



Административный совет

349-я сессия, Женева, 30 октября — 9 ноября 2023 г.

Секция по институциональным вопросам

INS

Дата: 12 октября 2023 г.

Оригинал: английский

Шестой пункт повестки дня

Обзор хода осуществления стратегии по выполнению резолюции об искоренении насилия и домогательств в сфере труда

Цель документа

В ходе 337-й сессии (октябрь — ноябрь 2019 г.) Административный совет провел обсуждение вопросов, касающихся искоренения насилия и домогательств, и утвердил стратегию действий в этой области. В настоящем документе содержится обновленная информация о последующих мерах, принятых МБТ для реализации этой стратегии, и предлагается ряд вопросов для дальнейшей работы (см. предлагаемое решение в пункте 37).

Соответствующая стратегическая задача: все.

Основной соответствующий результат: результат 2: Международные трудовые нормы и авторитетный и эффективный контроль; результат 6: Гендерное равенство и равенство возможностей и обращения для всех в сфере труда; результат 7: Адекватная и эффективная защита в сфере труда для всех.

Последствия для политики: ожидается, что предложенный план действий укрепит способность МОТ содействовать искоренению насилия и домогательств в сфере труда в соответствии с нормами и политикой МОТ.

Юридические последствия: отсутствуют.

Финансовые последствия: в границах существующих ресурсов.

Требуемые дальнейшие действия: см. предлагаемое решение.

Авторское подразделение: Департамент условий труда и равенства (WORKQUALITY).

Взаимосвязанные документы: GB.337/INS/3/1; GB.337/PV; Конвенция (190) и Рекомендация (206) 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда; резолюция и заключения о втором периодическом обсуждении вопросов охраны труда; Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда; Программа и бюджет на двухлетие 2022–23 годов и Предложения Генерального директора по Программе и бюджету на 2024–25 годы; GB.349/INS/8; GB.349/INS/3/2.

► I. Предыстория вопроса

1. В ходе 337-й сессии (октябрь — ноябрь 2019 г.) Административный совет провел обсуждение стратегии, направленной на выполнение [резолюции об искоренении насилия и домогательств в сфере труда](#), которая была принята Международной конференцией труда на 108-й сессии (2019 г.) одновременно с Конвенцией (190) и Рекомендацией (206) 2019 года об искоренении насилия и домогательств. Рассмотрев эту стратегию, Административный совет предложил Генеральному директору учитывать ее и рекомендации, высказанные во время ее обсуждения, при выполнении Программы и бюджета на 2020–21 годы и при подготовке следующего стратегического плана и будущих предложений по программе и бюджету, а также в процессе привлечения внебюджетных ресурсов¹.
2. В настоящем документе перечислены основные положения стратегии (раздел II), подводятся итоги деятельности МОТ с 2019 года (раздел III), в частности по созданию институциональных рамок в целях практической реализации (раздел IV), и предлагается ряд вопросов для обсуждения и принятия решений в будущем (раздел V).

► II. Стратегия действий МОТ по искоренению насилия и домогательств в сфере труда: основное содержание и главные характеристики

3. Стратегия действий МОТ по искоренению насилия и домогательств в сфере труда основана на Конвенции 190 и Рекомендации 206. В этих актах признается право каждого человека на сферу труда, свободную от насилия и домогательств. Объединяя пересекающиеся друг с другом концепции равенства, недопущения дискриминации и безопасности и гигиены труда (БГТ), они заложили первую в истории общую основу действий по предотвращению и искоренению этих неприемлемых форм поведения, а также по созданию безопасной и здоровой производственной среды, основанной на достоинстве каждого и уважении ко всем.
4. Конвенция 190 требует, чтобы ратифицировавшие ее государства-члены признавали и содействовали реализации права каждого человека на сферу труда, свободную от насилия и домогательств, во всех секторах, в том числе в неформальной экономике, и чтобы они приняли инклюзивный, комплексный и учитывающий гендерные аспекты подход к их предотвращению и искоренению. В Конвенции признается гендерный аспект насилия и домогательств и предусматриваются конкретные меры по устранению их коренных причин. В ней признается влияние бытового насилия на занятость, производительность, гигиену и безопасность труда и содержится призыв принять меры по смягчению последствий бытового насилия в сфере труда, насколько это практически возможно. Кроме того, в Конвенции признается важность выявления в процессе консультаций с представителями работодателей и работников конкретных секторов, профессий

¹ GB.337/PV, para. 78.

и родов занятий, в которых отмечается повышенный риск насилия и домогательств, а также важность принятия надлежащих предупредительных и ответных мер.

5. С учетом этого приоритеты действий МОТ в рамках указанной стратегии определяются на основе социального диалога и с учетом потребностей трехсторонних участников МОТ. Признавая важность ратификации актов и проведения правовых реформ, стратегия подчеркивает, что искоренение насилия и домогательств требует значительных социальных изменений. Им способствуют согласованные меры на многих уровнях, во всех секторах и в различных областях права, политики и практики, равно как и исследования и действия в области поведенческих наук в целях повышения осведомленности общественности. Стратегия претворяется в жизнь на глобальном, региональном, национальном, отраслевом и производственном уровнях в соответствии с условиями и приоритетами стран, как они отражены в страновых программах достойного труда МОТ и рамочных программах сотрудничества Организации Объединенных Наций в области устойчивого развития².
6. Стратегия состоит из трех дополняющих друг друга частей: i) широкой ратификации Конвенции и действенной реализации актов; ii) оказания поддержки трехсторонним участникам посредством инициатив, направленных на повышение их осведомленности, распространение информационно-разъяснительных материалов, проведение исследований и предоставление технической помощи; iii) поощрения международного сотрудничества и партнерств, а также содействия мобилизации ресурсов. Она также включает особый раздел, посвященный развитию институциональных рамок для практической реализации стратегии внутри МОТ, призванных обеспечивать сферу труда, свободную от насилия и домогательств.

► III. Стратегия в действии

7. Стратегия играет заметную роль как источник информации для разработки и осуществления широкого круга инициатив, касающихся борьбы с насилием и домогательствами. Этому способствовало добавление к результату 6 Программы и бюджета на 2020–21 годы нового конкретного промежуточного результата, который был сохранен в последующих программных документах. Он сыграл решающую роль в ускорении принятия Конвенции 190 и достижении значительного прогресса в ее осуществлении. Поскольку проблема насилия и домогательств носит сквозной характер, деятельность МОТ, проводимая в этой области, способствовала достижению и других результатов в рамках программы и бюджета, в частности результатов 1, 2, 4 и 7.

A. Широкая ратификация Конвенции и действенная реализация актов

8. По состоянию на 1 сентября 2023 года официально были зарегистрированы 32 ратификации Конвенции 190, вступившей в силу 25 июня 2021 года. Большое число ратификаций, особенно во время глобальной пандемии, подчеркивает значимость этого акта. МОТ активно поддержала как минимум 30 стран из всех регионов мира в проведении

² По состоянию на 1 сентября 2023 г. в 23 страновых программах достойного труда содержались ссылки на Конвенцию 190 и/или на борьбу с насилием и домогательствами.

правовых оценок перед ратификацией³. Такие оценки способствовали социальному диалогу и повышению осведомленности трехсторонних участников о различных способах выявления соответствующих проблем и их решения. Они также предоставили возможность различным субъектам лучше осознать свою роль в разработке и осуществлении мер, направленных на восполнение пробелов в законодательстве и на практике, и подчеркнули сложный характер насилия и домогательств, а также острую необходимость применения инклюзивного, комплексного и гендерно чувствительного подхода к их предотвращению и искоренению.

9. Правовые оценки накануне ратификации часто становятся первым шагом на пути к ратификации и разработке комплексных подходов к реализации актов, как, например, в Аргентине и Намибии⁴. Независимо от готовности государств-членов к ратификации, Конвенция 190 служит стимулом к проведению законодательных и политических реформ. Так, благодаря поддержке МОТ в Армении и Монголии недавно были приняты трудовые кодексы, включающие новые положения, касающиеся борьбы с насилием и домогательствами. МОТ также оказывала содействие в разработке нового декрета и свода правил поведения против сексуальных домогательств во Вьетнаме и в подготовке национальной стратегии по искоренению сексуальных домогательств и гендерного насилия на рабочих местах в Зимбабве⁵.

В. Поддержка трехсторонних участников посредством инициатив, связанных с повышением осведомленности, распространением информационно-разъяснительных материалов, организацией исследований и оказанием технической помощи

Сбор и анализ данных о насилии и домогательствах

10. Построение сферы труда, свободной от насилия и домогательств, требует достоверных и сопоставимых данных. Однако статистика в области насилия и домогательств носит спорадический и неполный характер. Чтобы восполнить этот пробел в данных, МОТ в сотрудничестве с фондом Регистра Ллойда и Институтом Гэллапа провела первое глобальное исследование, направленное на изучение опыта тех, кто пережил насилие и домогательства⁶. Доклад, подготовленный по итогам исследования, проливает свет на масштаб и частоту этого явления, раскрывая его основные формы и главные причины, не позволяющие жертвам сообщить о пережитом.
11. Реагируя на растущий спрос со стороны трехсторонних участников на рекомендации о формировании оценок масштаба насилия и домогательств, МОТ провела анализ имеющихся официальных сведений и источников данных о насилии и домогательствах в сфере труда⁷. МОТ также провела исследование основных проблем с точки зрения

³ Албания, Алжир, Аргентина, Багамские Острова, Бенин, Босния и Герцеговина, Колумбия, Кот-д'Ивуар, Египет, Эсватини, Эфиопия, Фиджи, Ямайка, Иордания, Индонезия, Мадагаскар, Мексика, Черногория, Марокко, Намибия, Республика Молдова, Самоа, Сенегал, Сербия, Таиланд, Тимор-Лешти, Тунис, Украина, Узбекистан и Вануату.

⁴ См. МОТ, *"Mesa interministerial: La OIT y el gobierno argentino avanzan en un plan de acción para aplicar el Convenio 190"*.

⁵ Гендерная комиссия Зимбабве и МОТ, *Strategy for the Elimination of Sexual Harassment and Gender-based Violence on the Workplace in Zimbabwe 2021–2025*.

⁶ МОТ и фонд Регистра Ллойда, *Experiences of Violence and Harassment at Work: A Global First Survey*, 2022.

⁷ МОТ, *Assessing Availability of Survey Data on Violence and Harassment in the World of Work*, готовится к печати.

статистических измерений⁸. Впоследствии в экспериментальных целях была разработана предварительная методология в поддержку производства официальных статистических данных, включая анкету обследования и протокол, касающийся норм этики и правил безопасности при сборе данных. Эти инструменты прошли качественные и количественные испытания в Иордании и Кот-д'Ивуаре. В октябре 2023 года на 21-й Международной конференции статистиков труда будет представлен отдельный доклад о ходе этой работы с целью получить рекомендации о дальнейшей статистической деятельности в этой области.

Исследовательская деятельность и документальные ресурсы

12. В целях информационной поддержки диалога по вопросам политики и повышения осведомленности об указанных актах МОТ направляет значительные силы и ресурсы на разработку новых информационных продуктов по Конвенции 190. К ним относится и руководство, которое помогает читателям понять сферу применения этих актов, и то, каким образом государства-члены достигают прогресса в деле предупреждения и искоренения насилия и домогательств в сфере труда; в руководстве содержатся многочисленные примеры законов, постановлений, политики и других мер, действующих в разных странах⁹. В настоящее время продолжаются исследования связей между насилием и домогательствами, с одной стороны, и соответствующими основополагающими принципами и правами в сфере труда, с другой.
13. Также была подготовлена серия технических обзоров по конкретным темам, включая сексуальные домогательства и бытовое насилие¹⁰. Все эти материалы размещаются на отдельном портале МОТ, посвященном противодействию насилию и домогательствам в сфере труда¹¹. Расширению базы знаний способствовал целый ряд исследований, в том числе связанных с углублением и конкретизацией анализа коренных причин и проявлений насилия и домогательств в отдельных странах, включая Аргентину, Бенин, Буркина-Фасо, Кот-д'Ивуар, Мали и Сенегал.
14. Были предприняты усилия для понимания возросшей уязвимости к насилию и домогательствам в группах работников, в большей степени подверженных риску социальной изоляции и дискриминации, таких как женщины, лица с ограниченными возможностями, лица, живущие с ВИЧ/СПИДом, а также домашние работники и трудовые мигранты¹². В Индонезии были опубликованы руководство и учебные модули по проблемам насилия, домогательств и уязвимости к ВИЧ/СПИДу среди женщин, занятых в морском секторе¹³. Совместно со структурой ООН по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины») и Управлением ООН по наркотикам и преступности в рамках программы Safe and Fair (Безопасно и справедливо) МОТ оказала помощь в пересмотре ряда законов о противодействии насилию

⁸ МОТ, *Towards Developing a Conceptual and Measurement Framework for Statistics on Violence and Harassment in the World of Work*, готовится к печати.

⁹ МОТ, *Violence and Harassment in the World of Work: A Guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206*, 2021.

¹⁰ МОТ, "Series of technical briefs: Violence and harassment in the world of work".

¹¹ МОТ, "Resources on Violence and Harassment in the World of Work".

¹² МОТ, *How to Promote Disability Inclusion in Programmes to Prevent, Address and Eliminate Violence and Harassment in the World of Work*, 2021; МОТ, *Violence and Harassment against Persons with Disabilities in the World of Work*, 2020; МОТ, *HIV-related Violence and Harassment in the World of Work*, 2020.

¹³ МОТ, "Training guidelines and modules: Raising awareness of harassment, violence and HIV/AIDS vulnerability among women seafarers, women seafarers' groups and women working in the maritime environment (in Bahasa Indonesia)".

в отношении женщин и девочек в Индонезии, на Филиппинах, в Таиланде и Вьетнаме¹⁴. Она также предоставила поддержку Федерации работодателей Малайзии в разработке политики на рабочих местах, включая подготовку руководства по проведению расследований, в целях искоренения дискриминации, насилия и домогательств.

15. Вопросы насилия и домогательств включаются в программы профессионально-технических учебных заведений, включая системы профессионально-технического образования и подготовки (ПТОП), с целью защитить работников и одновременно дать будущим работникам знания о предотвращении и искоренении насилия и домогательств. К примеру, в Индонезии были разработаны учебные материалы, посвященные предупреждению и пресечению сексуального насилия и домогательств в системе ПТОП¹⁵. Наконец, новая Рекомендация 2023 года о качественных программах ученичества (208) содержит конкретные положения о борьбе с насилием и домогательствами.

Безопасность и гигиена труда

16. Насилие и домогательства представляют собой серьезную угрозу в области безопасности и гигиены труда (БГТ). МБТ оказывает содействие трехсторонним участникам в расширении или адаптации существующих мер охраны труда, включая в них вопросы предотвращения насилия и домогательств. Среди предпринятых конкретных действий необходимо указать подготовку докладов, аналитических обзоров и технических руководств по учету психосоциальных факторов риска на производстве, таких как насилие и домогательства, в национальной политике и законодательстве в области БГТ, а также в нормативных актах на рабочих местах¹⁶. Благодаря проектам технического сотрудничества МОТ углубляет свою базу знаний в этой области, проводя сравнительные исследования того, как государства-члены решают проблему насилия и домогательств на основе систем БГТ¹⁷. Активизируются усилия по обеспечению того, чтобы меры в области БГТ распространялись и на акты насилия и домогательств, обусловленные дискриминацией, гендерными факторами и социальными нормами. Правительствам и организациям работников и работодателей предоставляются технические консультации по разработке руководств, посвященных поддержанию здоровой и безопасной удаленной работы¹⁸ и защите психического здоровья на работе¹⁹, в том числе путем предотвращения насилия и домогательств.

Укрепление потенциальных возможностей организаций работодателей и работников

17. Большое значение для реализации стратегии придается созданию и укреплению потенциала организаций работодателей и работников. Чтобы помочь организациям работодателей и предпринимателей (ОРП) в продвижении принципов Конвенции 190 и повышении качества профилактики, контроля и пресечения насилия и домогательств в сфере труда, МОТ опубликовала практическое руководство для работодателей, которое было

¹⁴ МОТ, *“Safe and Fair: Realizing women migrant workers’ rights and opportunities in the ASEAN region”*.

¹⁵ МОТ, *“Convention No. 190 and vocational training: Sexual harassment measures implemented in Indonesia polytechnics”*; МОТ, *“ILO launches the first gender equality and social inclusion handbook for Higher Education Institutions”*.

¹⁶ МОТ, *Safe and Healthy Working Environments Free from Violence and Harassment*, 2020.

¹⁷ МОТ, *“Practical guidance and tools to prevent and address violence and harassment in the world of work – an OSH perspective”*.

¹⁸ Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) и МОТ, *Healthy and Safe Telework*, Technical Brief, 2020.

¹⁹ ВОЗ и МОТ, *Mental Health at Work*, Policy Brief, 2022.

переведено на многие языки и уже широко используется в Албании, Камбодже, Китае, Грузии, Греции, Индонезии, Малайзии, Северной Македонии, Российской Федерации, Узбекистане и Вьетнаме, а также в других странах, говорящих на арабском, английском, французском и испанском языках²⁰. Это руководство служит основой инициатив, принимаемых Бюро по деятельности в интересах работодателей (АСТ/ЕМР) в целях укрепления потенциальных возможностей членов ОРП в ряде стран, включая Камбоджу, Грузию, Гану и Вьетнам. Кроме того, МОТ продолжает оказывать поддержку ОРП, включая Федерацию работодателей Ямайки, в повышении их способности выполнять требования соответствующего национального законодательства²¹. В целях поддержки организаций работников МОТ накапливает и распространяет данные о принципах Конвенции и о роли организаций работников в содействии ее ратификации и осуществлению²². Бюро по деятельности в интересах работников (АКТРАВ) развертывает учебно-информационные программы для профсоюзов на национальном, субрегиональном и региональном уровнях, расширяя их возможности принимать деятельное участие в процессах ратификации и мониторинга норм. По запросу такая поддержка была оказана ряду стран, в том числе Анголе, Аргентине, Армении, Эквадору, Гане, Гватемале, Литве, Малави, Республике Молдове, Испании, Таджикистану, Уганде, Украине и Объединенной Республике Танзании. Конвенция послужила катализатором сотрудничества между организациями работодателей и работников, например в Тринидаде и Тобаго, где Консультативная ассоциация работодателей и Национальный центр профсоюзов, действуя в поддержку инициативы Spotlight, разработали и приняли типовую политику на рабочих местах, направленную на противодействие гендерному насилию, насилию со стороны близкого партнера и сексуальным домогательствам²³.

Деятельность на отраслевом уровне

18. Деятельность на отраслевом уровне вносит решающий вклад в разработку мер профилактики и защиты. Особые положения, касающиеся проблем насилия и домогательств, были включены в ряд сводов практических правил и руководств МОТ, например в строительном, текстильном и агропродовольственном секторах²⁴. Отраслевые исследования также проводятся в секторах здравоохранения, гостиничного бизнеса, социальных услуг, развлечений, домашнего труда и сельского хозяйства²⁵. Что касается домашнего труда, то были выполнены исследования обусловленных законодательством факторов насилия и домогательств, а также социально-поведенческих мер реагирования на них²⁶.

²⁰ МОТ, *Violence and Harassment at Work: A Practical Guide for Employers*, 2022.

²¹ МОТ, *Employers' Guidelines for the Implementation of the Jamaica Sexual Harassment (Protection and Prevention) Act, 2021*, 2022.

²² См. МОТ, *Violence and Harassment in the World of Work: Trade Union Initiatives, Strategies and Negotiations since the Adoption of C190 and R206*, готовится к печати; МОТ, *ILO Violence and Harassment Convention No. 190 and Recommendation No. 206*, Policy Brief, 2020.

²³ МОТ, "ECA and NATUC join Spotlight Initiative to end workplace gender-based violence in Trinidad and Tobago".

²⁴ МОТ, *Code of practice: Safety and Health in Textiles, Clothing, Leather and Footwear*, 2022; МОТ, *Code of practice: Safety and Health in Construction (Revised edition)*, 2022; МОТ, *Policy Guidelines for the Promotion of Decent Work in the Agri-food Sector*, MEDWAF/2023/4, 2023.

²⁵ ВОЗ и МОТ, *Caring for Those who Care: Guide for the Development and Implementation of Occupational Health and Safety Programmes for Health Workers*, 2022; МОТ, *Policy Brief on Sexual Harassment in the Entertainment Industry*, 2021.

²⁶ МОТ, *Estudio cualitativo sobre la violencia y el acoso en el sector del trabajo doméstico*, 2022; МОТ, "Changing Norms to Prevent Violence and Harassment of Domestic Workers: Literature Review", 2021 (неопубликованная работа); МОТ, "Domestic Work: Legal Measures and Services to Prevent, Detect and React to Violence and Harassment", 2022 (неопубликованная работа).

Результатом такого исследования в Аргентине стал пилотный проект, нацеленный на изменение отношения общественности и обучение домашних работников способам выявления и пресечения актов насилия и домогательств. Исследования и методологии, призванные искоренить гендерное насилие и домогательства в швейной промышленности, были реализованы в рамках совместной программы Better Work, осуществляемой МОТ и Международной финансовой корпорацией (МФК)²⁷. Информационно-разъяснительные кампании на уровне предприятий по тематике гендерного насилия и домогательств проводятся во многих странах, включая Бангладеш, Египет, Гондурас, Индонезию, Иорданию, Никарагуа и Пакистан.

Обучение и наращивание потенциала

19. В целом, деятельность МОТ, направленная на расширение потенциальных возможностей и организацию обучения, строится на многостороннем подходе, призванном привить ясное понимание сферы действия и содержания Конвенции 190 и Рекомендации 206, а также обеспечить возможности для обмена опытом и практическими навыками. Учебные и информационно-разъяснительные программы, адресуемые трехсторонним участникам, государственным органам, включая законодательную и судебную ветви власти, органам инспекции труда, парламентариям и журналистам, проводятся во многих странах, включая Боливию (Многонациональное Государство), Колумбию, Кот-д'Ивуар, Грузию, Гану, Грецию, Индонезию, Иорданию, Казахстан, Кыргызстан, Перу, Филиппины, Сенегал и Узбекистан. МОТ также разработала учебный курс по преобразующим изменениям, способствующим искоренению насилия и домогательств посредством ответственного ведения бизнеса²⁸.
20. После 2020 года МОТ с помощью своего Международного учебного центра (МУЦ–МОТ) разработала программы, полностью посвященные Конвенции, в том числе онлайн-модули для самостоятельного обучения и типовые учебные программы²⁹. Также были подготовлены планы действий на региональном уровне и в конкретных областях, в том числе посредством виртуальной программы обмена опытом Регионального бюро МОТ для Азии и Тихоокеанского региона, направленной на формирование нулевой терпимости к сексуальным домогательствам в цепочке поставок швейной продукции; впервые она была использована во время учебного курса в Индонезии³⁰. Действия, относящиеся к тематике международных трудовых норм и гендерного равенства, включая академические и межрегиональные курсы, также рассматриваются в ходе специальных занятий, посвященных борьбе с насилием и домогательствами³¹.

²⁷ МОТ и МФК, *Sexual Harassment at Work: Insights from the Global Garment Industry*, Thematic brief, 2019.; МОТ и МФК, *Sexual Harassment Prevention in the Global Garment Industry: An Assessment of Better Work Initiatives in Indonesia, Jordan, Nicaragua and Vietnam*, Discussion Paper 50, 2023.

²⁸ МОТ, “[Transformational change for gender equality through responsible business conduct](#)”; Глобальный договор Организации Объединенных Наций, “[Advancing decent work in business through the UN Global Compact Labour Principles](#)”.

²⁹ См., к примеру, онлайн-учебные курсы, озаглавленные “[Ending violence and harassment in the world of work: Know the framework, own the principles, initiate change](#)” и “[A Future of Work Free from Violence and Harassment: Workplace policy design lab](#)”.

³⁰ МУЦ–МОТ, “[ILO launches VR course against sexual harassment in the garment sector](#)”.

³¹ Например, МУЦ–МОТ, [ACTRAV Global Workers Academy](#) (Глобальная рабочая академия ACTRAV) и [Regional Academy on Gender, Inclusion and the Future of Work \(Asia and the Pacific\)](#).

Информационно-разъяснительная деятельность

21. Значительные усилия в целях повышения осведомленности о Конвенции 190 прилагаются в рамках глобальной кампании по борьбе с насилием и домогательствами в сфере труда³². В реализации плана действий принимают участие трехсторонние участники МОТ; этот план приурочен к знаковым дням и кампаниям, включая празднование годовщины принятия Конвенции и ежегодную международную кампанию «16 дней активных действий против гендерного насилия». Кроме того, в целях повышения осведомленности общественности на страновом уровне эти акты были переведены на ряд местных языков с одновременной организацией радиопрограмм и других информационно-просветительских мероприятий.

Насилие и домогательства и COVID-19

22. МБТ предпринимало важные шаги, с тем чтобы Конвенция 190 заняла центральное место в мерах реагирования и восстановления после пандемии COVID-19³³. Включив программу преобразований в области равенства, многообразия и социальной интеграции в принятый в 2021 [Глобальный призыв к действиям в целях ориентированного на человека восстановления после кризиса COVID-19, которое носит инклюзивный, стабильный и устойчивый характер](#), МОТ подчеркнула значение Конвенции для более эффективного восстановления после пандемии, чтобы никто не был забыт. МОТ также опубликовала ряд руководств, позволяющих трехсторонним участникам полнее оценить воздействие пандемии COVID-19, в том числе на БГТ³⁴.

С. Содействие международному сотрудничеству и партнерству, а также мобилизации ресурсов

23. Были предприняты усилия для того, чтобы Конвенция 190 заняла свое место в более широкой международной системе. Так, начиная с 2019 года Конвенция упоминалась в соответствующих резолюциях Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций (ООН) и Совета по правам человека³⁵. МОТ также оказала поддержку Европейскому союзу (ЕС) по его просьбе в согласовании нового [projet de directive sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique](#) (проекта директивы о борьбе с насилием в отношении женщин и бытовым насилием) с принципами Конвенции. МБТ неизменно стремится к взаимодействию с другими международными организациями, занимающимися проблемами насилия и домогательств, как в рамках текущей деятельности на страновом уровне, так и в ходе международных конференций и совещаний, в том числе организуемых Комиссией по положению женщин. Кроме того, МОТ взяла на себя обязательство добиваться ратификации и осуществления Конвенции совместно с одной из коалиций действий «Поколение равенства», возглавляемой структурой «ООН-женщины».

³² См. МОТ, Brand Hub, [“C190 Campaign Toolkit”](#).

³³ См. МОТ, *ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190): 12 Ways It Can Support the COVID-19 Response and Recovery*, ILO Brief, 2020; МОТ, *The COVID-19 Response: Getting Gender Equality Right for a Better Future for Women at Work*, Policy Brief, 2020.

³⁴ МОТ, *OSH and the COVID-19 Pandemic: A Legal Analysis*, ILO Working Paper 90, 2023; МОТ, *Managing Work-related Psychosocial Risks during the COVID-19 Pandemic*, 2020.

³⁵ В том числе резолюция Генеральной Ассамблеи 75/161 от 16 декабря 2020 года «Активизация усилий в целях предотвращения и искоренения всех форм насилия в отношении женщин и девочек».

24. Внебюджетные взносы, в том числе направляемые правительствами Франции, Швеции и Норвегии, а также ЕС, играют ключевую роль в расширении связанной с Конвенцией деятельности во многих странах, включая Аргентину, Бенин, Буркина-Фасо, Кот-д'Ивуар, Индонезию, Иорданию, Малави, Малайзию, Северную Македонию, Сенегал, Таиланд и Зимбабве. Информационно-разъяснительная кампания была развернута в Иордании, где при технической поддержке МОТ в трудовое законодательство были внесены поправки, включая новую статью о сексуальных домогательствах. В Северной Македонии МОТ оказывает трехсторонним участникам содействие в разработке практических руководств, нацеленных на предотвращение насилия и домогательств, а также поддерживает национальные инициативы по ратификации норм. В Малави продолжается работа по укреплению потенциальных возможностей трехсторонних участников МОТ для противодействия гендерному насилию и домогательствам, особенно в чайной отрасли. Наконец, в Аргентине, Тиморе-Лешти, Зимбабве и странах Юго-Восточной Азии ЕС и ООН развернули инициативу Spotlight, которая сыграла важную роль в активизации деятельности в сфере законодательства и политики, связанной с противодействием гендерному насилию и домогательствам.

► IV. Институциональные рамки для практической реализации

25. В соответствии со стратегией МБТ внедряет принципы Конвенции 190 и в рамках своих внутренних процессов. Департамент по развитию людских ресурсов работает над созданием основанной на уважении рабочей среды, совершенствованием основ политики по предотвращению насилия и домогательств, а также по урегулированию возникающих конфликтов и проблем. Все сотрудники МБТ прошли обязательный онлайн-курс обучения по предотвращению злоупотреблений полномочиями, домогательств, сексуальных домогательств и дискриминации. В 2022 году всем сотрудникам была разослана информационная записка о дисциплинарных решениях, вынесенных в 2018–21 годах; в ней содержался раздел о неправомерных действиях, связанных со злоупотреблением полномочиями, домогательствами и дискриминацией³⁶. На 111-й сессии Международной конференции труда в 2023 году применялся свод правил поведения на мероприятиях МОТ, разработанный специально к этой сессии³⁷. В настоящее время этот свод правил пересматривается, и его планируется распространять и применять на всех совещаниях МОТ. Также были разработаны и распространены среди руководителей МОТ принципы предотвращения и пресечения актов насилия и домогательств на рабочих местах. Показатель по сексуальным домогательствам также был включен в [ILO Action Plan for Gender Equality 2022–25](#) (План действий МОТ по обеспечению гендерного равенства на 2022–25 годы).
26. Технической рабочей группе, состоящей из представителей нескольких департаментов МБТ в штаб-квартире, МУЦ-МОТ и региональных бюро, было поручено составить план действий МОТ. Проводя регулярные совещания, в том числе глобальный форум по обмену знаниями между представителями штаб-квартиры и полевых бюро, рабочая группа обеспечивала распространение информации о текущей работе или запланированных совместных мероприятиях, а также их координацию.

³⁶ IGDS Number 620 (version 1).

³⁷ МОТ, *Working Together for a Culture of Respect: Code of Conduct for Prevention of All Forms of Violence and Harassment at ILO Events*, 2023.

► V. Дальнейшие шаги

27. Насилие и домогательства усугубляют неравенство, бедность, социальную и экономическую изоляцию. Формирование сферы труда, свободной от насилия и домогательств, остается одним из приоритетов дальнейшей реализации стратегии. Ввиду своей ответственности в отношении Конвенции 190 (включая контроль за ее осуществлением) и с учетом своей трехсторонней структуры и опыта, а также недавнего признания безопасной и здоровой производственной среды в качестве пятой категории основополагающих принципов и прав в сфере труда МОТ имеет все возможности для того, чтобы играть ведущую роль в создании сферы труда, свободной от насилия и домогательств. Участие МОТ в этой деятельности необходимо для реализации имеющихся возможностей и устранения препятствий на пути к социальной справедливости для всех и достижению Целей в области устойчивого развития, чтобы никто не был забыт.

A. Сохранение темпов ратификации и действенной реализации

28. Большое число ратификаций, а также законодательных и политических реформ, зарегистрированных с 2019 года, свидетельствует об углублении трехстороннего консенсуса относительно насущной необходимости положить конец насилию и домогательствам в сфере труда. Следующая и более сложная задача — укрепить потенциал и создать адекватные институты для эффективного осуществления Конвенции 190. Ожидается, что динамика не ослабеет и что спрос на поддержку МОТ сохранится в странах, которые намереваются ратифицировать этот акт или внести поправки в законодательство. В силу этих причин МБТ следует и далее оказывать поддержку трехсторонним участникам, опираясь на эту стратегию, которая доказала свою актуальность и способность реагировать на разнообразные национальные потребности и условия.
29. На первом этапе реализации стратегии первостепенное значение придавалось поощрению социального диалога. Социальный диалог на всех уровнях приводит к лучшим результатам, поскольку он дает больше практической информации и предлагает целый ряд подходов и решений тем, кого это непосредственно касается. Двигаясь вперед в рамках новой программы действий МОТ в поддержку свободы объединения и действенного признания права на ведение коллективных переговоров, МОТ должна активизировать усилия, направленные на укрепление потенциала социальных партнеров и поддержку эффективных трехсторонних консультаций.

B. Укрепление возможностей трехсторонних участников МОТ в осуществлении Конвенции 190 и решении новых задач

30. Благодаря обмену знаниями между трехсторонними участниками, помощи, оказываемой на уровне стран, проведению исследований, сбору данных и разработке методологий, общая база знаний по проблеме насилия и домогательств существенно расширилась за последние годы. Такие усилия следует активизировать и дальше, принимая во внимание потребности трехсторонних участников. Во исполнение заключений и рекомендаций 21-й Международной конференции статистиков труда повышенное внимание следует уделять дальнейшему развитию концептуальной и методологической деятельности по оценке масштаба насилия в сфере труда и сбору фактических данных для разработки общих рекомендаций. Кроме того, следует дополнительно усилить поддержку в области сбора данных на страновом уровне, с тем чтобы содействовать информационно-разъяснительной деятельности и демонстрировать достигнутый эффект. В этом отношении следует

прилагать дальнейшие усилия, в том числе в отношении информации о цене насилия и домогательств для работников, предприятий и всего общества в целом. Необходимо также приложить усилия по активизации мер реагирования, направленных на предупреждение и искоренение дискриминационного насилия и домогательств, особенно в отношении групп, находящихся в зоне повышенного риска и занятых в неформальной экономике. Это также будет соответствовать предложенному МБТ плану действий по охране труда на период 2023–29 годов.

31. Включение безопасной и здоровой производственной среды в качестве одного из основополагающих принципов и прав в сфере труда расширяет возможности и придает дополнительный стимул для активизации деятельности и усиления помощи по вопросам, связанным с психическим здоровьем, включая предотвращение психосоциальных рисков, а также насилия и домогательств, возникающих в результате дискриминации, гендерных факторов и социально-культурных норм. Кроме того, в дальнейшем следует уделять внимание поддержке трехсторонних участников в разработке механизмов, позволяющих предотвращать и эффективно разрешать трудовые споры, а также укреплению потенциальных возможностей соответствующих органов, включая инспекторов труда, для осуществления Конвенции 190. Такой подход требует обеспечения координации между элементами этой стратегии и элементами новой Глобальной стратегии в области безопасности и гигиены труда на период 2024–30 годов.
32. В основе Конвенции 190 и Рекомендации 206 лежит идея о том, что действенное предотвращение и искоренение насилия и домогательств требуют глубокого понимания каждого конкретного контекста и производственной среды. По этой причине МБТ следует поощрять применение существующих отраслевых руководств и сводов практических правил и оказывать дальнейшую поддержку усилиям трехсторонних участников по интеграции мер, направленных на искоренение насилия и домогательств, при разработке новых отраслевых методологий в соответствии с новой глобальной стратегией в области безопасности и гигиены труда, предложенным планом действий по охране труда, программой и бюджетом. Кроме того, МБТ следует содействовать проведению консультаций между трехсторонними участниками с целью выявления секторов или занятий и условий труда, в которых работники и другие лица в большей степени подвержены насилию и домогательствам, а также для подготовки исследований и мер защиты этих работников. Развертывая такие усилия, МБТ следует учитывать особые потребности работников и предприятий неформальной экономики, а также микро-, малых и средних предприятий.
33. Новые возможности в сфере труда, такие как удаленная работа, платформенная экономика и использование искусственного интеллекта, требуют более глубокого изучения их влияния на степень уязвимости людей и их подверженности насилию и домогательствам. Было бы так же целесообразно разработать практические инструменты и тематические исследования о том, как работодатели и предприятия решают проблему насилия и домогательств, включая киберпреследование, насилие со стороны третьих лиц и бытовое насилие. Кроме того, МБТ следует уделять больше внимания интеграции деятельности, связанной с насилием и домогательствами в кризисных ситуациях, включая конфликты и стихийные бедствия.

С. Нарастивание усилий по содействию социальным изменениям

34. Насилие и домогательства в сфере труда возникают в результате совокупного воздействия факторов, действующих на разных уровнях общества. К факторам риска относятся стереотипы, неравенство в соотношении сил и гендерные режимы. Поэтому важно принять междисциплинарный подход к борьбе с пагубными социальными нормами и

дискриминационными предубеждениями, особенно в отношении групп населения, подверженных более высокому риску социальной изоляции. Формирующиеся данные и свидетельства с мест показывают, что для преодоления пагубных социальных норм и дискриминационных предубеждений программы необходимо нацеливать на изменение общественных ожиданий, утверждение новых норм и моделей поведения и информирование населения о происходящих изменениях. В конкретном контексте гендерного насилия и домогательств деятельность МОТ должна быть в большей степени сосредоточена на повышении осведомленности, а также на борьбе со стереотипами, трансформации гендерных норм и искоренении неравенства.

D. Укрепление институциональных рамок и внешних партнерств

- 35.** Деятельность по борьбе с насилием и домогательствами, учитывая ее сквозной характер, должна быть хорошо интегрирована в институциональные инициативы МОТ высокого уровня, такие как Глобальная коалиция за социальную справедливость, Глобальный ускоритель занятости и социальной защиты в целях справедливого перехода и недавно созданные программы приоритетных действий. Кроме того, эти мероприятия необходимо лучше координировать с текущими и будущими стратегиями, такими как новая стратегия по вопросам неравенства, охраны труда и БГТ, в соответствии с программой преобразований в области гендерного равенства, недопущения дискриминации и социальной интеграции. Поэтому рабочей группе по Конвенции 190 следует расширить свой состав, включив в него большее число представителей департаментов и программ на уровне штаб-квартиры и полевых бюро, что позволит улучшить координацию и обеспечить эффективную интеграцию проблемы насилия и домогательств во все области деятельности МОТ.
- 36.** Крайне важно, чтобы в целях содействия ратификации и осуществлению Конвенции МОТ наращивала свои усилия по укреплению партнерских отношений. Поэтому МБТ на основе консультаций с трехсторонними участниками следует стремиться как к укреплению существующих партнерств и альянсов, в том числе в целях мобилизации ресурсов, так и к созданию новых. Для этого необходимо и далее улучшать координацию действий с другими учреждениями ООН, такими как структура «ООН-женщины», Программа развития Организации Объединенных Наций и ВОЗ, а также занять более стратегически выверенную позицию в отношении этого вопроса в контексте Рамочной программы Организации Объединенных Наций по сотрудничеству в области устойчивого развития, региональных форумов и форумов лидеров.

► Предлагаемое решение

37. Административный совет:

- a) предоставил МБТ рекомендации о дальнейших шагах, нацеленных на реализацию стратегии действий по искоренению насилия и домогательств в сфере труда;**
- b) предложил Генеральному директору принимать во внимание эту стратегию и рекомендации, высказанные в ходе ее обсуждения, при подготовке будущих предложений по программе и бюджету и в целях привлечения внебюджетных ресурсов.**