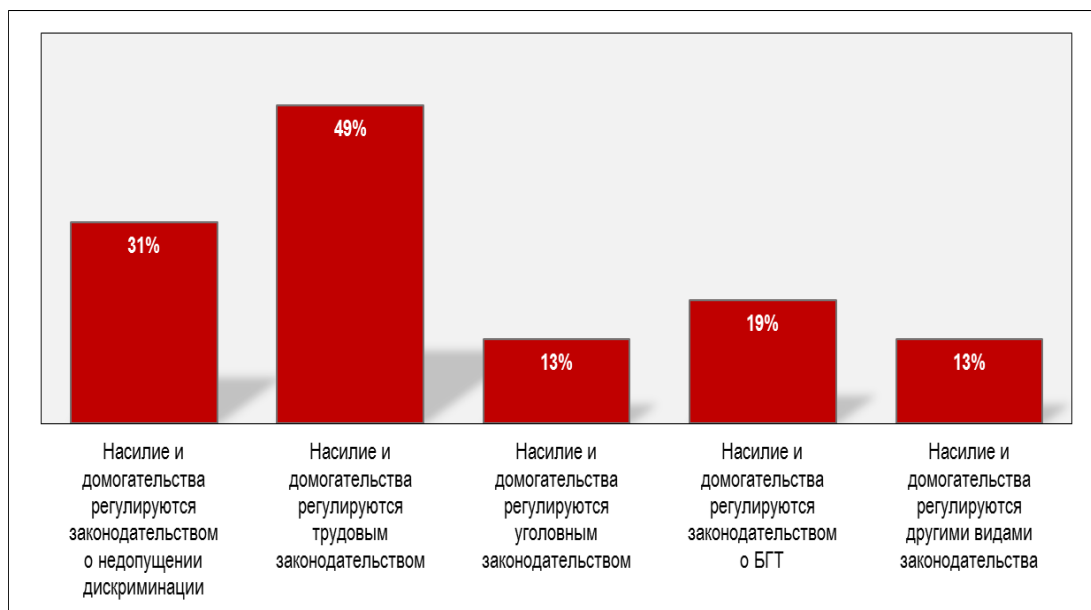
¹³ Следует отметить, что положения о насилии и домогательствах могут содержаться в различных видах законодательства.

Рисунок 4.6. Положения о насилии и домогательствах на рабочих местах



Источник: Обследование МОТ в 80 странах, посвящённое изучению законодательства и практики, касающихся насилия и домогательств в отношении женщин и мужчин в сфере труда.

Рисунок 4.7. Вид законодательства, регулирующий проблему насилия и домогательств (вся выборка)



Примечание: «Насилие и домогательства» относятся ко всем формам насилия и домогательств в сфере труда, квалифицируемым в законодательстве обследованных стран, за исключением сексуального насилия и домогательств (см. рисунок 1.5). Они включают, в том числе, притеснение, травлю, злоупотребления и жестокое обращение.

Источник: Обследование МОТ в 80 странах, посвящённое изучению законодательства и практики, касающихся насилия и домогательств в отношении женщин и мужчин в сфере труда.

4.2.1. Защита от физического насилия и домогательств

210. Как показало обследование, в четырёх из 80 стран нормативные положения касаются только физического насилия в сфере труда.

211. Закон Республики Кореи о трудовых нормах № 5309 от 1997 года запрещает работодателям прибегать только к физическому насилию в отношении работников. В Ливане¹⁴, Объединённых Арабских Эмиратах¹⁵ и Индонезии¹⁶ единственная мера «защиты» от насилия и домогательств заключается в том, что работник, подвергшийся насилию на работе, имеет право прервать трудовые отношения без уведомления, с выплатой компенсации. Однако, по мнению КЭПКР, законодательство, предусматривающее единственное средство правовой защиты жертв в форме прекращения трудовых отношений при сохранении права на получение компенсации, не обеспечивает достаточной защиты, поскольку оно, по сути, наказывает жертвы и может заставить их отказаться от возмещения ущерба (МБТ, 2012а, para. 792)¹⁷ (см. раздел 6.4.2 о средствах правовой защиты).

212. В некоторых странах работники конкретных отраслей или занятий, например те, кто первыми принимают меры, защищаются посредством ужесточения санкций за нападение или вмешательство в их трудовую деятельность. Согласно закону Шотландии 2005 года о работниках аварийных служб правонарушением являются попытки силового воздействия, обструкции и препятствования работе аварийных служб или любых лиц, оказывающих помощь работнику аварийной службы в чрезвычайной ситуации (ACAS et al., n.d.)¹⁸. В Соединённых Штатах все 50 штатов приняли законы, защищающие медицинских работников от нападения и других форм насилия и домогательств¹⁹. При этом во многих секторах нормативно-правовые акты нацелены на предупреждение (см. раздел 5.4).

213. В 40 других странах предметом регулирования являются физическое насилие и домогательства в сфере труда наряду с психологическим насилием, определяемым такими терминами, как «травля», «притеснение», «насилие» или «домогательство» без указания характера поведения (используются такие термины, как «действия» или «поступки»), что подразумевает как физические, так и психологические действия. Несмотря на достаточно широкий охват, эти нормативные положения не обязательно предназначены для защиты от физических нападений (которые, как правило, подпадают под действие уголовного законодательства), а, скорее, для защиты от физического и психологического насилия и домогательств, которые причиняют психологический вред. Поскольку травля, притеснение и домогательство, как правило, наносят психологический вред (и физический в результате душевных страданий), в настоящем докладе такие формы насилия и домогательств рассматриваются как «психологические».

214. В большинстве стран, даже там, где отсутствует регулирование на уровне трудового законодательства, акты физического насилия на рабочем месте, причиняющие физический вред, могут расследоваться в рамках общих положений уголовного законодательства, касающихся нападений или побоев.

¹⁴ Трудовой кодекс Ливана от 23 сентября 1943 года с поправками.

¹⁵ Федеральный закон Объединённых Арабских Эмиратов о труде № 8 от 1980 года с поправками.

¹⁶ Закон Республики Индонезии о рабочей силе № 13 от 2003 года.

¹⁷ См. КЭПКР: Гамбия, прямой запрос, 2012 г.; Гондурас, прямой запрос, 2012 г.; Мексика, замечание, 2009 г.

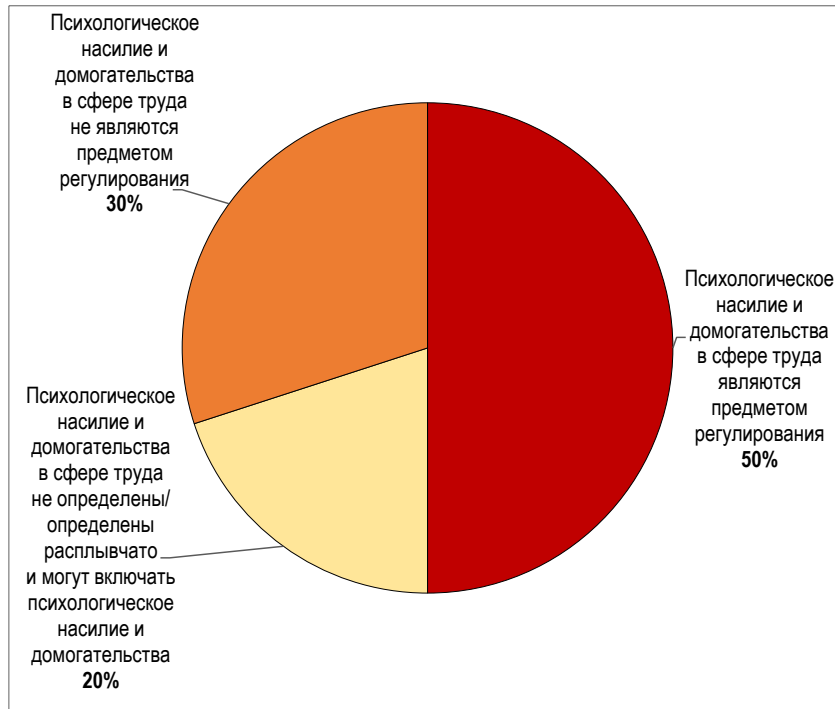
¹⁸ См. также закон о здравоохранении 1997 года (штат Новый Южный Уэльс, Австралия); закон № 3184 (штат Иллинойс, США); закон штата Тамилнад (Индия) о медицинских работниках и медицинских учреждениях (предупреждение насилия, ущерба или утраты имущества) № 48 от 2008 года.

¹⁹ По заявлению Ассоциации медицинских сестёр служб неотложной помощи: <https://www.ena.org/government/State/Documents/StateLawsWorkplaceViolenceSheet.pdf>.

4.2.2. Защита от психологического насилия: домогательство, притеснение и травля

215. В 40 из 80 обследованных стран (50%) психологическое насилие и домогательства квалифицируются такими терминами, как «травля», «притеснение», «насилие» или «домогательство» (см. рисунок 4.8).

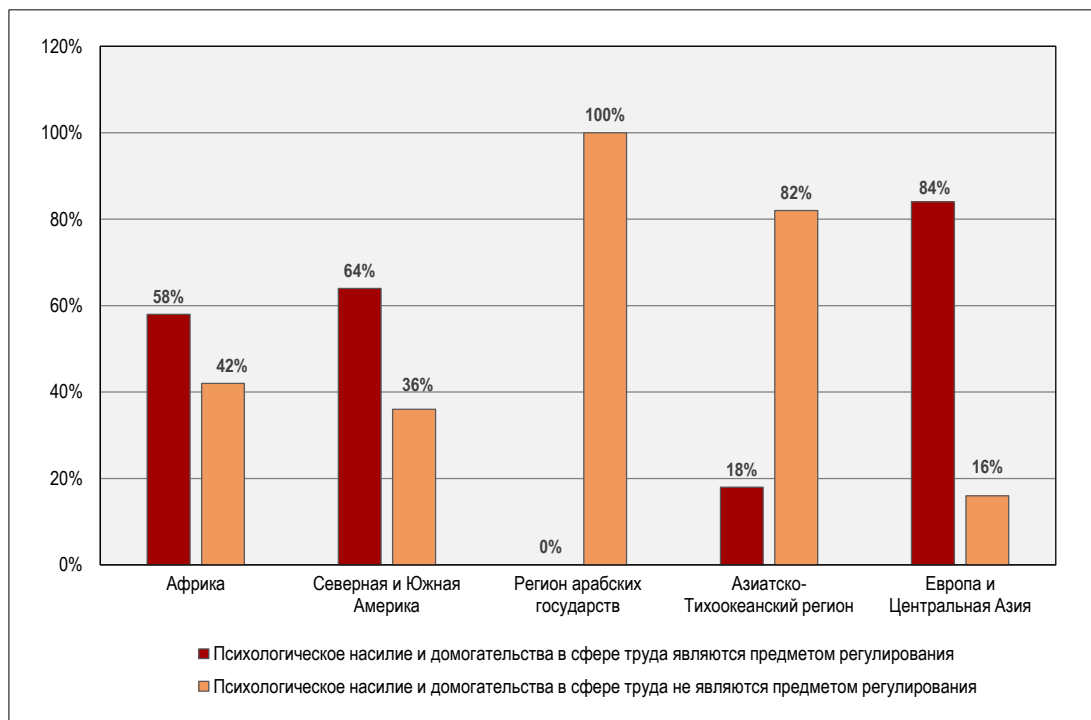
Рисунок 4.8. Нормативные положения о насилии и домогательствах



Источник: Обследование МОТ в 80 странах, посвящённое изучению законодательства и практики, касающихся насилия и домогательств в отношении женщин и мужчин в сфере труда.

216. Психологическое насилие и домогательства в сфере труда чаще всего являются предметом регулирования в Европе и Центральной Азии (в 21 стране или 84%) и далее в Северной и Южной Америке (в девяти странах или 64%), Африке (в семи странах или 58%) и Азиатско-Тихоокеанском регионе (в двух странах или 18%). Ни в одной из стран в регионе арабских государств, включённых в выборку, психологическое насилие не является предметом регулирования (см. рисунок 4.9).

Рисунок 4.9. Нормативные положения о насилии на рабочем месте, по географическим регионам (в пределах группы, в процентах)



Примечание: Выборка по этому показателю состоит из 64 стран – 12 стран Африки, 14 стран Северной и Южной Америки, двух арабских государств, 11 стран Азиатско-Тихоокеанского региона и 25 стран Европы и Центральной Азии.

Источник: Обследование МОТ в 80 странах, посвященное изучению законодательства и практики, касающихся насилия и домогательств в отношении женщин и мужчин в сфере труда.

217. Положения, касающиеся насилия и домогательств, варьируются в зависимости от того, в каком виде законодательства они предусмотрены. Трудовое законодательство часто предусматривает запрещение, защиту от репрессий потерпевших и свидетелей, механизмы подачи жалоб и наказание виновных. В Трудовом кодексе Франции запрещаются домогательства, месть в отношении лиц, заявивших о них и выступивших с показаниями в суде; при рассмотрении дел, связанных с домогательствами, бремя доказывания возлагается на ответчика, а возможное наказание включает санкции (дисциплинарного и уголовного характера).

218. Законодательство о БГТ в целом фокусируется на механизмах профилактики, подачи и рассмотрения жалоб и наказания лиц, не выполняющих обязанности по предупреждению таких действий (см. главу 6). Зачастую сферы действия законодательства о труде и законодательства о БГТ пересекаются друг с другом, поскольку в некоторых законах о труде содержатся положения об обязанностях работодателей по предупреждению насилия и домогательств²⁰.

219. В законодательстве о недопущении дискриминации часто гарантируется право граждан на свободу от насилия и домогательств (на основе защищаемых в законном порядке оснований) либо такие действия запрещаются и в отношении них предусматриваются уголовные санкции и гражданские средства правовой защиты²¹.

²⁰ Например, Трудовой кодекс Польши от 1974 года с поправками; Трудовой кодекс Канады (RSC, 1985, с. L-2).

²¹ Закон Чешской Республики о противодействии дискриминации № 189/2009.

220. В целях обеспечения защиты всех работников от насилия и домогательств в разных ситуациях в ряде стран принято несколько законов, запрещающих насилие и домогательства. В Руанде²² насилие и домогательства на рабочем месте запрещены как в трудовом, так и в уголовном законодательстве. В Канаде²³ насилие и домогательства на рабочем месте запрещены в законодательстве о труде и в законодательстве о недопущении дискриминации. На Мальте насилие и домогательства на рабочем месте запрещены в трудовом и уголовном законодательстве и в законодательстве о недопущении дискриминации²⁴.

221. Насилие может быть предметом регулирования и в гражданском праве (примерами служат закон США об умышленном причинении эмоционального стресса и закон Соединённого Королевства о домогательствах). Халатность со стороны работодателей и нарушение ими обязанности проявлять заботу о работниках могут стать действительным основанием для подачи гражданского иска в суд общей юрисдикции (Squelch and Guthrie, 2010)²⁵. В Японии суды признают в качестве гражданского правонарушения домогательства, совершаемые с позиции силы, что является средством защиты работников от тех, кто облечён большей властью внутри организации, и что основано на обязанности компенсировать причинённый другим лицам вред (Hsiao, 2015, pp. 82 and 84).

222. Иски, связанные с насилием и домогательствами на рабочем месте, могут также подаваться в соответствии с договорным правом, поскольку акт насилия считается нарушением договорных обязательств работодателя. В итальянской юриспруденции травля квалифицируется как нарушение договорных обязательств работодателя в соответствии со статьёй 2087 Гражданского кодекса, в которой предусматривается принятие мер, направленных на обеспечение физической и духовной неприкосновенности работников²⁶.

4.2.3. Меры в отношении конкретных групп

223. Вероятность подвергнуться насилию и домогательствам может быть выше среди одних групп работников по сравнению с другими (см. раздел 2.4). Они часто становятся мишенью нападок из-за реальных или мнимых различий. Исполнитель акта воспринимает их как «чужих» или «других» – жертвы определяются по-разному в разных культурах. Такое поведение является формой дискриминации и пресекается во всех странах мира.

224. Не менее чем в 24 из 80 стран, обследованных при подготовке настоящего доклада, насилие и домогательства, совершаемые в сфере труда по конкретным причинам, квалифицируются как одна из форм дискриминации. Во многих других странах действуют общие законы о борьбе с дискриминацией; хотя в этих актах насилие и домогательства открыто не упоминаются, их можно истолковывать как формы поведения, подпадающие под общий запрет в отношении дискриминации в сфере труда. Это относится к сексуальным домогательствам, которые в общих положениях о дискриминации часто трактуются как одна из форм дискриминации по признаку пола (см. раздел 4.1 о насилии по признаку гендера).

²² Закон Руанды, регулирующий закон о труде № 13/2009, и Уголовный кодекс Руанды от 2012 года.

²³ Закон о правах человека Канады (RSC, 1985, с. H-6) и Трудовой кодекс Канады (RSC, 1985, с. L-2).

²⁴ Закон Мальты о занятости и трудовых отношениях № XXII от 2002 года (с поправками, внесёнными в 2004 г.); Уголовный кодекс Мальты, глава 9; Дополнительный закон Мальты о равном обращении в сфере занятости 452.95, официальное уведомление 461 от 2004 года (с поправками, внесёнными в 2007 г.).

²⁵ *Connes v. Molalla Transport System, Inc.*, 831 P.2d 1316 (1992).

²⁶ Например, решение № 4774 от 6 марта 2006 года, вынесенное в Верховном кассационном суде Италии палатой по трудовым спорам.

225. Иногда положения о дискриминации, касающиеся домогательств, подкрепляются другими мерами защиты от насилия на рабочем месте, чтобы гарантировать всем работникам защиту от таких действий на практике. В трудовом законодательстве Боснии и Герцеговины запрещаются сексуальные домогательства, домогательства, совершаемые вопреки защищаемым основаниям, а также гендерное насилие и травля²⁷.

226. В следующем разделе рассматриваются меры защиты определённых групп, которые чаще подвергаются насилию и домогательствам.

4.2.3.1. Лица с ограниченными возможностями

227. Лица с ограниченными возможностями страдают от относительно более высокого уровня насилия и домогательств на рабочем месте, чем лица, не имеющие инвалидности, даже если они в меньшей степени представлены на рынке труда. Данные Соединённого Королевства показывают, что лица с ограниченными возможностями и лица с хроническими заболеваниями «более чем в два раза чаще, чем другие работники, страдают от дискриминации, притеснений или домогательств на рабочем месте» (Equality and Human Rights Commission, 2011, p. 86). Кроме того, лица с ограниченными возможностями систематически сталкиваются с актами физического, психологического и сексуального насилия в больницах или психиатрических клиниках, которые зачастую совершаются теми, кто там работает (Human Rights Watch, 2016; Disability Rights International – Гватемала, 2015; УВКПЧ, 2013; ВОЗ и Группа Всемирного банка, 2011).

228. В Австралии и Объединённой Республике Танзании приняты конкретные законы о защите лиц с ограниченными возможностями от домогательств и дискриминации в сфере занятости²⁸. В законодательстве других стран, таких как Соединённые Штаты²⁹, Гондурас³⁰ и страны Европы³¹, содержатся положения о том, что домогательства по причине инвалидности, подобно сексуальным домогательствам, являются формой насилия, совершаемого во враждебной рабочей среде.

4.2.3.2. Работники-мигранты

229. Мигранты, особенно нелегалы, подвергаются насилию и домогательствам в сфере труда (Управление Организации Объединённых Наций по наркотикам и преступности, 2015; Husn et al., 2015). Насилие может совершаться на всех этапах миграционного цикла, и как показывают результаты исследований, вербовщики, агенты и работодатели могут быть источниками насилия и сообщниками тех, кто его совершает (Husn et al., 2015). В некоторых двусторонних соглашениях о трудовых мигрантах содержатся положения о том, что с работниками-мигрантами должны обращаться в соответствии с законодательством принимающего государства и что как работники-мигранты они должны иметь возможность заявлять о своих правах человека³² (Wickramasekara, 2015, pp. 40–41).

230. В особой зоне риска насилия и домогательств находятся мигранты, въезжающие на территорию арабских государствах в рамках системы *кафала* (спонсорства) (МКП, 2014;

²⁷ Закон о труде Федерации Боснии и Герцеговины, BiH *Official Gazette* No. 26/16; закон о труде Республики Сербской, Republika Srpska *Official Gazette* No. 1/16.

²⁸ Закон Австралии 1992 года о дискриминации инвалидов, закон Танзании 2010 года о лицах с ограниченными возможностями.

²⁹ Закон о гражданах Америки с ограниченными возможностями, как он трактовался при принятии судебных решений по делам *Flowers v. Southern Regional Physician Services, Inc.*, 247 F.3d 229 (5th Cir. 2001); *Fox v. General Motors Corporation*, 247 F.3d 169 (4th Cir. 2001).

³⁰ Закон Гондураса о справедливости и комплексном развитии лиц с ограниченными возможностями, Декрет № 160-2005.

³¹ Директива Совета 2000/78/ЕС.

³² Например, такое положение содержится в Соглашении о двустороннем сотрудничестве в области трудовой миграции, заключённом в 2011 г. Италией и Шри-Ланкой (ст. 5).

Wickramasekara, 2015). В ряде случаев КЭПКР выражал озабоченность в связи с отсутствием эффективной защиты трудовых мигрантов и домашних работников – мигрантов от злоупотреблений³³. КЭПКР напоминает о важности принятия эффективных мер с тем, чтобы системы, регулирующие занятость трудовых мигрантов, особенно домашних работников – мигрантов, не загоняли их в ситуацию повышенной уязвимости к насилию и домогательствам (МБТ, 2016f, paras 468–469). КЭПКР обращает внимание и на тот факт, что мигранты-нелегалы могут работать в опасных условиях и подвергаться домогательствам, включая сексуальные домогательства (МБТ, 2016f, para. 280).

4.2.3.3. *Коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни*

231. Места проживания, природное окружение и традиционные территории коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, часто являются источниками их средств к существованию и одним из главных факторов, определяющих их самобытность, культуру и традиции. Отчуждение земель и ограничение доступа к природным ресурсам можно рассматривать как акты насилия, угрожающие их традиционным занятиям и источникам средств к существованию (Dhir, 2015, p. 152). Поэтому законодательство, защищающее земельные права коренных народов и обеспечивающее их участие в принятии решений и проведении консультаций, является важным инструментом для предотвращения насилия и домогательств³⁴. Например, закон Камбоджи 2001 года о земле включает понятие общинных прав на землю, что позволяет государству наделять сообщества коренных жителей коллективными правами собственности на землю, признавая их традиционные системы управления земельными ресурсами (Dhir, 2015, p. 34).

232. Как минимум в десяти из 80 обследованных стран принимаются конкретные меры защиты прав коренных народов, касающихся собственности на землю или доступа к ней. В ряде случаев КЭПКР рассматривал проблему применения насилия и домогательств в отношении коренных сообществ³⁵, в том числе изгнания коренных народов с их традиционных земель³⁶.

4.2.3.4. *Члены определённых каст*

233. Признаётся, что коренные народы и группы населения, подвергаемые дискриминации по признаку их социального происхождения («касты» или «класса»), все чаще сталкиваются с насилием и домогательствами по различным историческим, социальным и экономическим причинам. От дискриминации по признаку кастовой принадлежности страдают примерно 250 млн людей во всем мире, а наибольшее число затрагиваемых общин сосредоточены в Южной Азии, а также в Африке, на Ближнем Востоке и в Азиатско-Тихоокеанском регионе, в том числе в общинных диаспорах³⁷. Дискриминация по признаку касты приводит к социальной изоляции и дегуманизации кастовых общин. Лица, находящиеся на дне кастовой системы (известные в Южной Азии как «неприкасаемые» или «далиты») страдают от так называемой «неприкасаемой практики» – одной из самых крайних форм насилия и домогательств в отношении определённой группы работников по причине их социального происхождения. Согласно докладу Специального докладчика ООН по вопросу о насилии в отношении женщин, его причинах и последствиях «насилие и угроза применения насилия к ним часто не предаются

³³ По Конвенции 111: Катар, замечание, 2014 г.; Саудовская Аравия, замечание, 2014 г.; Бахрейн, замечание, 2009 г.

³⁴ В Конвенции 169 предусмотрены меры, направленные на защиту таких прав.

³⁵ Например, Центральноафриканская Республика, Конвенция 169, замечание, 2016 г.; Гватемала, Конвенция 169, замечание, 2015 г.; Колумбия, Конвенция 169, замечание, 2014 г.

³⁶ Например, Аргентина, Конвенция 169, замечание, 2012 г.; Бразилия, Конвенция 169, замечание, 2012 г.

³⁷ Доклад Специального докладчика по вопросам меньшинств, [A/HRC/31/56](#), 28 января 2016 г., с. 8, п. 31; Международная сеть солидарности с далитами (IDSN): *IDSN Annual Report 2015*, p. 17.

гласности, что создаёт атмосферу невидимости, молчания и безнаказанности» (пресс-релиз УВКПЧ, 21 марта 2016 г.).

234. Парламент Индии принял ряд законодательных мер, направленных на улучшение положения зарегистрированных каст и племён³⁸, в том числе закон 1989 года о зарегистрированных кастах и племенах (предотвращение жестокостей) и Положения 1995 года. В законе устанавливается уголовная ответственность за ряд конкретно определяемых злодеяний; для целей эффективного контроля за его реализацией были учреждены особые судебные органы и другие механизмы.

4.2.3.5. *Лица, живущие с ВИЧ*

235. Насилие и домогательства в отношении лиц, живущих с ВИЧ, широко распространены в сфере занятости, образования и здравоохранения и принимают самые разные формы – от избиений до сексуальных нападений и убийств. Как было отмечено, плохие условия труда и сексуальные домогательства в формальной экономике Камбоджи могут подталкивать молодых работающих женщин к оказанию сексуальных услуг, что может повысить их уязвимость к ВИЧ (МБТ, 2011а). Данные Аргентины свидетельствуют о том, что препятствия на пути к получению официальной работы могут вынуждать лиц, живущих с ВИЧ, особенно женщин-транссексуалов, продавать сексуальные услуги, чтобы выжить (МБТ, 2014с). В ряде стран приняты законы, запрещающие домогательства по причине ВИЧ-статуса³⁹.

4.3. Коллективные соглашения, защищающие от насилия и домогательств в сфере труда и оказывающие поддержку жертвам бытового насилия

236. В коллективных соглашениях, заключаемых на уровне отрасли или предприятия, проблема насилия и домогательств решается разными способами, в том числе путём определения и запрещения их разнообразных форм⁴⁰. Национальное коллективное соглашение для хорватских моряков, участвующих в международной судоходной торговле (2015-17 гг.), обеспечивает всем морякам право работать и жить в условиях, свободных от домогательств и притеснений, провоцируемых сексуальными, расовыми или иными причинами, и требует учреждения на борту судов порядка рассмотрения жалоб, о котором должны извещаться все моряки.

237. На национальном уровне ряд коллективных соглашений содержат положения, направленные на защиту от сексуальных домогательств. Как правило, они основываются на положениях законодательства, в котором содержится определение сексуальных

³⁸ Официальное название коренных народов Индии, признанное в соответствии с конституцией страны.

³⁹ Например, закон Маврикия о трудовых правах № 33 от 2008 года и закон Южной Африки 1998 года о равенстве в области занятости.

⁴⁰ Например, Меморандум о взаимопонимании между департаментом транспорта штата Массачусетс и Национальной ассоциацией государственных служащих местного уровня А R1 292 относительно заменяющего договора (США, 2014 г.).

домогательств⁴¹ как запрещённых и неприемлемых действий⁴². Ряд коллективных соглашений требуют участия работников в борьбе с сексуальными домогательствами⁴³.

238. В ряде коллективных соглашений, заключённых на национальном уровне в европейских странах, воспроизводится Рамочное соглашение европейских социальных партнёров о домогательствах и насилии в сфере труда, которое требует реализации этих положений на уровне отраслей (Европейская комиссия, 2015, pp. 78–79).

239. В некоторых странах законодательство требует, чтобы коллективные договоры включали положения о противодействии насилию и домогательствам на рабочем месте. В Квебеке (Канада) закон о соблюдении трудовых норм требует, чтобы в коллективные соглашения включались положения о праве каждого работника на защиту от психологических домогательств⁴⁴. В соответствии с Трудовым кодексом Зимбабве «коллективное соглашение может предусматривать меры по противодействию насилию на рабочем месте»⁴⁵.

240. Глобальные профсоюзы заключают рамочные соглашения с многонациональными корпорациями, посвящённые преодолению насилия и домогательств на рабочем месте. В швейной промышленности Глобальный союз IndustriALL и крупнейшая в мире компания розничной торговли швейными изделиями Inditex в 2014 году продлили глобальное рамочное соглашение⁴⁶. В разделе 5 приложения I, озаглавленном «Нет места жестокому или бесчеловечному обращению», запрещается использование физических наказаний, сексуальных или расовых домогательств, ругательств или злоупотреблений с использованием силы или любых других форм домогательств или угроз.⁴⁷

241. В ряде стран отраслевые коллективные соглашения предусматривают оплачиваемый отпуск и другие льготы для жертв бытового насилия. Примерами служат Австралия (где более 1 млн работников участвуют более чем в 1000 соглашениях, содержащих положения о бытовом насилии (McFerran, 2016)), Соединённое Королевство (UNISON, 2014, p. 16), Юкон (Канада)⁴⁸ и Бразилия⁴⁹. Согласно положениям коллективного соглашения, заключённого в Бразилии с почтовой компанией Correios,

⁴¹ Например, коллективное соглашение, заключённое в Новой Зеландии – Kaiarahi i te Reo, Therapists', ATSSD and Special Education Assistants' Collective Agreement, 6 июня 2014 г. – 5 декабря 2016 г.

⁴² Так, коллективное соглашение, заключённое в 2013 г. в Испании между Vodafone и UGT/CCOO, предусматривает, что компания разработает план по вопросам равенства, который будет включать политику запрещения домогательств и отправки по электронной почте сообщений эротического или непристойного содержания, которые могут быть приравнены к сексуальным или моральным домогательствам – VI Convenio Colectivo de Vodafone España, SAU. См. также меморандум о договорённости между Alltex (EPZ) Limited и Профсоюзом работников швейной и текстильной промышленности, 27.07.2012 – 30.10.2014 (Кения).

⁴³ Протокол действий Telefónica Móviles España в случае домогательств на рабочем месте, сексуальных домогательств и домогательств по признаку пола (2012 г.).

⁴⁴ См. также Трудовой кодекс Габона и закон Зимбабве о труде.

⁴⁵ Закон о труде 1984 года [гл. 28:01].

⁴⁶ <http://www.industrialunion.org/inditex>.

⁴⁷ В 2015 г. IndustriALL заключила подобное глобальное рамочное соглашение с ритейлером швейных изделий H&M и шведским профсоюзом IF Metall: <http://www.industrialunion.org/ru/ru/industrial-i-hm-podpisyvayut-globalnoe-ramochnoe>.

⁴⁸ Коллективное соглашение между правительством Юкона и Ассоциацией учителей Юкона, действовавшее в период с 01.07.2012 по 30.06.2015, ст. 19.03.

⁴⁹ Например, коллективные соглашения с профсоюзами металлургов Бразилии в регионе ABC/SP (с 01.09.2013 по 31.08.2015) и в городе Сан-Паулу (с 01.11.2014 по 31.10.2015). См. также коллективное соглашение с Eletrobras (Бразилия) (с 01.05.2013 по 30.04.2015).

женщины-работники, ставшие жертвами бытового насилия, имеют приоритетное право на перевод в другое подразделение, город или штат⁵⁰.

242. В 2009 году Министерство труда Франции и компания PSA Peugeot Citroën подписали протокол о предупреждении и пресечении насилия со стороны интимных партнёров, направленное на содействие становлению государственно-частного партнёрства по этому вопросу. Подписывая протокол, группа Peugeot Citroën согласилась: предоставлять работникам информацию о национальных кампаниях, посвящённых проблеме бытового насилия; информировать о бытовом насилии сотрудников компании и специалистов социальных и медицинских служб и обучать их разрешать эти ситуации; принимать, выслушивать и консультировать жертвы бытового насилия⁵¹.

⁵⁰ Коллективное соглашение с Correios (с 01.08.2015 по 31.07.2016).

⁵¹ <http://media.groupe-psa.com/fr/psa-peugeot-citroën/communiqués-de-presse/social/protocole-de-prévention-et-de-lutte-contre-les>.

Глава 5

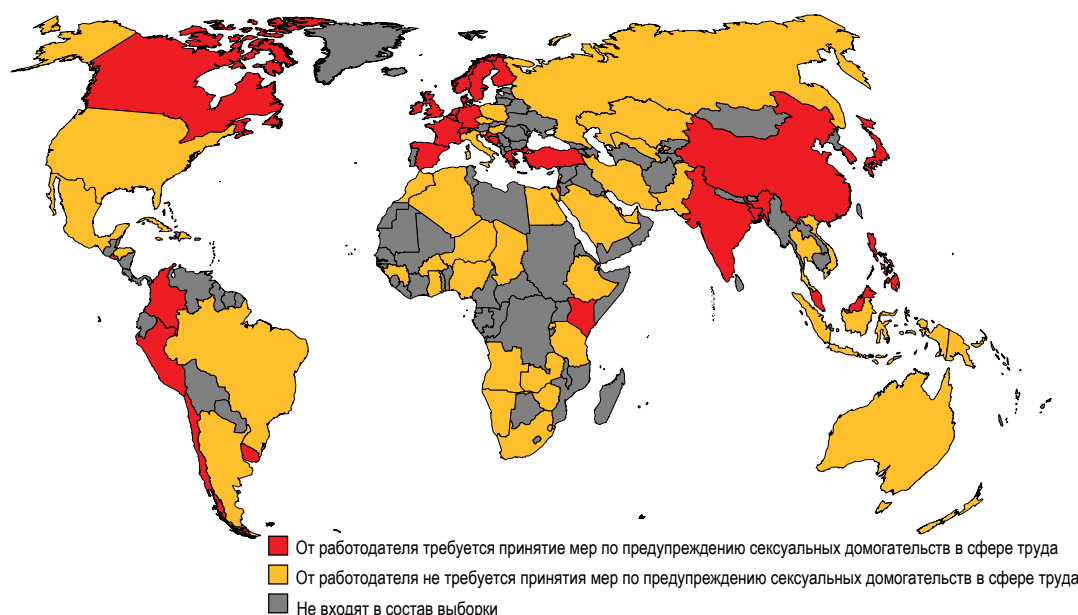
Национальные нормативно-правовые акты о предупреждении насилия и домогательств в сфере труда

243. Эта глава посвящается мерам в сфере регулирования, которые страны принимают в целях предотвращения насилия и домогательств на рабочих местах. Во многих из 80 стран, участвовавших в обследовании при подготовке настоящего доклада, от работодателя требуется принятие превентивных мер в отношении одной или нескольких форм насилия и домогательств. Это требование может выдвигаться отдельно либо являться частью постоянной деятельности МОТ-СУОТ.

5.1. Предотвращение сексуальных домогательств

244. Из 80 стран, обследованных при подготовке настоящего доклада, в 32 странах (40%) на работодателя возлагается ответственность за принятие мер, направленных на предупреждение сексуальных домогательств и защиту от них работников (см. рисунки 5.1 и 5.2).

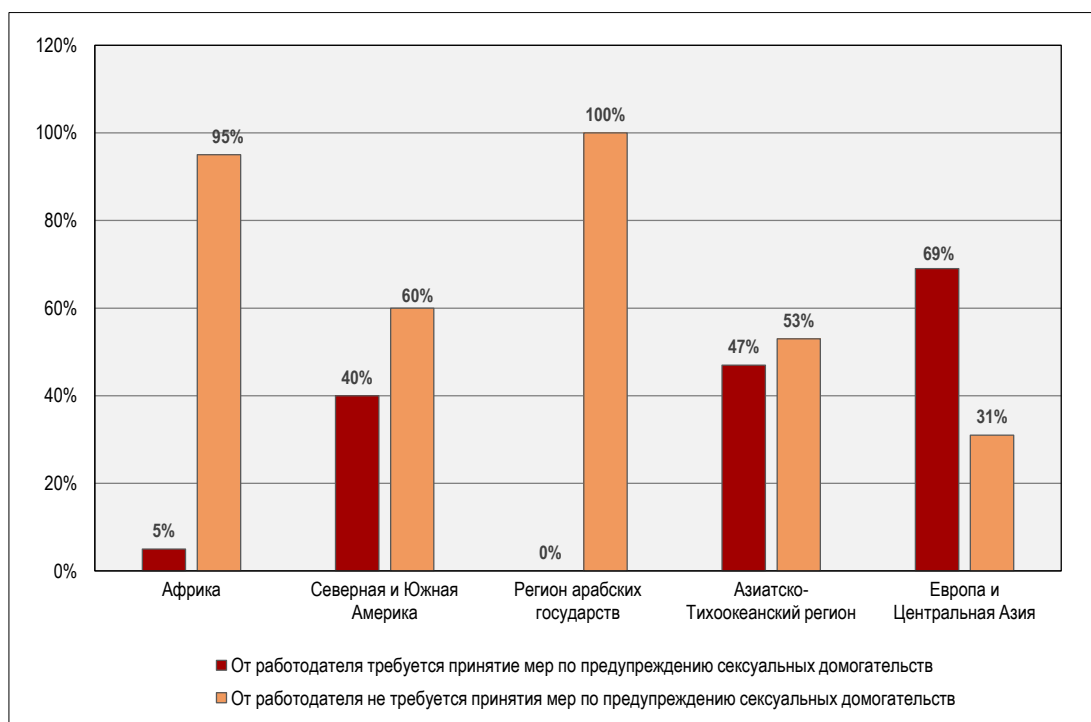
Рисунок 5.1. Страны, где работодатели обязаны принимать меры по предотвращению сексуальных домогательств в трудовой сфере



Источник: Обследование МОТ в 80 странах, посвящённое изучению законодательства и практики, касающихся насилия и домогательств в отношении женщин и мужчин в сфере труда.

245. Из 80 обследованных стран обязанность по принятию мер, направленных на предотвращение сексуальных домогательств, возлагается на работодателей в 18 странах в Европе и Центральной Азии (69%), семи странах в Азиатско-Тихоокеанском регионе (47%), шести странах в Северной и Южной Америке (40%), одной стране в Африке (5%) и ни в одной из стран в регионе арабских государств (см. рисунок 5.2).

Рисунок 5.2. Предупреждение сексуальных домогательств в сфере труда, по регионам
(в пределах группы, в процентах)



Источник: Обследование МОТ в 80 странах, посвящённое изучению законодательства и практики, касающихся насилия и домогательств в отношении женщин и мужчин в сфере труда.

246. Требуемые действия различаются по своему содержанию, однако могут включать в себя принятие политики в отношении сексуальных домогательств (в 13 из 80 обследованных стран). Часто требуется, чтобы эта политика была наглядно представлена на рабочем месте с изложением прав и обязанностей работников и представителей администрации предприятия, а также с информацией о механизме подачи и рассмотрения жалоб¹. Примером может служить Свод правил поведения, предполагающих нулевую терпимость в отношении сексуальных домогательств, который должен быть принят каждым работодателем в Пакистане в соответствии с законом 2010 года о защите женщин от домогательств на рабочем месте.

247. Одной из общих характеристик многих предприятий и одним из требований, существующих в десяти из 80 обследованных стран, является обязательное обучение, касающееся проблемы сексуальных домогательств на рабочем месте².

¹ Закон Кении о занятости № 11 от 2007 года. См. также Трудовой кодекс Канады (RSC, 1985, с. L-2.); закон Израиля о предупреждении сексуальных домогательств № 5758-1998; Трудовой кодекс Чили 2012 года.

² Например, закон Республики Кореи о равных возможностях в сфере занятости и помощи в уравнивании трудовых и семейных обязанностей № 8781 от 2007 года (с поправками) и декрет о его исполнении.

5.2. Предупреждение физического насилия и домогательств

248. В ряде стран действуют законы, защищающие работников от физического насилия путём регулирования факторов риска. Как правило, они принимают форму отраслевых нормативных положений или нормативов БГТ, например в связи с ночным трудом (Индонезия³, Финляндия⁴, Ирландия⁵ и Хорватия⁶) и работой в изолированных условиях (Дания⁷, Финляндия⁸, Норвегия⁹ и Швеция¹⁰). В Британской Колумбии (Канада) работодатели обязаны в соответствии с положением о безопасности труда 4.22.1 разработать порядок, обеспечивающий безопасность работников, имеющих дело с денежными средствами, если они работают уединённо и допоздна в розничных магазинах. Что касается положений о конкретных секторах, см. раздел 5.4.

5.3. Предупреждение психологического насилия: домогательства, притеснения и травля

249. В большинстве (65) из 80 стран, рассматриваемых в настоящем докладе, принято законодательство, предусматривающее общую обязанность работодателей проявлять заботу о работниках и принимать меры по защите их здоровья и безопасности на рабочем месте. В 49 из этих стран здоровый и безопасный труд включает в себя как физическое, так и психологическое здоровье.

250. Обязанность принимать меры по защите безопасности и здоровья работников иногда трактуется как защита в том числе от угроз здоровью и безопасности работников, связанных с психологическим насилием и домогательствами на рабочем месте. Определённые учреждения, ответственные за исполнение законодательных актов по вопросам БГТ, такие как Управление по охране труда и промышленной гигиене США (OSHA) (Министерство труда США, 2002) и Safe Work Australia (2016), издали необязательные к исполнению рекомендации, подтверждающие, что именно так должна на практике трактоваться эта обязанность. За невыполнение своего обязательства работодатель несёт ответственность за действия лица, совершившего акт насилия.

251. Обязанность работодателя заботиться о работниках также может распространяться посредством судебных определений на психологическое насилие и домогательства. В Аргентине трудовые суды, рассматривающие случаи домогательств, приходят к заключению о том, что в случае невыполнения обязательства по обеспечению достойных условий труда, безопасности и гигиены труда на рабочем месте работодатели могут

³ Закон Республики Индонезии о рабочей силе № 13 от 2003 года.

⁴ Закон Финляндии о безопасности и гигиене труда № 738/2002.

⁵ Законодательные акты Ирландии (S.I.) № 299/2007 – Положения 2007 года о безопасности, охране здоровья и благополучии работников (общее применение).

⁶ Закон Хорватии 2014 года о безопасности и гигиене труда.

⁷ Исполнительное распоряжение о выполнении работ Управления по условиям труда Дании № 559 от 2004 года.

⁸ Закон Финляндии о безопасности и гигиене труда № 738/2002.

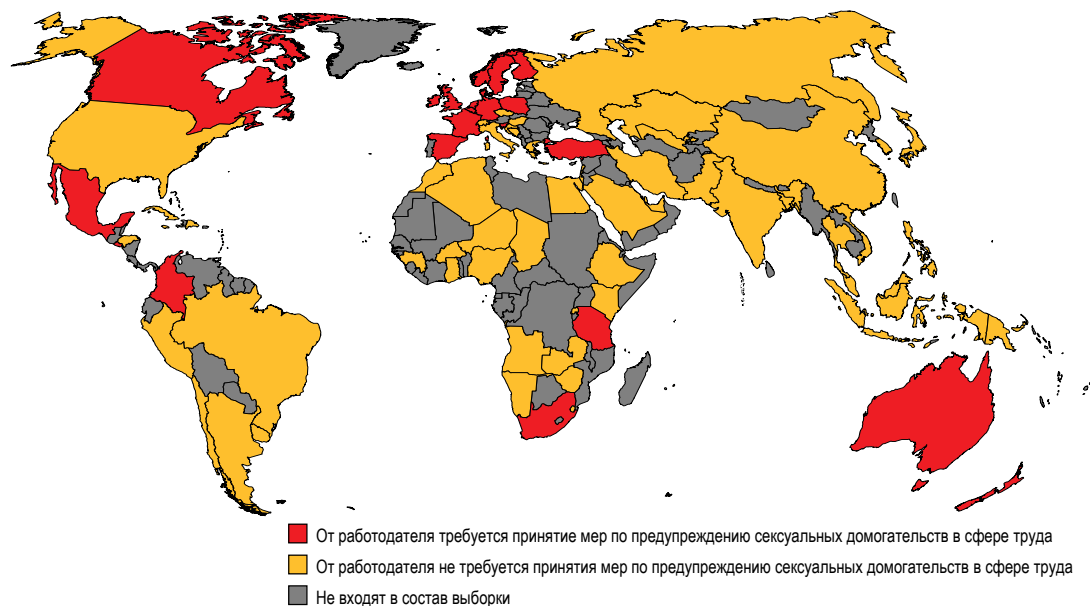
⁹ Закон Норвегии об условиях труда, рабочем времени и защите занятости (закон об условиях труда) № 62 от 2005 года.

¹⁰ Закон Швеции о рабочей среде SFS 1977:1160.

привлекаться к ответственности за собственные действия и/или действия других лиц, и поэтому они обязаны возмещать причинённый вред¹¹.

252. Все чаще в законодательстве стран предусматривается обязанность работодателя принимать меры, направленные на предотвращение различных форм психологического насилия и домогательств и обеспечение безусловной защиты от них. Это относится к 22 из 80 стран (28%), обследованных при подготовке настоящего доклада (см. рисунок 5.3).

Рисунок 5.3. Страны, где работодатели обязаны принимать меры по предотвращению психологического насилия и домогательств в трудовой сфере

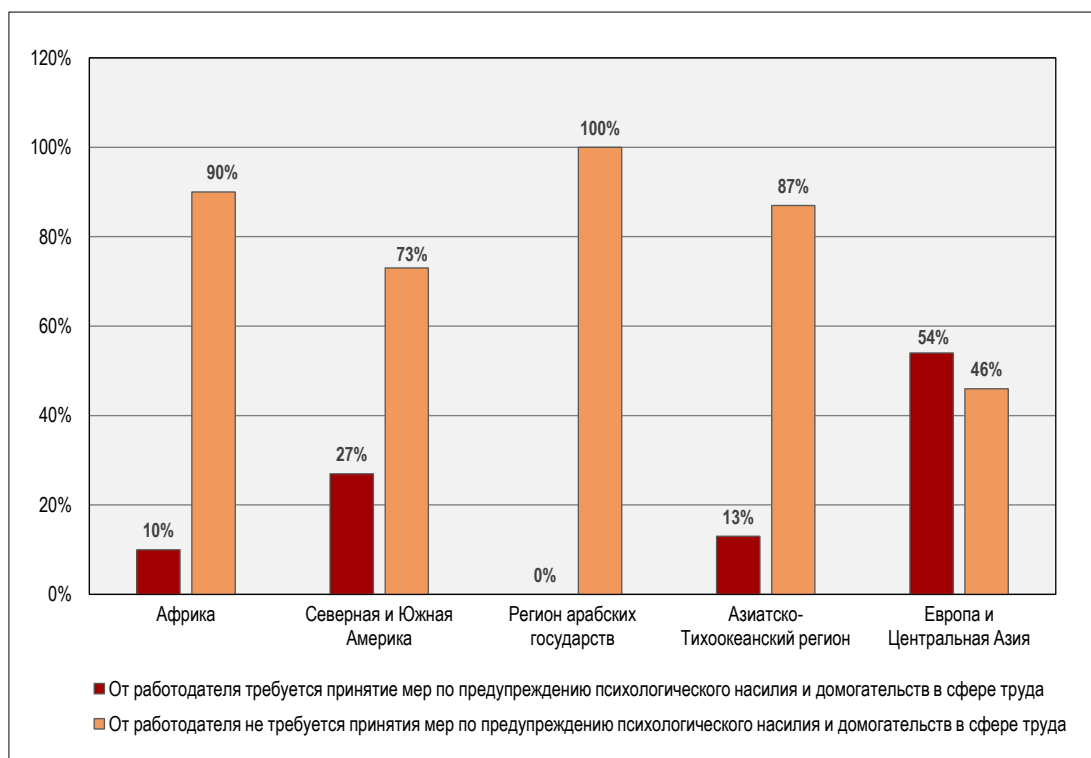


Источник: Обследование МОТ в 80 странах, посвящённое изучению законодательства и практики, касающихся насилия и домогательств в отношении женщин и мужчин в сфере труда.

253. Из обследованных 80 стран обязанность по принятию мер, направленных на предотвращение различных форм психологического насилия и домогательств, возлагается на работодателей в 14 странах в Европе и Центральной Азии (54%), четырёх странах в Северной и Южной Америке (27%), двух странах в Азиатско-Тихоокеанском регионе (13%), двух странах в Африке (10%) и ни в одной из стран в регионе арабских государств (см. рисунок 5.4).

¹¹ Например, Национальная апелляционная палата по вопросам занятости, Sala II Expte N° 31.939/09 Sent. Def. N° 100.146 del 16/02/2012 “R. F., P c/Citytech SA. s/mobbing” (González – Maza).

Рисунок 5.4. Работодатели, обязанные принимать меры, направленные на предупреждение психологического насилия и домогательств в сфере труда, в разбивке по регионам (в пределах группы, в процентах)



Источник: Обследование МОТ в 80 странах, посвящённое изучению законодательства и практики, касающихся насилия и домогательств в отношении женщин и мужчин в сфере труда.

254. В ряде стран точно указывается, какие именно превентивные меры должны быть приняты. В десяти из 80 обследованных стран работодатели должны принимать политику в отношении одной или нескольких форм насилия и домогательств¹². Кроме того, на работодателей иногда возлагается обязанность принимать внутренние регламенты, руководящие принципы или своды практических правил, направленные на недопущение насилия на рабочих местах¹³.

255. В ряде юрисдикций работодателей обязывают устанавливать процедуру оценки рисков для выявления конкретных факторов риска, угрожающих здоровью и безопасности работников, и/или предупреждать работников о наличии рисков насилия. Так происходит в 15 из 80 обследованных стран. В 12 из 80 стран законодательство требует организации обучения на рабочем месте для менеджеров, работников или для тех и других по проблеме насилия на рабочем месте¹⁴.

256. Иногда меры, предусмотренные законодательством в целях предупреждения насилия и домогательств, реализуются отдельно, иногда в рамках МОТ-СУОТ, что позволяет обеспечить системный подход к предотвращению производственного травматизма. В Колумбии в соответствии с законодательством о БГТ работодатель обязан утвердить ясную превентивную политику, определяющую неприемлемые формы поведения в

¹² Эта цифра не включает обязательную политику в отношении сексуальных домогательств, которую работодатели обязаны принимать в 13 странах (см. раздел о защите от сексуального насилия и домогательств).

¹³ Например, в соответствии с Трудовым кодексом Чили.

¹⁴ Например, Трудовой кодекс Франции; Декрет Сальвадора № 86/2012 об утверждении правил, касающихся управления системой по предотвращению рисков на рабочем месте.

компании, проводить мероприятия по повышению осведомлённости о домогательствах и организовывать обучение по вопросам урегулирования конфликтов. Работодатель также обязан оценивать производственные психологические риски, осуществлять регулярный мониторинг и надзор, а также обеспечивать конфиденциальный порядок рассмотрения жалоб на домогательства на рабочем месте.

257. Во многих странах от работников и их представителей требуют, или им дозволяется принимать участие в разработке превентивных мер, направленных на защиту здоровья и безопасности работников, в том числе их защиту от насилия на рабочем месте¹⁵.

5.4. Регулирование условий труда в конкретных секторах и во всей экономике

258. Насилие не присуще ни одной отрасли, сектору или профессии, и на любой работе, где присутствуют факторы риска, работник может подвергнуться насилию и домогательствам. Сексуальное насилие и домогательства чаще всего происходят среди низкооплачиваемых фабричных работников и в системах поставок (Truskinovsky et al., 2014; Fair Wear Foundation et al., 2013; Larson, 2013), но они также совершаются в таких традиционно высокооплачиваемых профессиях, где преобладают мужчины, как наука, техника, технология и математика (Holland and Cortina, 2016; Grinberg, 2015).

259. Несмотря на то что насилие и домогательства затрагивают все секторы, в определённых отраслях и занятиях, где факторы риска наслаиваются друг на друга, насилие и домогательства могут стать неизбежными, если только не будут приняты меры, направленные на их выявление и минимизацию. Даже при наличии превентивной стратегии насилие и домогательства в самом обществе могут проникать в сферу труда, причиняя вред работникам.

260. В ряде стран действуют особые правила в отраслях или занятиях с повышенным уровнем риска насилия и домогательств. В соответствии с законом о труде штата Нью-Йорк (США) от 2012 года работодатели обязаны оценивать конкретные риски, принимая во внимание возможность совершения актов насилия в отношении работников по той причине, что они являются учителями, водителями общественного транспорта, медицинскими работниками, работниками, занятыми в ночную смену или имеющими дело с наличными деньгами. В Ирландии работодатель обязан оценивать риски с учётом конкретного воздействия и факторов риска, связанных с работой в ночное время¹⁶.

261. Другие отрасли и профессии, которые в значительной степени подвержены насилию на рабочем месте, такие как швейная промышленность¹⁷, в принципе, находятся под защитой общего законодательства о предупреждении и пресечении насилия на рабочем месте; однако практическое применение его положений может оказаться невозможным, равно как и обеспечение доступа к механизмам подачи жалоб, особенно в странах, где профсоюзы подавляются, а инспекторам труда не хватает ресурсов или полномочий, чтобы обеспечить соблюдение требований законодательства и политики по противодействию насилию.

¹⁵ Например, типовой закон о безопасности и гигиене труда Австралии и Декрет Сальвадора № 86/2012.

¹⁶ S.I. № 299/2007 – Safety, Health and Welfare at Work (General Application) Regulations 2007, Ирландия.

¹⁷ Результаты недавней оценки, выполненной в рамках программы MOT-МФК Better Work, дают представление о масштабе сексуальных домогательств в отношении работников швейных фабрик. На Гаити, в Индонезии, Иордании и Никарагуа свыше 20% опрошенных работников швейной отрасли выразили обеспокоенность в связи с сексуальными домогательствами, хотя фактический процент пострадавших работников может быть выше (Brown et al., 2016; см. также Garcia-Rivera et al., 2014).

5.4.1. Сектор здравоохранения

262. Работники здравоохранения заявляют о самых высоких уровнях насилия по сравнению с другими отраслями и секторами (см. таблицу 5.1). В Соединённых Штатах уровень насилия со стороны клиентов в отношении медицинских работников оценивается в 16 раз выше, чем в любой другой профессии в сфере услуг (Campbell, 2014). Опрос, проведённый в Руанде в 2007 году, показал, что в предшествующем году 39% медицинских работников подверглись насилию на рабочем месте в той или иной форме (Newman et al., 2011). В ЕС здравоохранение занимает самое высокое место среди всех секторов по степени риска насилия и домогательств (EU–OSHA, 2014).

Таблица 5.1. Насилие в отношении медицинских работников в семи странах
(процент выборки за предыдущие 12 месяцев)

Страна	Физическое нападение	Ругательства	Притеснение/травля
Австралия	12,0	67,0	10,5
Бразилия	6,4	39,5	15,2
Болгария	7,5	32,2	30,9
Ливан	5,8	40,9	22,1
Южная Африка (частный сектор)	9,0	52,0	20,6
Южная Африка	17,0	60,1	–
Таиланд	10,5	47,7	10,7

Примечание: – = нет данных.

Источник: Chappell and Di Martino, 2006 (данные за 2002 г.).

263. В сфере здравоохранения ряда стран действуют особые нормативные правила в отношении насилия и домогательств. В Израиле, США (штат Нью-Джерси)¹⁸, Индии (штат Тамилнад)¹⁹ и Турции (Karlan et al., 2013, pp. 8–9) приняты конкретные законы о предупреждении и пресечении насилия в отношении медицинских работников. Они требуют от работодателя принятия превентивных мер в отношении насилия и домогательств в секторе здравоохранения, в том числе путём создания комитета по предупреждению насилия²⁰ и предоставления полномочий по удалению буйных посетителей (ACAS et al., n.d.)²¹.

5.4.2. Государственные экстренные службы

264. По сравнению с другими профессиями работники государственных экстренных служб, то есть полицейские, военнотружущие, медики, пожарные и другие работники «переднего края», подвергаются повышенному риску насилия и домогательств, а также связанных с работой инцидентов, таких как смерть, серьёзные травмы и угрожающие жизни ситуации, которые могут вызвать серьёзные психические расстройства, в том числе посттравматический стресс.

265. В некоторых странах от работодателей требуют принятия мер, направленных на снижение уровня рисков в конкретных производственных ситуациях, сопряжённых с

¹⁸ Закон штата Нью-Джерси о предупреждении насилия в медицинских учреждениях.

¹⁹ Закон штата Тамилнад о медицинских работниках и медицинских учреждениях (предотвращение насилия, ущерба или утраты имущества) № 48 от 2008 года (Индия).

²⁰ Закон штата Нью-Джерси о предупреждении насилия в медицинских учреждениях.

²¹ См., например, закон Соединённого Королевства 2008 года об уголовном правосудии и иммиграции.

опасностью. В Норвегии суд рассмотрел иск *Денниса против Норвежского совета по делам беженцев*²²: один из его работников был похищен и застрелен в лагере беженцев Дадааб в Кении. Суд постановил, что работодатель, то есть Норвежский совет по делам беженцев, до момента похищения проявлял халатность и не минимизировал риски насилия; суд присудил истцу денежную компенсацию.

5.4.3. Сектор образования

266. Этот сектор особенно подвержен насилию и домогательствам (Kelleher et al., 2011; МБТ, n.d.). В 2011 году в Канаде 80% учителей жаловались на то, что за время работы они подверглись насилию как минимум один раз (Wilson et al., 2011). Опросы учителей начальных и средних школ в Турции и Республике Корея показали, что самой распространённой формой насилия на рабочем месте (со стороны учащихся в отношении учителей) было психологическое насилие (49% в Турции и 67% в Республике Корея) (Moon et al., 2015; Ozdemir, 2012).

267. Многие законы, касающиеся случаев насилия в учебных заведениях, связаны с притеснениями одних учащихся другими, хотя содержание некоторых законов шире²³. В законе Соединённого Королевства 1996 года об образовании (гл. 56) досаждающие или нарушающие порядок действия на территории школы квалифицируются как правонарушение, что позволяет уполномоченному представителю местного органа образования выдворить нарушителя за пределы школы.

5.4.4. Транспортные услуги

268. Насилие на общественном транспорте является одной из острых проблем, например для водителей автобусов и такси, которым чаще доводится испытывать насилие, чем другим группам работников этого сектора (МФТ, n.d.). В морской транспортной отрасли притеснения и домогательства могут усугубляться невозможностью покинуть рабочее место в конце смены.

269. Для борьбы с насилием в отношении работников транспорта некоторые органы (в частности, местные муниципалитеты, ответственные за организацию работы местного транспорта) принимают нормативные акты или заключают коллективные соглашения, требующие принятия конкретных мер защиты работников транспорта. Отделение 100 (Профсоюза работников транспорта Америки) в рамках договора с компанией МТА/ New York City Transit добилось установки на всех автобусах защитных перегородок из плексигласа, а также наборов средств анализа ДНК, которые позволяют идентифицировать преступников в интересах судебного преследования.

5.4.5. Домашний труд

270. Насилие в секторе домашнего труда отмечается повсеместно, однако домашние работники часто исключаются из сферы охвата трудового законодательства. Там, где они находятся под защитой трудового законодательства, они не могут воспользоваться ею на практике, так как зачастую они работают на неформальной основе (МБТ, 2013d, с. 43).

²² Районный суд Осло, дело № 15-032886TVI-OTI R/05.

²³ Закон Уругвая № 18.561 от 2009 года о предотвращении и наказании сексуальных домогательств на работе и в отношениях между учащимися и учителями.

271. В ряде стран, в том числе в Бразилии²⁴, Перу²⁵, Индонезии²⁶, на Филиппинах²⁷ и в Нидерландах²⁸ принимаются меры по предупреждению и пресечению насилия в отношении домашних работников. В некоторых странах признаётся, что домашние работники могут подвергаться риску бытового насилия прямо или косвенно, поскольку дом также является их местом работы. В Индонезии живущие в доме нанимателя домашние работники рассматриваются как члены домашнего хозяйства, на которое они работают, и поэтому они пользуются защитой от бытового насилия физического, психологического, сексуального и экономического характера²⁹. В Бразилии домашние работники могут прервать трудовой договор по уважительной причине, если по вине работодателя совершаются акты физического насилия с его стороны или если имеют место случаи бытового насилия со стороны любого другого члена домашнего хозяйства³⁰.

5.4.6. Сельское хозяйство и сельская экономика

272. Работники сельского хозяйства, в частности трудовые мигранты и женщины, подвергаются серьёзному риску дискриминации и психологических и сексуальных домогательств³¹. По результатам опроса 400 женщин, занятых в товарном сельском хозяйстве в Кении, 90% испытали или наблюдали сексуальное насилие на рабочем месте (International Labor Rights Forum, 2002). Ситуация усугубляется ограниченным охватом трудового законодательства и низким уровнем развития службы инспекции труда.

273. Отмечается дефицит законов, регулирующих труд в сельском хозяйстве и на фермах. Общее законодательство о предотвращении насилия на рабочем месте не обязательно защищает работников в случаях, когда происходит наложение факторов риска, таких как работа в уединённом месте, выполняемая трудовым мигрантом, который не может сообщить о злоупотреблениях. После журналистского расследования, вскрывшего факты широкого распространения сексуального насилия в сельскохозяйственном секторе Калифорнии, сенат штата в 2014 году утвердил законопроект 1087 (о внесении изменений в Трудовой кодекс), защищающий работников сельского хозяйства от сексуального насилия, включая организацию обучения вербовщиков рабочей силы, бригадиров и всех работников ферм по вопросам противодействия сексуальным домогательствам. Штат теперь может отозвать у вербовщика лицензию, если он домогается к работнику или если он принимает на работу бригадира, который совершает сексуальные домогательства.

5.4.7. Временный заёмный труд и другие нестандартные формы занятости

274. Временные заёмные работники, нанимаемые агентством, однако выполняющие работу в компании-заказчике, могут оказаться в неоднозначной ситуации что касается ответственности за БГТ, в том числе в связи с насилием и домогательствами. По этой причине в ряде стран законодательство предусматривает юридические обязательства

²⁴ Дополнительный закон Бразилии № 150 от 2015 года о домашних работниках.

²⁵ Верховный декрет № 010-2003-MIMDES 2003 года, касающийся закона Перу № 27942 о регулировании и предупреждении сексуальных домогательств и наказании за них.

²⁶ Закон Республики Индонезии № 23 от 2004 года об искоренении насилия в домашнем хозяйстве.

²⁷ Закон Филиппин № 10361 от 2012 года о домашних работниках.

²⁸ Положение Нидерландов 2007 года о домашних работниках.

²⁹ Закон Республики Индонезии № 23 от 2004 года об искоренении насилия в домашнем хозяйстве.

³⁰ Дополнительный закон Бразилии № 150/2015 о домашних работниках (дополнение к закону Марии да Пеньи).

³¹ См. *Safety and health in agriculture* (МБТ, 2011с), где большой раздел посвящён борьбе с насилием в сельском хозяйстве.

компаний-заказчиков в отношении временных заёмных работников. Так, Директива Совета 91/383/ЕЕС требует, чтобы в вопросах БГТ с временными заёмными работниками обращались наравне с работниками, напрямую нанимаемыми компаниями-заказчиками. В соответствии с ней ответственность за безопасность, гигиену и охрану труда возлагается на компанию-заказчика³².

275. Исследования показывают, что в определённых случаях риск насилия повышается в случае использования других нестандартных форм занятости. Исследования, проведённые в Японии, свидетельствуют о том, что временные работники подвергаются большему риску притеснений (Tsuno et al., 2015) и словесных оскорблений (McCurry, 2015) на рабочем месте. По данным обследования в Канаде временные работники были «более подвержены сексуальным домогательствам и физическому насилию, чем постоянные работники» (Vézina et al., 2011, p. 10). В Австралии исследования показали, что временные работники, работники, занятые неполный рабочий день, и работники, нанимаемые на основании ограниченных, краткосрочных договоров, более уязвимы к сексуальным домогательствам (LaMontagne et al., 2009)³³. Несмотря на результаты этих исследований, в 80 изученных странах не удалось выявить никаких конкретных законов или стратегий, касающихся предупреждения насилия и домогательств в отношении работников, участвующих в нестандартных формах занятости.

5.4.8. Работники неформальной экономики

276. Термин «неформальная экономика» обозначает «все виды экономической деятельности, которые на основании законодательства или существующей практики совсем не охватываются или не в полной мере охватываются официальными правовыми положениями»³⁴. Конкретные группы работников, особо подверженные насилию и домогательствам (см. раздел 4.2.3), представлены сверх меры в неформальной экономике и в силу своего статуса не могут пользоваться механизмами урегулирования споров или защитой со стороны инспекции труда.

277. В Малави сексуальное насилие в отношении работающих женщин и девочек со стороны надзирателей и коллег-мужчин широко распространено на табачных плантациях. Реагируя на эту ситуацию, Профсоюз работников табачной и смежных отраслей Малави разработал политику в отношении сексуальных домогательств, которую в 2015 году ратифицировали Конгресс тред-юнионов и Комиссия по правам человека Малави.

278. В Рекомендации 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (204) признаётся значение комплексных основ политики, поощряющих переход в формальную экономику, которые должны предусматривать содействие принципам равенства и недопущение любых форм дискриминации и насилия, в том числе насилия по гендерному признаку на рабочих местах (см. раздел 3.1.2.1). В таких комплексных стратегиях должен предусматриваться подход, объединяющий широкий круг направлений политики, нацеленных на обеспечение перехода в формальную экономику, включая совершенствование национального законодательства, укрепление служб БГТ и инспекции труда, создание организаций неформальных работников и расширение сферы охвата социальной защиты³⁵.

³² Директива ЕС 91/383/ЕЕС от 25 июня 1991 года о расширении круга мер, содействующих улучшению безопасности и гигиены труда работников, нанимаемых по срочным трудовым договорам или по временным трудовым договорам.

³³ См. также МБТ: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, 2016 г.

³⁴ МБТ: Резолюция и заключения о достойном труде и неформальной экономике, Международная конференция труда, 90-я сессия, Женева, 2002 г., п. 3.

³⁵ МБТ: *Policy brief on facilitating transition from the informal to the formal economy: Towards integrated strategies*, Департамент политики в сфере занятости (готовится к печати).

5.5. Устранение психосоциальных рисков

279. По данным агентства EU-OSHA, психосоциальные риски возникают по причине низкого качества организации труда и управления производством, а также невнимания к социальным аспектам трудовой деятельности. К психосоциальным рискам относятся чрезмерные рабочие нагрузки, противоречивые требования, отсутствие ясности в функциях, неучастие в принятии решений, что отрицательно сказывается на положении работников, а также невозможность влиять на способ выполнения работ, неумело управляемые организационные изменения, нестабильность занятости, неэффективные коммуникации, отсутствие поддержки со стороны руководства или коллег, насилие и домогательства³⁶. В ряде стран действуют нормы, регулирующие организацию труда в целях предотвращения насилия и домогательств (см. вставку 5.1).

Вставка 5.1

Гуманистический подход к регулированию вопросов труда

В некоторых странах подход к предупреждению насилия основывается на минимизации социальных и психосоциальных факторов риска в сфере организации труда. Многие европейские страны приняли такой подход главным образом в рамках национальных мер, направленных на выполнение Директивы Совета 89/391/ЕЕС¹. Среди общих принципов превентивных мер, которые должны принимать работодатели, в этой директиве упоминается «разработка согласованной общей политики профилактики, охватывающей технологии, организацию труда, условия труда, социальные отношения и влияние факторов, присущих рабочей среде», а также «адаптация трудовых заданий к конкретному человеку, особенно что касается организации рабочих мест, выбора производственного оборудования и выбора методов работы и производства». Эта концепция определяется в законодательстве Словении как «гуманизация труда»².

Этот гуманистический подход к организации труда и формированию рабочей среды активно осуществляется и в Швеции, где «систематическая работа по управлению сферой труда» охватывает организационные и социальные факторы. Он требует предупреждения и пресечения виктимизации (что является синонимом «притеснения»), в частности путём искоренения условий труда, которые могут провоцировать такие действия³.

Влияние рабочей нагрузки на физическое и психическое здоровье работников признаётся в Японии, где смерть от переутомления квалифицируется не только как результат сосудистых заболеваний головного мозга или сердца, но и как самоубийство по причине психических расстройств, вызванных тяжёлыми нагрузками на работе⁴.

¹ Европейское агентство по безопасности и гигиене труда: Директива 89/391/ЕЕС от 12 июня 1989 года о введении мер, содействующих улучшению безопасности и здоровья работников на рабочем месте – рамочная директива.

² Закон Словении от 2011 года о безопасности и гигиене труда (ZVZD-1).

³ Положения и общие рекомендации Управления по условиям труда Швеции о организационных и социальных аспектах рабочей среды, AFS 2015:4.

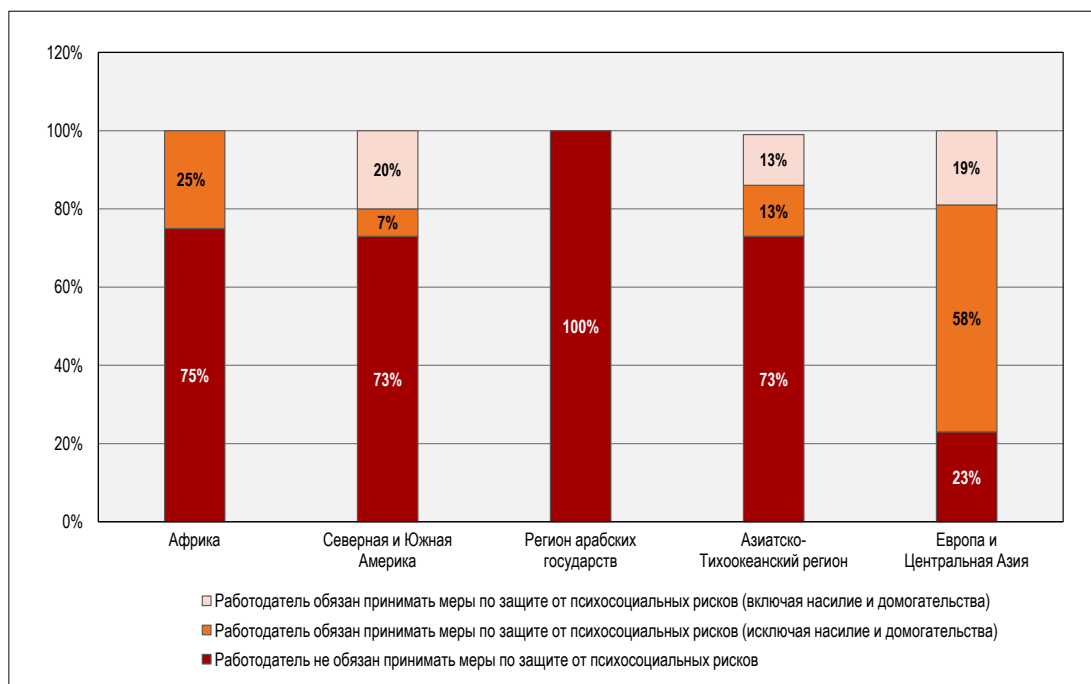
⁴ Закон Японии о содействии мерам по предотвращению смерти от переутомления № 100 от 27 июня 2014 года.

280. В 33 из 80 стран (41%), обследованных при подготовке настоящего доклада, законодательство требует от работодателей принимать превентивные меры в отношении психосоциальных рисков в сфере труда (см. рисунок 5.5).

³⁶ <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>.

281. В десяти странах одна или несколько форм насилия и домогательств однозначно квалифицируются как психосоциальные факторы риска, вызывающие стресс и истощение организма (см. рисунок 5.5).

Рисунок 5.5. Страны, где работодатели обязаны принимать меры защиты от психосоциальных рисков, по географическим регионам (в пределах группы, в процентах)



Источник: Обследование МОТ в 80 странах, посвящённое изучению законодательства и практики, касающихся насилия и домогательств в отношении женщин и мужчин в сфере труда.

282. Во многих нормативно-правовых актах ясно очерчиваются меры, необходимые для минимизации психосоциальных рисков. В 26 из 80 стран работодатель обязан оценивать, предавать гласности и искоренять или минимизировать психосоциальные риски в сфере труда. Эти оценки часто проводятся в рамках общей МОТ-СУОТ.

5.5.1. Системы управления охраной труда и психосоциальные риски

283. СУОТ стали общей характеристикой рабочих мест (Jespersen et al., 2015). Они позволяют детально оценивать, как сфера труда будет предвидеть, признавать, оценивать и контролировать возникающие в сфере труда или связанные с ней факторы риска, которые могут навредить физическому и психическому здоровью работников и их социальному благополучию (МБТ, 2011b, с. 5), включая психосоциальные риски, повышающие вероятность насилия и домогательств на рабочем месте (Jespersen et al., 2015). Создание СУОТ часто требуется от организаций в соответствии с внутренним законодательством о БГТ, и неизменно «работодатель ответственен и несёт обязанности»³⁷.

284. Несмотря на то что СУОТ различаются по сложности, каждая из них предусматривает алгоритм действий и процессов, направленных на определение, мониторинг и

³⁷ МБТ: *Руководство по системам управления охраной труда (МОТ-СУОТ 2001)*, Женева, с. 9, см.: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_125017.pdf.

оценку усилий организации, которые должны обеспечить безопасность и здоровье работников, как того требует национальное законодательство. Даже когда национальное законодательство не предусматривает создания систем управления БГТ в обязательном порядке, работодатели на протяжении многих десятилетий добровольно создают такие системы (МБТ, 2011b). Это привело к разработке нескольких всемирных стандартов управления БГТ, таких British Standards Institution OHSAS 18001 в Соединённом Королевстве и стандарты ИСО.

285. *Руководство MOT по системам управления охраной труда (MOT-CYOT 2001 г.)* (см. рисунок 5.6) касается основных элементов, которые являются общими для большинства систем³⁸.

Рисунок 5.6. Руководство MOT по системам управления охраной труда: непрерывное совершенствование



Источник: МБТ, 2011b, с. 6.

286. Однако в отдельных случаях существующих международных стандартов и сопутствующих им стандартов управления СУОТ недостаточно для противодействия некоторым формам насилия и домогательств, таким как притеснение и травля. Причина заключается в том, что в некоторых юрисдикциях:

основное внимание уделяется объективно оцениваемым и лежащим на поверхности вопросам, что вызывает перекоп в сторону рисков безопасности и физическому здоровью работников, по которым легче судить о «соответствии» или «несоответствии» требованиям. Поэтому, как правило, игнорируются другие аспекты, особенно психосоциальные риски (провоцирующие психологическое насилие) (Jespersen et al., 2015).

287. Трудности, возникающие в связи с психосоциальными рисками, состоят в том, что их последствия могут быть разными:

³⁸ *ibid.*

... последствия психосоциальных факторов риска иногда могут быть отрицательными, а иногда положительными. Например, самостоятельность и контроль в процессе выполнения работы, в целом, рассматриваются нами как положительный фактор, влияющий на наше психическое здоровье, однако слишком широкая самостоятельность может означать отсутствие ясного распределения обязанностей или низкий уровень поддержки со стороны руководителей – и то, и другое считается потенциальными факторами риска (Rick and Briner, 2000).

288. В связи с этим ряд учреждений БГТ создали СУОТ, позволяющие бороться с различными формами психологического насилия и домогательств. В стандарте управления БГТ по психологическим параметрам, разработанном для предприятий Канады, учитываются различные факторы рабочей среды, которые могут упускаться из виду в традиционных СУОТ (BNQ–CSA Group, 2013). К ним относятся психологическая поддержка, организационная культура, чёткое руководство и ясные ожидания, признание и вознаграждение, контроль рабочей нагрузки, поддержание баланса трудовой и личной жизни, психологическая защита от насилия и домогательств (BNQ–CSA Group, 2013). В Австралии подготовленное в 2016 году в рамках программы *Safe Work Руководство по предотвращению притеснений на рабочем месте и реагированию на них* рекомендует организациям при проведении оценок рисков СУОТ анализировать ведомости прогулов, организационные изменения, преобладающие нестандартные формы занятости, численность молодых и новых работников, стажёров и представителей меньшинств, формы инвалидности, гендерные или сексуальные предпочтения, а также другие факторы.

289. В пакете учебных материалов MOT SOLVE: Охрана здоровья работников путём её включения в политику БГТ на рабочем месте (2012 г.) вопросы охраны здоровья работников рассматриваются по девяти темам, включая стресс и насилие (в том числе с определением сексуальных домогательств, притеснения, травли, домогательств, злоупотреблений, угроз). Программа SOLVE направлена на формирование комплексных СУОТ, предусматривающих, в том числе, оценку и контроль психосоциальных факторов риска насилия.

5.6. Коллективные соглашения о предупреждении насилия и домогательств в сфере труда

290. В некоторых случаях коллективные соглашения содержат положения о мерах, направленных на предупреждение сексуальных домогательств, таких как разработка внутренней политики³⁹, обучение работников и/или руководителей⁴⁰ и информационно-просветительская деятельность⁴¹. Такие положения содержатся и в глобальных рамочных соглашениях⁴². В 2016 году Международным профсоюзом работников пищевой и табачной промышленности, сельского хозяйства, ресторанного и гостиничного обслуживания, общественного питания и смежных отраслей (IUF), профсоюзным

³⁹ Например, коллективное соглашение между Профсоюзом работников горной промышленности, энергетики, строительства и смежных отраслей Танзании (TAMICO) и компанией TanzaniteOne Mining Ltd и коллективное соглашение, заключённое в 2010 г. членами Ассоциации экспортёров цветов Уганды и Профсоюзом работников садоводства и смежных отраслей Уганды (UHAWU).

⁴⁰ Например, коллективное соглашение для работников, занятых на морских передвижных установках, буровых платформах и пунктах питания, расположенных на постоянных объектах на норвежском континентальном шельфе, 1 июня 2014 г. – 31 мая 2016 г. (Норвегия).

⁴¹ Например, в Бразилии, Доминиканской Республике и Парагвае (Pillinger et al., 2016, p. 5).

⁴² Например, приложение к региональному рамочному соглашению, заключённому в 2013 г. между компанией Chiquita и IUF/COLSIBA (координационным органом профсоюзов работников банановых плантаций и агропромышленной отрасли стран Латинской Америки), где содержится общее заявление о сексуальных домогательствах. См. IUF: “Bananas: New agreement on zero tolerance of sexual harassment in Chiquita operations”, in *Uniting Food, Farm and Hotel Workers Worldwide*, 16 Aug. 2013.

объединением IndustriALL и компаний Unilever было подписано совместное заявление о предотвращении сексуальных домогательств⁴³.

291. Коллективные соглашения могут также содержать положения, предусматривающие превентивные меры в отношении ряда других форм насилия и домогательств⁴⁴. Коллективное соглашение для работников, занятых на морских передвижных установках, буровых платформах и пунктах питания, расположенных на постоянных объектах на норвежском континентальном шельфе (2014-16 гг.), предусматривало организацию для представителей работников в рабочих комитетах по условиям труда, уполномоченных представителей по вопросам безопасности и мастеров производства 40-часового учебного курса о таких факторах, как эргономика, психосоциальные аспекты, притеснения и сексуальные домогательства.

292. В Италии коллективное соглашение, подписанное с компанией FIAT в 2015 году, предусматривает создание Комиссии по равным возможностям, состоящей из представителей профсоюзов и администрации предприятия. На неё возлагается ответственность за предотвращение всех форм домогательств и дискриминации по признаку расы, пола (включая сексуальные домогательства) и других действий, целью или следствием которых являются посягательства на достоинство работника⁴⁵.

293. Коллективные соглашения могут включать положения и о психосоциальных рисках. В Европе это часто связано с реализацией Рамочного соглашения о трудовом стрессе от 2004 года, положения которого были включены в коллективные соглашения, заключённые во многих европейских странах на национальном, отраслевом уровне и на уровне компаний (ETUC–CES et al., 2008, pp. 18–23). В Рамочном соглашении домогательства и насилие на рабочем месте квалифицируются как вызванный работой стресс.

294. В Республике Корея в целях недопущения самых острых форм стресса среди работников Профсоюз металлистов Кореи и компания Hyundai в 2012 году заключили соглашение, запрещающее работу в ночную смену как вызывающую серьёзные нарушения сна и даже *гваросу* (на корейском языке – смерть от переутомления на работе)⁴⁶.

⁴³ См. <http://www.industriall-union.org/joint-commitment-to-prevent-workplace-sexual-harassment-by-industriall-iuf-and-unilever>.

⁴⁴ Например, коллективные соглашения с компаниями Volkswagen и Opel затрагивают проблемы травли, дискриминации и сексуальных домогательств, а также предусматривают превентивные меры и действия по ликвидации последствий недопустимых форм поведения (Graham, 2003, p. 58).

⁴⁵ Коллективное соглашение от 7 июля 2015 года между FCA NV/CNH Industrial NV и FIM-CISL, UILM-UIL, FISIMIC.

⁴⁶ <http://www.industriall-union.org/ru/ru/hyundai-otmenyaet-nochnye-smeny-na-zavodah-v-koree>.

Глава 6

Мониторинг и правоприменение

6.1. Мониторинг насилия и домогательств

295. Сбор данных, касающихся фактов насилия и домогательств важен для разработки содержательных мер законодательного и политического характера. Совещание экспертов признало необходимость обеспечения более тесной сопоставимости национальных данных для более полного понимания последствий актов насилия и домогательств в сфере труда (МБТ, 2016a, para. 4).

296. Сопоставимость данных может вызывать проблемы, поскольку используются различные концепции, определения и методы для оценочного анализа насилия и домогательств, а также в силу того, что сбор статистической информации часто осуществляется по конкретным профессиям и родам занятий, отраслям и группам жертв такой практики (МБТ, 2013f, p. 44). Проблемой является также сокрытие сведений по причине стигматизации, отсутствия систем отчётности и мониторинга и «нормализации» насилия и домогательств (Milczarek, 2010; van de Griend and Messias, 2014). Признав указанные вызовы, однако, эксперты заключили, что «большой объём имеющихся сведений указывает на то, что сохраняются насилие и домогательства в сфере труда в отношении работников и других лиц, таких как лица в поисках работы и молодые специалисты» (МБТ, 2016a, Appendix I, para. 2).

297. Как правило, статистическая информация о фактах насилия и домогательств либо поступает из административных источников, таких как полицейские досье, отчёты о компенсационных выплатах страховых компаний, досье преступлений, протоколы суда и регистрационные записи медицинских учреждений, либо черпается из обследований домохозяйств или из отчётов инспекционных проверок на предприятиях. Охват административных источников слишком ограничен, чтобы обеспечить учёт всех форм насилия, и обычно учёту поддаются только факты физического насилия (МБТ, 2013f).

298. Обследования фактов насилия и домогательств на производстве зачастую проводятся только время от времени, и лишь немногие страны осуществляют систематический сбор статистической информации. Норвежское обследование производственной среды по вопросам условий жизни включает оценку психосоциальных факторов на производстве, в том числе касающихся подверженности насилию, угрозы насилия и притеснений¹.

¹ <https://www.ssb.no/en/arbeid-og-lonn/statistikker/arbmiljo/hvert-3-aar/2014-07-03?fane=om#content>. См. также: Периодическое обследование условий труда Нидерландов; Обследование производственной среды, проводимое каждые два года Государственным управлением по контролю за соблюдением условий труда Швеции; Обследование производственных условий, проводимое каждые три года в Новой Зеландии.

299. Некоторые страны осуществляют также сбор статистических данных о жалобах на проявления насилия и домогательств на производстве. К таким относятся, например, Уругвай (Sociedad Uruguaya de Gestión de Personas, n.d.), Аргентина², Сальвадор³ и Мальта⁴.

300. Данные о распространённости проявлений насилия в сфере труда всё чаще накапливаются организациями работников, как, например, это было сделано в рамках Национального обследования по последствиям бытового насилия для работников и рабочих мест на Филиппинах, проведённого в 2015 году Региональной организацией Азиатско-Тихоокеанского региона Международной конфедерации профсоюзов (МКП-АТ).

6.2. Механизмы урегулирования споров

301. Механизм урегулирования споров – это судебный или внесудебный процесс, который может использоваться частными лицами, организациями работников и/или организациями гражданского общества, испытывающими на себе негативные последствия (или от имени пострадавших) определённых действий или упущений. Часто этот механизм устанавливается законодательным путём, но он может также на добровольных началах использоваться на рабочем месте. Коллективные соглашения могут также предусматривать процедуры рассмотрения жалоб, касающихся фактов насилия и домогательств⁵.

6.2.1. Порядок рассмотрения жалоб на производстве относительно насилия и домогательств

302. Механизмы урегулирования споров на производстве являются неотъемлемой частью СУОТ и весьма эффективны в использовании при рассмотрении менее экстремальных форм насилия и домогательств, когда урегулирование ситуации на рабочем месте (по сравнению с судом по гражданским или уголовным делам или внешним арбитражем) может оказаться более целесообразным решением. Там, где такие механизмы неполноценны или не могут обеспечить решения проблемы или подобные системы вообще отсутствуют, крайне важно гарантировать возможность обращения пострадавших к правоохранительным органам.

303. В сфере труда имеется ряд возможностей для работников подать жалобу. В некоторых странах первый шаг, предусмотренный законодательством по БГТ или трудовым законодательством, заключается в представлении жалобы неформально, после чего, при необходимости, подаётся официальная внутрипроизводственная жалоба⁶.

304. Внутренние механизмы разрешения споров зачастую предусматривают представление жалобы непосредственным начальником или, если последний является виновным лицом, кем-либо другим⁷. В 11 из рассмотренных в настоящем докладе 80 стран закон

² Посредством Консультативного бюро Аргентины по насилию на производстве (OAVL).

³ Посредством Национального института по вопросам развития женщин.

⁴ Ежегодный доклад Национальной комиссии Мальты по содействию равенству содержит информацию, касающуюся расследований по случаям дискриминации и поданным жалобам (в том числе относительно преследований и сексуальных домогательств).

⁵ Например, Протокол о действиях в случае притеснений на работе, сексуальных домогательств и сексуальных домогательств на рабочем месте, принятый испанской компанией Telefónica Móviles España в 2012 г.; Национальное коллективное соглашение для хорватских моряков на борту судов, занимающихся внешней торговлей (2015-17 гг.); Соглашение о сексуальных домогательствах на рабочем месте, принятое Южно-африканским отраслевым консультативным советом по защищённости и безопасности в 2011 г.

⁶ Например, Парагвай, резолюция № 472/2012 по травле на рабочем месте.

⁷ Например, согласно закону об охране труда и здоровья, RSO 1990, С. 01, Онтарио, Канада.

требует от работодателей наличия официального внутреннего механизма урегулирования споров, касающихся физического или психологического насилия и притеснений. Аналогичные механизмы рассмотрения жалоб существуют и для жертв сексуальных домогательств. Например, 20 из 80 изученных стран (или 25%) требуют от работодателя наличия внутреннего механизма урегулирования споров, касающихся сексуальных домогательств.

305. Официальное расследование может последовать сразу за поступлением жалобы. Такого требования шести стран в отношении жалоб на физическое или психологическое насилие и домогательства и притеснения и 16 стран в отношении сексуальных домогательств. В случае подачи жалобы на рабочем месте могут предлагаться или предусматриваться примирительные процедуры или меры посредничества или же работодатель или руководитель могут предпринять определённые действия для выправления ситуации.

Вставка 6.1

Принципы реституционного правосудия, применяемые в отношении производственных конфликтов

Принципы реституционного правосудия, нацеленные на восстановление дружеских взаимоотношений благодаря восполнению нанесённого вреда и возмещению вреда вместо того, чтобы обвинять и наказывать виновное лицо, считаются весьма эффективными в отношении отдельных случаев насилия и домогательств на рабочих местах (Hutchinson, 2009, pp. 148–150).

Швеция была лидером применения реституционного и основанного на принципах ненаказуемости подхода к насилию и домогательствам на производстве, предложив работодателям самим решать проблемы виктимизации (этот термин используется в Швеции вместо термина «преследования»). Меры, принимаемые в ответ на виктимизацию, включают: предложение преследуемому наёмному работнику проконсультироваться с психологом; частные беседы между жертвой, работодателем и другими наёмными работниками для обсуждения возможных причин происшедшего и поиска путей оздоровления и изменения производственной среды; принятие мер, таких как профессиональное обучение или перевод на другие виды работ в случае «глубоких разногласий и неразрешимых межличностных проблем»¹.

В Колумбии работодатели обязаны внедрить у себя внутреннюю конфиденциальную примирительную и эффективную процедуру для разрешения проблем домогательств на рабочем месте², при этом в целях оздоровления взаимоотношений между сотрудниками могут проводиться учебные мероприятия и коллективная психотерапия.

¹ Руководство по разделам 5 и 6 постановления Шведского национального совета по безопасности и гигиене труда, содержащее положения о мерах по пресечению виктимизации на рабочем месте от 1993 года.

² Закон о домогательствах на рабочем месте № 1010 от 2006 года, Колумбия.

6.2.2. Урегулирование споров и правоохранительные органы

306. Обеспечение соблюдения законодательства и политика, проводимая в отношении насилия и домогательств, выступают в роли сдерживающего фактора для правонарушителей и помогают покончить с состоянием безнаказанности, которое является благодатной почвой для проявлений насилия и домогательств. Это может также возместить ущерб и вред и оказать поддержку пострадавшим, а также признать причинённую жертве боль.

307. Правоохранительные органы могут носить квазисудебный или судебный характер или быть уполномочены отдавать временные распоряжения, касающиеся охраны здоровья и защиты безопасности работников. Жалобы в основном могут подаваться через

министерство, отвечающее за вопросы труда, или через инспекторов труда⁸, комиссии по вопросам равенства⁹, другие органы принудительного исполнения, такие как омбудсмены – организации, рассматривающие жалобы¹⁰, органы по правам человека¹¹, трибуналы¹² или судебные органы, такие как суды по трудовым или другим вопросам¹³. Эти механизмы являются частью гражданского, в отличие от уголовного, производства. Во многих странах жалобы могут подаваться через различные органы, и суды служат последней инстанцией рассмотрения жалоб, равно как и обжалований решений, вынесенных, к примеру, инспекторами труда. В нескольких странах суды являются первой инстанцией для подачи жалобы.

308. В 65 из 80 рассмотренных стран, в которых сексуальные домогательства являются предметом нормативно-правового регулирования, 51 страна (78%) обладает внешним механизмом урегулирования споров, касающихся сексуальных домогательств на рабочих местах, за рамками уголовного права.

309. В 60 из 80 рассмотренных стран, в которых физические и психологические формы насилия и домогательств являются предметом нормативно-правового регулирования, 44 страны (73%) обладают внешним механизмом урегулирования споров, касающихся физических и психологических форм насилия и домогательств на рабочих местах, за рамками уголовного права.

310. Как только поступает жалоба относительно проявлений насилия и домогательств, правоохранительный орган, как правило, обязан провести разбирательство или иную процедуру в установленные сроки¹⁴.

311. Могут также быть доступны или обязательны процедуры примирения, посредничества и арбитража, когда жалоба подаётся через правоохранительный орган, в рамках согласительной процедуры в исковом порядке, в рамках примирительной процедуры во внесудебном порядке через независимые органы и через государственные органы. Работники, подвергшиеся сексуальным домогательствам в Пакистане, могут воспользоваться неформальными средствами разрешения спора посредством примирения сторон или юридического сопровождения¹⁵. В Южной Африке случаи сексуальных домогательств могут рассматриваться посредством внутренних механизмов урегулирования споров или же направляться на рассмотрение Комиссии по примирению, посредничеству и арбитражу¹⁶. Если процедура примирения не имела успеха, стороны могут прибегнуть к судебному разбирательству.

⁸ Нормативно-правовые акты о безопасности и гигиене труда Канады (SOR/86-304); закон о занятости 2006 года Уганды.

⁹ В Дании Управление по вопросам равенства может присудить компенсацию жертвам дискриминации в области занятости и отменить решение об увольнении.

¹⁰ Например, законом о недопущении дискриминации № 1325/2014 Финляндии правом принимать жалобы наделён омбудсмен по вопросам борьбы с дискриминацией.

¹¹ Например, Комиссия по правам человека Австралии.

¹² Например, Национальный трибунал Финляндии по борьбе с дискриминацией и обеспечению равенства; Трибунал по правам человека Онтарио (Канада).

¹³ Например, согласно Части VII закона о гражданских правах 1964 года федеральные суды первой инстанции США полномочны выносить решения по жалобам на дискриминацию, поступившим в соответствии с этим законом, в том числе в отношении сексуальных домогательств.

¹⁴ См., например, руководство для инспекторов труда Колумбии, предусмотренное законом № 1010 от 2006 года и включённое в справочник для инспекторов труда, опубликованный Министерством труда.

¹⁵ Закон Пакистана № IV от 2010 года о защите от женщин от домогательств на рабочем месте. См. также закон Бельгии от 4 августа 1996 года о благополучии работников при исполнении ими своих должностных обязанностей.

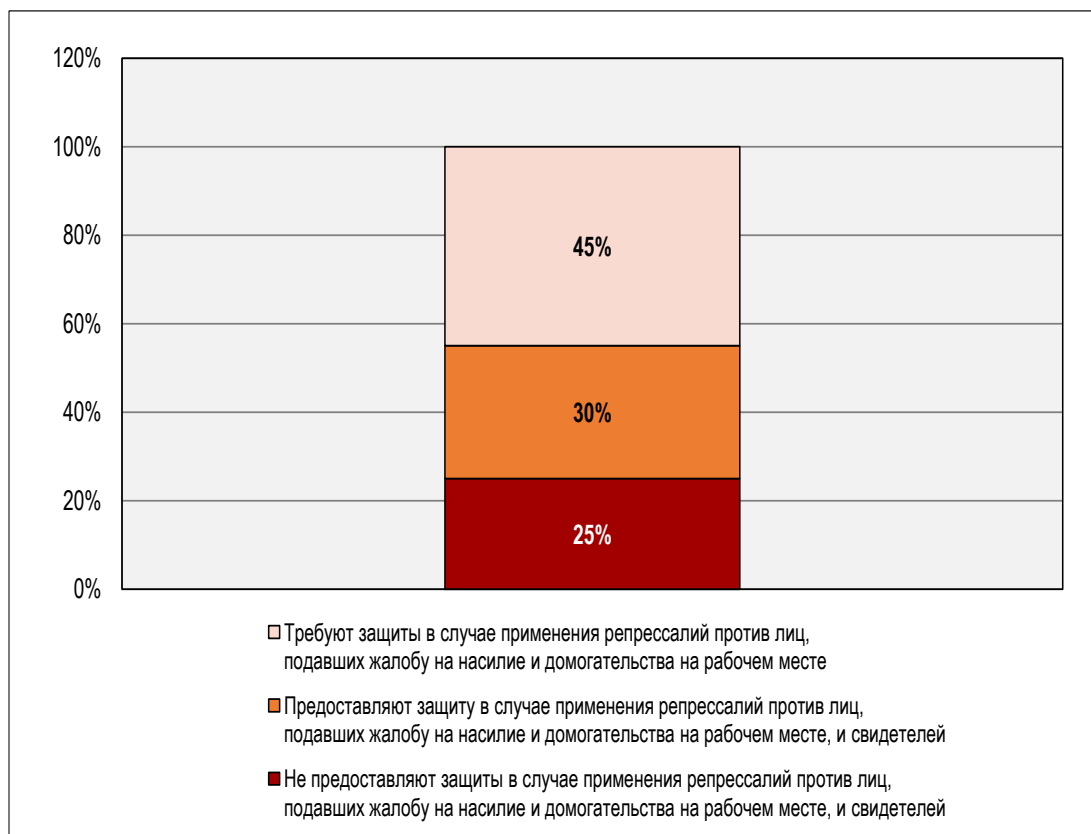
¹⁶ Закон о равенстве в сфере занятости № 55 от 1998 года, ст. 10 2). См., также Трудовой кодекс Чили.

6.2.3. Защита подающих жалобу лиц, свидетелей и сотрудников, сигнализирующих о нарушениях (разоблачители)

312. В целях защиты штатных сотрудников, ставших жертвами или свидетелями актов насилия и домогательств, а также чтобы поощрять их к тому, чтобы они уведомляли о подобных фактах, в некоторых законодательных актах предусмотрено требование в отношении конфиденциальности жалоб. Девять из 80 проанализированных стран однозначно требуют, чтобы жалобы рассматривались анонимно.

313. Защита работника в случае применения к нему мер воздействия/репрессалий со стороны работодателя или сослуживцев за подачу жалобы на насилие и домогательства на рабочем месте является основой основ всеобъемлющих нормативно-правовых актов, касающихся защиты. Из 80 рассмотренных стран в 36 предусмотрена защита на случай репрессалий против подавших жалобу лиц, а в 24 странах предусмотрена защита как подавших жалобу лиц, так и свидетелей (см. рисунок 6.1).

Рисунок 6.1. Защита в случае применения репрессалий (доля в процентах от общей выборки)



Источник: Обследование МОТ в 80 странах, посвящённое изучению законодательства и практики, касающихся насилия и домогательств в отношении женщин и мужчин в сфере труда.

314. Помимо этого, в ряде стран действует законодательство, предусматривающее защиту «лиц, сигнализирующих о нарушениях», то есть защиту всех лиц (не только подающих жалобу и свидетелей), «застраховано выступающих с разоблачениями», от дисциплинарных взысканий. В Южной Африке такие «застрахованные разоблачения» квалифицируются как разоблачения, сделанные по доброй воле «в соответствии с

любой предусмотренной процедурой или процедурой, санкционированной работодателем сотрудника в отношении раскрытия информации, касающейся соответствующих неподобающих действий или поведения»¹⁷.

315. Во многих странах работники пользуются всеобщим правом быть свободными от неправомерных последствий (таких как расторжение контракта) в случае прекращения работы в ситуации, когда наносится вред их здоровью¹⁸. В Германии, например, наёмные работники имеют право отказываться от выполнения работы, если работодатель не принимает надлежащих мер для прекращения домогательств на рабочем месте¹⁹.

6.3. Упреждающая функция органов инспекции труда и других правоохранительных органов

316. Одна из функций инспекторов труда заключается в проведении проверок на рабочих местах на предмет соблюдения правовых обязательств. В некоторых административно-территориальных единицах круг служебных обязанностей инспекторов труда в отношении вопросов насилия и домогательств на рабочих местах чётко определён. Из 80 рассмотренных в настоящем докладе стран по крайней мере в 15 инспекторы труда наделены полномочиями отдавать распоряжение о прекращении работы в случае вскрытия фактов насилия и домогательств на производстве. В десяти странах инспекторы труда имеют право отдавать временные распоряжения в адрес работодателей и/или относительно рабочих мест, в том случае если они усматривают риск или вскрывают конкретные факты насилия и домогательств на рабочих местах. В отдельных странах инспекторам труда поручается во время проверок вести разъяснительную работу, заостряя внимание на аспектах насилия и домогательств на рабочих местах²⁰.

317. Всё в большем числе стран в помощь инспекторам придаются специальные целевые группы, проводится их профессиональное обучение, разрабатываются должностные инструкции, и они наделяются особыми полномочиями в отношении насилия и домогательств на рабочих местах. Так обстоят дела не менее чем в 12 проанализированных странах (см. вставку 6.2)²¹.

318. Во многих странах действует независимый национальный орган, занимающийся мониторингом соблюдения прав человека и антидискриминационного законодательства²². Некоторые из этих органов служат механизмами разрешения споров (см. раздел 6.2.2), другие же обладают исключительно консультативными полномочиями, проводят

¹⁷ Закон о застрахованном разоблачении № 26 от 2000 года Южной Африки. См.: жалоба *Grieve v. Denel* [2003] 4 BLLR366 (LC), при разбирательстве которой Судом по трудовым вопросам Южной Африки было сделано заключение, что наёмный работник, занимавший должность менеджера по безопасности и гигиене труда и представивший докладную о неправомерных действиях высшего директора, защищён этим законом. Этот наёмный работник выступал в качестве представителя группы сотрудников, собравших информацию о противоправном поведении этого высшего лица.

¹⁸ Такие виды защиты предусмотрены во многих нормативно-правовых актах по БГТ, а также в Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда (155).

¹⁹ Всеобщий закон Германии о равном обращении от 14 августа 2006 года.

²⁰ В Намибии брошюры, квалифицирующие сексуальные домогательства и разъясняющие средства правовой защиты, распространяются через бюро по труду по всей стране, а также в время торговых ярмарок. КЭПКР: Намибия, Конвенция 111, прямой запрос, 2013 г.

²¹ В Кении инспекторы труда получают письменные инструкции по конкретным вопросам, касающимся дискриминации, включая сексуальные домогательства. КЭПКР: Кения, Конвенция 111, прямой запрос, 2011 г.

²² Перечень органов, занимающихся вопросами равенства в Европе, приводится на сайте: <http://equineteurope.org/-Member-organisations->; перечень органов, занимающихся вопросами прав человека в Азиатско-Тихоокеанском регионе, приводится на сайте: <http://www.asiapacificforum.net/>.

расследования случаев нарушения прав человека и оказывают консультативные услуги²³ и юридическую помощь жертвам в ходе судебных разбирательств²⁴.

319. В ряде стран имеются органы, ориентирующие свою деятельность на особые группы или вопросы; это в первую очередь относится к насилию на рабочих местах и домогательствам против женщин. Институт по равенству между мужчинами и женщинами Бельгии может оказывать помощь лицам, пострадавшим от дискриминационного домогательства, выступать в роли посредника-примирителя между сторонами, представлять интересы жертв в суде, инициировать судебное производство или вступать в судебное дело, а также издавать не имеющие обязательной силы постановления и рекомендации²⁵.

Вставка 6.2 **Особый мандат для инспекторов труда** **по вопросам насилия и домогательств**

- ❑ Министерство труда и социального обеспечения Сальвадора разработало национальный учебный модуль для инспекторов труда по вопросам дискриминации и сексуальных и других форм домогательств в сфере труда¹. Инспекторы труда проводят профилактические проверки в целях выявления всех видов насилия против женщин, включая домогательства, сексуальные домогательства, проявления насилия и плохого обращения².
- ❑ В Испании инспекторы труда получают конкретные инструкции относительно насилия и домогательств на производстве. Они могут расследовать случаи сексуальных домогательств по жалобам или на основе других критериев, включая выяснение того, была ли компания прежде объектом проверки на предмет сексуальных домогательств, или того, содержат ли коллективные соглашения статьи, предусматривающие обязательство принимать профилактические меры против домогательств³. Инспекторы труда Испании проводят также кампании в секторах, наиболее уязвимых перед насилием и домогательствами (например, в школах, больницах, магазинах) (Velázquez, 2010)⁴.
- ❑ В 2007 году Датская администрация по производственной среде разработала 24 отраслевых инструментальных средства рекомендательного характера в помощь инспекторам труда по оценке в каждом секторе наиболее важных факторов риска в отношении насилия на рабочих местах, травматического переживания, ночной и сменной работы, притеснений на производстве и сексуальных домогательств (Rasmussen et al., 2011).
- ❑ В Финляндии во время проверок инспекторы труда могут предложить сотрудникам заполнить вопросник Валмери, который включает раздел с вопросами относительно того, считают ли работники, что их здоровье и безопасность находятся под угрозой в результате насилия на рабочих местах и подвергается ли кто-либо в настоящее время домогательствам в их подразделении. Этот письменный опрос проводится до проверки, с тем чтобы ответы на вопросник могли быть использованы инспекторами для целенаправленного инспекционного посещения предприятия; инспекторы также могут дать работодателю директивные указания на предмет устранения злоупотреблений на производстве⁵.
- ❑ В 2012 году Министерство занятости и труда Республики Кореи разработало программное приложение к смартфону для Androids и iPhones, называемое «приложение для уведомления о нарушении законов на рабочих местах», благодаря которому работники могут сообщать о случаях сексуальных домогательств. Это приложение позволяет соединить заявителя с инспектором труда ближайшего местного бюро по занятости и труду и получить консультацию по электронной почте.

²³ В Бразилии, например, Бюро омбудсмана Секретариата по делам женщин открыло бесплатную горячую линию для женщин.

²⁴ Например, Комиссия по равным возможностям в сфере занятости, Израиль.

²⁵ См.: <http://igvm-iefh.belgium.be/fr/institut>. См. также: Национальная комиссия по вопросам женщин, Индия.

- ❑ В рамках Единой стратегии по БГТ Германии (2013-18 гг.) была запущена программа «Защита и укрепление здоровья в случае психической нагрузки на производстве», которая предусматривает, помимо прочего, обучение всех инспекторов труда по вопросам эмоционального стресса и перенапряжения на работе. В период 2015-17 годов не менее 10 000 предприятий будут оценены на предмет учёта параметров эмоциональной нагрузки при оценке условий труда, длительной продолжительности рабочего времени, ночной работы и риска травматизации в результате проявлений насилия.

¹ КЭПКР: Сальвадор, Конвенция 111, прямой запрос, 2012 г.

² Министерство труда и социального обеспечения: "MTPS carried out preventive inspections in workplaces for working women" (Сальвадор, 25 мая 2016 г.).

³ Распоряжение № 3/2011 по деятельности органов инспекции труда и социального обеспечения в целях мониторинга соблюдения принципов гендерного равенства на предприятиях, Испания.

⁴ См. Свод практических правил Испании для инспекторов труда по домогательствам и насилию на рабочих местах № 69/2009. В Кодексе учтены проблемы как внутрикорпоративного насилия, так и насилия третьей стороны, как физического, так и психологического характера.

⁵ С дополнительной информацией можно ознакомиться на сайте Администрации Финляндии по вопросам безопасности и гигиены труда: http://www.tyosuojelu.fi/documents/95118/1478089/Valmeri_questionnaire/65c29937-f06e-4253-a7d2-042f6fcc77fc.

6.4. Санкции, средства правовой защиты, поддержка и защита жертв

6.4.1. Санкции

320. Что касается гражданских дел, рассматриваемых судами и трибуналами, санкции зачастую выражаются в штрафах. Там, где действует законодательный запрет уголовного характера на насилие, последнее часто наказуемо в судебном порядке в виде штрафа или лишения свободы или и того и другого.

321. Уголовное наказание, даже если оно сопоставимо с размером возмещённого вреда в рамках гражданского разбирательства, наносит клеймо общественного порицания, чего многие компании хотели бы избежать. В некоторых правовых системах уголовное наказание за дискриминацию сопровождается дополнительными требованиями о предании гласности этой санкции²⁶.

322. Санкции за нарушение обязательств, касающихся мер предотвращения и защиты, работодателем могут варьироваться от штрафов²⁷ или изъятия лицензий до лишения свободы²⁸. Более того, в ряде стран, включая Ирландию, Германию, Соединённое Королевство, в силу принципа ответственности работодателя за действия других лиц работодатель несёт ответственность за домогательства²⁹ или травлю (Fischinger, 2010, p. 166) – акты, совершенные наёмным работником, – в том случае если работодатель не может доказать, что им были предприняты необходимые шаги к тому, чтобы помешать этому работнику совершить акт домогательства. В Бразилии применяется обязательная к исполнению судебная практика Верховного федерального трибунала, предусматривающая наложение на работодателей гражданской ответственности за действия штатных

²⁶ Например, уголовный кодекс Франции.

²⁷ Например, закон Нидерландов об условиях труда 1999 года; закон Израиля о профилактике сексуальных домогательств № 5758-1998; закон Пакистана о защите женщин от домогательств на рабочих местах 2010 года.

²⁸ Уголовный кодекс Нигера; уголовный кодекс Сент-Люсии.

²⁹ Закон Ирландии о равенстве в сфере занятости № 21 от 1998 года с поправками 2015 г.; закон Соединённого Королевства о равенстве 2010 года.

работников, которые физически или сексуально домогаются своих сослуживцев. Это происходит, когда работодатель не принимает предупредительных мер³⁰.

323. Коллективные соглашения также могут предусматривать дисциплинарные меры, связанные с насилием и домогательствами на производстве, такие как увольнение виновного лица после надлежащего разбирательства³¹.

6.4.2. Средства правовой защиты

324. Если жалоба рассматривается внутри предприятия/учреждения, работодатели могут решить проблемы, связанные со случаями насилия и домогательств, применив к виновнику меры воспитания, приложив усилия к обеспечению договорённости между сторонами посредством мер примирения или посредничества или прибегнув к другим мерам в целях разрешения возникшей проблемы. В более серьёзных случаях могут быть приняты меры дисциплинарного воздействия, включая приостановление или прекращение действия трудового договора виновного лица. Правила процедуры по закону № 27.942 Перу о предотвращении домогательств и наказании за них позволяют работодателю прибегать к мерам профилактики, таким, например, как перевод домогателя или жертвы на другую работу, если последний того желает, временное отстранение от работы домогателя, психологическая помощь жертве и издание запретительного приказа в отношении домогателя³². В случае если внутренние процедуры урегулирования споров на рабочих местах не приводят к удовлетворительным результатам для одной из сторон, зачастую приходится обращаться к внешним инстанциям, таким как суды или трибуналы.

325. Если жалоба направлена внешнему органу, судебные, административные или квазисудебные органы могут присудить возмещение вреда жертвам и обязать виновника или работодателя возместить вред, причинённый жертве.

326. Некоторые суды по гражданским делам присуждают возмещение вреда в качестве компенсации за психологическое домогательство, которое рассматривается как профессиональное заболевание³³. В Японии суды предусматривают возможность выплаты компанией компенсации семьям работников, покончивших жизнь самоубийством вследствие их восприятия себя как жертв «силового домогательства» (Hsiao, 2015). В Финляндии компенсационные выплаты распространяются на агрессивные действия третьих сторон, если работодателем не были предприняты надлежащие меры к тому, чтобы смягчить риски (Eurofound, 2015, p. 38). Возмещение ущерба, присуждаемое по гражданским искам в отношении вреда, причинённого в результате насилия на рабочих местах, может включать компенсацию за медицинские расходы, экономический вред и психологический вред³⁴, а также возмещение морального вреда³⁵.

³⁰ Верховный суд по трудовым делам Бразилии, RR – 725-28.2012.5.09.0863, дата постановления: 09.03.2016, докладчик Министерства: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 7-я палата, дата опубликования: DEJT 11.03.2016.

³¹ Коллективное соглашение между членами-сигнатариями Ассоциации экспортёров цветов Уганды и Угандийским профсоюзом работников садоводства и смежных профессий (UHAWU) от 2010 года.

³² См. также закон о занятости 1980 года, Свазиленд.

³³ Например, Кассационная палата по социальным делам Суда Франции, постановление № 05-41489, 15 ноября 2006 года.

³⁴ Например, закон Германии реализующий директивы Европейского союза о введении принципа равноправного обращения.

³⁵ Например, раздел VII закона о гражданских правах 1964 года, США.

327. Такие правоохранительные органы могут также присуждать наказание не в денежной форме, например потребовать применения воспитательных мер или обязательных процедур или временного отстранения от работы или увольнения виновного лица³⁶.

328. Важность адекватных средств правовой защиты и санкций неоднократно подчёркивалась КЭПКР, включая вопрос о предусмотрении, в соответствующих случаях, возможности восстановления на работе (МБТ, 2012а, para. 886)³⁷. КЭПКР считает, что «в случае защиты против виктимизации, когда работник был уволен по причине подачи жалобы, его восстановление на работе является наиболее целесообразным средством юридической защиты» (МБТ, 2012а, para. 886)³⁸.

329. Вынужденное увольнение по собственному желанию, домогательства в отношении работника или коренное изменение его должностных обязанностей или условий труда, влекущие за собой его увольнение по собственному желанию, могут вынудить работника подать иск о компенсации или восстановлении на работе по причине незаконного увольнения. Не менее чем в 47 из 80 изученных стран (59%) вынужденное увольнение даёт право на компенсацию за незаконное увольнение в силу либо положений законодательства, либо прецедентного права³⁹.

330. Однако в 13 из 47 стран (28%), в которых вынужденное увольнение регулируется нормативно-правовыми актами, право на компенсацию за незаконное увольнение является единственным средством правовой защиты в отношении насилия и домогательств на рабочем месте (см. рисунок 6.2). КЭПКР считает, что «законодательство, в соответствии с которым единственным средством сатисфакции, имеющимся в распоряжении жертв сексуальных домогательств, является прекращение трудового правоотношения, даже при сохранении права на компенсацию, не предоставляет достаточной защиты жертвам сексуальных домогательств, поскольку оно фактически причиняет им вред и может отрицательно сказаться на желании жертв воспользоваться средствами правовой защиты» (МБТ, 2012а, para. 792)⁴⁰.

331. Компенсационные выплаты работникам являются формой страхования, которое часто охватывает всех наёмных работников, и они могут предоставлять замещение заработной платы и медицинское пособие лицам, получившим производственные травмы. Лишь в восьми⁴¹ из 80 изученных в ходе обследования стран (10%) компенсационные выплаты доступны работникам, получившим травмы в результате актов насилия или домогательств на рабочих местах, либо поскольку это конкретно предусмотрено законодательством, либо по причине того, что суды интерпретировали это соответствующим образом⁴².

³⁶ Например, Трибунал по правам человека Онтарио.

³⁷ См. МБТ: 1996, para. 233; 1988, paras 226–230.

³⁸ См. МБТ: 1988, para. 226; КЭПКР: Люксембург, Конвенция 111, замечание, 2008 г.

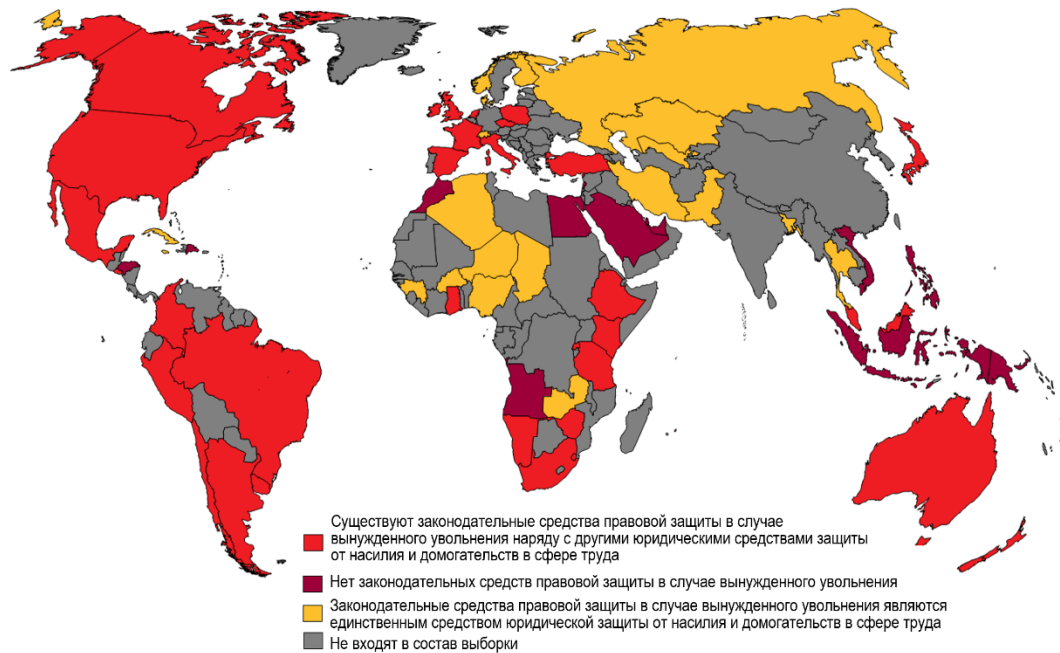
³⁹ Например, в Кении дело № 64 2012 года *Anthony Mkala Chitavi v. Malindi Water & Sewerage Company Ltd* (первоначально судебное разбирательство Найроби № 754(N) 2009 г.).

⁴⁰ См. КЭПКР: Гамбия, прямой запрос, 2012 г.; Гондурас, прямой запрос, 2012 г.; Мексика, замечание, 2009 г.

⁴¹ Австралия, Бельгия, Канада, Финляндия, Нидерланды, Новая Зеландия, Испания и Соединённое Королевство.

⁴² Например, компенсационная система выплат работникам в Австралии: <http://www.safeworkaustralia.gov.au/sites/SWA/about/Publications/Documents/769/The-Incidence-Accepted-WC-Claims-Mental-Stress-Australia.pdf>; суды в Испании (Velázquez, 2010) и Канаде (Lippel and Sikka, 2010) дали соответствующие толкования законодательству о компенсационных выплатах работникам.

Рисунок 6.2. Регионы, в которых работники защищены в случае вынужденных увольнений



Примечание: Выборка по этому показателю состоит из 68 стран – 20 стран Африки, 15 стран Северной и Южной Америки, четырёх арабских государств, 12 стран Азиатско-Тихоокеанского региона и 17 стран Европы и Центральной Азии. В странах, перечисленных как имеющих единственное средство правовой защиты в отношении вынужденного увольнения, эти средства применяются к общему насилию и домогательствам. В некоторых из этих стран используются особые средства правовой защиты в случае сексуальных домогательств.

Источник: Обследование МОТ в 80 странах, посвящённое изучению законодательства и практики, касающихся насилия и домогательств в отношении женщин и мужчин в сфере труда.

332. Компенсация может также выплачиваться работникам, получившим травмы в результате актов насилия и домогательств, ещё в 35 странах (44% всех стран, включённых в выборку), хотя приведённые источники подлежащих компенсации травм не вполне надёжны или конкретно не определены. Из 80 стран, включённых в выборку, 33 страны (41%) не предусматривают компенсации за производственные травмы, полученные работниками по причине насилия и домогательств.

6.4.3. Бремя доказывания и поддержка и защита жертв

333. Даже когда в отношении насилия и домогательств на рабочих местах законодательство существует, его применение может быть неэффективным. Значительным препятствием может быть бремя доказывания (Gamonal and Ugarte, 2012, p. 28). КЭПКР считает, что возложение бремени доказывания на работодателя «является верным средством выправления ситуации, которая в противном случае могла бы привести к неравенству» (МБТ, 2012а, para. 885). В последние годы некоторые страны осуществили корректировку своего законодательства, возложив бремя доказывания на работодателя в отношении исков, касающихся дискриминации и домогательств⁴³.

334. В целях защиты жертв бытового насилия и других форм гендерного насилия государство может потребовать от работодателей учесть пожелания работников относительно изменения режима работы⁴⁴. Это касается Испании, где трудящиеся-женщины, ставшие жертвами гендерного насилия, имеют право на сокращение и реорганизацию

⁴³ Например, закон Израиля о занятости (равенство возможностей) № 5748-1988; Директива ЕС 2006/54/ЕС; Трудовой кодекс Коморских островов; закон о равенстве в сфере занятости Южной Африки.

⁴⁴ Закон о справедливом труде Австралии 2009 года.

своего рабочего времени и на использование гибких графиков работы и других форм организации своего рабочего времени⁴⁵. Государство может также использовать существующие пособия и льготы, связанные с работой, такие как оплаченный отпуск, на который имеют право жертвы гендерного насилия в Италии⁴⁶. Оплачиваемый или не оплачиваемый отпуск для жертв бытового насилия, сексуальных преступлений и психологического террора предоставляется в США в соответствии с законами некоторых штатов, включая Калифорнию⁴⁷, Массачусетс⁴⁸, Орегон⁴⁹ и Вашингтон⁵⁰, а также в округе Колумбия⁵¹. Оплачиваемый отпуск предоставляется также жертвам насилия против сексуальных партнёров на Филиппинах⁵² и в Канадской провинции Манитоба⁵³. Отпуск также предоставляется женщинам, пострадавшим от сексуальных домогательств на работе, в Индии⁵⁴.

335. В некоторых странах создаются специализированные суды, которые становятся важным средством обеспечения того, чтобы случаи бытового и гендерного насилия рассматривались в приоритетном порядке⁵⁵. Согласно *Пособию ООН для разработки законодательства по вопросам насилия в отношении женщин*, «такие суды эффективно действуют во многих случаях, поскольку они располагают более широкими возможностями благодаря специальной подготовке своих сотрудников и учёту гендерных аспектов при рассмотрении вопросов насилия в отношении женщин и имеют солидный опыт рассмотрения дел о насилии в отношении женщин (Организация Объединённых Наций, 2010, сс. 23-24).

336. Первый суд с ускоренным производством в отношении случаев гендерного насилия на юге Африканского региона стал действовать в Замбии в начале 2016 года⁵⁶. Суды с ускоренным производством дел, касающихся гендерного насилия, существуют также в Австралии (Phillips and Vandebroek, 2014, p. 15) и Испании, где законодательство предусматривает обучение судей, мировых судей, прокуроров, секретарей судов, сотрудников национальных органов правосудия и безопасности, а также судмедэкспертов во вопросам равенства полов, недопущения дискриминации по причине половой принадлежности, а также по вопросам гендерного насилия с особым акцентом на проблеме

⁴⁵ Королевский законодательный указ № 1/1995 о законодательстве устава работников.

⁴⁶ Законодательный указ № 80 Италии от 15 июня 2015 года.

⁴⁷ Трудовой кодекс Калифорнии.

⁴⁸ Раздел 52Е всеобщего законодательства Массачусетса.

⁴⁹ Закон о семейном отпуске Орегона.

⁵⁰ Глава 49.76 пересмотренного Кодекса Вашингтона.

⁵¹ Кодекс округа Колумбия 2012 года.

⁵² Закон о борьбе с насилием против женщин и их детей, республиканский закон Филиппин № 9262 от 2004 г.

⁵³ Пересмотренный закон Манитобы о кодексе норм в сфере занятости (отпуск для жертв бытового насилия, отпуск в случае серьёзных травм или болезни и расширительный отпуск по благотворительному уходу).

⁵⁴ Закон Индии 2013 года о сексуальных домогательствах против женщин на рабочих местах (профилактика, запрет и восстановление).

⁵⁵ См., например, закон № 26.485/2009 Аргентины о всеобщей защите в целях профилактики, наказания и искоренения насилия против женщин в областях, в которых они развивают свои межличностные взаимоотношения.

⁵⁶ http://www.ilo.org/addisababa/countries-covered/zambia/WCMS_449854/lang--en/index.htm.

уязвимости жертв⁵⁷. В Доминиканской Республике резолюцией № 1472 от 2005 года Верховным судом учреждены специальные суды для рассмотрения дел о бытовом насилии.

337. В некоторых странах открыты также «единые окна» для жертв, нуждающихся в консультативной помощи, убежище, правовом консультировании и любой другой поддержке⁵⁸. В некоторых странах законодательные акты о гендерном насилии, включающие положения о бытовом насилии, предписывают принятие конкретных шагов к тому, чтобы полиция и судебные органы предпринимали в установленные сроки надлежащие меры в обеспечение того, чтобы такие преступления становились предметом последовательного и эффективного разбирательства.

6.4.4. Роль социальных партнёров

338. Социальные партнёры также играют чрезвычайно важную роль в заключении, обеспечении соблюдения и мониторинге коллективных соглашений, соответствующих или выходящих за рамки законодательных требований. В 2011 году девятью крупнейшими банками Бразилии было подписано коллективное соглашение, обязывающее их вести борьбу с любыми актами домогательств, осуществлять периодическую оценку проводимой программы, в том числе благодаря сбору статистических данных о масштабах проблемы, и разрабатывать показатели по оценке их результативности. Кроме того, они должны сформировать внутренний механизм, предусматривающий процедуры рассмотрения жалоб, проведения расследований и принятия мер наказания⁵⁹.

339. В рамках некоторых коллективных соглашений учреждаются органы, на которые возлагается задача разбирательства в отношении случаев насилия. В Аргентине Всеобщим коллективным соглашением национальной государственной администрации учреждена Комиссия по равному обращению и возможностям, цель которой заключается в разработке политики и практических мер по искоренению насилия на рабочем месте и содействию таким мерам.

340. В коллективных соглашениях могут также предусматриваться меры в поддержку жертв насилия и домогательств в сфере труда. Коллективным соглашениям, заключённым между правительством Северо-Западных территорий (Канада) и Профсоюзом северных работников (2012-16 гг.) от работодателя требуется осуществление немедленных мер информирования о наиболее серьёзных случаях стрессовых ситуаций и/или консультирования штатных работников, пострадавших в результате насилия на производстве, в посттравматической ситуации⁶⁰.

⁵⁷ Органический закон Испании 1/2004 от 28 декабря о комплексных мерах защиты против гендерного насилия.

⁵⁸ Например, правительство Бангладеш, Министерство по делам женщин и детей, национальная политика 2011 года по развитию женщин, март 2011 г.; Министерство гендерных и семейных проблем Руанды, национальное расширение совместной программы «Isange One Stop Center».

⁵⁹ Contraf-CUT и FEBRABAN, Протокол о предотвращении конфликтов на рабочих местах (2011 г.), Бразилия.

⁶⁰ <http://www.hr.gov.nt.ca/unw-collective-agreement/article-55-violence-workplace>.

Глава 7

Политика, рекомендации, профессиональное обучение и информационно-разъяснительная деятельность

7.1. Национальные политика и программы

341. Многие страны – не менее 61 из 80 изученных стран (76%) – проводят национальную политику по борьбе с насилием и домогательствами в сфере труда. Однако лишь немногие страны комплексно рассматривают эту проблему и часто обращают внимание лишь на отдельные формы насилия, такие как сексуальные домогательства.

342. Насилие и домогательства в сфере труда зачастую включаются в более широкую национальную политику по гендерному насилию/насилию в отношении женщин. Из 51 страны, проводящей национальную политику в области гендерного насилия, 40 учитывают в ней спектр насилия и домогательств на производстве.

343. Помимо этого, насилие и домогательства в сфере труда часто являются составным элементом более широких политических мер охраны труда. Из 26 стран, проводящих национальную политику в области техники безопасности на рабочем месте, 17 непосредственно рассматривают параметры насилия и домогательств на рабочем месте и/или психосоциальные риски.

344. И наконец, насилие в сфере труда может включаться в более широкие политические меры, обеспечивающие равенство и недопущение дискриминации. Не менее чем в 14 странах в ходе антидискриминационной политики учитываются аспекты насилия и домогательств в сфере труда¹.

Вставка 7.1
Примеры политики и практических мер в отношении насилия и домогательств в сфере труда

- ❑ В ряде латиноамериканских стран правительства запустили программы по выдаче сертификационных аттестатов компаниям, осуществляющим конкретные меры по решению проблем, связанных с сексуальными и другими формами насилия и домогательств. Такие аттестационные системы включают «IGUALA Seal» в Чили, «Equipares Seal» в Колумбии, «Equating Certificate» в Доминиканской Республике и «Quality with Equity Certificate» в Уругвае.
- ❑ В Бразилии при проведении национальной политики в области здоровья и безопасности работников рассматриваются проблемы психологических домогательств как одна из причин заболеваний и смертных случаев работников, и в ней привлекается внимание к вопросам состояния здоровья работников в результате агрессии и насилия на рабочих местах¹.

¹ См., например, Министерство труда и социальных дел Эфиопии, Национальный план действий по включению лиц с ограниченными возможностями на 2010-20 годы; План политических мер по ЛГБТ и гендерному равенству Нидерландов (2011-15 гг.).

- ❑ В Нигерии пересмотренной *Национальной политикой на рабочих местах по ВИЧ и СПИДу и руководящими принципами по её реализации и Планом действий* (2014 г.) предусмотрено проведение программ на рабочих местах в целях предотвращения гендерного насилия, а также учебных программ в целях преодоления стереотипных норм, касающихся поведения мужчин, которое ведёт к небезопасным или насильственным половым связям².
- ❑ План действий правительства Норвегии на 2009-12 годы: проведение исследований в целях улучшения качества жизни лесбиянок, гомосексуалистов, бисексуалов и транссексуалов по вопросу о том, каким образом социальное отчуждение и преследование лиц из числа ЛГБТ осуществляется на практике и как оно взаимоотношается с психосоциальной средой на рабочем месте, при этом преследуется цель предложения стратегии для формирования более инклюзивной производственной среды.
- ❑ В 2015 году правительство Японии утвердило Регламент мер по предотвращению смертных случаев в результате переутомления, в котором предусматривается проведение практических мер местными правительствами, работодателями, профсоюзами, частными организациями и самими гражданами по предотвращению смертных случаев в результате переутомления. В Регламенте указывается также на необходимость предупреждения и рассмотрения случаев домогательств на производстве.
- ❑ В Аргентине Министерство труда, занятости и социального обеспечения сформировало Консультативное бюро по проблемам насилия на рабочем месте, с тем чтобы привлечь внимание к вопросам насилия и домогательств на рабочем месте, проводить учебные мероприятия и распространять информацию по данной проблеме³.

¹ Министерство труда и Министерство социального обеспечения и здоровья, национальная политика по здоровью и безопасности работников, утверждённая межминистерским указом № 153/2004, para. 27 (ноябрь 2004 г.).

² См. также Национальную политику по ВИЧ/СПИДу и в сфере труда Индии.

³ Всеобщая резолюция 5/07 Министерства труда, занятости и социального обеспечения (5/1/2007) Аргентины.

7.2. Национальные и отраслевые руководства и своды практических правил

345. Проблемы насилия и домогательств в сфере труда рассматриваются органами, занимающимися БГТ, в рамках обследований, кампаний, руководств и учебных мероприятий.

346. Некоторые национальные учреждения по БГТ, в том числе в Австралии, Канаде, Сингапуре, Соединённом Королевстве и США, внедрили в практику руководства по вопросам домогательств или преследований в сфере труда (Safe Work Australia, 2016; CCOHS, 2016; Министерство трудовых ресурсов, Сингапур, 2015; HSE, Соединённое Королевство, 2006; Национальный институт по безопасности и гигиене труда, США, 2012; Министерство труда США, 2009 and 2011).

347. Учреждения по БГТ уделяют особое внимание отдельным профессиям и родам занятий или рабочим местам, например проблемам насилия на рабочих местах в компаниях малого бизнеса (HSE, 2002), а также разработке руководящих принципов по предотвращению насилия в секторе розничной торговли (HSE, 1995) в Соединённом Королевстве.

348. В некоторых административных территориальных единицах руководства, издаваемые учреждениями по БГТ, могут иметь также юридическое обоснование. Такова практика в Ирландии, где своды практических правил, публикуемые Управлением по вопросам здоровья и безопасности, такие как свод практических правил по сексуальным домогательствам и домогательствам в сфере труда и кодекс практических правил для

работодателей и наёмных работников по предотвращению и урегулированию вопросов, связанных с преследованиями в сфере труда, принимаются в качестве доказательств в ходе уголовного судопроизводства в рамках закона о безопасности, охраны здоровья и благополучия в сфере труда 2005 года.

349. Государственные учреждения помимо тех, которые занимаются проблемами БГТ, часто предоставляют рекомендательные указания относительно насилия и домогательств в отношении работников в целом² или в отношении особых групп работников (в качестве формы дискриминации), таких как лица с ограниченными возможностями в Южной Африке³, а также в отношении насилия и домогательств, связанных с особыми профессиями и родами занятий, такими как домашний труд в Бразилии и социальные службы и секторы здравоохранения в США (Министерство труда и социального обеспечения Бразилии, 2015; Министерство труда США, 2010). Наиболее широкое распространение получили своды практических правил или руководства по проблемам сексуальных домогательств в сфере труда⁴.

350. Рекомендательные инструментальные средства были также разработаны при участии организаций работников и работодателей на национальном уровне. Профсоюз государственных служащих Канады выпустил пакет материалов по проблемам насилия и домогательств на рабочем месте, включающий информацию о соответствующем законодательстве, руководящие принципы по профилактике и образец формуляра инспекционной проверки. Аналогично этому профсоюз госслужащих Соединённого Королевства – ЮНИСОН – выпустил руководство для представителей служб по технике безопасности по проблеме притеснений и ещё одно руководство по вопросам содействия правам работников-транссексуалов и их представительству в рамках антидискриминационного законодательства (UNISON, 2015, р. 7). Недавно КТЮ выпустил руководство, адресованное его профсоюзным представителям, в целях борьбы с насилием, домогательствами и злоупотреблениями, происходящими на рабочем месте в силу расовой принадлежности (КТЮ, 2016а, р. 6).

351. В США программа «Справедливое продовольствие», запущенная коалицией работников Иммокалея, была завершена принятием кодекса поведения, основанного на правах человека, которым запрещается насилие как формы дискриминации и который участвующие сельхозпроизводители обязались выполнять⁵. В 2011 году Федерация работодателей Замбии опубликовала кодекс поведения для работодателей надомных работников Замбии, в котором последним предлагается не подвергать наёмных работников «каким-либо злоупотреблениям, физическим, психологическим, сексуальным или словесным, в рамках производственной среды» и не позволять, чтобы наёмный работник подвергался таким испытаниям.

² Например, *Страновое руководство по правам человека и ведению бизнеса: Южная Африка*, разработанное Комиссией по правам человека Южной Африки совместно с Институтом по правам человека Дании, в котором рассматриваются аспекты домогательств и разъясняется, каким образом жертвы могут получить доступ к средствам правовой защиты, как они могут подавать жалобы и добиваться компенсации.

³ Кодекс передовой практики Южной Африки по занятости лиц с ограниченными возможностями.

⁴ *Кодекс передовой практики Ботсваны по сексуальным домогательствам на рабочем месте* (2002 г.); Национальный институт женщин Уругвая: *Руководство по процедуре решения проблем сексуальных домогательств на рабочем месте* (2009 г.); Министерство трудовых ресурсов Малайзии: *Свод практических правил по предотвращению и искоренению сексуальных домогательств на рабочем месте* (2000 г.).

⁵ <http://www.fairfoodstandards.org/resources/fair-food-code-of-conduct/>.

7.3. Обучение, информирование и производственная политика

7.3.1. Инициативы государственных органов и учреждений

352. После формирования правовой базы правительства могут предпринять ряд шагов, направленных на предотвращение и рассмотрение проблем насилия и домогательств (Организация Объединённых Наций, 2010). Что касается насилия в отношении женщин, конкретные меры включают информационно-разъяснительную деятельность, касающуюся прав человека женщин, обеспечение гендерного равенства и права женщин на свободу от актов насилия. Примером этого служит органический закон Испании о комплексных мерах защиты против гендерного насилия (2004 г.), предусматривающий проведение национального плана информирования и профилактики в отношении насилия против женщин, который ориентирован как на мужчин, так и на женщин в целях углубления осознания ценностей, основанных на уважении прав человека и на принципах равенства между мужчинами и женщинами⁶. В Финляндии в рамках проекта «Равенство – приоритетная задача», координируемого Министерством внутренних дел, более 600 объединений работников подключилось к кампании «Зона без дискриминации», нацеленной на борьбу с любыми проявлениями дискриминации, притеснений и домогательств. В рамках этого проекта объединения работников заполняют в электронной форме декларативный формуляр и взамен получают эмблему «Зона без дискриминации», которая вывешивается в рабочих помещениях⁷.

353. В целях изменения дискриминационных социальных и культурных моделей поведения, а также унижительных гендерных стереотипов могут использоваться программы обучения. Закон Мексики о доступности для женщин жизни, свободной от насилия (2007 г.), требует разработки учебных программ на всех уровнях школьного обучения, которое содействует гендерному равенству и жизни, свободной от насилия в отношении женщин.

354. Важна также разъяснительная работа со средствами массовой информации в отношении насилия. В Уругвае *Руководство по гендерному насилию в освещении средств массовой информации* (2015 г.), разработанное в рамках национального проекта «Общие усилия Уругвая по устранению насилия в отношении женщин и подростков», включает рекомендательные положения, адресованные журналистам, в отношении того, как следует освещать вопросы гендерного насилия в таких формах, как бытовое насилие и сексуальные домогательства на рабочих местах (Организация Объединённых Наций, 2010, с. 32).

355. Обучение на рабочих местах и воспитательно-разъяснительная кампания по вопросам типично мужских ценностей, например⁸, также может играть огромную роль в преодолении стереотипов и изменении культуры на производстве и в быту (Holmes and Flood, 2013). Совместной инициативой частного сектора и гражданского общества в США является инициатива «Мужчины и женщины как союзники» – модель изменения поведения на рабочих местах, которая «позволяет анализировать воздействие бытового

⁶ См. также закон Гватемалы о борьбе с фемицидом и другими формами насилия в отношении женщин 2008 года.

⁷ http://www.yhdenvertaisuus.fi/welcome_to_equality_fi/campaigns/discrimination-free-zone/.

⁸ Чисто мужское поведение в контексте гендерного равенства понимается как социальная, культурная и гражданская, а не биологическая концепция. Этот термин касается воспринимаемых понятий и идеальных восприятий того, как мужчины должны вести себя в определённых обстоятельствах или как того от них ожидают.

насилия на рабочие места и одновременно рассматривать проблемы актов насилия между мужчинами и притеснений на производстве» (Wagner, Yates and Walcott, 2012, p. 107)⁹.

356. В Республике Корея институт содействия гендерному равенству и образованию, созданный законодательным порядком в 2003 году, принимает меры по предотвращению сексуальных домогательств и предоставляет консультативные услуги в сфере образования государственным служащим.

357. Некоторые органы БГТ также проводят обучение по вопросам насилия и домогательств на рабочем месте. Канадский центр безопасности и гигиены труда разработал платформу электронного обучения, которая предлагает курсы по темам, включающим притеснения на рабочих местах, общение с трудными или враждебно настроенными клиентами и бытовое насилие на производстве¹⁰, и он реализует серию подкастов (оцифрованные записи, размещённые в интернете) по вопросам насилия и домогательств на рабочем месте¹¹. Помимо этого, Национальный институт исследований и обеспечения безопасности в целях предотвращения профессиональных заболеваний и производственного травматизма Франции имеет канал в YouTube, содержащий короткие информативные видеоматериалы по различным аспектам безопасности и гигиены труда, включая пользовательский плейлист по психосоциальным рискам, связанным с производственными стрессовыми ситуациями и сторонним насилием¹².

7.3.2. Инициативы работодателей: политика на рабочих местах

358. Работодатели реагируют на акты насилия и домогательств самым различным образом. Одной из основных мер реагирования является разработка бескомпромиссной политики на рабочих местах, адресованной как работникам, так и клиентам (Safe Work Australia, 2016). Другим примером является недопущение насилия на рабочих местах и домогательств во всей системе поставок фирмы IKEA в рамках «стандарта IKEA по закупке товаров, материалов и услуг». Этот стандарт применяется ко всем продавцам, поставщикам и обслуживающим компаниям, поставляющим материалы или услуги группе IKEA, охватывает всех самозанятых работников, временных работников, занятых на производстве, сдельщиков и подрядных работников, включая трудовых мигрантов, стажёров и работников с испытательным сроком. В рамках раздела 14 этого стандарта поставщики должны придерживаться политики и правил, касающихся превентивных и коррективных мер против различных форм насилия, и не могут допускать подобного поведения на рабочих местах и в быту.

⁹ Инициированная объединённым комитетом по труду, управлению производством и семейным делам, профсоюзом работников сферы коммуникаций Америки (CWA) District 1, IBEW 2213, Verizon, CONNECT and Cornell University.

¹⁰ http://www.ccohs.ca/topics/hazards/psychosocial/violence/#ctgt_wb-auto-4. См. также США: Национальный институт безопасности и гигиены труда, онлайн-курс по предотвращению насилия на рабочем месте для младшего медицинского персонала: http://www.cdc.gov/niosh/topics/violence/training_nurses.html.

¹¹ http://www.ccohs.ca/topics/hazards/psychosocial/violence/#ctgt_wb-auto-7.

¹² <https://www.youtube.com/playlist?list=PL3B68DC1F451D9D46>.

Вставка 7.2
Предотвращение сексуальных домогательств
на рабочем месте в Иордании

В 2013 году в Иордании совместная программа МОТ-МФК Better Work содействовала проведению политики, препятствующей домогательствам, и обеспечивала обучение менеджеров, руководителей низшего звена и работников предприятий швейной промышленности. В результате на 40% углубилось понимание работниками последствий сексуальных домогательств. Наряду с этим более чем на 40% расширились возможности руководителей низшего звена и менеджеров реагировать на проявление сексуальных домогательств. Участие в программе Better Work и осуществление в её рамках профилактических мероприятий привело к 18-процентному сокращению случаев сексуальных домогательств в отношении работников.

Источник: Brown et al. (2016); МБТ (2014е).

7.3.3. Инициативы организаций работников: информационно-разъяснительные кампании и учебные программы

359. Ряд национальных профсоюзов приступили к проведению кампаний и программ по борьбе с насилием и домогательствами в сфере труда.

360. Профсоюз работников торговой и распределительной сети Соединённого Королевства выступил инициатором кампании «Свобода от страха» в целях защиты торговых работников от актов насилия, угроз и злоупотреблений; в рамках этой инициативы ежегодно проводится «Неделя уважения работников торговли». Темой Недели уважения работников торговли 2016 года был девиз «Сохраняйте самообладание»; покупателям предлагалось не забывать, что стрессовые ситуации в период пред рождественской торговли не могут служить оправданием проявлений насилия в отношении работников розничной торговли¹³.

361. В Канаде программа защиты интересов женщин, инициированная Unifor (крупнейшим профсоюзом частного сектора Канады), представляет собой пример совместной производственной инициативы профсоюза и администрации, нацеленной на обеспечение безопасных и здоровых рабочих мест. Защитник интересов женщин является специально обученным представителем на производстве, оказывающим помощь женщинам, ставшим жертвами домогательств, насилия или злоупотреблений на рабочем месте или в быту, в получении доступа к производственным или общественным услугам и поддерживающим их в этом процессе. В результате женщины, получившие такую помощь и поддержку со стороны защитника интересов женщин, с большей степенью вероятности могут сохранить за собой своё рабочее место (Unifor, 2013).

362. Ряд профсоюзов выступают бескомпромиссными сторонниками рассмотрения последствий бытового насилия для работников. Национальный профсоюз работников железных дорог, морского судоходства и транспорта Соединённого Королевства разработал модель политики в области бытового насилия, которая обеспечивает защиту против санкций за отсутствие на работе по причине бытового насилия, предусматривает особый отпуск для жертв и требует, чтобы против угрозы бытового насилия, которое может сказаться на рабочих местах, принимались все разумно приемлемые меры, в том числе посредством недопущения посторонних лиц к рабочим местам или позволяя работникам использовать псевдонимы на своих беджах в том случае, если они рискуют быть опознаны виновными лицами¹⁴.

¹³ <https://www.usdaw.org.uk/Campaigns/Freedom-From-Fear>.

¹⁴ <http://www.rmtlondoncalling.org.uk/files/rmt-model-domestic-violencepolicy.pdf>.

363. FIU-Равноправие – совместная внутренняя программа обучения по вопросам равенства Профсоюза металлистов Дании (Dansk Metal), Национальной федерации профсоюзов работников сектора обслуживания (Serviceforbundet) и Центрального объединения профсоюзов Дании (3F) – ориентирована на обучение цеховых старост и сотрудников в целях выявления сослуживцев, ставших жертвами бытового насилия, на то, как можно оказать поддержку таким коллегам, а также на устранение табу, касающихся бытового насилия, что открывает для жертв более широкие возможности получения помощи на рабочем месте, а для представителей профсоюза и сослуживцев – оказания им помощи (FIU, n.d., pp. 19–20).

Глава 8

По пути разработки международной нормы (или норм) о насилии и домогательствах в отношении женщин и мужчин в сфере труда

364. Как конкретно указывается в настоящем докладе, насилие и домогательства в сфере труда чреваты разрушительными последствиями для частных лиц, предприятий, экономик и обществ.

365. Страны стремятся выправить положение благодаря применению различных средств, таких как нормативно-правовые положения уголовного, трудового и антидискриминационного законодательства и законодательства по охране труда наряду с политическими и учебными мерами и другими инициативами. Однако лишь несколько из 80 рассмотренных в настоящем докладе стран применяют комплексный подход, реагируя на акты насилия и домогательств, – остальные же используют единовременные меры защиты и профилактические меры, но далеко не всегда, что приводит к пробелам с точки зрения защиты для многих работников.

366. Важность инклюзивного и комплексного подхода подчёркивалась на совещании экспертов по насилию в отношении женщин и мужчин в сфере труда в 2016 году. Такой подход обеспечивал бы охват мерами реальной защиты в случае насилия и домогательств в сфере труда всех работников, в том числе тех, кто работает в частных домах, неформальной экономике и на малых и средних предприятиях.

367. В настоящее время отсутствует какая-либо международная правовая норма, в которой бы рассматривались проблемы насилия и домогательств в сфере труда и в которой бы давалось определение и устанавливалась сфера охвата такого акта. Совещание экспертов высказалось за безотлагательное принятие международного акта (или актов) по данному вопросу, который бы предусматривал чётко сформулированный, всеобъемлющий и комплексный подход к профилактике насилия и домогательств и урегулированию этих проблем.

368. Такой акт (или акты) был бы своевременен и актуален, учитывая возрастающую заинтересованность в решении проблем, связанных с насилием и домогательствами в частной и государственной сферах, в том числе в рамках задачи, поставленной в Целях в области устойчивого развития в отношении обеспечения здорового образа жизни и благополучия, гендерного равенства, достойной работы и экономического роста и сокращения неравенства (Цели 3, 5, 8 и 10).

369. В настоящем разделе кратко излагаются основные пробелы в национальном и международном праве, в котором рассматриваются вопросы насилия и домогательств в отношении женщин и мужчин в сфере труда, и предлагаются возможные пути разработки новой международной нормы (или норм) по данному вопросу с применением инклюзивного или всеобъемлющего и комплексного подхода.

8.1. Анализ пробелов с точки зрения регулирования насилия и домогательств в отношении женщин и мужчин в сфере труда

370. *Пробелы в отношении рассмотрения проблем насилия и домогательств в международных актах.* МОТ в течение длительного времени признаёт, что достойный труд несовместим с насилием и домогательствами в сфере труда. Одна из первых конвенций МОТ – Конвенция 1919 года о ночном труде женщин (4), которая в настоящее время отложена и предложена для отмены¹, принятая в первый год существования МОТ, была предназначена для защиты женщин от актов насилия. Как напомнила на совещании экспертов заместитель председателя группы работников, Конвенция 4

предназначалась для того, чтобы защитить женщин не только в случае длительной продолжительности рабочего времени, но и от опасности сексуальных домогательств и проявления насилия на рабочем месте, на пути к рабочему месту и на пути домой. Сто лет назад, по её словам, было понимание того, что насилие (а не женщины) должно быть устранено на рабочих местах, и что правительство и социальные партнёры должны играть ведущую роль в решении этой задачи (МБТ, 2016с, para. 28).

371. МОТ приняла многочисленные нормы, в которых рассматриваются отдельные формы насилия и домогательств (см. раздел 3.1 с кратким описанием); однако ни в одной из них не рассматриваются насилие и домогательства как основная цель, ни в одной из них конкретно не определено подобное поведение и ни в одной из них не предусмотрено конкретных рекомендаций относительно того, как решить эту проблему. Помимо этого, в них упоминаются лишь отдельные формы насилия и домогательств и лишь в связи с отдельными группами работников или определёнными секторами или профессиями и родами занятий, включая домашних работников, работников, живущих с ВИЧ, и представителей коренных народов. Целенаправленный характер защиты имеет недостаток с точки зрения охвата тех лиц, на которых не распространяются эти акты – то есть на подавляющее большинство работников мира.

372. Конвенция 111 применяется к работникам в области труда и занятий по признакам, перечисленным в статье 1 1) а) Конвенции или по любым другим дополнительным принципам, установленным государством-членом после консультаций с организациями работников и работодателей. Тем не менее Конвенция 111 конкретно не затрагивает никаких форм насилия и домогательств, а КЭПКР, хотя он и пространно комментирует сексуальные домогательства как форму дискриминации по признаку пола, практически не рассматривает домогательств или актов насилия по другим признакам, установленным в этой конвенции.

373. В рамках всей системы ООН два международных акта касаются насилия и домогательств в сфере труда. Однако, как и акты МОТ, они охватывают лишь отдельные группы лиц (лиц с ограниченными возможностями и женщин); в них не предусмотрено определения этой концепции и не предусмотрено никаких рекомендаций относительно решения этой проблемы.

374. Отсутствие каких-либо международных рекомендательных указаний относительно решения проблем насилия и домогательств в сфере труда находит отражение или, возможно, приводит к существенным пробелам с точки зрения защиты на уровне домохозяйств. Это ещё раз подтверждает необходимость и неотложность разработки целевой международной нормы (или норм), в которой бы указывалось на основной свод принципов, лежащих в основе инклюзивного и комплексного подхода и в которой бы давались рекомендации относительно того, как можно реализовать эти принципы.

¹ МБТ: *Отмена четырёх и изъятие двух международных трудовых конвенций*, Доклад VII(1), Международная конференция труда, 106-я сессия, Женева, 2017 г.

375. *Сфера охвата и определение.* Страны всё чаще делают ставку на более инклюзивные законодательные акты по труду, но при этом основной пробел в законодательстве, регулирующем вопросы насилия и домогательств на рабочем месте, касается сферы охвата этих актов, а именно охваченных лиц, а также того, в каких обстоятельствах и когда они могут пользоваться защитой. Домашние работники, например, зачастую более уязвимы перед насилием и домогательствами на рабочих местах, поскольку они осуществляют свою трудовую деятельность в доме работодателя, но на них не всегда распространяется соответствующее законодательство. Контрактные договорённости также могут ограничивать сферу охвата законодательства. Весьма редко положения о насилии и домогательствах распространяются на лиц в поисках работы, несмотря на тот факт, что они также сталкиваются с домогательствами, особенно сексуального порядка.

376. Аналогично этому, несмотря на то что в ряде стран принято расширенное определение рабочего места, в некоторых законах о труде концепция «рабочего места» определена весьма узко и это понятие часто ограничено физическим местом работы. Как разъясняется в настоящем докладе, акты насилия и домогательств могут проявляться также по дороге на работу и обратно, на коллективных мероприятиях производственного характера, а также посредством технологий, которые размывают разграничительную черту между рабочими местами, «домашними» местами работы и общественным пространством.

377. Серьёзным пробелом, в случае если это является предметом нормативно-правового регулирования, является то, что часто лишь некоторые формы насилия и домогательств учитываются в определениях. На практике это может приводить к исключению других форм насилия и домогательств из поля превентивных стратегий и запретов, а также к тому, что жертвы других форм насилия и домогательств не имеют возможности прибегать к средствам правовой защиты. Всеобъемлющее определение терминов «насилие и домогательство», включающее все виды поведения, приводящего к физическому, психологическому и сексуальному вреду или страданиям, или к подрыву достоинства работников, или же к формированию враждебной среды, могло бы содействовать решению этой проблемы и преодолению стереотипов относительно виновных лиц и жертв. Хотя и сравнительно малораспространённое, законодательство, запрещающее сексуальные домогательства только в отношении женщин, фактически лишает возможности жертв-мужчин прибегать к средствам правовой защиты. Кроме того, если определение терминов «насилие и домогательство» признаёт только менеджеров как возможных виновных, притеснения между сослуживцами или сотрудниками «задирающими» руководителей, оказываются вне сферы охвата этого понятия.

378. *Недопущение насилия и домогательств в сфере труда.* Некоторые страны придерживаются принципов судебного разбирательства в случае насилия и домогательств, однако это может повлечь за собой появление пробелов с точки зрения рассмотрения более «обычных» форм насилия и домогательств в сфере труда, таких как сексуальные домогательства и притеснения, которые рассматриваются как менее серьёзные случаи в силу своей распространённости, но долгосрочные последствия которых столь же разрушительны. С тем чтобы преодолеть пробелы с точки зрения защиты, многие страны придерживаются более широкого подхода, предотвращающего акты насилия и домогательств и защищающего лиц от различных форм такого поведения в рамках трудового законодательства, законодательства по БГТ, а также законов, касающихся равенства и недопущения дискриминации.

379. *Группы, находящиеся в положении крайней незащищённости от воздействия насилия и домогательств.* Насилие и домогательства в сфере труда воздействуют на всех людей во всех секторах и родах занятий; поэтому чрезвычайно важно обеспечить защиту всех работников. Однако чтобы меры профилактики или защиты в случае актов насилия и домогательств в сфере труда были эффективными, необходимо определить и учитывать особые потребности и обстоятельства членов групп, которые могут чаще,

чем другие группы, или своеобразным образом испытывать на себе проявления насилия. Такие группы включают, но не ограничиваются ими, женщин, работников из числа ЛГБТИ, лиц из числа коренного населения, лиц с ограниченными возможностями, лиц, живущих с ВИЧ, и лиц, принадлежащих к социально отчуждённым группам, таким как кастовые сообщества и этнические меньшинства. Несмотря на то что в Европе и Северной Америке насилие и домогательства в отношении конкретных групп часто регулируется в нормативно-правовом поле как форма дискриминации, во многих других регионах отмечаются пробелы в законодательстве в этом отношении.

380. *Предупреждение.* Другой серьёзный пробел касается предупреждения и регулирования насилия и домогательств на рабочем месте. Хотя работодатели в большинстве стран несут обязанность общего характера защищать здоровье и безопасность работников, эти обязательства не всегда распространяются на защиту в случае различных форм насилия и домогательств.

381. Даже в странах, в которых работодатели должны, часто в процессе консультаций с работниками, предпринимать шаги к предупреждению и регулированию насилия и домогательств, конкретные требования чётко не определены, что ведёт к непониманию своих обязательств и путей, которые бы обеспечивали практическую их реализацию работодателями и правоохранительными органами.

382. Насилие и домогательства являются психосоциальным фактором опасности, приводящим к эмоциональным перегрузкам и эмоциональному выгоранию. Аналогично этому другие формы психосоциальных факторов опасности, связанные с производственной и организационной структурой рабочих мест, с культурой и с негативными отношениями между начальством и подчинёнными, могут приводить к актам насилия и домогательствам в том случае, если эти факторы не устраняются или не смягчаются. Несмотря на понимание этого лишь немногие страны учитывают формы насилия и домогательств как психосоциальные риски или требуют, чтобы при оценке факторов риска учитывались психосоциальные риски, связанные с насилием и домогательствами. Обеспечить безопасность рабочих мест можно благодаря однозначному исключению рисков насилия и домогательств в процессе управления БГТ, особенно в том что касается профессий и родов занятий или секторов, в которых ряд факторов риска, связанных с насилием и домогательствами, совпадают. Аналогично этому анализ конкретных обстоятельств и условий труда, которые могут усугубить незащищённость от воздействия проявлений насилия и домогательств, может ощутимо повлиять на предотвращение актов насилия.

383. *Последствия бытового насилия/насилия со стороны интимных партнёров для сферы труда.* Работодатели не несут ответственности за бытовое насилие, которому могут быть подвержены их наёмные работники, если это не происходит на рабочем месте. Однако учитывая ярко выраженные последствия бытового насилия (с точки зрения человеческого фактора и финансовых последствий) для сферы труда, некоторые страны требуют от работодателей принимать меры, направленные на защиту и поддержку жертв.

384. Рабочее место может быть точкой отсчёта для предупреждения бытового насилия, даже если оно происходит не на рабочем месте, благодаря информационно-разъяснительной работе по вопросам гендерного равенства и выявлению и поддержке жертв, которые могут сталкиваться с препятствиями на пути сохранения за собой оплачиваемых рабочих мест. Всё чаще, но по-прежнему в весьма скромных масштабах, в законодательных актах и коллективных соглашениях рассматриваются последствия бытового насилия в разрезе мер, принимаемых на производстве, в том числе посредством положений, регулирующих предоставление отпуска и оказание поддержки.

385. Кроме того, в незначительном числе стран запрещено экономическое бытовое насилие или принудительный контроль как форма домашнего насилия, которое не

позволяет жертвам вливаться в состав рабочей силы и сохранять за собой этот статус и может лишать жертв экономических средств, которые бы позволили им прекратить такие насильственные взаимоотношения.

386. *Механизмы урегулирования споров.* Пробелы в сфере охвата отмечаются и тогда, когда ни законодательство по БГТ, ни трудовое законодательство всеобъемлющим образом не рассматривают проблемы насилия и домогательств в сфере труда, включая надёжные и доступные механизмы рассмотрения жалоб, и поэтому зачастую для наёмных работников, ставших жертвами, единственным спасительным средством является увольнение по собственному желанию и попытка получить компенсацию через суды, опираясь на положения деликатного права, договорного права или гражданского права. Без восстановительного или трансформативного процесса в интересах частных лиц или предприятий вряд ли можно изменить производственную культуру и таким образом уберечь людей от отмечаемых и будущих актов насилия и домогательств.

387. Благодаря внутренним и внешним механизмам урегулирования споров работники получают возможность использовать различные средства подачи и рассмотрения жалоб в зависимости от формы насилия и домогательств, при этом рассматриваются вопросы определения виновника, методов урегулирования на рабочем месте и необходимости санкций и средств правовой защиты. Создание различных механизмов урегулирования споров позволяет также организациям работодателей и работников, инспекторам труда, органам, занимающимся защитой прав человека, судам и трибуналам осуществлять мониторинг и обеспечивать соблюдение законодательства по насилию и домогательствам в сфере труда.

388. Более того, даже там, где действуют механизмы урегулирования споров, лишь в немногих из них указывается, что жалобы должны оставаться анонимными, несмотря на то, что лица, подавшие жалобу, могут быть подвергнуты виктимизации со стороны менеджеров и сослуживцев за составление жалобы. Аналогично этому, хотя во многих странах предусмотрена конкретная законодательная защита против виктимизации лиц за жалобы на насилие и домогательства, лишь немногие из них предусматривают также защиту свидетелей и изобличителей, на которых также могут быть распространены те же санкции.

389. *Санкции и средства правовой защиты и поддержка и защита жертв.* Лишь незначительное число стран рассматривают последствия для здоровья людей актов насилия и домогательств в сфере труда в качестве подлежащих компенсации профессиональных заболеваний в рамках страхования компенсационных выплат работникам. В результате зачастую работники в состоянии физической и/или умственной нетрудоспособности вынуждены идти на значительные расходы за счёт собственных средств. Это в первую очередь касается работников, имеющих трудовые договоры, ограничивающие доступ к пособиям по социальному обеспечению.

390. *Правоохранительные органы и сбор данных.* За некоторыми примечательными исключениями инспекторы труда, судьи и другие заинтересованные стороны редко проходят подготовку по выявлению рисков насилия и домогательств, и они не всегда наделяются полномочиями, дающими им право прекращать работу или отдавать временные распоряжения в случае существования таких рисков. Это в первую очередь относится к фактам гендерного насилия, в отношении которых часто отмечаются пробелы с точки зрения знаний, практического опыта и определённой уязвимости лиц, которым поручено обеспечивать защиту в случае такого поведения. Помимо этого, не осуществляется широкого сбора данных о распространённости случаев насилия и домогательств на рабочем месте, и зачастую эти данные не дезагрегированы по признаку пола, в то время как такая информация необходима для соответствующей корректировки законодательства и политических мер.

391. *Национальная политика.* Национальная политика закладывает собой необходимую базу, на основе которой можно строить планы и добиваться прогресса по искоренению насилия и домогательств в сфере труда. Многие страны осуществляют национальные планы и политику, включающие аспекты борьбы с отдельными формами насилия в сфере труда, такими как сексуальные домогательства, но большинство государств не проводят всеобъемлющей национальной политики, которая была бы нацелена на все формы насилия и домогательств в сфере труда.

392. *Роль социальных партнёров.* Многие организации работников и работодателей реагируют на проявления насилия и домогательств в сфере труда посредством кампаний, СУОТ на рабочих местах и информационно-разъяснительных инициатив. Однако весьма немногочисленны коллективные соглашения, которые могли бы содействовать укреплению и расширению практических механизмов предотвращения и решения проблем насилия и домогательств. Даже когда в коллективных соглашениях указывается на проявления насилия и домогательств, многие из них носят лишь мотивирующий и не обладающий юридической силой характер и чётко не устанавливают прав и обязанностей сторон.

8.2. Особая ценность нового международного акта (или актов)

393. Существующий свод норм МОТ предусматривает определённый международный мониторинг насилия и домогательств в сфере труда. Тем не менее на сегодняшний день отсутствуют чётко сформулированные международные правовые основы рассмотрения проблем насилия и домогательств в сфере труда. В новом акте (или актах) можно было бы вновь указать на ограниченность международной защиты от насилия и домогательств, на которую работники уже могут рассчитывать, и он мог бы придать больший вес этой проблеме за счёт охвата всех работников и всех форм насилия и домогательств, а также благодаря рассмотрению этого вопроса всеобъемлющим и комплексным образом.

8.3. Инклюзивный и комплексный подход

394. В соответствии с заключениям совещания экспертов: «необходим комплексный подход к рассмотрению проблем насилия и домогательств в сфере труда» (МБТ, 2016а, Appendix I, para. 17). Эксперты согласились с тем, что для решения проблем насилия и домогательств необходимо обеспечить:

- защиту от всех форм насилия и домогательств в сфере труда и проведение решительных политических мер в защиту равенства и недопущения дискриминации;
- механизмы предупреждения и поддержки, которые бы позволяли рассматривать вопросы негативной общественной и производственной культуры, психосоциальных рисков и организации рабочих мест, а также расширения сферы охвата мер БГТ и другой правовой защиты в отношении насилия и домогательств в сфере труда на исключённых работников, группы и секторы благодаря выявлению и преодолению пробелов;
- соблюдение и контроль за исполнением со стороны правительств, работодателей и работников и их организаций и сбор более надёжных данных по распространённости насилия и домогательств;
- доступные, конфиденциальные и ускоренные процедуры подачи жалоб, которые бы гарантировали защиту от преследований свидетелей и лиц, подавших жалобы, а также проведение в жизнь судебных, административных и дисциплинарных корректирующих мер и мер поддержки в отношении жертв актов насилия и домогательств;

- применение соответствующих инструментальных средств и рамочных программ и других инициатив политического характера, которые бы позволяли проводить эффективные мероприятия против насилия и домогательств (МБТ, 2016a, Appendix I, paras. 16–29).

8.4. Предлагаемые ключевые элементы конвенций и рекомендаций МОТ

395. Несмотря на то что в ходе дискуссий ни на совещании экспертов, ни в Административном совете не было выдвинуто никаких рекомендаций относительно числа и формы возможных новых актов, вышеприведённый обзор свидетельствует о желательности разработки конвенции и рекомендации.

396. Конвенция была бы чрезвычайно важна, чтобы недвусмысленно дать понять, что насилие и домогательства недопустимы и являются прямой противоположностью достойного труда и что поэтому эта проблема требует серьёзного и неотложного внимания.

397. Рекомендация дополнила бы собой конвенцию, предусмотрев более подробные и практические указания относительно того, как можно перевести принципы, заложенные в конвенции, в плоскость практических действий.

398. С тем чтобы добиться инклюзивного и комплексного подхода, в конвенции в общих чертах можно было бы установить основные чёткие сформулированные принципы, которые можно было бы применять повсеместно. Таковые включали бы: всеобъемлющее определение «насилия и домогательств»; утверждение права всех работников на свободную от насилия и домогательств сферу труда; призыв к запрету в национальном законодательстве всех форм насилия и домогательств в сфере труда, включая все формы гендерного насилия; призыв к установлению в национальном законодательстве последовательных мер предупреждения и включения психосоциальных рисков и факторов насилия и домогательств в СУОТ; призыв к установлению в национальном законодательстве механизмов обеспечения соблюдения и мониторинга, включая надёжные и доступные механизмы рассмотрения жалоб в отношении насилия и домогательств; призыв к предусмотрению санкций в отношении виновных лиц, а также средств правовой защиты и поддержки жертв. Затем каждый принцип можно было бы изложить более подробно в отдельных положениях, а более широкие ориентировочные указания представить в рекомендации. В случае принятия акта (или актов) необходимо будет разработать и осуществлять стратегию, содействующую его ратификации.

399. Альтернативным возможным вариантом конвенции, дополненной рекомендацией, как двух отдельных актов могло бы стать принятие единого акта, в котором сочетались бы обязательные для исполнения и необязательные положения. Существо такого единого акта было бы тем же, что и содержание конвенции, дополненной рекомендацией. Единственное различие заключалось бы в его презентации и структуре. В едином правовом юридическом акте необязательные положения, в которых предлагаются рекомендации относительно выполнения обязательных положений, следовали бы непосредственно за последними. Это позволило бы сразу понять взаимосвязи и взаимодополняемость между этими двумя видами положений. Этот новый формат в упрощённой форме соответствовал бы новаторской структуре Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве (КТМС, 2006 г.) и позволил бы придерживаться нового подхода к разработке комплексных, чётче сформулированных и более последовательных международных трудовых норм. В случае если трёхсторонние участники поддержат этот альтернативный вариант, МБТ подготовит до первого обсуждения на Конференции более подробные разъяснения относительно практических возможностей сочетания обязательных и необязательных положений в едином сводном акте.

Рисунок 8.1. Принципы, лежащие в основе инклюзивного и комплексного подхода к рассмотрению проблем насилия и домогательств в отношении женщин и мужчин в сфере труда



400. Ниже приведён перечень возможных положений обоих актов с учётом выводов и аналитических выкладок, изложенных в настоящем докладе. Тем не менее этот перечень не носит исчерпывающего характера, и можно было бы предусмотреть дополнительные положения.

Конвенция	Рекомендация
Определяет элементы насилия и домогательств с особым вниманием к последствиям насилия и домогательств, включая физический, психологический и сексуальный вред; определяет содержание термина «сфера труда»; определяет широкую сферу применения, охватывающую всех работников во всех формах занятости, на любой работе и во всех секторах экономики, формальной и неформальной, включая стажёров и учеников, волонтёров, лиц, ищущих работу, уволенных и временно отстранённых работников; утверждает право на сферу труда, свободную от всех форм насилия и домогательств, и подчёркивает необходимость принятия инклюзивного и комплексного подхода к противодействию насилию и домогательствам; подчёркивает необходимость соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда:	□ признаёт, что Конвенция 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87) и Конвенция 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98) являются ключевыми факторами, позволяющими работникам и работодателям формировать рабочие места, свободные от насилия и домогательств;

Конвенция	Рекомендация
предусматривает запрещение всех форм насилия и домогательств, в частности гендерного насилия, в сфере труда: предусматривает разработку законодательства, нормативно-правовых актов и политики в интересах работников, непомерно страдающих от насилия и домогательств, включая, в том числе, работающих женщин, молодых работников, работников-мигрантов, работников с ограниченными возможностями, представителей коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, работников из числа представителей сообщества ЛГБТИ, работников, живущих с ВИЧ, работников из отчуждённых слоёв общества, таких как представители каст и этнических меньшинств; предусматривает разработку системного подхода к предупреждению всех форм насилия и домогательств, в том числе в секторах, занятиях и формах организации труда, где работники в большей степени подвержены риску, путём принятия политики на рабочих местах, предусматривающей нулевую терпимость ко всем формам насилия и домогательств, проведения работодателями обязательных оценок существующих рисков и факторов риска, устранения, где это практически возможно, факторов риска и существующих рисков на рабочих местах, принятия обязательства информировать работников о рисках насилия и домогательств, а также организации, в соответствующих случаях, обучения на рабочем месте по проблеме насилия и домогательств в сфере труда: предусматривает эффективный мониторинг и обеспечение исполнения национальных законодательных и нормативно-правовых актов, касающихся насилия и домогательств, в том числе путём обеспечения доступа к механизмам разрешения споров в связи с насилием и домогательствами как на рабочем месте, так и за пределами предприятия. Такие механизмы должны быть конфиденциальными, безопасными, справедливыми и эффективными, и они должны защищать истцов, свидетелей и осведомителей от преследований и оказывать поддержку жертвам;	❑ предусматривает запрещение насилия и домогательств в трудовом законодательстве, законодательстве о безопасности и гигиене труда, законодательстве об обеспечении равенства и недопущении дискриминации, а также, в соответствующих случаях, в уголовном законодательстве; ❑ предусматривает разработку законодательства для работающих женщин-мигрантов в странах их происхождения, назначения и транзита, запрещающего насилие и домогательства, в том числе гендерное насилие и домогательства; ❑ предусматривает использование других международных актов и руководств по безопасности и гигиене труда, таких как МОТ-СУОТ; ❑ предусматривает принятие конкретных мер в отношении определённых секторов, занятий и форм организации труда, включая труд в ночное время, труд в уединённом месте, здравоохранение, экстренные службы, домашний труд, сферу услуг, транспорт, образование и индустрию развлечений; ❑ предусматривает разработку на основе консультаций с работниками политики на рабочих местах, определяющей и запрещающей все формы насилия и домогательств, очерчивающей обязанности работников и работодателей, обеспечивающей информацию о подаче жалоб и порядке проведения расследований; ❑ предусматривает, что оценки рисков должны выполняться с участием работников и что в них должны учитываться психосоциальные факторы риска и существующие риски, повышающие вероятность насилия и домогательств, в том числе риски, исходящие от третьих сторон (таких как клиенты и представители общественности), а также наличие негативных отношений с позиций силы, гендерных норм, культурных и социальных норм, а также дискриминации;

Конвенция	Рекомендация
предусматривает предоставление соответствующих средств правовой защиты жертвам насилия и домогательств, а также наказание виновных:	предусматривает, что «соответствующие средства правовой защиты» включают: ☐ восстановление на работе; ☐ возмещение морального и материального ущерба; ☐ судебное решение, обязывающее работодателя обеспечить прекращение определённых форм поведения или требующее изменения политики или практики; ☐ оплату услуг адвокатов и покрытие судебных расходов; ☐ возмещение вреда в случае психосоциальной или физической инвалидности или нетрудоспособности по причине насилия и домогательств на рабочем месте;
поощряет конкретные меры и услуги в поддержку жертв гендерного насилия:	определяет, какие меры и услуги должны предоставляться жертвам гендерного насилия: ☐ суды, компетентные решать дела, связанные с гендерным насилием; ☐ обучение по гендерным вопросам для инспекторов труда, судей, сотрудников полиции и других государственных служащих в целях выявления случаев насилия и домогательств и противодействия им; ☐ особые группы или подразделения, создаваемые в правоохранительных органах для рассмотрения жалоб на насилие и домогательства, в частности гендерное насилие; ☐ суды или трибуналы с ускоренным порядком рассмотрения дел, связанных с гендерным насилием; ☐ перекладывание бремени доказывания при рассмотрении дел, связанных с гендерным насилием; ☐ антикризисные центры для жертв гендерного насилия; ☐ горячие линии для предоставления истцам бесплатных консультаций; ☐ гибкие графики работы и содействие возвращению на рынок труда; ☐ экстренные услуги, медицинское обслуживание и лечение, включая консультирование; ☐ предоставление отпуска жертвам гендерного насилия; ☐ доступные с языковой и культурной точек зрения услуги для работающих женщин-мигрантов, ставших жертвами гендерного насилия;
предусматривает право работников покинуть работу, если они имеют достаточные основания полагать, что существует непосредственная и серьёзная опасность насилия и домогательств, при этом не страдая от чрезвычайных последствий:	☐ содействие обучению инспекторов труда по гендерной тематике; ☐ поощрение включения в мандаты различных национальных органов полномочий по противодействию насилию и домогательствам; ☐ содействие систематическому сбору статистических данных о насилии и домогательствах, включая гендерное насилие, в отношении женщин и мужчин в сфере труда;

Конвенция	Рекомендация
поощряет формирование во взаимодействии с работниками и работодателями и их организациями политики, руководств, сводов практических правил, информационно-просветительских кампаний и других инициатив, направленных на ликвидацию насилия и домогательств в сфере труда, включая гендерное насилие. К таким инициативам могут относиться:	❑ программы, направленные на преодоление негативных отношений с позиций силы, гендерных норм, культурных и социальных норм и дискриминации, повышающих вероятность насилия и домогательств; ❑ учитывающие гендерные аспекты руководства и учебные программы, помогающие работникам и работодателям и их организациям, а также судьям, инспекторам труда, сотрудникам полиции и другим заинтересованным сторонам исполнять свои обязанности по противодействию насилию и домогательствам в соответствии с законодательством о труде, законодательством о БГТ и другими видами законодательства; ❑ типовые своды практических правил, политика 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 потребности работников, которые могут подвергаться повышенному риску насилия, включая работающих женщин, молодых работников, работников-мигрантов, работников с ограниченными возможностями, представителей коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, работников из числа представителей сообщества ЛГБТИ, лиц, живущих с ВИЧ и работников из отчуждённых слоёв общества, таких как представители каст и этнических меньшинств; ❑ информационно-просветительские кампании, демонстрирующие неприемлемость насилия и домогательств, в частности гендерного насилия, и противодействующие дискриминационному отношению, которое увековечивает насилие и домогательства и провоцирует стигматизацию истцов и жертв насилия; ❑ инициативы, нацеленные на предупреждение насилия и домогательств посредством учитывающих гендерные аспекты учебных программ на всех уровнях образования; ❑ содействие обучению журналистов и других работников средств массовой информации по вопросам прав человека женщин и по коренным причинам гендерного насилия в целях оказания влияния на освещение в СМИ гендерного и других форм насилия и воздействия на отношение общества к этим проблемам; ❑ содействие проведению совместных кампаний, направленных на создание позитивных рабочих мест, свободных от насилия и домогательств.

Вопросник

На своей 325-й сессии (октябрь 2015 г.) Административный совет постановил внести нормативный пункт о насилии в отношении женщин и мужчин в сфере труда в повестку дня 107-й сессии (июнь 2018 г.) Международной конференции труда для двукратного обсуждения. На своей 328-й сессии (октябрь 2016 г.) после совещания экспертов по проблеме насилия в отношении женщин и мужчин в сфере труда (октябрь 2016 г.)¹ Административный совет решил заменить термин «насилие» на «насилие и домогательства» в названии пункта, внесённого в повестку дня 107-й сессии (июнь 2018 г.) Конференции².

Цель вопросника заключается в том, чтобы государства-члены после проведения консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников изложили свои взгляды на сферу применения и содержание предлагаемого акта или актов. Полученные ответы должны позволить Международному бюро труда подготовить доклад для Конференции. МБТ будет вам признательно, если сможет получить ответы до 22 сентября 2017 года. Респондентам рекомендуется, если это возможно, заполнить вопросник в электронном виде и отправить свои ответы в электронной форме по следующему адресу электронной почты: VIOLENCEHARASSMENT@ilo.org. Респонденты могут также направить свои ответы на бумажном носителе в Департамент условий труда и равенства (WORKQUALITY) Международного бюро труда в Женеве.

I. Форма международного акта или актов

1. *Следует ли Международной конференции труда принять акт или акты, касающиеся насилия и домогательств в сфере труда?*

Комментарии:

¹ МБТ: *Final Report*, Совещание экспертов по проблеме насилия в отношении женщин и мужчин в сфере труда (3-6 октября 2016 г.), доступно по адресу: http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_546303/lang--en/index.htm и справочный документ для обсуждения на совещании экспертов по проблеме насилия в отношении женщин и мужчин в сфере труда (3-6 октября 2016 г.), доступно по адресу: http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_522932/lang--de/index.htm.

² GB.328/PV, para. 357(b) и GB.328/INS/17/5, доступно по адресу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533534.pdf.

2. Если да, следует ли принять этот акт или акты в форме:

a) конвенции?

☐

b) рекомендации?

☐

c) конвенции, дополненной рекомендацией, как двух отдельных актов или как единого акта, содержащего обязательные к исполнению и необязательные положения?

☐

Комментарии:

II. Преамбула

3. Следует ли в преамбуле акта или актов напомнить о Филадельфийской декларации, в которой провозглашается, что все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право осуществлять своё материальное благосостояние и своё духовное развитие в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей?

Комментарии:

4. Следует ли в преамбуле акта или актов подтвердить актуальность основополагающих конвенций Международной организации труда?

Комментарии:

5. Следует ли в преамбуле акта или актов заявить о праве каждого человека на сферу труда, свободную от насилия и домогательств, включая гендерное насилие?

Комментарии:

6. Следует ли в преамбуле акта или актов напомнить о том, что насилие и домогательства в сфере труда:
- a) нарушают права человека и являются неприемлемыми и несовместимыми с достойным трудом;
 - b) негативно влияют на отношения на рабочем месте, участие работников, состояние здоровья, уровень производительности, качество государственных и частных услуг, репутацию предприятий и могут препятствовать вступлению на рынок труда, дальнейшему пребыванию в составе рабочей силы и профессиональному развитию, особенно женщин?

Комментарии:

7. Следует ли в преамбуле акта или актов признать, что для прекращения насилия и домогательств в сфере труда необходимо принять инклюзивный и комплексный подход к устранению коренных причин и факторов риска?

Комментарии:

8. Следует ли в преамбуле акта или актов отразить другие идеи? Если да, просьба уточнить.

Комментарии:

III. Определения и сфера применения

9. Для целей акта или актов следует ли понимать выражение «насилие и домогательства» как совокупность неприемлемых форм поведения и практики – будь то единичный случай или множественные случаи – целью или следствием которых является причинение физического, психологического или сексуального вреда?

Комментарии:

10. Для целей акта или актов следует ли признать, что насилие и домогательства в сфере труда охватывают ситуации, которые происходят:

- a) на физическом месте работы, в том числе в общественных местах и на дому, когда они являются местом работы;
- b) в местах, где работник получает заработную плату или принимает пищу;
- c) во время поездок на работу и с работы;
- d) во время служебных командировок или переездов, на мероприятиях, относящихся к работе, или в рамках общественной деятельности, а также во время производственного обучения;
- e) в ходе коммуникаций, связанных с трудовой деятельностью, которые обеспечиваются информационно-коммуникационными технологиями?

Комментарии:

11. Для целей акта или актов следует ли термином «работодатель» охватить посредников?

Комментарии:

12. Для целей акта или актов следует ли предусмотреть, что термин «работник» охватывает лиц, участвующих в любых формах труда или занятиях, независимо от их договорного статуса, и во всех секторах экономики – формальном или неформальном – в том числе:

- a) лиц, участвующих в программах профессиональной подготовки, стажировок и ученичества;
- b) волонтеров;
- c) лиц, ищущих работу;
- d) уволенных и временно отстранённых работников?

Комментарии:

13. Следует ли в акте или актах определить какие-либо другие термины? Если да, просьба уточнить.

Комментарии:

IV. Содержание конвенции

14. Следует ли в конвенции предусмотреть, что каждый член Организации должен признать право на сферу труда, свободную от насилия и домогательств, и на основе консультаций с представительными организациями работодателей и работников принять инклюзивный и комплексный подход к ликвидации насилия и домогательств в сфере труда, который включает:

- a) законодательный запрет всех форм насилия и домогательств в сфере труда;
- b) соответствующую политику, обеспечивающую противодействие насилию и домогательствам;
- c) принятие комплексной превентивной стратегии;
- d) создание механизмов правоприменения и мониторинга;
- e) предоставление жертвам средств правовой защиты и оказание им поддержки;
- f) наказание виновных лиц;
- g) разработку методологий и руководств?

Если имеются дополнения, просьба уточнить.

Комментарии:

A. Основополагающие принципы и права в сфере труда и защита

15. Следует ли в конвенции предусмотреть, что в целях преодоления 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 действенное признание права на ведение коллективных переговоров, ликвидацию всех форм принудительного или обязательного труда, эффективное упразднение детского труда и ликвидацию дискриминации в области труда и занятий?

Комментарии:

16. Следует ли в конвенции предусмотреть, что каждый член Организации должен принять национальные законодательные и нормативно-правовые акты, запрещающие все формы насилия и домогательств в сфере труда, в частности все формы гендерного насилия?

Комментарии:

17. Следует ли в конвенции предусмотреть, что каждый член Организации должен разработать законы, нормативные положения и политику, гарантирующие право на равенство и свободу от дискриминации всех работников, в том числе работающих женщин, а также работников, принадлежащих к одной или нескольким группам, непомерно страдающим от насилия и домогательств, в том числе:

- a) молодых работников;
- b) работников-мигрантов;
- c) работников с ограниченными возможностями;
- d) работников из числа коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни;
- e) работников из числа лесбиянок, геев, бисексуалов, транссексуалов и интерсексуалов;
- f) работников, живущих с ВИЧ;
- g) работников из отчуждённых слоёв общества, таких как представители каст и этнических меньшинств?

Если имеются дополнения, просьба уточнить.

Комментарии:

В. Превентивные меры

18. Следует ли в конвенции предусмотреть, что каждый член Организации должен:
- a) принимать меры, предупреждающие насилие и домогательства в сфере труда;
 - b) определять секторы, занятия и формы организации труда, в которых работники в большей степени подвергаются насилию и домогательствам;
 - c) принимать меры, обеспечивающие действенную защиту этих работников?

Комментарии:

19. Следует ли в конвенции предусмотреть, что каждый член Организации должен принять национальные законодательные и нормативно-правовые акты, требующие от работодателей предпринимать шаги, направленные на недопущение всех форм насилия и домогательств в сфере труда, в частности:

- a) включать меры, противодействующие насилию, домогательствам и психосоциальным рискам, в рамки существующих систем управления безопасностью и гигиеной труда;
- b) на основе консультаций с работниками и их представителями принимать политику, предусматривающую нулевую терпимость ко всем формам насилия и домогательств;
- c) при участии работников и их представителей выявлять 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?

Комментарии:

C. Обеспечение применения, мониторинг и поддержка жертв

20. Следует ли в конвенции предусмотреть, что каждый член Организации должен принять соответствующие меры, обеспечивающие мониторинг и исполнение национальных законодательных и нормативно-правовых актов, касающихся насилия и домогательств в сфере труда?

Комментарии:

21. Следует ли в конвенции предусмотреть, что каждый член Организации должен обеспечить всем работникам свободный доступ к безопасным, справедливым и эффективным механизмам разрешения споров в связи с насилием и домогательствами, в том числе:

- a) к механизмам подачи жалоб и механизмам расследования на уровне экономической единицы;
- b) к судам или трибуналам;
- c) к механизмам разрешения споров за пределами экономической единицы;
- d) к средствам защиты от виктимизации истцов, свидетелей и осведомителей;
- e) к соответствующим средствам правовой защиты;
- f) к правовым, социальным и административным мерам поддержки истцов;

g) к механизмам наказания виновных лиц?

Комментарии:

22. Следует ли в конвенции предусмотреть, что каждый член Организации должен принять дополнительные меры, обеспечивающие жертвам гендерного насилия в сфере труда – будь то в городских или сельских районах – эффективный доступ к специальным механизмам ускоренного урегулирования споров, а также к специальным формам поддержки, услугам и средствам правовой защиты?

Комментарии:

23. Следует ли в конвенции предусмотреть право работников покинуть рабочие места, если они имеют достаточные основания полагать, что условия их труда создают непосредственную и серьёзную опасность насилия и домогательств, при этом не страдая от чрезмерных последствий?

Комментарии:

D. Поддержка и руководство на национальном уровне

24. Следует ли в конвенции предусмотреть, что каждый член Организации должен на основе консультаций с представительными организациями работодателей и работников принять меры, чтобы:

- a) проблема насилия и домогательств в сфере труда стала предметом соответствующей национальной политики, например, политики в области безопасности и гигиены труда, политики обеспечения равенства и недопущения дискриминации, включая гендерное равенство, и миграционной политики;
- b) работникам, работодателям и их представителям, а также правоприменительным органам предоставлялись рекомендации, средства и другие инструменты, необходимые для противодействия насилию и домогательствам в сфере труда;
- c) разрабатывались информационно-просветительские кампании и другие инициативы, нацеленные на искоренение насилия и домогательств в сфере труда, включая гендерное насилие?

Комментарии:

Е. Средства осуществления

25. Следует ли в конвенции предусмотреть, что каждый член Организации должен выполнять её положения посредством законодательных и нормативно-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?

Комментарии:

В. Содержание рекомендации

А. основополагающие принципы и права в сфере труда и защита

26. Следует ли в рекомендации предусмотреть, что принимая инклюзивный и комплексный подход к преодолению насилия и домогательств в сфере труда, члены Организации должны противодействовать всем формам насилия и домогательств в сфере труда посредством трудового законодательства, законодательства о безопасности и гигиене труда, законодательства о равенстве и недопущении дискриминации, а также, в соответствующих случаях, уголовного законодательства?

Комментарии:

27. Следует ли в рекомендации предусмотреть, что члены Организации должны обеспечить, чтобы работники, занятые в секторах, профессиях и формах организации труда с повышенным уровнем насилия и домогательств, 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)?

Комментарии:

28. Следует ли в рекомендации предусмотреть, что члены Организации должны принимать меры, направленные на:

- a) поощрение коллективных переговоров на всех уровнях как одного из средств предупреждения и искоренения насилия и домогательств в сфере труда;
- b) содействие таким коллективным переговорам путём сбора и распространения информации о тенденциях и передовой практике переговорного процесса и содержания коллективных соглашений?

Комментарии:

29. Следует ли в рекомендации предусмотреть, что в целях искоренения насилия и домогательств в сфере труда члены Организации должны признать воздействие бытового насилия на сферу труда и принять меры для его преодоления?

Комментарии:

30. Следует ли в рекомендации предусмотреть, что члены Организации должны принять законодательные или иные меры в целях защиты работников-мигрантов, в частности работающих женщин-мигрантов, в странах их происхождения, назначения и транзита, в случае актов насилия и домогательств, в том числе гендерного насилия?

Комментарии:

В. Превентивные меры

31. Следует ли в рекомендации предусмотреть, что в положениях, касающихся насилия и домогательств, в национальном законодательстве, нормативно-правовых актах и политике должны приниматься во внимание акты Международной организации труда по вопросам безопасности и гигиены труда, включая Конвенцию (155) и Рекомендацию (164) 1981 года о безопасности и гигиене труда, Конвенцию 1985 года о службах гигиены труда (161), Конвенцию (171) и Рекомендацию (178) 1990 года о ночном труде и Конвенцию 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (187)?

Комментарии:

32. Следует ли в рекомендации предусмотреть, что при разработке и осуществлении политики на рабочем месте по проблеме насилия и домогательств работодатели должны:
- a) формировать программы по предупреждению насилия и домогательств с измеримыми целями;
 - b) очерчивать права и обязанности работников и работодателей;
 - c) обеспечивать консультирование, информирование и обучение работников и их представителей;
 - d) предоставлять 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?

Комментарии:

33. Следует ли в рекомендации предусмотреть, что в оценках рисков на рабочем месте 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 и общественность, а также наличие негативных отношений с позиций силы, гендерных норм, культурных и социальных норм, а также дискриминации?

Комментарии:

34. Следует ли в рекомендации предусмотреть, что члены Организации должны:
- a) принять конкретные меры в отношении секторов, занятий и форм организации труда, которые в большей степени подвержены насилию и домогательствам, включая труд в ночное время, труд в уединённом месте, сферу услуг, здравоохранение, экстренные службы, домашний труд, транспорт, образование и индустрию развлечений;
 - b) обеспечить, чтобы эти меры никоим образом не исключали и не ограничивали участие женщин или других групп работников?

Комментарии:

С. Обеспечение применения, мониторинг и поддержка жертв

35. Следует ли в рекомендации предусмотреть, что соответствующие средства правовой защиты в случаях насилия и домогательств, упомянутых в вопросе 21, должны включать, в том числе:

- a) восстановление на работе;
- b) возмещение материального и нематериального ущерба;
- c) судебное решение, обязывающее работодателя обеспечить прекращение определённых форм поведения или требующее изменения политики или практики;
- d) оплату услуг адвокатов и покрытие судебных расходов?

Комментарии:

36. Следует ли в рекомендации предусмотреть, что жертвы насилия и домогательств должны иметь доступ к возмещению ущерба в случае психосоциальной или физической инвалидности или нетрудоспособности?

Комментарии:

37. Следует ли в рекомендации предусмотреть, что специальные механизмы ускоренного разрешения споров, вызванных гендерным насилием, как это упомянуто в вопросе 22, должны включать в себя:

- a) суды, компетентные решать дела, связанные с гендерным насилием;
- b) ускоренные судебные процессы;
- c) перекладывание бремени доказывания;
- d) предоставление истцам юридических консультаций и помощи;
- e) предоставление рекомендаций и другой доступной информации на языках, широко распространённых в данной стране?

Если имеются дополнения, просьба уточнить.

Комментарии:

38. Следует ли в рекомендации предусмотреть, что специализированные формы поддержки, услуги и средства правовой защиты для жертв гендерного насилия, упомянутые в вопросе 22, должны включать в себя:

- a) предоставление отпуска жертвам бытового насилия;

- b) обеспечение жертвам преследования и бытового насилия гибкого графика работы;
- c) оказание жертвам содействия для их возвращения на рынок труда;
- d) предоставление консультативных и информационных услуг, в том числе на рабочем месте;
- e) открытие круглосуточных горячих линий;
- f) оказание экстренных услуг;
- g) обеспечение медицинского обслуживания и лечения;
- h) создание антикризисных центров, в том числе приютов;
- i) формирование специальных полицейских подразделений для поддержки жертв?

Если имеются дополнения, просьба уточнить.

Комментарии:

39. Следует ли в рекомендации предусмотреть, что лицам, совершающим насилие и домогательства, должна оказываться помощь в форме консультаций или других соответствующих мер с тем, чтобы не допустить повторения актов насилия и домогательств и содействовать их возвращению к трудовой деятельности?

Комментарии:

40. Следует ли в рекомендации предусмотреть, что инспекторы труда должны иметь полномочия по противодействию насилию и домогательствам и чтобы они были уполномочены выписывать:

- a) предупредительные ордера в случае обнаружения фактов насилия и домогательств;
- b) ордера на прекращение работы в случае обнаружения фактов насилия и домогательств или неминуемой и серьёзной опасности насилия и домогательств?

Если имеются дополнения, просьба уточнить.

Комментарии:

41. *Следует ли в рекомендации предусмотреть, что инспекторы труда должны проходить обучение по гендерным вопросам в целях выявления и устранения насилия и домогательств, психосоциальных факторов риска и угроз, гендерного насилия и дискриминации в отношении конкретных групп?*

Если имеются дополнения, просьба уточнить.

Комментарии:

42. *Следует ли в рекомендации предусмотреть, чтобы мандат национальных органов, ответственных за безопасность и гигиену труда или обеспечение равенства и недопущение дискриминации, включая гендерное равенство, должен охватывать проблему насилия и домогательств в сфере труда?*

Комментарии:

43. *Следует ли в рекомендации предусмотреть, что члены Организации должны собирать и публиковать статистические данные о насилии и домогательствах в сфере труда, в том числе о гендерном насилии, в разбивке по признаку пола?*

Комментарии:

D. Поддержка и руководство на национальном уровне

44. *Следует ли в рекомендации предусмотреть, что национальная политика в области безопасности и гигиены труда, равенства и недопущения дискриминации, в том числе гендерного равенства и гендерного насилия, включая насилие в отношении женщин, должна противодействовать насилию и домогательствам в сфере труда?*

Комментарии:

45. *Следует ли в рекомендации предусмотреть, что члены Организации должны, в соответствующих случаях, разрабатывать, внедрять и расширять:*

- a) *программы, направленные на устранение факторов, повышающих вероятность насилия и домогательств, в том числе негативных отношений с позиций силы, гендерных норм, культурных и социальных норм и дискриминации;*

- b) *учитывающие гендерные аспекты руководства и учебные программы, помогающие судьям, инспекторам труда, сотрудникам полиции и другим государственным должностным лицам исполнять свои обязанности по противодействию насилию и домогательствам, а также помогающие работодателям 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, демонстрирующие неприемлемость насилия и домогательств, в частности гендерного насилия, и противодействующие дискриминационному отношению и стигматизации истцов и жертв;*
- e) *учитывающие гендерные аспекты учебные программы на всех уровнях образования;*
- 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?*

Комментарии:

46. *Следует ли в рекомендации предусмотреть, что члены Организации должны выделять ресурсы и оказывать помощь работникам неформальной экономики и их объединениям в целях предупреждения и пресечения насилия и домогательств, в том числе гендерного насилия, в неформальной экономике?*

Комментарии:

VI. Особые проблемы

47. *Присущи ли национальному законодательству или практике особенности, которые могут создавать трудности на пути практического применения акта или актов?*

Комментарии:

48. *(Только для федеративных государств) В случае принятия акта или актов будет ли их предмет соответствовать действиям на федеральном уровне либо полностью, либо частично действиям субъектов федерации?*

Комментарии:

49. *Существуют ли какие-либо другие актуальные проблемы или вопросы, не охваченные в настоящем вопроснике, которые следует принять во внимание при разработке акта или актов?*

Если да, просьба уточнить.

Комментарии:

Библиография

- Access Economics Pty Ltd. 2004. *The cost of domestic violence to the Australian economy: Part I* (Канберра, Австралийский Союз).
- Addati, L. et al. 2014. *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world* (Женева, МБТ).
- Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS) et al. No date (n.d.). *Preventing workplace harassment and violence: Joint guidance implementing a European social partner agreement*. Доступен по адресу: <http://www.hse.gov.uk/violence/preventing-workplace-harassment.pdf>.
- American Academy of Experts in Traumatic Stress. 2014. “Workplace violence”. Доступен по адресу: <http://www.aets.org/article179.htm> [4 июля 2016 г.].
- Автор неизвестен. 2006. “Unison demands action on ‘culture of violence’ against professionals”, in *Community Care*, No. 1623, p. 12.
- Antai, D. 2011. “Controlling behavior, power relations within intimate relationships and intimate partner physical and sexual violence against women in Nigeria”, in *BMC Public Health*, Vol. 11.
- Appelbaum, S.H. et al. 2012. “Workplace bullying: Consequences, causes and controls (part two)”, in *Industrial and Commercial Training*, Vol. 44, pp. 337–344.
- Азиатско-Тихоокеанский институт гендерного насилия. n.d. “Gender-based violence: Patriarchy and power”. Доступен по адресу: <http://www.api-gbv.org/violence/patriarchy-power.php> [10 июня 2016 г.].
- Asuagbor, L. 2016. *Status of implementation of the Protocol to the African Charter on Human and People’s Rights on the Rights of Women in Africa*, доклад судьи Люси Азуагбор, специального уполномоченного, специального докладчика по правам женщин в Африке (Африканская комиссия по правам человека и народов), 60-е совещание – Комиссия по положению женщин, 18 марта 2016 г., Нью-Йорк. Доступен по адресу: <http://www.peaceau.org/uploads/special-rapporteur-on-rights-of-women-in-africa-presentation-for-csw-implementation.pdf>.
- Australian Government Productivity Commission. 2010. “Performance benchmarking of Australian business regulation: Occupational health and safety”. Доступен по адресу: <http://www.pc.gov.au/inquiries/completed/regulation-benchmarking-ohs/report/ohs-report.pdf> [13 января 2017 г.].
- Baby, M. et al. 2014. “‘Violence is not part of our job’: A thematic analysis of psychiatric mental health nurses’ experiences of patient assaults from a New Zealand perspective”, in *Issues in Mental Health Nursing*, Vol. 35, pp. 647–655.
- Baines, D. and Cunningham, I. 2011. “‘White knuckle care work’: Violence, gender and new public management in the voluntary sector”, in *Work, Employment and Society*, Vol. 25, pp. 760–776.

- Banerjee, A. et al. 2012. "Structural violence in long-term, residential care for older people: Comparing Canada and Scandinavia", in *Social Science and Medicine*, Vol. 74, pp. 390–398.
- Baxter, J. and Wallace, K. 2009. "Outside in-group and out-group identities? Constructing male solidarity and female exclusion in UK builders' talk", in *Discourse Society*, Vol. 20, No. 4, pp. 411–429.
- Berdahl, J. and Moore, C. 2006. "Workplace harassment: Double jeopardy for minority women", in *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91, No. 2, pp. 426–436.
- Beugré, C. et al. 2006. "Transformational leadership in organizations: An environment-induced model", in *International Journal of Manpower*, Vol. 27, pp. 52–62.
- Bower, M. 1966. *The will to manage: Corporate success through programmed management* (New York, McGraw-Hill).
- Bowie, V. 2002. "Workplace violence: A second look", доклад, представленный на конференции по предотвращению преступности, созданной Австралийским институтом криминологии и отделом по предотвращению преступности департамента генерального прокурора Содружества и состоявшейся в Сиднее 12-13 сентября 2002 г.
- Brown, D. et al. 2016. "The impact of better work: A joint program of the International Labour Organization and the International Finance Corporation", Tufts University Labor Lab working paper. Доступен по адресу: <https://sites.tufts.edu/laborlab/files/2016/06/Better-Work-Report-Final-Version-26-R-September-2016.docx>.
- Buckley, C. 2016. "A danger for doctors in China: Patients' angry relatives". Доступен по адресу: http://www.nytimes.com/2016/05/19/world/asia/china-attacks-doctors-hospitals.html?_r=0.
- Бюро по нормам Квебека и Канадская нормативная ассоциация (BNQ-CSA Group). 2013. *Psychological health and safety in the workplace – Prevention, promotion, and guidance to staged implementation* (Национальные нормы Канады, Калгари и Онтарио).
- Campbell, C. 2014. "Ethical decision-making and zero tolerance: Meeting needs of the patient and health-care provider", представлен на Четвёртой Международной конференции по вопросам насилия в секторе здравоохранения.
- Канадский центр по безопасности и гигиене труда (CCOHS). 2016. "Violence in the workplace: OSH answers fact sheets". Доступен по адресу: <http://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/violence.html> [7 апреля 2016 г.].
- Канадский конгресс труда. 2015. "Ending violence against women". Доступен по адресу: <http://canadianlabour.ca/issues-research/ending-violence-against-women> [16 июня 2016 г.].
- Канадский союз государственных служащих (CUPE), отдел по вопросам равенства. 2013. *Backgrounder on transphobic harassment and discrimination in employment and health care*. Доступен по адресу: http://cupe.ca/sites/cupe/files/transphobia_backgrounder_en.pdf.
- Caponecchia, C. and Wyatt, A. 2011. *Preventing workplace bullying: An evidence-based guide for managers and employees* (Лондон, Routledge).
- Cemaloglu, N. 2011. "Primary principals' leadership styles, school organizational health and workplace bullying", in *Journal of Educational Administration*, Vol. 49(5), pp. 495–512.
- Chappell, D. and Di Martino, V. 2006. *Violence at work* (third edition) (Женева, МБТ).
- Cihon, P. and Castagnera, J. 2013. *Employment and Labor Law* (Mason, South-Western Cengage Learning).

- Crenshaw, K. 1989. "Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics", in *University of Chicago Legal Forum*, Vol. 1989, Issue 1, Article 8.
- de Haan, W. 2008. "Violence as an essentially contested concept", in S. Body-Gendrot and P. Spierenburg (eds): *Violence in Europe: Historical and contemporary perspectives* (Springer editions), pp. 27–40.
- Denenberg, R and Denenberg, T. 2012. "Workplace violence and the media: The myth of the disgruntled employee", in *Work*, Vol. 42, Issue 1, pp. 5–7.
- DeSouza, E. and Cerqueira, E. 2009. "From the kitchen to the bedroom: Frequency rates and consequences of sexual harassment among female domestic workers in Brazil", in *Journal of Interpersonal Violence*, Vol. 24(8), pp. 1264–1284.
- Dhir, R. 2015. *Indigenous peoples in the world of work in Asia and the Pacific: A status report* (Женева, МБТ).
- Disability Rights International (DRI) (Международная организация в защиту прав недееспособных лиц (МПНЛ)), Гватемала. 2015. "Protecting the lives and integrity of women with disabilities detained at the National Mental Health Hospital, Guatemala, through the Inter-American Human Rights System", in the "Making it Work Initiative on Gender and Disability Inclusion", Aug. 2015, pp. 10–12.
- Einarsen, S. 2005. "The nature, causes and consequences of bullying at work: The Norwegian experience", in *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, Vol. 7-3.
- and Skogstad, A. 1996. "Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations", in the *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 5, pp. 185–201.
- et al. (eds). 2003. *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (Лондон, Taylor and Francis).
- Комиссия по соблюдению равноправия при трудоустройстве (ЕЕОС), США. 2016. *Доклад председателей Специальной целевой группы ЕЕОС по изучению проблем домогательств на рабочем месте*.
- Equality and Human Rights Commission. 2011. *Hidden in plain sight: Inquiry into disability-related harassment* (Лондон).
- Equal Rights Advocates (Защитники равных прав). 2014. *Moving women forward on the 50th anniversary of Title VII of the Civil Rights Act. A three-part series. Part One: Sexual harassment still exacting a heavy toll* (Сан-Франциско).
- Европейская конфедерация профсоюзов (ETUC–CES) et al. 2008. *Implementation of the European autonomous framework agreement on work-related stress*, доклад европейский социальных партнёров, принятый Комитетом по социальному диалогу 18 июня 2008 г.
- Европейское агентство по безопасности и гигиене труда (EU–OSHA). 2002. *Bullying at work and Violence at work*, информационные бюллетени № 23 и 24.
- . 2014. *Current and emerging issues in the health-care sector, including home and community care*, доклад Европейской обсерватории рисков (Люксембург).
- . 2015. *Healthy Workplaces Good Practice Awards 2014–15: Managing stress and psychosocial risks at work*.
- . n.d. *Psychosocial risks and stress at work*. Доступен по адресу: <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>.

- EuroCommerce. 2009. *Stop It! Preventing third-party violence in commerce – A toolkit* (Брюссель).
- Европейская комиссия. 1998. *Sexual harassment in the workplace in the European Union* (Брюссель).
- . 2015. *Study on the implementation of the autonomous framework agreement on harassment and violence at work: Final report* (Брюссель).
- Европейский фонд улучшения условий жизни и труда (Eurofound). 2013. *Physical and psychological violence at the workplace*, выводы Фонда (Люксембург, Бюро публикаций Европейского союза).
- . 2015. *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies* (Дублин).
- . 2016. *Sixth European Working Conditions Survey: Overview report* (Люксембург).
- Европейский институт по вопросам гендерного равенства (ЕИГР). 2014. *Estimating the costs of gender-based violence in the European Union* (Люксембург, Бюро публикаций Европейского союза).
- . n.d. *What is gender-based violence?* Доступен по адресу: <http://eige.europa.eu/gender-based-violence/what-is-gender-based-violence> [10 июня 2016 г.].
- Европейская конфедерация профсоюзов (ETUC). 2012. *ETUC Action programme on gender equality* (Брюссель).
- EverSafe. 2015. *Workplace Violence and Harassment Training* (Eversafe Media Inc.). Доступен по адресу: <http://eversafe.ca/free-workplace-violence-and-harassment-training-power-point/> [15 июня 2016 г.].
- Fair Wear Foundation et al. 2013. *Standing firm against factory floor harassment: Preventing violence against women garment workers in Bangladesh and India* («ООН-женщины»).
- Faley, R. et al. 1999. “Estimating the organizational costs of sexual harassment: The case of the US Army”, in *Journal of Business and Psychology*, Vol. 13, pp. 461–484.
- Ferrante, J. 2015. *Sociology: A global perspective* (ninth edition) (Cengage Learning).
- Fischinger, P. 2010. “‘Mobbing’: The German law of bullying”, in *Comparative Labour Law and Policy Journal*, Vol. 32, No. 1, pp. 153–184.
- FIU–Ligestilling. n.d. *FIU–Equality Training of elected union representatives for greater equality*. Доступен по адресу: <http://fiu-ligestilling.dk/wp-content/uploads/FIU-Equality-Training-of-elected-union-representatives-for-greater-equality-1.pdf>.
- Forastieri, V. (ed.). 2012. *SOLVE: Integrating health promotion into workplace OSH policies: Trainer’s guide* (second edition) (Женева, МБТ).
- Gamonal, S. and Ugarte, L. 2012. “Sexual and moral harassment in the workplace”, presented at the 20th World Congress of Labour and Social Security Law, Сантьяго, Чили.
- Garcia-Rivera, B. et al. 2014. “The hidden face of mobbing behaviour: Survey application of the Cisneros inventory in a maquila facility in Mexico”, in *Contaduría y Administración*, Vol. 59, pp. 175–193.
- Gelms, J. 2012. “High-tech harassment: Employer liability under Title VII for employee social media misconduct”, in *Washington Law Review*, Vol. 87, p. 249.
- Giga, S. et al. 2008. “The costs of workplace bullying”, обследование, заказанное Партнёрством «Достоинство в сфере труда»: укрепление союза и департамент по вопросам ведения бизнеса, предприятий и нормативных реформ.

- Giunti, A. 2015. “Il mobbing per maternità colpisce mezzo milione di lavoratrici ogni anno”. Доступен по адресу: <http://espresso.repubblica.it/attualita/2015/03/30/news/il-mobbing-post-maternita-colpisce-mezzo-milione-di-lavoratrici-ogni-anno-1.206373> [16 июня 2016 г.].
- Graham, I. 2003. “Mopping up mobbing – legislate or negotiate?”, in *Labour Education* 2003/4 – *Violence at work*, No. 133, pp. 55–60 (Женева, МБТ).
- Grinberg, E. 2015. “How to make science safer for women”, CNN, 4 ноября 2015 г. Доступен по адресу: <http://www.cnn.com/2015/11/04/living/geoff-marcy-astronomy-harassment-feat/index.html> [4 июля 2016 г.].
- Управление по вопросам охраны труда и безопасности (HSE), Соединённое Королевство. 1995. *Preventing violence to retail staff*.
- . 2002. *Work-related violence case studies: Managing the risk in smaller businesses*.
- . 2006. *Violence at work: A guide for employers* (Лондон).
- Heath, R. 2014. “Women’s access to labor market opportunities, control of household resources, and domestic violence: Evidence from Bangladesh”, in *World Development*, Vol. 57, pp. 32–46. doi:10.1016/j.worlddev.2013.10.028.
- Heiskanen, M. 2007. “Violence at Work in Finland; Trends, contents, and prevention”, in *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, Vol. 8, No. 1, pp. 22–40.
- Hershcovis, M.S. and Barling, J. 2010. “Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators”, in *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 31, pp. 24–44.
- Hillis, K. 2013. *Bullying in law enforcement: End the silence*, paper presented at the School of Law Enforcement Supervision Session XLII (Арканзасский университет, Литтл-Рок, США).
- Hoel, H. et al. 2014. *The ups and downs of LGBs’ workplace experiences: Discrimination, bullying and harassment of lesbian, gay and bisexual employees in Britain* (Манчестер, Манчестерская школа бизнеса).
- Holland, K.J. and Cortina, L.M. 2016. “Sexual harassment: Undermining the wellbeing of working women”, in M.L. Connerley and J. Wu (eds): *Handbook on well-being of working women* (Дордрехт, Springer), pp. 83–101.
- Holmes, S. and Flood, M. 2013. *Genders at work: Exploring the role of workplace equality in preventing men’s violence against women* (Сидней, White Ribbon).
- Hsiao, P. 2015. “Power harassment: The tort of workplace bullying in Japan”, in *UCLA Pacific Basin Law Journal*, Vol. 32, pp. 181–201.
- Human Rights Watch. 2016. *Living in Hell: Abuses against people with psychosocial disabilities in Indonesia* (Нью-Йорк).
- Humphrey, S. and Kahn, A. 2000. “Fraternities, athletic teams, and rape”, in *Journal of Interpersonal Violence*, Vol. 15, No. 12, pp. 1313–1322.
- Husn, H.A. et al. 2015. *The other migrant crisis: Protecting migrant workers against exploitation in the Middle East and North Africa* (Женева, Международная организация по миграции в партнёрстве с фондом «Walk Free Foundation»).
- Hutchinson, M. 2009. “Restorative approaches to workplace bullying: Educating nurses towards shared responsibility”, in *Contemporary Nurse*, Vol. 32, Issue 1-2, pp. 147–155.

- Международная ассоциация воздушного транспорта (ИАТА). 2015. *Guidance on unruly passenger prevention and management*.
- МБТ. 1988. *Equality in employment and occupation*, Общий обзор Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций, Доклад III (Часть 4В) (Женева).
- . 1996. *Special survey on equality in employment and occupation in respect to Convention No. 111*, Доклад III (Часть 4В) (Женева).
- . 2004. *Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon* (Женева).
- . 2011a. *Cambodia – addressing HIV vulnerabilities of indirect sex workers during the financial crisis: Situation analysis, strategies and entry points for HIV/AIDS workplace education* (Бангкок).
- . 2011b. *Система управления охраной труда: путь к непрерывному совершенствованию* (Всемирный день безопасности и здоровья на рабочих местах) (Женева).
- . 2011c. *Code of practice on safety and health in agriculture* (Женева).
- . 2012a. *Giving globalization a human face*, Общий обзор основополагающих конвенций, касающихся прав в сфере труда в свете Декларации МОТ 2008 года о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, Доклад III (1В) (Женева).
- . 2012b. *Повестка дня Международной конференции труда*, GB.316/INS/4 (Женева).
- . 2013a. *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general: Centroamérica y República Dominicana* (Сан-Хосе).
- . 2013b. *Повестка дня Международной конференции труда (2015 г. и последующий период)*, GB.319/INS/2 (Женева).
- . 2013c. *Повестка дня Международной конференции труда. Предложения по повестке дня 103-й сессии (2014 г.) Конференции и на последующий период*, GB.317/INS/2(Rev.) (Женева).
- . 2013d. *Положение домашних работников в мире: Глобальная и региональная статистика и степень правовой защиты* (Женева).
- . 2013e. *Men and masculinities: Promoting gender equality in the world of work*, working paper (Женева).
- . 2013f. *Work-related violence and its integration into existing surveys*, рабочий документ 7, распространённый на 19-й Международной конференции статистиков труда, Женева, 2-11 октября 2013 г.
- . 2014a. *Повестка дня Международной конференции труда*, GB.322/INS/2 (Женева).
- . 2014b. *Case study: Addressing sexual harassment in Jordan's garment industry* (Женева, программа Better Work).
- . 2014c. *Las barreras al empleo de las personas viviendo con VIH en el Conurbano Bonaerense Argentina: Un estudio exploratorio* (Буэнос-Айрес, Бюро МОТ).
- . 2014d. *Minutes of the 322nd Session of the Governing Body of the International Labour Office*, GB.322/PV (Женева).
- . 2014e. *The case against verbal abuse in garment factories: Evidence from Better Work*, research brief (Женева, программа Better Work).
- . 2015a. *Minutes of the 325th Session of the Governing Body of the International Labour Office*, GB.325/PV (Женева).

- . 2015b. *Повестка дня Международной конференции труда (2017-19 гг.)*, GB.323/INS/2 (Женева).
- . 2015c. *Discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity: Results of the ILO's PRIDE Project* (Женева).
- . 2016a. *Report of the Director-General: Fifth Supplementary Report – Outcome of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*, GB.328/INS/17/5 (Женева).
- . 2016b. *Background paper for discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work* (3-6 октября 2016 г.) (Женева).
- . 2016c. *Final report, Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work* (Женева, 3-6 октября 2016 г.), Департамент условий труда и равенства (Женева).
- . 2016d. *Women at work trends 2016* (Женева).
- . 2016e. *Занятость и достойный труд в целях обеспечения мира и потенциала противодействия: пересмотр Рекомендации 1944 года о занятости в период перехода от войны к миру (71), Доклад V(2), Международная конференция труда, 105-я сессия* (Женева).
- . 2016f. *Promoting fair migration*, Общий обзор, касающийся актов о трудовых мигрантах. Доклад III(1B), Международная конференция труда, 105-я сессия (Женева).
- . et al., 2002. *Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector* (Женева).
- . n.d. "Violence and stress". Доступен по адресу: <http://www.ilo.org/sector/activities/topics/violence-and-stress/lang--en/index.htm> [16 июня 2016 г.].
- Международная комиссия по гигиене труда (ИСОГ), Научный комитет по гигиене труда и развитию. 2014. *Creating a safe and healthy workplace: A guide to occupational health and safety for entrepreneurs, owners and managers*. Доступен по адресу: http://www.icohweb.org/site/multimedia/oh-guide/formatted_ohs_guide_v6_2015.pdf.
- Международный форум по трудовым правам. 2002. *Violence against women in the workplace in Kenya: Assessment of workplace sexual harassment in the commercial agriculture and textile manufacturing sectors in Kenya*.
- Международная организация работодателей (МОП). 2014. *Policy brief on women's economic empowerment* (Женева).
- . n.d. "Diversity". Доступен по адресу: <http://www.ioe-emp.org/policy-areas/diversity/>.
- Международная конфедерация профсоюзов (МКП). 2008a. *Stopping sexual harassment at work: A trade union guide* (Брюссель).
- . 2008b. *Achieving gender equality: A trade union manual* (Брюссель).
- . 2014. *Facilitating exploitation: A review of labour laws for migrant domestic workers in Gulf Cooperation Council countries*, аналитическая записка с юридическим обоснованием МКП (Брюссель).
- Международный учебный центр Международной организации труда (МУЦ-МОТ) и фонд «Fair Wear Foundation». 2016. *Gender-based violence in global supply chains: Resource kit*.
- Международная федерация транспортников (МФТ). n.d. «*Это часть работы, но этого не должно быть*» – *Нет насилию на работе* (Лондон).

- Jacobs, S. et al. 2015. "Sexual harassment in an east African agribusiness supply chain", in *The Economic and Labour Relations Review*, Vol. 26, pp. 393–410.
- Jayaraman, S. 2013. "Living off tips: Restaurant workers campaign for a living wage", Женский центр СМИ, 2 октября 2013 г. Доступен по адресу: <http://www.womensmediacenter.com/feature/entry/living-off-tips-restaurant-workers-campaign-for-a-living-wage> [8 июня 2016 г.].
- Jespersen, A.H. et al. 2015. "Internal audits of psychosocial risks at workplaces with certified OHS management systems", in *Safety Science*, Vol. 84, pp. 201–209.
- Kaplan, B. et al. 2013. "Violence against health care workers", in *Medical Journal of Islamic World Academy of Sciences*, Vol. 21, pp. 4–10.
- Kelleher, F. et al. 2011. *Women and the teaching profession: Exploring the feminisation debate* (Лондон и Париж, секретариат Содружества).
- Keogh, P. and Byrne, C. 2016. *Crisis, concern and complacency: A study on the extent, impact and management of workplace violence and assault on social care workers* (Social Care Ireland).
- Kimmel, M. 2004. "Masculinity as homophobia: Fear, shame and silence in the construction of gender identity", in P. Murphy (ed.): *Feminism and masculinities* (Oxford University Press).
- Krug, E. et al. (eds). 2002. *Доклад о ситуации в мире: Насилие и его влияние на здоровье* (Женева, Всемирная организация здравоохранения).
- LaMontagne, A. et al. 2009. "Unwanted sexual advances at work: Variations by employment arrangement in a sample of working Australians", in *Australian and New Zealand Journal of Public Health*, Vol. 33, No. 2, pp. 173–179.
- Lampman, C. et al. 2009. "Contrapower harassment in academia: A survey of faculty experience with student incivility, bullying, and sexual attention", in *Sex Roles*, Vol. 60, pp. 331–346.
- Larson, C. 2013. "China's female factory workers face widespread sexual harassment", in *China Labour Bulletin* (Гонконг, Китай), 11 декабря 2013 г.
- Lerouge, L. 2010. "Moral harassment in the workplace: French law and European perspectives", in *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 32, pp. 109–152.
- , and Naito, S. 2016. "Bullying and law in Japan", in L. Lerouge (ed.): *Psychosocial risks in labour and social security law: A comparative legal approach* (Springer editions).
- Leymann, H. 1990. "Mobbing and psychological terror at workplaces", in *Violence and Victims*, Vol. 5, pp. 119–126.
- Lippel, K. 2016. *Addressing occupational violence: An overview of conceptual and policy considerations viewed through a gender lens*, Working Paper No. 5/2016.
- , and Sikka, A. 2010. "Access to workers' compensation benefits and other legal protections for work-related mental health problems: A Canadian overview", in *Canadian Journal of Public Health/Revue canadienne de santé publique*, Vol. 101, Supplement 1, pp. S16–22.
- Luo, M. 2016. "An open letter to the woman who told my family to go back to China". Доступен по адресу: <http://www.nytimes.com/2016/10/10/nyregion/to-the-woman-who-told-my-family-to-go-back-to-china.html>.
- Mason, G. 2002. *The spectacle of violence: Homophobia, gender and knowledge* (Нью-Йорк, Routledge).

- Masselot, A. et al. 2012. *Fighting discrimination on the grounds of pregnancy, maternity and parenthood: The application of EU and national law in practice in 33 European countries*, Европейская сеть юридических экспертов в области гендерного равенства (Брюссель, Европейская комиссия).
- Matulewicz, K. 2015. "Law and the construction of institutionalized sexual harassment in restaurants", in *Canadian Journal of Law and Society/La Revue Canadienne Droit et Société*, Vol. 30, pp. 401–419.
- McCann, D. 2005. *Sexual harassment at work: National and international responses*, Conditions of Work and Employment Series No. 2 (Женева, МБТ).
- McCurry, J. 2015. "Japanese women suffer widespread 'maternity harassment' at work", in *The Guardian* (Лондон), 18 ноября 2015 г.
- . 2016. "Death from overwork: Japan's 'karoshi' culture blamed for young man's heart failure". Доступен по адресу: <https://www.theguardian.com/world/2016/oct/18/death-from-overwork-japans-karoshi-culture-blamed-young-mans-heart-failure>.
- McFerran, L. 2016. "Domestic violence is a workplace issue; Australian developments 2009–2016". Доступен по адресу: <https://www.wgea.gov.au/completed-australian-research/domestic-violence-workplace-issue-australian-developments-2009-2016>.
- McLaughlin, H. et al. 2012. "Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power", in *American Sociological Review*, Vol. 77, pp. 625–647.
- Melzer, S. 2002. "Gender, work, and intimate violence: Men's occupational violence spillover and compensatory violence", in *Journal of Marriage and Family*, Vol. 64, pp. 820–832.
- Milczarek, M. 2010. *Workplace violence and harassment: A European picture*, European Risk Observatory Report (Люксембург, Европейское агентство по безопасности и гигиене труда (EU–OSHA)).
- Министерство труда и социального обеспечения, Бразилия. 2015. *Domestic workers: Rights and duties*.
- Министерство трудовых ресурсов, Сингапур. 2015. *Tripartite advisory on managing workplace harassment*.
- Mistry, M. and Latoo, J. 2009. "Bullying: A growing workplace menace", in *British Journal of Medical Practitioners*, Vol. 2, No. 1, pp. 23–26.
- Mollica, K. and Danehower, C. 2014. "Domestic violence and the workplace: The employer's legal responsibilities", in *Journal of Management and Marketing Research*, Vol. 17, pp. 1–11.
- Monks, C. and Coyne, I. 2011. *Bullying in different contexts* (Cambridge, Cambridge University Press).
- Moon, B. et al. 2015. "Violence against teachers in South Korea: Negative consequences and factors leading to emotional distress", in *Violence and Victims*, Vol. 30, pp. 279–292.
- Национальный центр по предотвращению травматизма и контролю. 2003. *Costs of intimate partner violence against women in the United States* (Атланта, центры по санитарно-эпидемиологическому надзору и предупреждению).
- Национальный институт по безопасности и гигиене труда, США. 2012. *Home health-care workers: How to prevent violence on the job* (Атланта).
- Национальный учебно-методический центр по вопросам сексуального насилия. 2013. *Sexual violence & the workplace*, http://www.nsvrc.org/sites/default/files/publications_nsvrc_overview_sexual-violence-workplace.pdf.

- Ness, K. 2012. "Constructing masculinity in the building trades: 'Most jobs in the construction industry can be done by women'", in *Gender, Work & Organization*, Vol. 19, pp. 654–676.
- Newman, C. et al. 2011. "Workplace violence and gender discrimination in Rwanda's health workforce: Increasing safety and gender equality", in *Human Resources for Health*, Vol. 9.
- Управление Верховного комиссара Организации Объединённых Наций по правам человека (УВКПЧ). 2013. "Ghana's criminal justice and mental health practices need critical attention to be more humane". Доступен по адресу: <http://newsarchive.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=13990&LangID=E>.
- Omari, M. and Paull, M. (eds). 2016. *Workplace abuse, incivility and bullying: Methodological and cultural perspectives* (Нью-Йорк, Routledge).
- Комиссия по правам человека Онтарио. 2011. *Policy on preventing sexual and gender-based harassment*. Доступен по адресу: <http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment-0>.
- Организация американских государств (ОАГ). 2012. *Second hemispheric report on the implementation of the Belém do Pará Convention*.
- Ozdemir, S. M. 2012. "An investigation of violence against teachers in Turkey", in *Journal of Instructional Psychology*, Vol. 39, pp. 51–62.
- Парламент Содружества Австралии, палата представителей, Постоянный комитет по образованию и занятости. 2012. *Workplace bullying: We just want it to stop* (Канберра).
- Paul, S. 2016. "Women's labour force participation and domestic violence: Evidence from India", in *Journal of South Asian Development*, Vol. 11, Issue 2, pp. 224–250.
- Phillips, J. and Vandenbroek, P. 2014. "Domestic, family and sexual violence in Australia: An overview of the issues", in *Parliamentary Library Research Paper Series, 2014–15* (парламент Австралии).
- Pillinger, J., Schmidt, V. and Wintour, N. 2016. *Negotiating for gender equality*, ILO Issue Brief No. 4 (Женева).
- Plankey-Videla, N. 2012. *We are in this dance together: Gender, power, and globalization at a Mexican garment firm* (Rutgers University Press).
- Публичная вещательная система. 2003. "A class divided: Introduction". Доступен по адресу: <http://www.pbs.org/wgbh/frontline/article/introduction-2/>.
- Quinlan, M. 2012. "The 'pre-invention' of precarious employment: The changing world of work in context", in *The Economic and Labour Relations Review*, Vol. 23, pp. 3–24.
- . 2015. *The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety*, Conditions of Work and Employment Series No. 67 (Женева, МБТ).
- Rasmussen, C.A., Hogh, A. and Andersen, L. 2013. "Threats and physical violence in the workplace: A comparative study of four areas of human service work", in *Journal of Interpersonal Violence*, Vol. 28, pp. 2749–2769.
- Rasmussen, M.B., Hansen, T. and Nielsen, K. 2011. "New tools and strategies for the inspection of the psychosocial working environment: The experience of the Danish Working Environment Authority", in *Safety Science*, Vol. 49, pp. 565–574.
- Rayner, C. et al. 2001. *Workplace bullying: What we know, who is to blame and what can we do?* (CRC Press).
- Rick, J. and Briner, R. 2000. "Psychosocial risk assessment: Problems and prospects", in *Occupational Medicine*, Vol. 50, No. 5, pp. 310–314.

- Riedel, M. and Welsh, M. 2016. *Criminal violence: Patterns, explanations, and interventions* (Нью-Йорк, Oxford University Press).
- Rospenda, K. et al. 1998. “Doing power: The confluence of gender, race, and class in contrapower sexual harassment”, in *Gender and Society*, Vol. 12, pp. 40–60.
- Safe Work Australia (Управление по охране труда Австралии). 2016. *Guide for preventing and responding to workplace bullying*.
- Schablon, A. et al. 2012. “Frequency and consequences of violence and aggression towards employees in the German healthcare and welfare system: A cross-sectional study”, in *BMJ Open*, Vol. 2.
- Комитет старших инспекторов труда (SLIC). 2012. *Psychosocial risk assessments – SLIC inspection campaign 2012: Final report*.
- . 2015. *Annual report 2014*.
- Shallcross, L. 2003. *The pecking order: Workplace mobbing in the public sector* (Брисбен, университет Гриффитса).
- Shindondola-Mote, H. and Kalusopa, T. 2011. *The status of women in trade unions in Africa: Evidence from 8 countries* (Исследовательский институт по вопросам политики в сфере труда, Конгресс профсоюзов Ганы).
- Sociedad Uruguaya de Gestión de Personas (Общество управления людскими ресурсами Уругвая). n.d. *Rey: MTSS recibe 500 denuncias anuales por represión sindical, acoso laboral y sexual*.
- Squelch, J. and Guthrie, R. 2010. “The Australian Legal Framework for Workplace Bullying”, in *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 32, No. 1.
- Tiesman, H. et al. 2012. “Workplace homicides among U.S. women: The role of intimate partner violence”, in *Annals of Epidemiology*, Vol. 22, pp. 277–284.
- Torres, A. et al. 2016. *Sexual harassment and bullying in the workplace in Portugal*, Policy Brief (Лиссабон, Международный конгресс по изучению гендера (CIEG), Высшая школа по социальным и политическим наукам (ISCSP)).
- Конгресс тред-юнионов (КТЮ). 2016a. *Combating racist abuse in the workplace: A TUC guide to protecting migrant and Black and Minority Ethnic workers from violence, harassment and abuse*.
- . 2016b. *Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016* (Лондон).
- Tripathi, R. and Singh, P. (eds). 2016. *Perspectives on violence and othering in India* (Нью-Дели, Springer).
- Truskinovsky, Y. et al. 2014. *Sexual harassment in garment factories: Firm structure, organizational culture and incentive systems*, Better Work Discussion Paper Series No. 14 (Женева, МБТ).
- Tsuno, K. et al. 2015. “Socioeconomic determinants of bullying in the workplace: A national representative sample in Japan”, in *PLOS One*, Vol. 10.
- Unifor. 2013. *What if we had a women’s advocate in all Unifor workplaces?*
- UNISON. 2014. *Domestic violence and abuse: A trade union issue – A UNISON guide* (Лондон).
- . 2015. *Gender identity: An introductory guide for trade union reps supporting trans members*. Доступен по адресу: <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2015/11/Guide-for-reps-supporting-trans-members-2015.pdf>.

- Организация Объединённых Наций. 2010. *Пособие для разработки законодательства по вопросам насилия в отношении женщин* (Нью-Йорк).
- Структура Организации Объединённых Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины»). 2011. *Gender-based violence at the workplace*, доклад совещания группы экспертов, проведённого структурой «ООН-женщины», 12-13 декабря 2011 г. Доступен по адресу: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/ianwge2012/Executive-Summary-EGM-GBV-Workplace-Feb-21.pdf>.
- . 2012. *Estimating the cost of domestic violence against women in Viet Nam* (Ханой).
- Управление Организации Объединённых Наций по наркотикам и преступности. 2015. *Combating violence against migrants: Criminal justice measures to prevent, investigate, prosecute and punish violence against migrants, migrant workers and their families and to protect victims* (Вена, Организация объединённых Наций и Международная федерация обществ Красного Креста и Красного Полумесяца).
- Фонд народонаселения Организации Объединённых Наций (ЮНФПА). 2009. *UNFPA Strategy and framework for action to addressing gender-based violence*.
- Министерство юстиции США, академия Федерального бюро расследований. 2004. *Workplace violence: Issues in response* (Куантико, Виргиния).
- . Управление программ правосудия, бюро статистики по правосудию. 2001. *Violence in the workplace, 1993–99*, Bureau of Justice Statistics: Special Report (Вашингтон, округ Колумбия).
- Министерство труда США, Управление по технике безопасности и гигиене труда (OSHA). 2002. *OSHA Fact sheet: Workplace violence* (Вашингтон, округ Колумбия).
- . 2009. *Recommendations for workplace violence prevention programs in late-night retail establishments* (Вашингтон, округ Колумбия).
- . 2010. *OSHA FactSheet: Preventing violence against taxi and for-hire drivers* (Вашингтон, округ Колумбия).
- . 2011. *Enforcement procedures for investigating or inspecting workplace violence incidents* (Вашингтон, округ Колумбия).
- Шеффилдский университет. 2012. “Hidden cyberbullying is as common as conventional counterpart in the workplace”. По адресу: <https://www.shef.ac.uk/news/nr/cyberbullying-festival-social-sciences-christine-sprigg-carolyn-axtell-sam-farley-1.222243> [5 июля 2016 г.].
- Van De Griend, K. and Messias, D. 2014. “Expanding the conceptualization of workplace violence: Implications for research, policy, and practice”, in *Sex Roles*, Vol. 71, pp. 33–42.
- van der Plancke, V. In press. “Psychosocial risks and Belgian labour law: An emphasis on harassment”, in L. Lerouge (ed.): *Psychosocial risks in labour and social security law: A comparative legal approach* (Springer editions).
- van der Veur, D. et al. 2007. “Gender-based violence”, in *Gender matters: A manual on addressing gender-based violence affecting young people* (Будапешт, Совет Европы).
- Velázquez, M. 2010. “Spanish code of practice on work-related bullying: Reflections on European law and its impact on a national strategy for labor inspectors”, in *The Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 32, pp. 185–224.
- Vézina, M. et al. 2011. *Québec survey on working and employment conditions and occupational health and safety (EQCOTESST)*, Studies and Research Projects: Summary No. RR-707 (Монреаль, Исследовательский институт Робер-Сове по технике безопасности и гигиене труда).

- Wagner, K., Yates, D. and Walcott, Q. 2012. “Engaging men and women as allies: A workplace curriculum module to challenge gender norms about domestic violence, male bullying and workplace violence and encourage ally behaviour”, in *Work*, Vol. 42, pp. 107–113.
- Walby, S. 2009. *The cost of domestic violence: Update 2009* (ЮНЕСКО и Ланкастерский университет).
- Washington State Department of Labor and Industries (Департамент труда и промышленности штата Вашингтон), Division of Occupational Safety and Health. n.d. *Workplace violence: Awareness and prevention for employers and employees*.
- West, B. et al. 2014. “Cyberbullying at work: In search of effective guidance”, in *Laws*, Vol. 3, pp. 598–617.
- Wickramasekara, P. 2015. *Bilateral agreements and memoranda of understanding on migration of low skilled workers: A review* (Женева, МБТ, отдел трудовой миграции).
- Wilson, C. et al. 2011. “Violence against teachers: Prevalence and consequences”, in *Journal of Interpersonal Violence*, Vol. 26, pp. 2353–2371.
- Wlosko, M. et al. 2014. *Violencia laboral en trabajadores del sector servicios de la Ciudad de Buenos Aires: Resultado de investigación finalizada*. Доступен по адресу: http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT24/GT24_Wlosko_Ros.pdf [11 августа 2016 г.].
- Институт психологического давления на работе, 2014. *U.S. Workplace Bullying Survey: February 2014*. Доступен по адресу: http://b3cdn.net/raproject/9a7ae6aaaa10e97e25_hzm6bayl5.pdf [13 января 2017 г.].
- Группа Всемирного банка. 2015. *Women, business and the law 2016: Getting to equal* (Вашингтон, округ Колумбия).
- Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ). 2009. “Promoting gender equality to prevent violence against women”, in *Violence Prevention: The Evidence* (Женева).
- . 2016. “Global plan of action to strengthen the role of the health system within a national multisectoral response to address interpersonal violence, in particular against women and girls, and against children”; по адресу: <http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/252276/1/9789241511537-eng.pdf?ua=1>.
- ВОЗ и Группа Всемирного банка. 2011. *World report on disability* (Женева).
- Zapf, D. and Gross, C. 2001. “Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension”, in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 10, pp. 497–522.
- . and Leymann, H. 1996. “Foreword”, in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 5, pp. 161–164.