



Міжнародна
організація
праці



#RATIFY
C190

► Насильство та домагання у сфері праці

Посібник із застосування Конвенції № 190
та Рекомендації № 206

► **Насильство та домагання у сфері праці**

Посібник із застосування
Конвенції № 190
та Рекомендації № 206

На видання Міжнародного бюро праці поширюється видавниче право згідно з Протоколом 2 Загальної конвенції про авторські права. Проте, короткі витяги з них можуть передруковуватися без спеціального дозволу за умови зазначення джерела. Звернення щодо передруку або перекладу потрібно надсилати до Відділу публікацій МОП (видавничі права та дозволи) за адресою: ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, або електронною поштою: rights@ilo.org. Міжнародне бюро праці вітає такі звернення.

Робити копії цієї публікації можуть бібліотеки, інститути та інші користувачі, зареєстровані в організаціях інтелектуальної власності, відповідно до умов виданої їм для цих цілей ліцензії. Щоб знайти у своїй країні організацію з питань отримання права на копіювання публікацій, відвідайте веб-сайт www.ifrro.org.

Насильство та домагання у сфері праці. Посібник із застосування Конвенції № 190 та Рекомендації № 206
Міжнародне бюро праці – Женева: МБП, 2021.
1v

ISBN: 9789220365861 (інтернет-варіант у форматі pdf)
13.01.3

Дані каталогу публікацій МОП

Найменування, які використовують у публікаціях МБП, відповідають практиці ООН, а подані в них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці на правовий статус будь-якої країни, регіону чи території або їхньої влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та в інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає згоди з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці, а відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про їх несхвалення.

Для отримання додаткової інформації про публікації і цифрові продукти МБП відвідайте наш веб-сайт: www.ilo.org/publns.

ВІДМОВА ВІД ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Статут МОП не покладає на Бюро спеціальних повноважень на надання авторитетного тлумачення актів, прийнятих Міжнародною конференцією праці, й думки, висловлені в цій публікації, не впливають на позицію, що її наглядові органи МОП можуть займати по відношенню до предмету вищезгаданих актів.

У випадках висвітлення положень законодавства чи документів політики, в оригіналі складених не англійською мовою, надано неофіційний переклад, якщо офіційного перекладу немає.

Фотографії

Обкладинка: © ILO Комітет з установлення норм щодо насильства та домагань у сфері праці під час Міжнародної конференції праці, 2019 рік

Глава 1: © ILO Момент прийняття Конвенції № 190 та Рекомендації № 206

Глава 2: © ILO Люди в нових формах роботи: кожен має право не зазнавати насильства та домагань у сфері праці

Глава 3: © ILO Голосування за Конвенцію № 190 на Міжнародній конференції праці, 2019 рік

Глава 4: © ILO Жінки працюють на чайній плантації: кожен має право не зазнавати насильства та домагань у сфері праці

Глава 5: © ILO Працівники на будівельному майданчику: кожен має право не зазнавати насильства та домагань у сфері праці

Глава 6: © ILO У галузі охорони здоров'я: кожен має право не зазнавати насильства та домагань у сфері праці

Глава 7: © ILO Тримаємося за руки у сфері праці: об'єднуємо зусилля задля здійснення змін

Глава 8: © ILO Заклик до дії: #RatifyC190

Бібліографія: © ILO Делегати святкують прийняття Конвенції № 190 та Рекомендації № 206 на Міжнародній конференції праці, 2019 рік

► Зміст

Перелік вставок	vii
Перелік рисунків	viii
Перелік скорочень	ix
Подяка	x
Передмова	xi
1. Зміцнюючи міжнародні трудові норми: право на сферу праці, вільну від насильства та домагань	1
1.1. Заповнення прогалини у міжнародних трудових нормах	2
1.2. Зміцнення міжнародного трудового права	5
1.3. Новаторські елементи Конвенції № 190 і Рекомендації № 206	5
2. Визначення «насильства та домагань» у «сфері праці»	7
2.1. Що таке насильство та домагання?	8
2.1.1. Ґендерно обумовлені насильство та домагання	11
2.2. Кого захищено?	17
2.2.1. Забезпечення інклюзивності через доступність	19
2.3. Коли і де мають місце насильство і домагання?	21
2.4. Інклюзивний, комплексний та ґендерно чутливий підхід	23
3. Оснований на правах людини механізм запобігання насильству та домаганням у сфері праці й викорінення цих явищ	26
3.1. Право на сферу праці, вільну від насильства та домагань	28
3.2. Роль основних принципів та прав у сфері праці у розбудові сфери праці, вільної від насильства та домагань	29
3.2.1 Забезпечення рівності та недискримінації щодо жінок і груп, які знаходяться у вразливому становищі	31
4. Обов'язок забезпечити захист від насильства та домагань у сфері праці й запобігання цим явищам	37
4.1. Визначення і заборона насильства та домагань	39
4.2. Як можна запобігти насильству та домаганням у сфері праці?	40
4.2.1. Як захистити працівників неформальної економіки?	44
4.2.2. Конкретні заходи для галузей, занять і форм організації праці, що піддаються більшому впливу насильства та домагань	45
5. Роль роботодавців у запобіганні та захисті від насильства та домагань	50
5.1. Обов'язок роботодавців запобігати насильству та домаганням у сфері праці	51
5.1.1. Ступінь відповідальності роботодавців	51
5.2. Прийняття і впровадження політики на робочому місці, що стосується насильства та домагань	54
5.2.1 Обов'язок працівників та їхніх представників співпрацювати	57
5.3. Активізація роботи у сфері безпеки й гігієни праці з метою протидії насильству та домаганням	59
5.4. Надання інформації та забезпечення підготовки в доступних формах	63

6. Обов'язок забезпечувати дотримання і доступ до засобів правового захисту	66
6.1. Сприяння повідомленню та покращення дотримання	67
6.1.1. Забезпечення вільного доступу, безпеки, справедливості та ефективності	67
6.1.2. Захист до, під час або після повідомлення або подання скарги	73
6.1.3. Послуги підтримки	75
6.1.4. Належні та ефективні засоби правового захисту	77
6.1.5. Заходи покарання	79
6.2. Що Конвенція № 190 і Рекомендація № 206 передбачають стосовно механізмів моніторингу?	81
6.2.1. Удосконалення збирання даних	84
7. Заохочення політики та засобів прискорення соціальних змін	85
7.1. Урахування насильства та домагань у відповідній політиці	86
7.2. Сприяння консультуванню, навчанню і підвищенню обізнаності	87
8. Заклик до ратифікації Конвенції № 190	90
8.1. Чому ратифікація є важливою?	91
8.2. Як приступити до ратифікації Конвенції № 190?	91
8.3. Як здійснюється нагляд за виконанням Конвенції № 190?	92
Бібліографія	95
Додаток І. Перелік законів, нормативних актів і угод, згаданих у практичних прикладах	102

► Перелік вставок

Вставка 1	Приклади визначень термінів «наси́льство» та «дома́гання» у рамках нещодавніх законодавчих реформ	10
Вставка 2	Посилення захисту від ґендерно обумовлених насильства та домагань у законодавстві з питань праці	12
Вставка 3	Приклади положень про працю і зайнятість, які визнають наслідки домашнього насильства для сфери праці та пом'якшують його вплив	15
Вставка 4	Приклади колективних угод та інших заходів, спрямованих на протидію домашньому насильству в сфері праці	16
Вставка 5	Розширення кола осіб, які підлягають захисту	18
Вставка 6	Забезпечення доступності у запобіганні та протидії насильству та домаганням у сфері праці: вибрані приклади стосовно осіб з інвалідністю	20
Вставка 7	Захист від насильства та домагань поза традиційним фізичним робочим місцем: приклади з прийнятих останнім часом законів і нормативних актів	22
Вставка 8	Право на сферу праці, вільну від насильства та домагань, у положеннях трудового законодавства і колективних угод	28
Вставка 9	Приклади визначень термінів «наси́льство» та «дома́гання» у рамках нещодавніх законодавчих реформ	29
Вставка 10	Забезпечення рівності та недопущення дискримінації для всіх	32
Вставка 11	Насильство та домагання і захист працівників-мігрантів	36
Вставка 12	Заборона насильства та домагань у законодавстві та нормативно-правових актах із питань праці: декілька прикладів з недавньої практики	39
Вставка 13	Запобігання насильству та домаганням у сфері праці: заходи, здійснені урядами	41
Вставка 14	Приклади законодавчих реформ та ініціатив соціальних партнерів, реалізованих останнім часом	44
Вставка 15	Соціально-солідарна економіка: важливий союзник у сприянні створенню виробничого середовища, вільного від насильства та домагань	45
Вставка 16	Положення щодо насильства та домагань у вибраних галузях, заняттях або формах організації праці	45
Вставка 17	Ініціативи, реалізовані соціальними партнерами і бізнесом в окремих галузях	48
Вставка 18	Насильство та домагання і відповідальність роботодавців	52
Вставка 19	Правові норми, що вимагають наявності політики на робочому місці, що стосується насильства та домагань	55
Вставка 20	Положення стосовно обов'язків працівників	58
Вставка 21	Насильство та домагання як питання безпеки й здоров'я, яке слід включати до сфери дії нормативних актів із БГП	61

Вставка 22	Нещодавні правові норми та ініціативи щодо підготовки з питань запобігання насильству та домаганням на робочому місці	64
Вставка 23	Підготовка з питань запобігання сексуальним домаганням на робочому місці в світовій швейній промисловості: досвід реалізації програми МОП-МФК «Покращення умов праці»	64
Вставка 24	Забезпечення доступу до правосуддя на рівні підприємства	68
Вставка 25	Насильство та домагання і угоди про нерозголошення	70
Вставка 26	Зміцнення механізмів повідомлення і врегулювання суперечок за межами робочого місця	70
Вставка 27	Гендерно чутливі механізми подання і розгляду скарг та врегулювання суперечок: приклади	72
Вставка 28	Забезпечення захисту приватного життя і конфіденційності та право залишити робоче місце у небезпечній ситуації	73
Вставка 29	Захист від віктимізації та заходів впливу	74
Вставка 30	Приклади законодавчих і нормативних актів, які забезпечують захист і підтримку жертв	76
Вставка 31	Засоби правового захисту у випадку насильства та домагань на робочому місці: нещодавні приклади	77
Вставка 32	Заходи покарання у випадку насильства та домагань на робочому місці: нещодавні приклади	80
Вставка 33	Зміцнення механізмів моніторингу	82
Вставка 34	Насильство та домагання у відповідній політиці: вибрані приклади	86
Вставка 35	Приклади інформаційно-роз'яснювальних та інших ініціатив, реалізованих останнім часом	88

► Перелік вставок

Рис. 1.	Шлях до прийняття Конвенції № 190 і Рекомендації № 206	6
Рис. 2	Насильство та домагання у сфері праці: широкий спектр термінів	9
Рис. 3	Інклюзивний, комплексний та гендерно чутливий підхід	25
Рис. 4	Оснований на правах людини механізм запобігання насильству та домаганням у сфері праці й викорінення цих явищ	27
Рис. 5	Опори інклюзивного, комплексного та гендерно чутливого підходу	38
Рис. 6	Як можна сприяти ратифікації?	92

► Перелік скорочень

AJS	Асоціація суддів Сенегалу
AMS	Асоціація музикантів Сенегалу
КЕЗКР	Комітет експертів із застосування конвенцій та рекомендацій
CIP	Промислово-виробнича палата (Еквадор)
КПМ	Комітет Організації Об'єднаних Націй із захисту прав працівників-мігрантів
ЄС	Європейський Союз
GPS	Глобальна система визначення місцеположення
ВІЛ/СНІД	Вірус імунodefіциту людини та синдром набутого імунodefіциту
МКСП	Міжнародна конференція статистиків праці
ICSaW	Міжнародна класифікація статусу в трудовій діяльності
МФК	Міжнародна фінансова корпорація
ЛГБТІК+	Лесбійки, гомосексуалісти, бісексуали, трансгендерні люди, інтерсексуали, квіри та всі інші люди, які відчують себе належними до квір-спільноти
УПН	Угода про нерозголошення
БГП	Безпека та гігієна праці
She-Box	Електронна скринька для повідомлень про сексуальні домагання (Індія)

► Подяка

Ця доповідь є результатом широкого співробітництва у масштабах усієї МОП. Її підготував Відділ із питань ґендеру, рівності, багатоманітності та інклюзії (GEDI) Департаменту умов праці та рівності (WORKQUALITY) МБП. Авторка – Валентина Бегіні. Роботу спрямовувала і підтримувала Емануела Поццан під загальним керівництвом Мартіна Елца і Мануели Томей.

Висловлюємо велику подяку багатьом колегам із МОП - як із штаб-квартири, так і представництв у країнах – які поділилися своїми знаннями й досвідом. Ось особи, яким ми хотіли б подякувати (в порядку за англійським алфавітом): Сайєд Мохаммад Афсар, Марія Артета, Манал Аззі, Сесіль Баліма, Хав'єр Бодонне, Елвіс Бейтуллаєв, Умберто Каттанео, Дзяй-Хі Чан, Іда Ціці Чімедза, Хав'єр Чіччаро, Єлена Дєдова, Сімел Есім, Таїс Фаїс, Колін Фенвік, Арсеніо Фернандес, Гораціо Гвідо, Клер Хобден, Марен Хопфе, Фріда Хан, Урсула Кульке, Гренінг Лейсі, Кетрін Ландюйт, Маргерита Ліката, Вірджінія Роуз Лосада, Светлана Манджієва, Клер Маршан, Еріка Мартін, Марія Кароліна Мартінс Коста, Айя Мацуура, Юмі Набесіма, Фатиме Ндіайє, Іріні Проїос Торрас, Андоніріна Ракотонаріво, Віктор Х'юго Рікко, Діпа Рішикеш, Аріанна Россі, Аннас Шейкер, Росіндаа Силва, Еммануель Сен-П'єр Гільбо, Фірехівот Тадесе, Стефан Тромель, Валері ван Гетем, Корінн Варга, Крістіане Вісков, Лайза Вонг. У доповіді були використані дослідження, які провели Нехад Аболькомсан, Ілона Войтковська та Захра Юсіфлі. Редактор – Джон Мелой.

Цю публікацію частково фінансували Шведське агентство міжнародного співробітництва у галузі розвитку (Sida) і Уряд Франції.

► Передмова

21 червня 2019 року Міжнародна конференція праці МОП значною більшістю голосів тристоронніх партнерів прийняла Конвенцію МОП 2019 року про насильство та домагання (№ 190) та супровідну Рекомендацію (№ 206). Конференція прийняла ці акти у сторічну річницю Організації, підтвердивши цим незмінну актуальність її нормотворчої ролі та неминущу цінність і силу трипартизму. Того ж дня Конференція ухвалила також Декларацію сторіччя МОП про майбутнє сфери праці, де чітко висловила рішуче прагнення викоринити насильство та домагання у сфері праці. Цим уряди, роботодавці та працівники 187 країн чітко вказали на те, що насильству та домаганням немає місця у сфері праці й що кожна людина має право на те, щоб до неї ставилися з гідністю та повагою.

Ці нові міжнародні трудові норми стали першими, де наведено визначення того, що таке насильство та домагання, і встановлено загальну основу для запобігання цим явищам, реагування на них та їх викоринення. Вони покликані допомогти побудувати шляхом соціального діалогу справедливий, шанобливий та безпечний світ праці для всіх.

За два роки, що минули з того дня, низка країн ратифікувала Конвенцію № 190, а ще багато країн наразі думають над тим, щоб наслідувати їхній приклад. 25 червня 2021 року Конвенція набрала чинності, й тристоронні партнери МОП та інші зацікавлені актори звертаються до МОП у пошуках настанов щодо застосування нових інструментів на практиці. Посібник покликаний відповісти на цей попит, для чого в ньому уточнюються визначення, основні принципи та заходи, передбачені у Конвенції № 190 і Рекомендації № 206. Він допомагає читачам зрозуміти сферу дії цих інструментів і проливає світло на те, як держави-члени Організації останнім часом просунулися вперед у запобіганні та викориненні насильства та домагань на робочих місцях, для чого запропоновано багатий вибір прикладів національних законів, нормативних актів, політичних та інших заходів. Приділено також увагу тому, як, поряд із Конвенцією № 190, інші конвенції та рекомендації МОП і їх застосування можуть істотно сприяти запобіганню і викориненню насильства та домагань у сфері праці. З метою забезпечення регулярної актуалізації посібника його буде випущено в електронній версії.

Насильство та домагання у сфері праці – всесвітня і вкорінена проблема, розв’язання якої вимагає рішучості, наполегливості та співпраці між суб’єктами сфери праці. Уряди, працівники, роботодавці та їхні представницькі організації – всі вони мають чіткі обов’язки та взаємодоповняльні ролі. Працюючи разом, вони підвищують імовірність побудови більш шанобливого і гідного майбутнього сфери праці для всіх. Сподіваємося, що цей посібник стане корисним довідковим матеріалом для обґрунтування відповідних зусиль у нашій колективній подорожі до сфери праці, вільної від насильства та домагань.



Мануела Томей,
Директорка
Департаменту умов праці та рівності



1

**Зміцнюючи міжнародні
трудові норми: право
на сферу праці,
вільну від насильства
та домагань**

Ухвалені 21 червня 2019 року Конвенція про насильство та домагання (№ 190) та відповідна Рекомендація (№ 206) стали найостаннішим за часом доповненням у царині міжнародного трудового права. З їх прийняттям у міжнародному праці вперше з'явилися чітке визначення права кожного на сферу праці, вільну від насильства та домагань, і обов'язок держав поважати це право і сприяти його реалізації. Ці правові акти мають першорядне значення для виконання Порядку денного у сфері сталого розвитку до 2030 року, особливо для досягнення Цілей сталого розвитку 5 (гендерна рівність) і 8 (гідна праця і економічне зростання).

► 1.1. Заповнення прогалини у міжнародних трудових нормах

Конвенція № 190 і Рекомендація № 206 беруть початок від Філадельфійської декларації (1944 р.), яка говорить, що «всі люди, незалежно від раси, віри або статі, мають право на здійснення свого матеріального добробуту і духовного розвитку в умовах свободи й гідності, економічної стабільності та рівних можливостей». Необхідність захищати гідність усіх людей є невід'ємною складовою роботи МОП із самого початку її існування. Упродовж своєї історії МОП прийняла низку норм, мета яких полягає у захисті працівників у цілому або певних категорій працівників від ситуацій, де мають місце насильство та домагання (див. таблицю на наступній сторінці) (ILO 2017a; 2016a)¹. Наприклад, деякі незаконні форми праці, висвітлені в **основоположних конвенціях МОП**, за суттю стосуються насильства (ILO 2017a). Інші міжнародні трудові норми або безпосередньо містять згадку про різні прояви насильства та домагань у сфері праці, або розглядалися Комітетом експертів МОП із застосування конвенцій та рекомендацій (КЕЗКР) на предмет вивчення певних проявів насильства та домагань. Низка правових актів МОП стосується **безпеки та гігієни праці** й має на меті захищати безпеку та здоров'я працівників, зокрема й від ризику насильства та домагань². Навіть якщо насильство та домагання, можливо, у цих документах безпосередньо не висвітлюються, така поведінка, тим не менш, становить небезпеку для здоров'я. У **правових актах МОП із соціального забезпечення** закріплене право на медичну та супутню допомогу й реабілітацію, зокрема на психологічну допомогу і лікування осіб, які отримали професійні травми у результаті нещасних випадків на роботі або професійних захворювань, а також у випадку загального захворювання. Вони також спрямовані на забезпечення періодичних виплат у випадку тимчасової непрацездатності, повної втрати здатності до заробітку або смерті³.

¹ Адміністративна рада МОП визначила вісім «основоположних» конвенцій, які охоплюють питання, що вважаються основними принципами та правами у сфері праці, як-от: свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці; реальна заборона дитячої праці; недопущення дискримінації в області праці та занять. Ці принципи встановлені у Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці (1998 р.) (ILO 2019a; 2018e). Докладнішу інформацію з цього питання див. у ILO, *“Conventions and Recommendations”* [МОП, Конвенції та рекомендації].

² Норми МОП у сфері безпеки та гігієни праці (БГП) включають: Конвенцію 1981 року про безпеку й гігієну праці (№ 155) і відповідну Рекомендацію 1981 року (№ 164); Протокол 2002 року до Конвенції 1981 року про безпеку й гігієну праці; Конвенцію 1985 року про служби гігієни праці (№ 161) і відповідну Рекомендацію 1985 року (№ 171); Рекомендацію 2002 року про перелік професійних захворювань (№ 194); Конвенцію 2006 року про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці (№ 187) і відповідну Рекомендацію 2006 року (№ 197).

³ Основними нормами МОП щодо допомог у випадках травматизму на роботі є: Частина VI Конвенції 1952 року про мінімальні норми соціального забезпечення (№ 102); Конвенція 1964 року про допомоги у випадках травматизму на роботі (Таблиця І зі змінами, внесеними у 1980 р.) (№ 121); Рекомендація 1964 року щодо допомог у випадках травматизму на роботі (№ 121); Рекомендація 2002 року про перелік професійних захворювань (№ 194).

► Вибрані положення щодо насильства та домагань в інших конвенціях, протоколах і рекомендаціях МОП



► Конвенції

- Конвенція 1930 року про примусову працю (№ 29) і Протокол 2014 року до неї
- Конвенція 1957 року про скасування примусової праці (№ 105)

- Конвенція 1948 року про свободу асоціації та захист права на організацію (№ 87)
- Конвенція 1949 року про право на організацію і на ведення колективних переговорів (№ 98)

- Конвенція 1973 року про мінімальний вік (№ 138)
- Конвенція 1999 року про найгірші форми дитячої праці (№ 182)

- Конвенція 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111)

- Конвенція 1989 року про корінні народи, що ведуть племінний спосіб життя (№ 169)

- Конвенція 1997 року про приватні агентства зайнятості (№ 181)



► Положення про насильство та домагання

У Конвенції № 20 примусову чи обов'язкову працю визначено як «будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи під загрозою якогось покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг» (стаття 2(1)). «Загрозу покарання» слід розуміти у дуже широкому сенсі, що охоплює каральні санкції, а також різноманітні форми примусу, як-от фізичне насильство, психологічний примус, утримування документів, що посвідчують особу, тощо. Покарання, що тут згадується, може також набувати форми втрати прав або привілеїв (ILO 2012).

Хоча ці акти не містять прямої заборони насильства щодо профспілкової діяльності, МОП, Комітет Конференції з застосування норм і Комітет із свободи об'єднання – згідно з Резолюцією 1970 року про права профспілок та їх зв'язок із громадянськими свободами – неодноразово наголошували на взаємозалежності між громадянськими свободами та правами профспілок, зокрема на важливості діяльності профспілок у середовищі, вільному від насильства, тиску і будь-яких погроз (ILO 1970; 2012).

Найгірші форми дитячої праці за суттю включають фізичне і психологічне насильство та домагання (Конвенція № 182, стаття 3(a)–(d)). Крім того, можливе піддавання насильству та домаганням є фактором, що визначає небезпечну роботу (Конвенція № 138, стаття 3(1); Конвенція № 182, стаття 3(d)) (ILO 2012).

Сексуальні домагання вважаються серйозною формою дискримінації за ознакою статі, що підпадають під дію Конвенції № 111 (стаття 1) (ILO 2012). Визначення дискримінації повинні також включати домагання на основі дискримінації як серйозну форму дискримінації, зокрема утиски за ознакою раси (ILO SEACR 2019).

Стаття 20(3) передбачає, що працівники, які належать до корінних народів, повинні користуватися захистом від сексуальних домагань.

Стаття 8(1) закликає вживати заходи з метою забезпечення відповідного захисту працівників-мігрантів, найнятих або працевлаштованих на території держави-члена Організації приватними агентствами зайнятості, та запобігання поганому поводженню з ними.



► Конвенції

- Конвенція 2006 року про працю в морському судноплавстві (MLC, 2006)

- Рекомендація 2010 року про ВІЛ/СНІД (№ 200)

- Конвенція 2011 року про гідну працю домашніх працівників (№ 189) і відповідна Рекомендація (№ 201)

- Рекомендація 2015 року про перехід від неформальної до формальної економіки (№ 204)

- Рекомендація 2017 року про зайнятість і гідну працю в цілях забезпечення миру та потенціалу протидії (№ 205)



► Положення про насильство та домагання

Керівний принцип В4.3.1 вимагає від компетентного органу забезпечити врахування впливу домагань і цькування на стан здоров'я і безпеки. Керівний принцип В4.3.6 передбачає, що у разі проведення розслідування слід ураховувати проблеми, які виникають унаслідок домагань і цькування.

Пункт 14(с) вимагає вжиття заходів на робочих місцях або за їхньої допомоги з метою зменшення передачі ВІД-інфекції та ослаблення її впливу, зокрема шляхом «забезпечення вжиття заходів із запобігання й заборони насильства та домагань на робочому місці».

Стаття 5 вимагає від держав-членів МОП ужиття заходів для забезпечення того, щоб домашні працівники користувалися дієвим захистом від усіх форм зловживань, домагань і насильства. Пункт 7 Рекомендації № 201 передбачає створення механізмів для захисту домашніх працівників від зловживань, домагань і насильства, зокрема запровадження доступних механізмів подання і розгляду скарг, які забезпечать належне розслідування всіх скарг і відповідне судове переслідування, а також прийняття програм переселення і реабілітації домашніх працівників, які зазнали зловживань, домагань і насильства.

Пункт 11(f) вимагає створення комплексних політичних основ, які повинні передбачати «сприяння принципам рівності та недопущення будь-яких форм дискримінації та насильства, зокрема ґендерно обумовленого насильства, на робочих місцях».

Пункт 15(е) говорить: «У процесі реагування на дискримінацію, що виникає або посилюється внаслідок конфліктів або лих, і під час здійснення заходів із зміцнення миру, запобігання кризам і забезпечення відновлення та потенціалу протидії члени Організації повинні: ... (е) запобігати всім формам ґендерно обумовленого насильства, зокрема зґвалтуванню, сексуальній експлуатації та домаганням, і карати за них, а також захищати й підтримувати їх жертв».

► 1.2. Зміцнення міжнародного трудового права

Усі ці положення показують, як МОП вирішувала питання стосовно насильства та домагань у сфері праці впродовж останніх десятиріч (Chappell and Di Martino 2006; ILO 2017a; Trebilcock 2019). Проте, вона робила це несистематично, захищаючи тільки окремі групи й від окремих проявів агресивної поведінки й домагань. Існувала потреба у всеосяжному правовому інструменті, який охопив би всі випадки насильства та домагань щодо всіх працівників та інших осіб у сфері праці, тому в 2015 році Адміністративна рада МОП вирішила, що цю прогалину необхідно усунути. Після широкого діалогу на національному, регіональному і міжнародному рівнях (який підсумовано на рис. 1) на 108-й сесії Міжнародної конференції праці (2019 рік) переважною більшістю голосів тристоронніх партнерів МОП були нарешті прийняті Конвенція № 190 і Рекомендація № 206 (ILO 2016a; 2016b; 2017a; 2018a; 2018b; 2019b; 2019d)⁴. Як міжнародний договір, що має обов'язкову силу, Конвенція № 190 містить основні принципи, що їх повинні дотримуватися країни, які її ратифікували. У Рекомендації № 206, що супроводжує Конвенцію № 190, викладено більш докладні – хоча й не обов'язкові для виконання – настанови щодо того, як можна застосовувати Конвенцію № 190 (ILO 2019a).

► 1.3. Новаторські елементи Конвенції № 190 і Рекомендації № 206

Конвенція № 190 – **це зведення воєдино в одному правовому акті питань рівності й недискримінації, з одного боку, і питань безпеки та гігієни праці – з іншого боку**, причому в основі цього підходу лежать людська гідність і повага до людини. У Конвенції визнано, що насильство та домагання можуть становити **порушення прав людини або зловживання ними**, та передбачено – вперше – **єдину складену концепцію насильства та домагань** (стаття 1)⁵. Конвенція вимагає від держав-членів Організації впровадити **інклюзивний, комплексний та ґендерно чутливий підхід** до попередження і викорінення такої поведінки у сфері праці (стаття 4(2)). Цей підхід передбачає заходи з запобігання, захисту, правозастосування, надання засобів правового захисту, навчання та інформаційно-роз'яснювальної роботи (статті. 4, 7-11) і враховує присутність **третіх сторін** в якості як жертв, так і кривдників. Конвенція № 190 вимагає, щоб держави, приймаючи цей підхід, визнали **різні та доповнювальні ролі і функції урядів, роботодавців і працівників та їхніх відповідних організацій**, беручи до уваги відмінності у характері та масштабі їхніх відповідних обов'язків (статті 4(3) і 9).

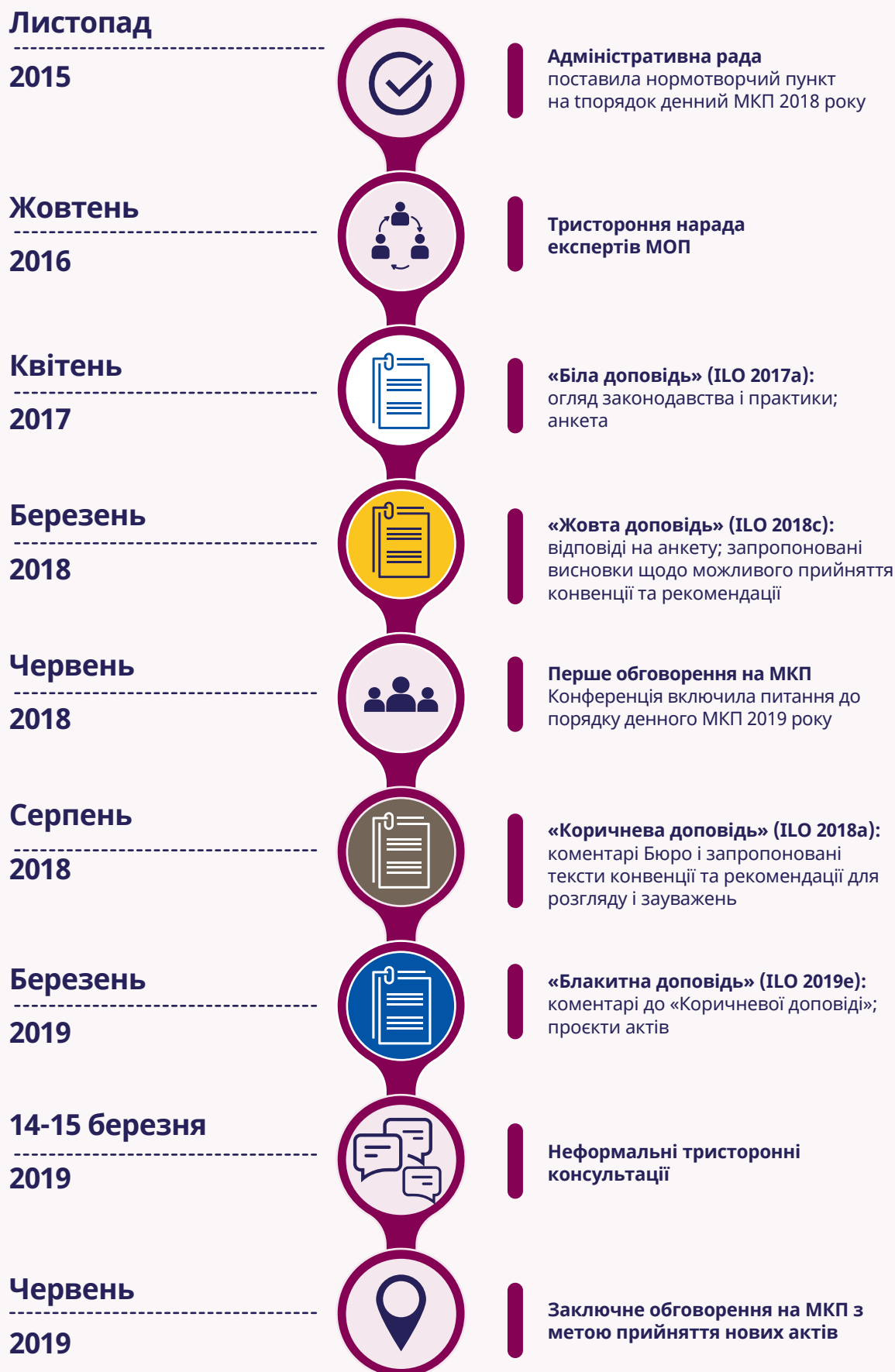
Конвенцією передбачено **широке коло осіб, яким забезпечується захист** (стаття 2). Вона спрямована на охоплення випадків **насильства та домагань, що мають місце «у період роботи, пов'язані з роботою або виникають у зв'язку з роботою», як у формальній, так і в неформальній економіці, причому і в приватному, і в державному секторах** (стаття 3). У Конвенції зроблено сильний наголос на **інклюзивності** (статті 2 і 6) і **доступності** (статті 4(2), 9(d), 11(b)), а також визнано, що деякі групи та працівники у певних галузях, професіях і умовах зайнятості є особливо вразливими до насильства та домагань (статті 6 і 8). У ній простежується сильний ґендерно орієнтований ракурс, метою якого є усунення докорінних причин дискримінаційних форм насильства та домагань.

Конвенція № 190 і Рекомендація № 206 підтверджують провідну нормотворчу роль МОП. Вони є переконливим свідченням неминущої цінності та сили **соціального діалогу між урядами, представниками роботодавців і представниками працівників**, а також доказом того, що соціальний діалог і трипартизм є невід'ємними складовими процесу реалізації цих норм на національному рівні.

⁴ Остаточні результати голосування щодо Конвенції № 190 і Рекомендації № 206 див. у ILO 2019b; 2019d.

⁵ Ця єдина складена концепція насильства та домагань відображена у формулюванні, використовуваному в Конвенції, де фраза «насильство та домагання» трактується як єдина структура. Отже, в Конвенції (та в цьому посібнику) з цієї фразою застосовуються дієслова в однині – наприклад, “violence and harassment is”, а не “violence and harassment are”. [Це стосується англійського оригіналу – примітка перекладача]

Рис. 1. Шлях до прийняття Конвенції № 190 і Рекомендації № 206





2

**Визначення
«насильства
та домагань»
у «сфері праці»**

Прояви насильства та домагань у сфері праці мають різноманітний та багатоаспектний характер і з часом змінилися. Спектр форм поведінки, практики чи погроз, які можуть підпадати під загальний термін «наси́льство та домагання», є дуже багатоманітним і широким, а норми та уявлення щодо неприйнятної поведінки у різних умовах і культурах мають значні відмінності. Ураховуючи ці реалії, Конвенція № 190 передбачає широке поняття насильства та домагань, а також оснований на правах людини механізм запобігання цим явищам та їх викорінення.

► 2.1. Що таке насильство та домагання?

У Конвенції № 190 насильство та домагання розглядаються як єдина складена концепція, що охоплює «низку неприйнятних форм поведінки та практики або загрози їх», а не як обмежене чи одноманітне визначення того, що саме становить насильство та (або) домагання у сфері праці.

Визначення

► Стаття 1

1. Для цілей цієї Конвенції:
 - a. термін «наси́льство та домагання» у сфері праці означає низку неприйнятних форм поведінки та практики або загрози їх, здійснених одноразово чи систематично, метою, результатом або можливим наслідком яких є заподіяння фізичної, психологічної, сексуальної чи економічної шкоди, включаючи ґендерно обумовлені насильство та домагання;
 - b. термін «ґендерно обумовлені насильство та домагання» означає насильство та домагання, які спрямовані на осіб через їх статеву або ґендерну приналежність або які непропорційно впливають на осіб конкретної статі або конкретної ґендерної приналежності та включають сексуальні домагання.
2. Безвідносно до підпунктів a) і b) пункту 1 цієї статті визначення, прийняті в національних законодавчих та нормативно-правових актах, можуть передбачати єдину або різні концепції.

Цей підхід забезпечує гнучкість, необхідну для охоплення різних проявів насильства та домагань, включно з новими їх формами, які з часом з'являються (ILO 2018b). Він дозволяє також охопити поняттям «наси́льство та домагання» широкий спектр термінів, що використовуються у законодавстві різних країн для опису таких самих або схожих явищ (див. Рис. 2). У цих законах часто визнається, що чіткої межі між насильством та домаганнями немає (ILO 2018b; 2019b).

Визначення, наведене у підпункті a) пункту 1 статті 1, складається з двох елементів. Перший – це заборонена поведінка, яка охоплює **«низку неприйнятних форм поведінки та практики або загрози їх»**. Використання терміну «низка» уточнюється, що насильство та домагання можна розуміти як такі, що охоплюють дії різного характеру, які можуть бути або окремими формами поведінки, або комбінацією форм поведінки, включно з такими, що посилюються (ILO 2018b). Незалежно від того, чи може **одноразове здійснення** бути достатнім для того, щоб вважатися насильством та домаганнями, або чи мають це бути **систематичні дії**, в усіх випадках така поведінка повинна бути «неприйнятною», виходячи з суб'єктивних і об'єктивних міркувань (ILO 2019b). Для того, щоб поведінка була неприйнятною, її **«метою, результатом або можливим наслідком»** має бути **«заподіяння фізичної, психологічної, сексуальної чи економічної шкоди»**. Включення «економічної шкоди» на додаток до фізичної, психологічної та сексуальної шкоди забезпечує охоплення всіх форм насильства та домагань. Економічна шкода може полягати у втраті доходу чи пошкодженні майна, а також включати обмеження доступу до фінансових ресурсів, освіти чи ринку праці, зокрема обмеження здатності особи залишатися на ринку праці або просуватися на ньому.

Рис. 2. Насильство та домагання у сфері праці: широкий спектр термінів



Вищенаведене визначення не включає в якості одного з істотних елементів **умисел**⁶. Таким чином, у Конвенції № 190 прийнято прагматичний і **орієнтований на жертву підхід**, у центрі уваги якого – неприйнятність поведінки, практики або загроз та їхній вплив на жертв. Відсутність у тексті статті 1 згадування про кривдників підкреслює мету Конвенції та Рекомендації, яка полягає у забороні всіх форм насильства та домагань у сфері праці, незалежно від їхнього джерела, а саме:

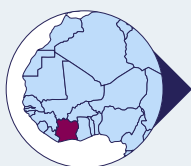
- a. від того, чи вчинені ці дії особами, які здійснюють повноваження або обов'язки роботодавця чи несуть відповідальність як роботодавець (**вертикальні насильство та домагання**);
- b. від того, чи спрямовані вони на колег (**горизонтальні насильство та домагання**); або
- c. від того, чи стосуються вони **третіх осіб**, наприклад клієнтів, пацієнтів, пасажирів або споживачів.

Хоча у Конвенції № 190 запропоновано єдину концепцію, що охоплює і насильство, і домагання, вона враховує багатоманітність національних правових систем та підходів до регулювання і дозволяє державам вибирати у визначеннях, передбачених в їхніх законах і нормативно-правових актах, **єдину концепцію або окремі концепції** (стаття 1(2)), забезпечуючи при цьому дотримання всіх елементів визначення, встановленого Конвенцією № 190 (ILO 2019e; 2019b). Вищезгадане положення прямо стосується **обов'язку** приймати акти, **«що визначають і забороняють насильство та домагання у сфері праці»** (стаття 7). Це – важливий аспект, оскільки законодавство закладає підвалини для культури поваги, зокрема на робочих місцях, і може спричиняти стійкі зміни у суспільстві. Заохочуючи культуру гідності та поваги до всіх, закон відіграє критично значущу роль у запобіганні та викоріненні насильства та домагань. Він може спрямовувати розробку програм запобігання, сприяти точному визначенню причин і наслідків, забезпечувати розслідування, надавати захист і підтримку скаргникам тощо.

► Вставка 1. Приклади визначень термінів «наси́льство» та «домагання» у рамках нещодавніх законодавчих реформ



У **Канаді** «наси́льство та домагання» визначені як «будь-яка дія, поведінка чи зауваження, зокрема сексуального характеру, що, за обґрунтованими очікуваннями, може спричинити правопорушення, приниження або іншу фізичну чи психологічну травму чи захворювання працівника, зокрема будь-яка приписана дія, поведінка чи зауваження» (Трудовий кодекс Канади (зі змінами, внесеними у 2018 році), підрозділ 122(1)).



Кот д'Івуар визначає «психологічні домагання» як «образливу поведінку, погрози, напади, зауваження, залякування, письмові повідомлення, ставлення, систематичні дії щодо працівника, метою або наслідком котрих є погіршення умов його праці й котрі як такі можуть вплинути на його права і гідність, змінити його фізичне чи психічне здоров'я або поставити під загрозу його професійне майбутнє» (Трудовий кодекс 2015 року, стаття 5(5)).



Ірландія визначає **цькування на робочому місці** так:

цькування на робочому місці – це систематичні неподобні дії, у прямій чи опосередкованій формі, вербального, фізичного чи іншого характеру, які вчиняються однією чи кількома особами проти іншої особи чи інших осіб у місці роботи та (або) у процесі роботи й які можна обґрунтовано вважати такими, що підривають право особи на гідність на роботі. Окремим різновидом поведінки, описаної в цьому визначенні, могла б бути образа гідності на робочому місці, але через одноразовий характер такої дії вона не вважається цькуванням (Наказ про Звід практичних правил для роботодавців і працівників із запобігання та викорінення цькування на робочому місці, 2020 рік).

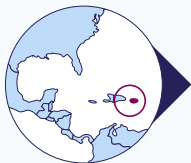
⁶ У цьому відношенні варто згадати, що у контексті Конвенції МОП 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111) Комітет експертів із застосування конвенцій та рекомендацій (КЕЗКР) вже вказав, що відсутність або наявність умислу не слід вважати важливим чинником у питаннях, пов'язаних із домаганнями; див. ILO 2012.



У **Японії** використовується термін **«владні домагання»**, яким позначаються дії та репліки: а) у яких кривдник користується своїм службовим положенням; б) які зашкоджують робочому середовищу; с) які виходять за рамки потрібних або доречних для трудової діяльності (Закон про комплексне сприяння політиці в галузі праці, ст. 30-2, п. 1, зі змінами, внесеними у 2019 році) (Library of Congress 2020).



Мексика: 23 жовтня 2019 року набрав чинності Офіційний стандарт Мексики NOM-035-STPS-2018 (NOM-035) щодо факторів психосоціального ризику на робочому місці (виявлення, аналіз і запобігання). Для цілей цього стандарту **«наси́льство на робочому місці»** визначено як «акти домагань, цькування або поганого поводження щодо працівників, які можуть зашкодити їхній недоторканності чи їхньому здоров'ю» (ст. 4.12).



Пуерто-Ріко (Сполучені Штати Америки) визначає **«цькування на робочому місці»** як:

«зловмисну, небажану, надокучливу і образливу поведінку, необґрунтовану і (або) примхливу, у вербальній, письмовій і (або) фізичній формі, що має систематичний характер, із боку роботодавця, його представників, начальників або працівників, яка є чужорідною для законних інтересів діяльності роботодавця, набридливою для особи й посягає на її захищені конституцією права, як-от: недоторканність гідності особи, захист від образливих нападків на її честь, репутацію, приватне або сімейне життя, захист працівника/працівниці від небезпеки для його/її здоров'я або фізичної недоторканності на робочому місці або під час виконання службових обов'язків. Така неподобна поведінка на робочому місці створює принизливе, вороже або образливе робоче середовище, яке характеризується залякуванням і не є придатним для виконання розумною людиною її функцій або завдань у нормальний спосіб» (Закон № 90 від 2020 року, ст. 4)



У **Республіці Корея** **«домагання на робочому місці»** визначено як «дію роботодавця (чи власника підприємства) або службовця (чи працівника), яка спричиняє фізичні чи психічні страждання або погіршує робоче середовище іншого службовця/працівника, використовуючи його/її статус або відносини на робочому місці поза рамками того, що є необхідним для виконання роботи» (Закон про трудові норми (зі змінами, внесеними у 2018 році), ст. 76(2)).



Словенія. У ст. 7 Закону 2013 року про трудові відносини розрізняються домагання і цькування: **«домагання»** визначені як «будь-яка небажана поведінка, пов'язана з якоюсь особистою обставиною», зазначеною в цій самій статті, тоді як **«цькування»** на робочому місці визначено як «будь-які неодноразові або систематичні, варті осуду або явно негативні та образливі дії чи поведінка, спрямовані на окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з роботою».

2.1.1. Гендерно обумовлені насильство та домагання

Поняття «наси́льство та домагання», окреслене у статті 1(а) Конвенції, прямо включає **«гендерно обумовлені насильство та домагання»**. Завдяки інтеграції цього аспекту до всеохопного визначення насильства та домагань елементи образливої поведінки та її фактичного чи очікуваного впливу застосовні також до поняття «гендерно обумовлені насильство та домагання» (ILO 2018b, пункт 273).⁷

⁷ У ході нормотворчого процесу було очевидно, що термін «гендерно обумовлене насильство» охоплює як вороже робоче середовище, так і сексуальні домагання за принципом *quid pro quo* [«послуга за послугу» - примітка перекладача]. Проте, заради узгодженості з поняттям «наси́льство та домагання» як цілим рядом дій, а також у світлі нещодавніх протестів і публічних дебатів у зв'язку з кампанією #MeToo, які висвітлили значущість сексуальних домагань, зокрема й на робочому місці, було домовлено додати пряме посилання на сексуальні домагання, знаючи при цьому, що гендерно обумовлене насильство включає у себе сексуальні домагання.

Задля подальшої ясності ґендерно обумовлені насильство та домагання визначені у Конвенції як «наси́льство та домагання, які спрямовані на осіб через їх стате́ву або ґендерну приналежність або які непропорційно впливають на осіб конкретної статі або конкретної ґендерної приналежності та включають сексуальні домагання» (стаття 1(b)):

- ▶ згадка про **«осіб»** має велике значення, оскільки вона розширює визначення ґендерно обумовленого насильства порівняно з іншими міжнародними й регіональними документами. У той час як ґендерно обумовлені насильство та домагання непропорційно сильно впливають на жінок і дівчат – як визнано у преамбулі Конвенції № 190 – Конвенція спрямована на те, щоб захистити від таких дій кожну людину⁸;
- ▶ згадка про **«стате́ву або ґендерну приналежність»** робить як біологічні функції та характеристики, які відрізняють чоловіків від жінок (тобто стате́ву приналежність), так і соціологічні відмінності між чоловіками та жінками, які з'ясовуються та змінюються з часом (тобто ґендерну приналежність), актуальними для Конвенції № 190 та Рекомендації № 206 (ILO 2012)..

Визначення ґендерно зумовлених насильства та домагань прямо включає **«сексуальні домагання»**. До прийняття Конвенції № 190 проблема сексуальних домагань як серйозного прояву сексуальної дискримінації та порушення прав людини розглядалася у контексті Конвенції МОП 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111) (ILO 2012; 2020a; Cruz and Klinger 2011; ILO and UN Women 2019). У цьому контексті та згідно з Зауваженням загального порядку КЕЗКР МОП 2002 року визначення сексуальних домагань містять два ключові елементи:

- ▶ *quid pro quo* – будь-які фізичні, словесні або несловесні форми поведінки сексуального характеру та інші форми поведінки з сексуальним підтекстом, що посягають на гідність жінок і чоловіків та є небажаними, необґрунтованими і образливими для їх об'єкта; неприйняття особою такої поведінки або її підкорення такій поведінці використовується, прямо чи непрямо, як привід для рішення, що стосується подальшої роботи цієї особи;
- ▶ *вороже робоче середовище* – поведінка, що створює для її об'єкта робоче середовище, яке характеризується залякуванням, ворожістю або приниженням.

▶ Вставка 2. Посилення захисту від ґендерно обумовлених насильства та домагань у законодавстві з питань праці

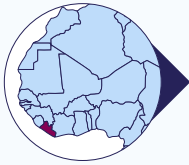
Останніми роками багато країн включили до свого законодавства з питань праці конкретні положення, спрямовані на визначення ґендерно обумовлених насильства та домагань і, зокрема, сексуальних домагань.

Ірак: Розділ 10 Закону про працю (№ 37/2015) забороняє **сексуальні домагання**, передбачаючи нижчевикладене:



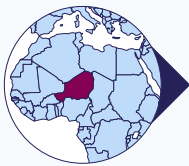
1. Цей закон забороняє сексуальні домагання у галузі праці та занять, як на рівні пошуку роботи, професійної підготовки та наймання на роботу, так і в умовах праці.
2. Цей закон забороняє будь-яку іншу поведінку, яка створює робоче середовище, що характеризується ворожістю, залякуванням або образами, для тих, проти кого направлена ця поведінка.
3. Сексуальними домаганнями, згідно з положеннями цього закону, є будь-які фізичні або словесні форми поведінки сексуального характеру та інші форми поведінки з сексуальним підтекстом, що посягають на гідність жінок і чоловіків та є небажаними, необґрунтованими і образливими для тих, хто зазнає такої поведінки, а неприйняття особою такої поведінки призводить, прямо чи непрямо, до рішення, яке впливає на подальшу роботу цієї особи.

⁸ Див. Carlson and Olney, готується до публікації.

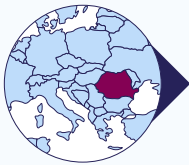


Ліберія визначає «сексуальні домагання» як:

- i. поведінку сексуального характеру, яка є небажаною, необґрунтованою або образливою для її об'єкта і яка має місце в обставинах, де неприйняття особою цієї поведінки або її підкорення цій поведінці використовується, прямо чи непрямо, як привід для рішення, що стосується подальшої роботи цієї особи; або
- ii) поведінку сексуального характеру, яка створює для її об'єкта робоче середовище, яке характеризується залякуванням, ворожістю або приниженням (Закон 2015 року про гідну працю, розділ 2.8(b)).
- iii) поведінку сексуального характеру, яка створює для її об'єкта робоче середовище, яке характеризується залякуванням, ворожістю або приниженням (Закон 2015 року про гідну працю, розділ 2.8(b)).



Нігер визначає «сексуальні домагання в контексті виконання трудового договору» як «отримання від інших осіб за допомогою наказу, залякування, дії, жесту, погрози чи примусу послуг сексуального характеру, а також будь-які інші форми поведінки сексуального характеру, результатом яких є створення для особи робочого середовища, що характеризується залякуванням, ворожістю або приниженням» (Указ № 2017-682/PRN/MET/PS у сфері регулювання Трудового кодексу, ст. 122).



У Румунії «ґендерно обумовлене насильство» визначено так:

Продиктований сексуальними мотивами акт насильства, спрямований проти жінки або, залежно від обставин, проти чоловіка. Ґендерно обумовлене насильство щодо жінок – це насильство, яке непропорційно сильно впливає на жінок. Ґендерно обумовлене насильство включає, і не тільки, домашнє насильство, сексуальне насильство, каліцтво жіночих статевих органів, примусовий шлюб, примусовий аборт і примусову стерилізацію, сексуальні домагання, торгівлю людьми та примусову проституцію (Закон 2002 року № 202 про рівні можливості та рівне ставлення до жінок та чоловіків (зі змінами, внесеними у 2015 і 2018 роках), ст. 4).



Уругвай: у статті 2 Закону 2009 року про сексуальні домагання (зі змінами, внесеними у 2017 році) «сексуальні домагання» визначені як «поведінка сексуального характеру з боку особи цієї ж або іншої статі, яка є небажаною для особи, на котру вона спрямована, і відхилення якої спричиняє або погрожує спричинити шкоду для її положення на роботі або в навчанні, або яка створює загрозове, вороже чи принизливе робоче середовище для осіб, на яких така поведінка спрямована».

У Конвенції № 190 визнано, що для того, щоб країни, які її ратифікували, могли повною мірою запобігати ґендерно обумовленим насильству та домаганням у сфері праці, вони повинні усунути першопричини цих явищ, як-от численні та перехресні форми дискримінації, нерівне ґендерне співвідношення сил, ґендерні стереотипи, ґендерні, соціальні та культурні норми, які підтримують насильство і домагання. З метою усунення першопричин ґендерно обумовленого насильства та домагань, а також для зменшення їхніх шкідливих наслідків Конвенція № 190 закликає прийняти «ґендерно чутливий підхід». Ґендерна чутливість означає цілеспрямоване використання ґендерних факторів для впливу на ініціювання, розроблення, реалізацію та результати програм і стратегій, політичних документів, законів і нормативних актів, а також колективних договорів та угод. Це – підхід, який: відображає реалії життя всіх дівчат і жінок; передбачає приділення уваги їхнім специфічним потребам; забезпечує їхню участь у процесах прийняття рішень на всіх рівнях; цінить їхню точку зору; поважає їхній досвід; забезпечує розуміння відмінностей розвитку дівчат і хлопців, жінок і чоловіків у всій їхній багатоманітності й впродовж усього їхнього життя. Кінцева мета полягає у розширенні прав і можливостей дівчат і жінок задля сприяння ґендерній рівності на практиці й досягнення ґендерної рівноправності.

Домашнє насильство і сфера праці

Історично склалося так, що домашнє насильство вважали менш значущим, «приватним» питанням, не пов'язуючи його з суспільним життям або сферою праці. Показово, що у Конвенції № 190 визнано негативні побічні наслідки, які домашнє насильство може спричиняти в цілому для сфери праці, зокрема стосовно зайнятості, продуктивності праці, безпеки та здоров'я. У Конвенції визнано також позитивну роль, яку уряди, організацій роботодавців і працівників та інститути ринку праці можуть грати у пом'якшенні впливу домашнього насильства на сферу праці (преамбула і стаття 10(f)). Домашнє насильство може становити особливу небезпеку, що погіршує стан здоров'я і знижує продуктивність праці всіх працівників та інших зацікавлених осіб, зокрема осіб, які виконують повноваження і обов'язки роботодавця або несуть відповідальність як роботодавці (ILO 2020b; 2020c). Осередками домашнього насильства можуть бути деякі місця, ситуації або заходи, пов'язані з трудовою діяльністю – зокрема місця, легкодоступні для населення, як-от школи, лікарні, державні служби або вуличні ринки тощо. Так само домашнє насильство становить ще більш актуальний ризик для певних умов праці, як-от надомна праця, а також для деяких категорій працівників, наприклад для домашніх працівників, надомників або членів сім'ї, які надають допомогу, багато з яких – жінки, які працюють неформально (ILO 2021c).

► Преамбула

Відзначаючи, що домашнє насильство може впливати на зайнятість, продуктивність, здоров'я та безпеку і що уряди, організації роботодавців та організації працівників, а також інститути ринку праці можуть сприяти, в рамках інших заходів, визнанню наслідків домашнього насильства, реагуванню на них та їх усуненню,

► Стаття 10

Кожен член Організації вживає належних заходів для забезпечення того, щоб: ...

(f) визнавати наслідки впливу домашнього насильства і вживати заходів, у межах розумної доцільності, для їх пом'якшення у сфері праці;

Виходячи з цих положень Конвенції, у пункті 18 Рекомендації № 206 викладено низку заходів, які можуть здійснюватися для реагування на домашнє насильство і пом'якшення його наслідків. Це, зокрема:

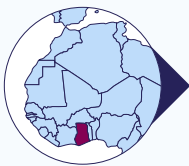
- a. відпустка для жертв домашнього насильства;
- b. гнучкий робочий графік та захист жертв домашнього насильства;
- c. тимчасовий захист жертв домашнього насильства від звільнення, за необхідності, за винятком причин, не пов'язаних із домашнім насильством та його наслідками;
- d. включення домашнього насильства до оцінки ризиків на робочому місці;
- e. система направлення до громадських заходів щодо пом'якшення наслідків домашнього насильства, якщо такі існують;
- f. підвищення обізнаності про наслідки домашнього насильства.

► **Вставка 3. Приклади положень про працю і зайнятість, які визнають наслідки домашнього насильства для сфери праці та пом'якшують його вплив**

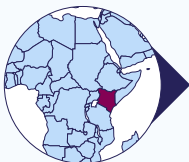
Останніми роками країни дедалі активніше враховують наслідки домашнього насильства для добробуту і продуктивності працівників у своїх нормативно-правових актах щодо праці та зайнятості. Зростає кількість країн, де для працівників, постраждалих від домашнього насильства, встановлена відпустка, оплачувана чи неоплачувана. У деяких країнах домашнє насильство визнано однією з підстав дискримінації у галузі праці та занять, і роботодавці зобов'язані забезпечити вжиття відповідних обґрунтованих заходів. Є країни, де встановлено обов'язок роботодавців уживати запобіжних заходів для захисту даного працівника чи інших працівників або де домашнє насильство віднесено до сфери управління безпекою та гігієною праці (БГП). Крім того, з метою захисту конкретних категорій працівників, наприклад домашніх працівників, від насильства та домагань деякі закони та нормативні акти передбачають розширене визначення поняття «домашнє насильство», яке охоплює не тільки сімейні стосунки в традиційному розумінні цього терміну, а й осіб, зайнятих домашньою працею.



Канада. Розділ 8 («Визначення факторів ризику») Положення про запобігання домаганням і насильству на робочому місці (2020 р.) говорить: «Роботодавець і відповідний партнер повинні спільно визначити фактори ризику, як внутрішні, так і зовнішні, на робочому місці, що сприяють домаганням і насильству на роботі, враховуючи: ... (b) **обставини поза робочим місцем, як-от насильство у сім'ї, які могли б спричинити домагання та насильство на робочому місці**»⁹.



Гана: Закон 2020 року про домашнє насильство забороняє всі форми **на-сильства та домагань у побутовому середовищі. Домашні працівники** включені до визначення поняття «сімейні відносини» і, отже, захищені цим законом (Graphic Online 2020).



Кенія: Законом 2015 року про захист від домашнього насильства передбачено, що **у випадку домашнього насильства жертва або представник жертви, включно з роботодавцями, може звернутися до суду з заявою про видачу захисного припису** (розділи 2 і 8).



Перу в 2019 році прийняло Закон про запобігання насильству щодо жінок у державній та приватній сферах і насильству щодо членів сім'ї, покарання за таке насильство і викорінення такого насильства. Статтею 11 передбачено, що, якщо жертвою є працівник, слід гарантувати такі права:

- a. **захист від звільнення** з причин, пов'язаних із такими актами насильства;
- b. **зміну місця роботи** без погіршення умов праці та зайнятості;
- c. п'ятиденну відсутність на роботі з поважних причин;
- d. **призупинення трудових відносин**;
- e. право повернутися після відсутності на цю саму або аналогічну посаду.

⁹ Багато провінцій/територій Канади також рухаються в цьому напрямку. Це, наприклад, територія Юкон, де розділ 19.05 Положення про безпеку й гігієну праці (2020 р.) передбачає, що «якщо роботодавцеві стає відомо або, як можна обґрунтовано вважати, повинно бути відомо, що працівник зазнає чи може зазнати домашнього насильства на робочому місці, роботодавець зобов'язаний ужити розумних запобіжних заходів для захисту працівника та всіх інших осіб на робочому місці, яких може торкнутися це насильство.



Сполучені Штати Америки (штат Нью-Йорк): у Законі штату Нью-Йорк про працю **домашнє насильство визначено як підстава дискримінації у галузі праці та занять** (розділ 593), і **роботодавці зобов'язані вживати відповідних заходів щодо розумного пристосування**, які можуть включати надання послуг притулку для жертв домашнього насильства, психологічне консультування, участь у плануванні та отриманні юридичних послуг, сприяння судовому переслідуванню правопорушників або виступи в суді (розділ 22(c)).



Нова Зеландія. Законом 2019 року про домашнє насильство і захист жертв працівникам, постраждалим від домашнього насильства, надано право:

- a. взяти щонайменше десятиденну оплачувану відпустку в зв'язку з домашнім насильством;
- b. вимагати короткострокового (на період до двох місяців) переведення на гнучкий режим роботи;
- c. не зазнавати негативного ставлення на робочому місці через те, що вони постраждали від домашнього насильства.

► Вставка 4. Приклади колективних угод та інших заходів, спрямованих на протидію домашньому насильству в сфері праці

Високу активність виявляють і соціальні партнери. У декількох країнах **було укладено колективні угоди** та вжито інших заходів стосовно домашнього насильства, як-от відповідне навчання, положення про гнучкий режим роботи, оплачувана відпустка і послуги підтримки.



Аргентина: компанія Farmacity розробила **Протокол дій у випадках домашнього насильства і насильства на робочому місці**. Протокол передбачає проведення **внутрішніх комунікаційних кампаній та навчання з питань запобігання насильству**, зокрема для осіб, які обіймають керівні посади, а також **містить указівки щодо порядку виявлення таких випадків, роботи з жертвами й надання їм підтримки** (Tercer Sector 2018).

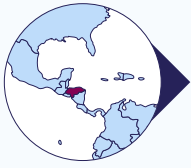


Австралія: багато колективних договорів містять положення про **оплачувану відпустку для жертв домашнього насильства**, які дозволяють працівникам вимагати переведення на роботу на умовах неповного робочого часу, **змінювати режим роботи, тимчасово змінювати місце виконання роботи, змінювати контактні дані місця роботи**, наприклад номер телефону і адресу електронної пошти, **тимчасово працювати вдома або в іншому місці**, щоб запобігти домашньому насильству¹⁰.



Бразилія. Колективною угодою **у банківському секторі**, підписаною у 2020 році, встановлено обов'язок роботодавців: надавати працівникам **внутрішнє комюніке з питань запобігання домашньому і сімейному насильству**; створювати канали підтримки жертв такого насильства і вживати інших заходів підтримки, як-от **переведення жертви насильства на інше місце роботи**; забезпечувати **конфіденційність**; запроваджувати **кредитну лінію або спеціальне фінансування для цих жертв** (Sindicato dos Bancarios 2020).

¹⁰ Як приклад див. Колективний договір журналістів австралійського інформаційного видання Australian Jewish News (Australia 2019). З серпня 2018 року в усі 122 «сучасні угоди», чинні в Австралії, включено положення про відпустку для постраждалих від сімейного і домашнього насильства, при цьому розроблено типові положення для включення в ці документи (Australia 2018).



Гондурас: у 2020 році Asociación de Maquiladoras de Honduras провела кампанію з надання своїм членам допомоги у вирішенні проблеми домашнього насильства на роботі. Кампанія включала проведення віртуальних семінарів, розробку і реалізацію програми навчання членів цієї асоціації та створення інформаційних матеріалів, зокрема веб-сторінки з загальною інформацією та корисними ресурсами (Asociación Hondureña de Maquiladores 2020).



Іспанія: колективний договір енергетичної компанії Endesa передбачає переглянутий та гнучкий режим робочого часу, соціальний захист, правову допомогу, видачу захисних приписів та проведення консультацій для жертв домашнього насильства (Spain 2020; ETUC 2017).

► 2.2. Кого захищено?

Конвенція № 190 заснована на тому розумінні, що у сфері праці ніхто не повинен зазнавати насильства і домагань (ILO 2018b).

► Стаття 2

1. Ця Конвенція захищає працівників та інших осіб у сфері праці, включаючи найманих працівників за визначенням національних законодавства і практики, а також зайнятих осіб безвідносно до їх договірному статусу, осіб, які проходять професійну підготовку, включаючи стажистів і учнів, працівників, трудові відносини яких були припинені, волонтерів, шукачів роботи та здобувачів вакансій, а також осіб, які здійснюють владні функції, виконують обов'язки або несуть відповідальність роботодавця.
2. Ця Конвенція застосовується до всіх секторів, державних і приватних, як у формальній, так і в неформальній економіці, у міських та сільських районах.

З цієї причини сфера захисту, передбачена Конвенцією, є широкою і охоплює не тільки найманих працівників (стаття 2), забезпечуючи захист усіх «працівників» безвідносно до їх договірному статусу, як у формальній, так і у неформальній економіці, як у приватному, так і у державному секторах (ILO 2019b; 2018b)¹¹. Крім того, згадка про «інших осіб у сфері праці» ще більше розширює сферу захисту, охоплюючи осіб, які проходять професійну підготовку, включно зі стажистами та учнями, шукачами роботи, волонтерами та особами, термін дії договорів яких сплив, а також «осіб, які здійснюють владні функції, виконують обов'язки або несуть відповідальність роботодавця» (ILO 2018b; 2019b). Важливо нагадати, що ця широка сфера захисту відповідає найостаннішому статистичному визначенню терміну «трудова діяльність», прийнятому Міжнародною конференцією статистиків праці, та узгоджується з ним. Вона охоплює всі робочі місця і види трудової діяльності в усіх її формах¹².

¹¹ Ураховуючи зміни у сфері праці, це широке формулювання дозволяє включити осіб, працюючих за контрактами з нульовим часом та іншими нестандартними формами зайнятості, осіб, які працюють у режимі онлайн на віртуальних робочих місцях або через платформи, та самозайнятих осіб, працюючих удома.

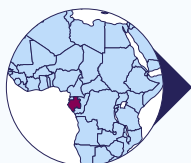
¹² У 2013 році 19-та Міжнародна конференція статистиків праці (МКСП) прийняла Резолюцію про статистику трудової діяльності, зайнятості та недовикористання робочої сили, де було введено «концептуально революційне визначення» трудової діяльності, яке чітко показує, що трудова діяльність може здійснюватися економічними одиницями будь-якого типу, включно з домогосподарствами і громадами, і може включати послуги, що не надаються в контексті ринкових операцій. Це визначення включає – і не тільки – трудову діяльність в обмін на оплату чи прибуток і охоплює «будь-яку діяльність, виконувану особами будь-якої статі та віку в цілях виробництва товарів або надання послуг для використання іншими особами або для власного використання». У 2018 році МКСП пішла у своїй Резолюції I на крок далі, прийнявши нову Міжнародну класифікацію статусу в трудовій діяльності (ICSaW-18), яка охоплює всі робочі місця та види трудової діяльності, включно з виробництвом послуг для власного використання. Див. ILO 2018d.

► Вставка 5. Розширення кола осіб, які підлягають захисту

Здійснювані останнім часом реформи трудового законодавства, як здається, рухаються саме в цьому напрямку і розширюють сферу захисту від насилства та домагань у світі праці, включаючи до неї широке коло осіб незалежно від їхнього договірного статусу



Канада: Положення про навчальну діяльність без відриву від виробництва (2020 рік) установлює, що передбачений трудовими нормами захист від домагань і насилства поширюється на **неоплачуване студентське стажування** у приватному секторі, який підлягає федеральному регулюванню.



Габон: Закон 2016 року про боротьбу з домаганнями на робочому місці поширює захист від насилства, психологічних і сексуальних домагань на всіх **найманих працівників, державних службовців і осіб, які проходять навчання** (ст. 3).



Японія забороняє не тільки домагання, спрямовані в бік **підлеглих**, а й домагання, направлені на **начальників**. Владні домагання можуть мати місце між колегами, а також між особами з різними статусами найманого працівника, як-от **постійні працівники та позаштатні працівники** (Закон про запобігання владним домаганням, 2020 рік) (Library of Congress 2020).

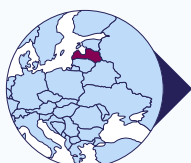


На **Філіппінах** забороняються сексуальні домагання на роботі між **колегами, до начальника і до субпідрядників** (Закон 2018 року про безпечне середовище).



Ірландія. У Кодексі практичних правил щодо протидії цькуванню на робочому місці зазначено, що цькування на робочому місці може траплятися **за участю осіб, які виконують різні ролі на робочому місці, й на всіх рівнях:**

- керівник/начальник по відношенню до працівника;
- працівник по відношенню до керівника/начальника;
- один працівник по відношенню до іншого (або одна група по відношенню до іншої);
- покупець/начальник/керівник по відношенню до особи, з якою здійснюються ділові контакти;;
- клієнт/покупець по відношенню до працівника



Латвія: згідно з Законом про підтримку безробітних і осіб, які шукають роботу, прийнятим 9 травня 2002 року (з останніми змінами від 16 квітня 2020 року), **безробітні, особи, які шукають роботу, та особи, яким загрожує ризик безробіття**, захищені від дискримінації за ознакою статі, раси або етнічного походження, а також від поведінки, яка, на думку даної особи є небажаною (включно з поведінкою сексуального характеру) і яка має місце з метою посягання на гідність даної особи або призводить до такого посягання чи створює загрозове, вороже, несумісне з людською гідністю, принизливе або образливе середовище. Згідно з останніми змінами, внесеними 16 квітня 2020 року, **власники мікропідприємств і самозайняті особи без доходу** підпадали під дію цього закону до кінця 2020 року.



Сполучені Штати Америки (штат Нью-Йорк): у 2018 році штат Нью-Йорк розширив сферу захисту від сексуальних домагань, включивши до неї **незалежних підрядників, субпідрядників, консультантів та всіх їх найманих працівників, будь-яких інших осіб, які надають послуги за контрактом на даному робочому місці**, як-от ремонт обладнання і прибирання, а також осіб, які не відносяться до найманих працівників, зокрема **фрілансерів, тимчасових працівників і стажистів (оплачуваних або неоплачуваних)** (Zweig 2020).



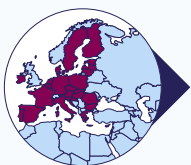
Південний Судан: стаття 7 Закону 2017 року про працю говорить: «Жодна особа не здійснює сексуальних домагань до **працівника** або **роботодавця**».

Ця широка сфера захисту лежить в основі **«інклюзивного підходу»**, якого вимагає Конвенція № 190. Ураховуючи широкий спектр осіб, захищених Конвенцією, якесь «універсальне рішення» не змогло б забезпечити ефективний захист кожної особи, тому що у здійснюваних заходах необхідно визнавати і враховувати особливості та вразливість кожної особи чи групи, різних секторів або професій, у яких вони працюють, а також умови організації праці, в рамках яких ними або для них виконується робота, включно з можливою взаємодією з **третіми особами**, де це актуально.

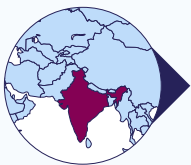
2.2.1. Забезпечення інклюзивності через доступність

З метою забезпечення ефективного захисту від насильства і домагань у сфері праці, особливо для осіб або груп, які знаходяться у вразливому стані, у Конвенції № 190 зроблено сильний акцент на забезпеченні доступності. Заохочення інклюзивної виробничої культури – включно з розумним пристосуванням – грає важливу роль у забезпеченні рівності можливостей і ставлення, у захисті від дискримінації та у запобіганні та протидії насильству та домаганням. Згідно з Конвенцією № 190 і Рекомендацією № 206, доступність є основоположним елементом для сприяння запобіганню, правозастосуванню, відшкодуванню шкоди та для підвищення обізнаності. Слід враховувати різні потреби осіб з інвалідністю, осіб, які належать до етнічних меншин, працівників-мігрантів тощо. У цьому відношенні Конвенція № 190 вимагає, щоб розробка інструментальних засобів і посібників, а також проведення навчання і професійної підготовки здійснювалися в доступних форматах, що є суттєво важливим для масштабної та інклюзивної роботи з підвищення обізнаності (статті 4(2)(g) та 11(b)). Надання інформації та забезпечення підготовки стосовно небезпек і ризиків насильства та домагань, а також стосовно пов'язаних із ними заходів із попередження та захисту, також повинні здійснюватися у доступних форматах (ст. 9(d)). Щодо правозастосування Конвенція вимагає, щоб члени Організації забезпечили вільний доступ до механізмів повідомлення та врегулювання суперечок, а також до засобів правового захисту (стаття 10(b)). Це включало б також забезпечення доступності процесів усім працівникам та іншим зацікавленим особам на рівних засадах.

► Вставка 6. Забезпечення доступності у запобіганні та протидії насильству та домаганням у сфері праці: вибрані приклади стосовно осіб з інвалідністю



Європейський Союз: у Стратегії забезпечення прав осіб з інвалідністю «Союз рівності» на 2021-2030 роки акцент зроблено на розширенні доступу осіб з інвалідністю до правосуддя і правового захисту й забезпеченні їх свободи та безпеки шляхом цифровізації судових систем та покращення доступності цифрових середовищ і цифрового зв'язку. Це включає розширення доступності законодавства і політики Європейського Союзу (ЄС), а також навчання працівників та підтримку набуття навичок перекладу жестовою мовою¹³. План дій із забезпечення доступності Інтернет-засобів спрямований на те, щоб веб-сайти ЄС, документи, опубліковані на цих веб-сайтах та онлайн-платформи відповідали європейським стандартам доступності (European Commission 2021).



Індія: Закон про права осіб з інвалідністю (№ 49, 2016 рік) закликає Уряд ужити відповідних заходів для запобігання всіх форм зловживань, насильства і експлуатації та для захисту осіб з інвалідністю від них.



Ірландія: Наказ про протидію домаганням (2012 рік) містить положення щодо забезпечення доступності як для осіб з інвалідністю, так і для осіб, які не розмовляють англійською. Він вимагає, зокрема, щоб зміст, форма і порядок реалізації політики та процедур були доступні для всіх, зокрема для осіб з інвалідністю, для чого слід забезпечити відповідне пристосування і вжиття інших необхідних заходів. Це, наприклад, **переклад керівних принципів і процедур азбукою Брайля або їх друк великим шрифтом чи забезпечення наявності осіб, які володіють жестовою мовою**. У наказі встановлено також, що можуть знадобитися певні заходи для забезпечення доступності керівних принципів і процедур – наприклад, **їх переклад за потреби іншими мовами, ніж англійська, або надання перекладачів**.



Республіка Корея: у 2018 році до Закону про сприяння зайнятості та професійну реабілітацію осіб з інвалідністю були внесені зміни, які вимагають забезпечити **щорічне навчання з метою підвищення обізнаності працівників про осіб з інвалідністю для усунення упереджень на робочому місці**, створення стабільних умов праці та збільшення зайнятості осіб з інвалідністю.

¹³ Див. Директиву (ЄС) 2019/882 Європейського Парламенту і Ради від 17 квітня 2019 року про вимоги до доступності товарів і послуг.

► 2.3. Коли і де мають місце насильство і домагання?

Конвенція № 190 і Рекомендація № 206 відображають те, що в реальності для того, щоб підпадати під поняття забороненої поведінки на роботі, акти насильства та домагань не обов'язково повинні траплятися виключно на традиційному фізичному робочому місці. Оскільки робота виконується у різних умовах і різними методами, зокрема з використання технологій, ці інструменти спрямовані на те, щоб забезпечити захист у всіх місцях або обставинах, що стосуються роботи.

► Стаття 3

Ця Конвенція охоплює ситуації, пов'язані з насильством і домаганнями у сфері праці, що виникають в період роботи, пов'язані з роботою або виникають у зв'язку з роботою, яка виконується:

- a. за місцем роботи, зокрема у громадських місцях та приватних приміщеннях, коли вони є місцем роботи;
- b. у місцях, де працівник отримує заробітну плату, користується перервою на відпочинок або приймає їжу або користується санітарно-побутовими приміщеннями і роздягальнями;
- c. під час службових відряджень, поїздок, професійної підготовки, заходів або соціальної діяльності;
- d. у ході комунікації, пов'язаної з трудовою діяльністю, включаючи комунікацію, забезпечувану за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій;
- e. у житлових приміщеннях, що надаються роботодавцем;
- f. під час поїздок на роботу і з роботи.

Охоплюючи випадки насильства та домагань, що мають місце «у період роботи, пов'язані з роботою або виникають у зв'язку з роботою», Конвенція № 190 враховує **мінливий характер роботи**, включно з новими видами та різними методами роботи (ILO 2018b, зокрема пп. 180–184). Фраза «у громадських місцях та приватних приміщеннях, коли вони є місцем роботи» у статті 3 має на меті охопити положення осіб, зайнятих у неформальній економіці, наприклад, вуличних торговців, домашніх працівників, які працюють у приватному домогосподарстві (домогосподарствах) або на нього, або надомників, які працюють у себе вдома (ILO 2018a; 2016b). Прямая згадка про «комунікацію, пов'язану з трудовою діяльністю, включаючи комунікацію, забезпечувану за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій» забезпечує охоплення всіх видів комунікації, зокрема електронну пошту і соціальні мережі (De Stefano et al. 2020). Це є особливо важливим у світлі механізмів дистанційної роботи, які останніми роками поширюються дедалі більше, зокрема як спосіб підвищення гнучкості в поєднанні трудових обов'язків з особистим життям.

Інші норми МОП – зокрема норми стосовно БГП – також трактують поняття «робоче місце» як ширше, ніж традиційне фізичне робоче місце. Згідно з Конвенцією МОП 1981 року про безпеку й гігієну праці (№ 155), термін «робоче місце» охоплює всі місця, де працівникам необхідно бути або куди їм необхідно прямувати у зв'язку з їхньою роботою і які знаходяться під прямим чи опосередкованим контролем роботодавця (стаття 3(с)). Протокол 2002 року до Конвенції 1981 року про безпеку й гігієну праці вимагає публікації інформації про вжиті заходи щодо нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань та інших випадків завдання шкоди здоров'ю, які виникають «у період роботи або у зв'язку з нею» (пreamбула, пункт (e)). У розділі «Визначення» Протоколу термін «аварійна ситуація» охоплює легко встановлювану подію, що визначається згідно з національними законами й нормативними актами та може бути причиною травми чи захворювання осіб, які виконують роботу, чи населення (стаття 1(с)). Термін «нещасний випадок по дорозі на роботу і з роботи» охоплює нещасний випадок, що став причиною смерті чи іншого ушкодження здоров'я працівника і трапився безпосередньо

на шляху слідування між місцем роботи та: i) основним або тимчасовим місцем проживання працівника; ii) місцем, де працівник зазвичай приймає їжу; або iii) місцем, де працівник зазвичай отримує заробітну плату (стаття 1(d)). Рекомендація 1981 року щодо безпеки та гігієни праці (№ 164) також передбачає, що роботодавці повинні реєструвати дані, актуальні для БГП і виробничого середовища. Це, зокрема, дані про всі нещасні випадки на виробництві та ушкодження здоров'я, що підлягають реєстрації, які трапляються «в період роботи або у зв'язку з нею» (пункт 15(2)) (ILO 2020d).

► **Вставка 7. Захист від насильства та домагань поза традиційним фізичним робочим місцем: приклади з прийнятих останнім часом законів і нормативних актів**

У законодавчих реформах, здійснюваних останнім часом, почали згадуватися **інші місця або випадки**, де можуть траплятися насильство та домагання **в сфері праці**, ніж традиційне фізичне робоче місце. Серед іншого, посилюється увага до **насильства та домагань в Інтернеті** – або як окремого чи незалежного поняття, або як засобу, за допомогою якого можуть учинятися насильство та домагання.



Австралія: у січні 2021 року організація «Безпечна праця в Австралії» випустила керівні матеріали з протидії сексуальним домаганням, насильству і агресії на робочому місці з метою допомогти роботодавцям забезпечити, щоб робоче місце було вільним від сексуальних домагань, насильства і агресії (Australia 2021a; 2021b). У цих матеріалах зазначено, що, згідно з законодавством про БГП, робоче місце означає місце, де виконується робота для підприємства чи організації, що включає будь-яке місце, до якого працівник прямує або на якому працівник може знаходитися під час роботи. У посібнику з протидії сексуальним домаганням (Australia 2021a) зазначено також, що сексуальні домагання можуть здійснюватися:

- на звичайному місці роботи працівника;
- там, де працівник працює дистанційно, зокрема якщо робочим місцем цієї особи є її дім;
- в іншому місці, де працівник зобов'язався виконати роботу, наприклад, вдома у клієнта чи вдома або на роботі у підрядника;
- там, де працівник займається діяльністю, пов'язаною з роботою, як-от конференції, навчання, службові відрядження, корпоративні заходи, пов'язані з роботою, або колективні заходи, наприклад святкування Різдва; або
- **телефоном, електронною поштою або в Інтернеті, наприклад, через соціальні мережі.**



Канада (провінція Онтаріо): у січні 2021 року Верховний суд провінції Онтаріо (у справі *Carlan v. Atas*) визнав **нове правопорушення – домагання в Інтернеті**. Це було визнано необхідним тому, що інших чинних законів було недостатньо для протидії серійним переслідуванням і наміру викликати страх, тривогу і страждання як у осіб, на яких направлені ці дії, так і у осіб, про яких ці особи дбають.



Філіппіни: Закон 2018 року про безпечне середовище визначає «**гендерно обумовлені сексуальні домагання в Інтернеті**» як будь-яку форму поведінки, направлену на конкретну особу, що спричиняє або може спричинити у цієї особи психічний, емоційний або психологічний розлад і страх за власну безпеку; акти сексуальних домагань, зокрема небажані зауваження і коментарі сексуального характеру; погрози; завантаження або надання фотографій особи без її згоди, відео- і аудіозаписів; кіберпереслідування та крадіжка особистої інформації в Інтернеті (розділ 3).



Сінгапур затвердив спеціальні положення, спрямовані проти переслідування і **домагань в Інтернеті**, на виконання Закону 2014 року про захист від домагань. Положення стосовно домагань в Інтернеті забороняють будь-яке умисне або необачне повідомлення, яке є погрозовим, лайливим або образливим, яке можна почути, побачити або сприйняти в інший спосіб і яке може непокоїти особу, викликати в неї тривогу чи стрес або вселити в неї страх чи спровокувати насильство. Поправка 2019 року забороняє публікацію інформації, яка дозволяє встановити особу жертви чи людини, пов'язаної з жертвою, з метою непокоїти її, погрожувати їй або сприяти насильству щодо неї (ця форма поведінки відома також як «доксінг»).

► 2.4. Інклюзивний, комплексний та ґендерно чутливий підхід

Ураховуючи широке коло осіб, захист яких передбачено Конвенцією, - зокрема й осіб, які, можливо, не охоплені положеннями трудового законодавства – і з метою забезпечити ефективний захист від усіх форм насильства та домагань, які мають місце «у період роботи, пов'язані з роботою або виникають у зв'язку з роботою», Конвенція № 190 закликає країни, що її ратифікували, впровадити **«після консультацій з представницькими організаціями роботодавців та організаціями працівників, інклюзивний, комплексний та ґендерно чутливий підхід»** до запобігання та ліквідації насильства та домагань у сфері праці (стаття 4(2)) (див. рис. 3):

- **«Інклюзивний»** означає широке коло осіб, захист яких передбачено Конвенцією, а також необхідність забезпечити проведення консультацій для повнішого врахування всіх різних потреб і реалій;
- **«ґендерно чутливий»** передбачає необхідність усунення першопричин ґендерно обумовлених насильства та домагань, а також зменшення їх шкідливих наслідків;
- **«Комплексний»** відображає необхідність викорінення цього явища за допомогою «трудоного законодавства, законодавства в сфері зайнятості, законодавства про безпеку й гігієну праці, рівність і недопущення дискримінації, а також, у відповідних випадках, кримінального законодавства» (Рекомендація № 206, п. 2).

В останні десятиріччя кримінальне законодавство активно застосовується як головний оплот боротьби з учиненням актів насильства та домагань, зокрема фізичного та економічного характеру, в тому числі в сфері праці (Chappell and Di Martino 2006; ILO 2016a; 2017a; Lippel 2016).

Проте, виходячи з концепції насильства та домагань у сфері праці, викладеної у Конвенції № 190 і Рекомендації № 206, саме лише кримінальне законодавство може бути недостатнім. Кримінальне законодавство встановлює кримінальну відповідальність за поведінку, яка вважається такою, що перетнула певний поріг тяжкості, як-от фізична (зокрема сексуальна) агресія або «аморальні дії» чи погрози. Це, однак, може не охоплювати широкий спектр неприйнятних форм поведінки та практики, які згідно з Конвенцією № 190 становлять насильство та домагання у сфері праці¹⁴. Крім того, кримінальне законодавство спрямоване на застосування санкцій до кривдників, а не на забезпечення надання ефективних засобів правового захисту постраждалим.

До прийняття Конвенції № 190 і Рекомендації № 206 в якості нормативних підвалин, що дозволяти здійснювати заходи з протидії насильству та домаганням у сфері праці, використовувалося широке коло різноманітних національних правових інструментів або галузей права, зокрема конституційне право, законодавство про рівність і недопущення дискримінації та нормативні акти з питань БГП. Закликаючи до впровадження загальної нормативної бази, а не нав'язуючи один-єдиний шлях для подальших дій, Конвенція № 190 і Рекомендація № 206 визнають, що

¹⁴ У цьому відношенні, хоча й у контексті Конвенції № 111, КЕЗКР наголосив, що самого лише кримінального провадження недостатньо, коли мова йде про сексуальні домагання на роботі, враховуючи «делікатність цієї проблеми, більший тягар доведення, який важче задовольнити, особливо за відсутності свідків (що часто буває), і той факт, що кримінальне законодавство, як правило, зосереджується на посяганнях сексуального характеру або «аморальних діях», а не на повному спектрі форм поведінки, яка становить сексуальні домагання у галузі праці та занять»; див. ILO 2012.

така нормативна база може формуватися з урахування національних обставин і правових систем (Конвенція № 190, ст. 4(2); Рекомендація № 206, п. 2). Не всі ситуації обов'язково будуть охоплені всіма законами й нормативними актами, але важливо побачити, чи мають місце якісь прогалини, вивчаючи різноманітні закони й нормативні акти в комплексі.

«Комплексний» підхід означає також необхідність ужиття запобіжних і захисних заходів (Конвенція №190, статті 7–9; Рекомендація № 206, пункти 6–13); правозастосування і надання засобів правового захисту (Конвенція № 190, стаття 10; Рекомендація № 206, пункти 14–22); надання рекомендацій, проведення навчання та інформаційно-роз'яснювальної роботи (Конвенція № 190, стаття 11; Рекомендація № 206, пункт 23). Кожен із цих компонентів є дуже важливим. Запобігання небезпекам і ризикам та управління ними не буде успішним, якщо не здійснюватимуться заходи з навчання та інформаційно-роз'яснювальної роботи. Так само недостатні й неефективні механізми забезпечення дотримання законів і нормативних актів не допоможуть стримувати й попереджати подальші випадки насильства та домагань.

Основні елементи цього загального інклюзивного, комплексного і ґендерно чутливого підходу перераховані у статті 4, а потім розкриваються в оперативній частині Конвенції. стаття 4(3) передбачає також, що, передбачаючи та застосовуючи такий підхід, країни, що ратифікували цей правовий акт, повинні враховувати різні та доповняльні ролі й функції урядів, роботодавців і працівників (та їхніх відповідних організацій), беручи до уваги відмінності їхнього характеру та масштабів їхніх обов'язків.

► Стаття 4

1. Кожен член Організації, який ратифікував цю Конвенцію, визнає і сприяє реалізації права кожної людини на сферу праці, вільну від насильства і домагань.
2. Кожен член Організації впроваджує і застосовує, відповідно до національного законодавства та умов, та після консультацій з представницькими організаціями роботодавців та організаціями працівників, інклюзивний, комплексний та ґендерно чутливий підхід до запобігання та ліквідації насильства і домагань у сфері праці. Такий підхід повинен враховувати насильство і домагання з боку третіх осіб, де застосовно, і він передбачає:
 - a. законодавчу заборону насильства і домагань;
 - b. відповідну політику, що забезпечує протидію насильству і домаганням;
 - c. прийняття комплексної стратегії з метою здійснення заходів, орієнтованих на запобігання та протидію насильству і домаганням;
 - d. створення або зміцнення механізмів правозастосування і моніторингу;
 - e. надання жертвам доступу до засобів правового захисту і підтримки;
 - f. покарання винних осіб;
 - g. розробку інструментальних засобів і посібників, а також проведення навчання і професійної підготовки та проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи в доступних форматах, за необхідності;
 - h. забезпечення дієвих засобів інспекційних перевірок і розглядів випадків насильства і домагань, зокрема за участі інспекцій праці та інших компетентних органів.
3. Приймаючи та застосовуючи підхід, зазначений у пункті 2 цієї статті, кожен член Організації визнає різні та комплементарні ролі і функції урядів, роботодавців, працівників та їх відповідних організацій, беручи до уваги відмінності їхнього характеру та масштабів їхніх відповідних обов'язків.

Рис. 3. Інклюзивний, комплексний та ґендерно чутливий підхід





3

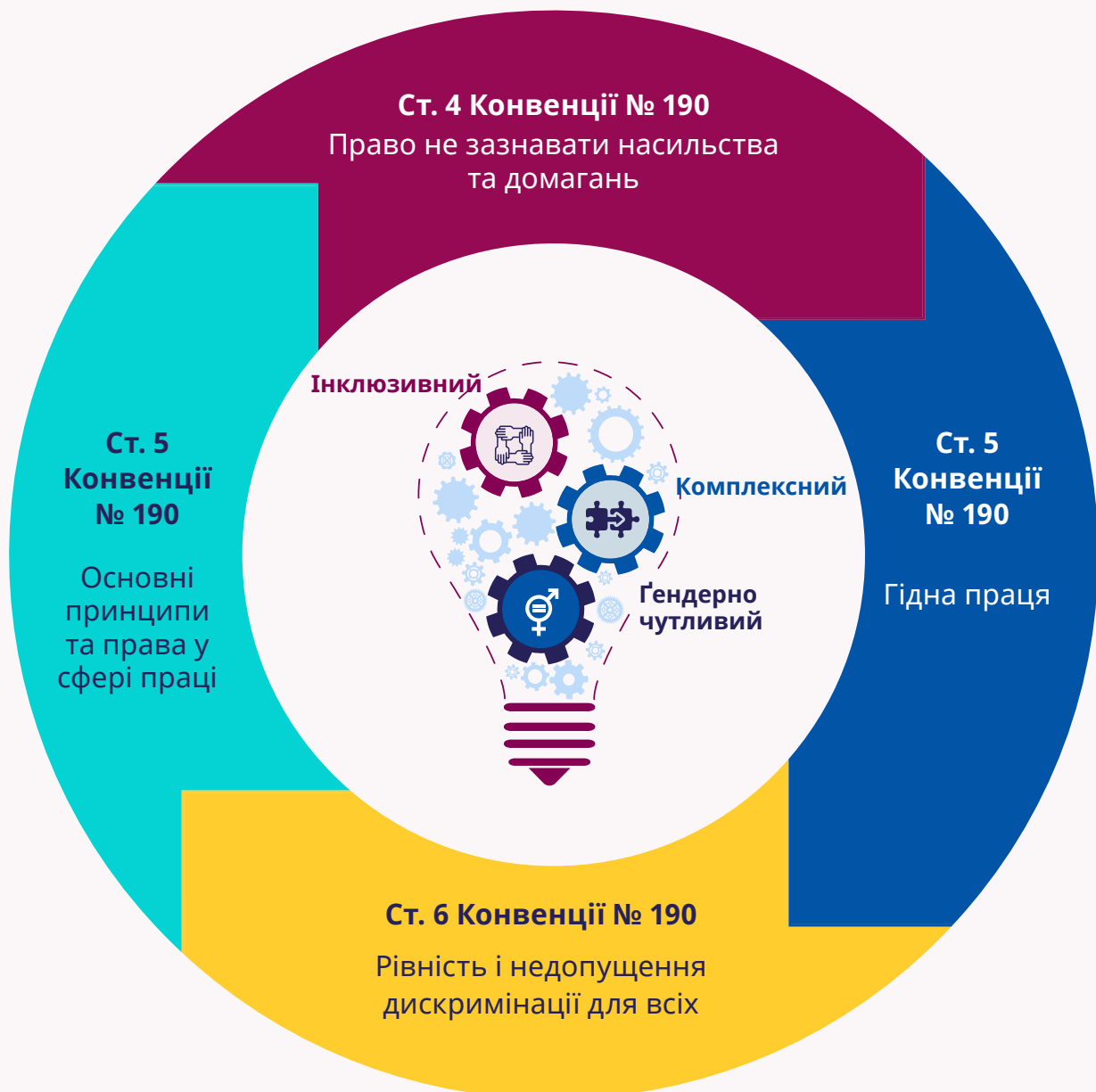
**Оснований на правах
людини механізм
запобігання насильству та
домаганням у сфері праці
й викорінення цих явищ**

Конвенція № 190 встановлює загальну схему перетворення права кожної людини на сферу праці, вільну від насильства та домагань, на реальність для всіх. Основоположними елементами цієї структури є:

1. дотримання і сприяння реалізації права кожної людини на сферу праці, вільну від насильства та домагань (стаття 4);
2. дотримання і сприяння реалізації основних принципів та прав у сфері праці (стаття 5);
3. забезпечення права на рівність і недопущення дискримінації працівників та інших осіб, які належать до однієї або декількох уразливих груп (стаття 6).

Ці основні принципи утворюють оснований на правах людини механізм запобігання насильству та домаганням (див. рис. 4).

Рис. 4. Оснований на правах людини механізм запобігання насильству та домаганням у сфері праці й викорінення цих явищ



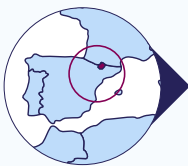
► 3.1. Право на сферу праці, вільну від насильства та домагань

Конвенція № 190 є першим міжнародно-правовим документом, у якому конкретно визнано **право кожної людини на сферу праці, вільну від насильства та домагань** (стаття 4). Конвенція № 190 і Рекомендація № 206 є вкрай важливим доповненням до інших міжнародно-правових документів, таких як Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права та міжнародні трудові норми стосовно рівності, недопущення дискримінації і безпеки та гігієни праці, які також передбачають захист від насильства та домагань, але опосередковано¹⁵.

► Вставка 8. Право на сферу праці, вільну від насильства та домагань, у положеннях трудового законодавства і колективних угод

Останніми роками зростає кількість країн, що все сильніше наголошують у своїх законодавчих і нормативно-правових актах на праві людини бути вільною від насильства та домагань.

Андорра. Стаття 44(2) (права найманого працівника) Трудового кодексу 2018 року говорить:



У процесі виконання трудового договору найманий працівник має право: ...

е. не зазнавати дискримінації, прямої чи непрямої, під час наймання на роботу або після наймання, за ознакою народження, раси, статі, сексуальної орієнтації, походження, релігії, інвалідності, переконань або будь-яких іншого особистого чи соціального статусу або членства чи відсутності членства у профспілці чи політичній організації; ...

г. **на повагу до свого приватного життя і належне врахування своєї гідності, включно з захистом від домагань** з причин, зазначених вище у підпункті е).



Румунія: у Трудовому кодексі (зі змінами, внесеними у 2020 році) встановлено право всіх працівників на **роботу, вільну від актів моральних домагань** (стаття 5.3).



Ірак. Згідно зі статтею 42 Закону 2015 року про працю:

Працівник має право: ...

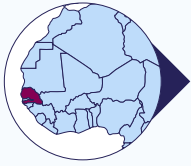
а. на рівні можливості й наймання та роботу на рівних умовах, без будь-якої дискримінації;

б. на **робоче середовище, вільне від будь-яких домагань**.



Італія: у новій колективній угоді галузі морського транспорту, підписаній 16 грудня 2020 року, визнано право кожного моряка **«працювати, навчатися та жити у середовищі, вільному від домагань і цькування за ознакою статі, раси та будь-якою іншою ознакою»** (Confitarma et al. 2020).

¹⁵ У зв'язку зі статтею 7(b) Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права Комітет з економічних, соціальних і культурних прав постійно наголошував, що такі фактори, як свобода від насильства та домагань – зокрема сексуальних домагань, – є основоположними для гарантування права на справедливі і сприятливі умови праці. Див. також Chappell and Di Martino 2006; Lippel 2016.



Сенегал: у Сенегальській міжпрофесійній колективній угоді, підписаній 30 грудня 2019 року, Конвенція № 190 прямо не згадується, але основні положення Конвенції, включно з **правом бути вільним від насильства та домагань** і потребою в інклюзивному, комплексному та ґендерно чутливому підході, до угоди включені.

► 3.2. Роль основних принципів та прав у сфері праці у розбудові сфери праці, вільної від насильства та домагань

У Конвенції № 190 і Рекомендації № 206 визнано, що право бути вільним від насильства і домагань у сфері праці, є нероздільно і тісно взаємозв'язаним з усіма основними принципами та правами у сфері праці та, у ширшому розумінні, з гідною працею. Як показують дослідження, насильство та домагання і брак гідної праці часто виступають істотними причинами й наслідками одне одного (ILO 2016b; de Bruijn 2020; Reuter et al. 2020; Cassino and Besen-Cassino 2019). У преамбулі Конвенції № 190 визнано, що насильство та домагання є несумісними з гідною працею, а далі, у статті 5, міститься заклик до держав дотримуватися і сприяти реалізації основних принципів та прав у сфері праці та сприяти гідній праці з метою запобігання насильству та домаганням у сфері праці й ліквідації цих явищ (стаття 5).

Свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів є ключовими інструментами як запобігання випадкам насильства та домагань на роботі, так і реагування на такі випадки. І, навпаки, відмова у реалізації таких прав є значним чинником підвищення ризику зазнати насильства та домагань (ILO 2017a)¹⁶. У цьому відношенні в Рекомендації № 206 рекомендується забезпечити, щоб «усі працівники та роботодавці, зокрема у тих галузях, заняттях і формах організації праці, що піддаються більшому впливу насильства та домагань», користувалися цими основними правами (пункт 3).

► Вставка 9. Розширення сфери застосування свободи асоціації та права на ведення колективних переговорів як шлях до ефективного захисту від насильства та домагань

Останніми роками на різних рівнях реалізуються ініціативи з поширення цих основних прав на всіх працівників, незалежно від галузей їхньої діяльності або їхнього громадянства (IOE 2019; Jesnes, Ilsøe, and Hotvedt 2019). Це – важливі кроки, тому що вони відкривають шлях до ефективнішого захисту, зокрема проти насильства та домагань, за допомогою колективних угод.



Франція: статтею 60 Закону від 8 серпня 2016 року запроваджено окрему категорію – **«самозайняті особи, які працюють на онлайн-платформи»**. Цей закон надає особам, які працюють на онлайн-платформи, право створювати профспілку та вступати до профспілки, а також право відстоювати свої колективні інтереси через свого представника.

¹⁶ Хоча правові акти МОП із свободи асоціації не містять прямої заборони насильства щодо профспілкової діяльності, КЕЗКР незмінно наголошував на взаємозалежності між громадянськими свободами і правами профспілок, зокрема на тому, що для профспілок важливо діяти в атмосфері, вільній від будь-якого насильства, тиску та погроз; див. ILO 2012.

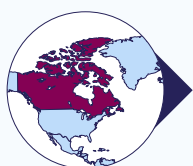


Самоа. Стаття Закону 2013 року про працю та трудові відносини говорить: «Цей Закон поширюється на: а) всі державні органи, визначені за Законом 2001 року про державні органи (ефективність і підзвітність), незалежно від того, чи створені вони належним чином за парламентським актом; б) всі приватні або неурядові суб'єкти господарювання, зокрема, і не тільки, на підприємства **сільського господарства і рибного господарства**». У статтях 21 і 22 визнано право відповідно на ведення колективних переговорів і на свободу асоціації.



Іспанія: Статутом самозайнятих працівників (Закон 201 від 11 липня 2017 року) введено третю категорію працівників, розташовану між найманими та самозайнятими працівниками, яка відома як «економічно залежні самозайняті особи». Зокрема, статтею 11 ці економічно залежні самозайняті особи визначені як особи, які за винагороду проваджують господарську або професійну діяльність особисто, безпосередньо і переважно для особи чи організації, від якої вони є фінансово залежними, що дає їм щонайменше 75 відсотків їхнього доходу. **Залежні самозайняті особи можуть створювати власні професійні організації** (наприклад, профспілки) і встановлювати умови праці шляхом укладення колективних угод.

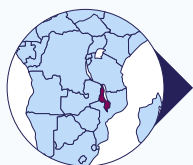
Ініціативи соціальних партнерів



Канада: групою **кур'єрів із доставки їжі** компанії Foodora була створена організація Justice for Foodora Couriers з метою покращення умов праці своїх колег. Вони виступають переважно за справедливу оплату небезпечної праці, надання оплачуваних відпусток у зв'язку з хворобою та повагу на робочому місці без домагань і залякування. Вони готуються приєднатися до Канадської спілки поштових працівників, і після того, як ця профспілка отримає право вести переговори від їхнього імені, компанія Foodora буде юридично зобов'язана вести з ними переговори як з одною групою. Вони почали також налагоджувати міжнародні відносини з іншими кур'єрами, які працюють на компанію Foodora та інші платформи, з метою покращення умов праці для всіх кур'єрів із доставки в усьому світі (Eurofound 2021).



Італія: у 2018 році у Болоньї, після переговорів між профспілкою кур'єрів Болоньї, італійськими профспілками CGIL, CISL та UIL, Болонським муніципалітетом і платформами Mymenu і Sgnam (а пізніше й Domino's Pizza), було підписано Хартію основних прав **працівників онлайн-платформ** у міських умовах. Хартія складається з чотирьох глав, що містять загальні положення, зокрема право не зазнавати дискримінації, право бути інформованим, право на захист – наприклад, право на справедливу оплату праці, здоров'я і безпеку, захист персональних даних – і право на від'єднання від мережі. Хартія не має обов'язкового характеру, й дотримуватися її повинні тільки ті, хто підписав її (на добровільних засадах) (Bologna Municipality 2018).



Малаві: Конгрес профспілок Малаві спробував створити профспілки у **неформальній економіці**. Уряд Малаві зареєстрував ці профспілки, визнаючи право на організацію і на ведення колективних переговорів (ILO 2019f).

Визнання і сприяння реалізації права кожної людини на сферу праці, вільну від насильства та домагань, неможливо забезпечити, якщо не буде викорінено **примусову чи обов'язкову працю** та дитячу працю, включно з її найгіршими формами, які природно пов'язані з насильством. Останніми роками в цьому відношенні досягнуто історичних успіхів. У 2021 році кількість країн, що ратифікували Протокол МОП 2014 року до Конвенції 1930 року про примусову працю, сягнула 50. Протокол зобов'язує уряди країн уживати ефективних заходів для запобігання примусовій праці, захисту її жертв і забезпечення їхнього доступу до правосуддя і засобів правового захисту. У 2020 році було досягнуто абсолютного показника ратифікації Конвенції 2000 року про найгірші форми дитячої праці (№ 182). Це підтверджує впевненість усіх країн світу в тому, що найгіршим формам дитячої праці – зокрема рабству, сексуальній експлуатації в комерційних цілях і використанню дітей у збройних конфліктах або іншим формам незаконної чи небезпечної праці, яка завдає шкоди здоров'ю, моральності або психологічному благополуччю дітей – немає місця в нашому суспільстві. Хоча самої по собі ратифікації недостатньо, і для того, щоб життя країн змінювалося на краще, необхідно забезпечити виконання вищезгаданих завдань, ці безпрецедентні досягнення є позитивним і давно очікуваним здобутком та становлять крок уперед до створення сфери праці, вільної від насильства та домагань.

Принцип **рівності та недопущення дискримінації** нерозривно зв'язаний з проблемою насильства та домагань (ILO 2012; 2017a; ILO CEACR 2019). Це очевидно не тільки з того, що насильство та домагання за забороненими ознаками слід вважати дискримінацією, а й з того, що дискримінаційні закони та практика можуть сприяти увічненню шкідливих соціальних норм або ґендерних стереотипів, здатних призводити до насильства та домагань (ILO 2019g). Рекомендація № 206 нагадує країнам, які ратифікували Конвенцію № 190, що зусилля з захисту жінок та інших груп від високого ризику насильства та домагань не повинні призводити до яких би то не було форм прямої чи непрямої дискримінації, як-от «обмеження зайнятості жінок та груп, про які йдеться у статті 6 Конвенції, на конкретних посадах, у галузях чи професіях або до їх виключення з них» (пункт 12). Нещодавні дослідження показують, що **реформування дискримінаційних законів**, які, приміром, обмежують здатність жінки працювати, розпоряджатися майном або успадковувати майно, **сприяє зменшенню насильства** (Htun and Jensenius 2020). Ще одне дослідження з поширеності сексуальних домагань за останні два десятиріччя свідчить, що в міру звуження ґендерного розриву на ринку праці масштаби сексуальних домагань зменшуються (Cassino and Besen-Cassino 2019)¹⁷.

3.2.1 Забезпечення рівності та недискримінації щодо жінок і груп, які знаходяться у вразливому становищі

Сприяння рівності на роботі та боротьба з перекресною і множинною дискримінацією – ключові елементи будь-якого підходу, спрямованого на попередження і викорінення насильства та домагань¹⁸. У цьому відношенні статтею 6 Конвенції № 190 встановлено, що кожна держава «приймає законодавчі та нормативно-правові акти і впроваджує політику, що гарантують право на рівність і недопущення дискримінації у сфері праці та занять, зокрема для працюючих жінок, а також осіб, які належать до однієї або декількох уразливих груп або груп, що знаходяться в ситуаціях незахищеності, на яких непропорційно позначаються насильство та домагання у сфері праці». Дослідження показують, що **особисті характеристики**, як-от раса чи етнічне походження, інвалідність, сексуальна орієнтація та ґендерна ідентичність, статус щодо ВІЛ/СНІДу або сімейні обов'язки, можуть підвищувати ризик насильства та домагань щодо окремих осіб чи груп (ILO CEACR 2019; ILO 2020e; 2020f).

¹⁷ Це дослідження, що охоплює Сполучені Штати Америки, показує, що від цього зменшення несумірно сильно виграли білі жінки, для яких імовірність зазнати сексуальних домагань на роботі наразі набагато менша, ніж, наприклад, для афро-американських жінок.

¹⁸ Важливе значення мають також заходи соціальної політики, які полегшують тягар неоплачуваної роботи з догляду і сприяють більш справедливому розподілу сімейних обов'язків, тому що вони протидіють дискримінації на робочому місці й дозволяють працівникам, особливо жінкам, поєднувати сімейні обов'язки з найманою працею. Див. ILO 2018d; 2019g.

► Вставка 10. Забезпечення рівності та недопущення дискримінації для всіх

Стать, ґендер і сімейні обов'язки



Естонія. Відповідно до пункту 21 Стратегії запобігання насильству на 2015-2020 роки, запобігання насильству регулюється низкою принципів, зокрема таким: «Сприяння ґендерній рівності є важливою складовою запобігання насильству. Зменшуючи ґендерну нерівність, можна попереджати насильство і зменшувати шкоду, якої воно завдає. Ґендерна рівність стосується і чоловіків, і жінок, отже **заходи з запобігання насильству і зменшення його масштабів повинні бути спрямовані на обидва ґендери, щоб змінити стереотипне мислення, поведінку та ґендерні ролі вдома, на роботі, у школі та в громаді**».



Японія: з 1 червня 2020 року згідно з Законом про запобігання домаганням на робочому місці, компанії з чисельністю працівників більше 50 повинні здійснювати заходи з запобігання як сексуальним домаганням, так і домаганням, пов'язаним із **вагітністю, народження дитини та відпусткою для догляду за дитиною**. Компанії повинні також уживати заходів для покарання осіб, які вдаються до домагань. Згідно зі зміненими Законом про відпустку для догляду за дитиною та сімейну відпустку і Законом про рівнів можливості, компанії повинні запровадити заходи, які не дозволяють безпосереднім начальникам або колегам створювати виробничі середовища, ворожі до вагітних працівниць, працівниць, які народили дитину, та осіб, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною чи **іншим членом сім'ї** (Library of Congress 2020).

Інвалідність

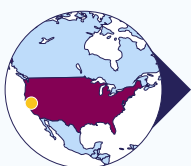


Австрія. У розділі 7(d) Закону про зайнятість осіб з інвалідністю (зі змінами) встановлено: «**Домагання** мають місце, якщо у зв'язку з інвалідністю особа піддається небажаній, неналежній або неприємній поведінці, яка задумана як посягання на гідність цієї особи чи призводить до нього, а також до створення загрозливого, вороже, несумісного з людською гідністю або принизливого середовища для вищезгаданої особи».



Азербайджан: згідно зі статтею 6(3) Закону про права осіб з інвалідністю (№1153-VQ від 2018 року), **дискримінація** за ознакою інвалідності визначена як «будь-яке розрізнення, виключення або обмеження **через наявність інвалідності**, включно з відмовою у розумному пристосуванні». Закон також спрямований на забезпечення захисту осіб з інвалідністю від катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження чи покарання, всіх форм експлуатації, насильства і образ, а також захисту недоторканності їх приватного життя.

Раса, національне походження і соціальне походження



Сполучені Штати Америки (штат Каліфорнія): у 2018 році до Адміністративного кодексу Каліфорнії (розділів 11027 і 11028) було внесено поправки з метою **розширення визначення терміну «національне походження»** і поширення захисту від дискримінації на нові категорії осіб. Зокрема, якщо роботодавець не може продемонструвати виробничу необхідність, обмеження щодо застосування якоїсь конкретної мови вважаються незаконними. Крім того, роботодавець не може вдаватися до дискримінації щодо особи за ознакою її **рівня володіння англійською мовою чи акценту**, якщо тільки ефективне виконання посадових обов'язків не вимагає іншого. Нарешті, будь-яка дискримінація щодо працівників через їхній **імміграційний** статус заборонена, якщо роботодавець не надасть «чіткі та переконливі» докази того, що його дії були необхідними для виконання федерального імміграційного законодавства.



Гонконг (Китай): Указом про расову дискримінацію (2020 рік) домагання за расовою ознакою визначені, по-перше, як **«небажана поведінка» за ознакою раси** «в обставинах, де розумна людина, враховуючи всі ці обставини, передбачала б, що іншу особу така поведінка образить, принизить або залякає», а по-друге - як створення **ворожого або загрозливого середовища**. Указ було видано на виконання прийнятої у 2018 році Комісією з рівних можливостей **Хартії расової багатоманітності та інклюзивності для роботодавців**, яка містить контрольний перелік правил і практичних положень, яких повинні дотримуватися роботодавці (Hong Kong, China 2018a)¹⁹.

Сексуальна орієнтація та ґендерна ідентичність



Бразилія: у 2020 році Комітет із сприяння рівним можливостям і ліквідації дискримінації у сфері праці при Федеральній прокуратурі з питань праці видав Технічну записку 02/2020 з настановами для цього органу щодо захисту прав осіб із числа ЛГБТІК+ у контексті праці. Згідно з Технічною запискою, роботодавці (компанії, державні відомства, індивідуальні підприємці та професійні спілки з усіх галузей економіки й некомерційні суб'єкти) повинні вжити заходів для запобігання піддаванню найманих працівників, осіб, залучених до роботи на умовах аутсорсингу, стажерів або клієнтів із числа ЛГБТІК+ прямим або непрямим **насильству та домаганням на ґрунті ЛГБТІК-фобії або трансфобії або сексуальним домаганням і кібербулінгу через сексуальну орієнтацію або ґендерну ідентичність**.



Канада: у червні 2017 року Уряд Канади вніс поправки до Закону про права людини, якими оголошено поза законом дискримінацію в галузі зайнятості, зокрема домагання на основі дискримінації за ознакою **ґендерної ідентичності та ґендерного самовираження**.



Японія: у рекомендаціях Уряду щодо закону про домагання на роботі зазначено, що **«аутинг» особи з числа ЛГБТІК+ або образа сексуальності чи ґендерної ідентичності особи** становить домагання шляхом зловживання владою і забороняється (Library of Congress 2020).



Сполучені Штати Америки: 15 червня 2020 року у справі *Bostock v. Clayton County* Верховний Суд США постановив, що Закон 1964 року про громадянські права захищає працівників від дискримінації за ознакою **сексуальної орієнтації або ґендерної ідентичності**.

¹⁹ Хартія, що охоплює такі сфери, як політика, культура і робоче середовище, містить дев'ять керівних принципів: i) реалізація політики расової рівності та різноманітності; ii) запровадження справедливих процесів і критеріїв добору кадрів, призначення, підвищення, вдосконалення навичок і звільнення; iii) регулярний аналіз процесів і політики зайнятості з метою усунення перешкод для осіб усіх рас; iv) підвищення обізнаності персоналу про політику і принципи расової інклюзії; v) випереджальне заохочення взаємодії з расовими меншинами з малозабезпечених і недостатньо представлених общин; vi) створення безпечного і ґрунтованого на співпраці робочого середовища для всіх працівників; vii) забезпечення у працівників усіх рас почуття залученості та участі; viii) наявність офіційного порядку подання і розгляду скарг для повідомлення про факти дискримінації і отримання відповідної компенсації; ix) забезпечення оперативного, дієвого і конфіденційного розгляду скарг (Hong Kong (China) 2018b).

ВІЛ і СНІД



Індія: Закон 2017 року про запобігання та протидію ВІЛ-інфекції говорить:

Жодна особа не оприлюднює, не поширює, не підтримує і не передає, словами в усній чи письмовій формі, знаками або наочним представленням чи в інший спосіб, почуття ненависті до будь-яких захищених осіб або групи захищених осіб у цілому чи окремо, і не поширює, не транслює і не демонструє інформацію, оголошення або повідомлення, що може обґрунтовано тлумачитися як демонстрація наміру поширення ненависті або може піддати захищених осіб **ненависті, дискримінації або фізичному насильству** (глава 1).



Нікарагуа: стаття 8(d) Закону про насильство щодо жінок (№ 779, 2012 рік) забороняє будь-які форми насильства, які «дискримінують жінок на державних або приватних підприємствах і перешкоджають реалізації їхніх можливостей щодо зайнятості, наймання на роботу, гідної та справедливої оплати праці, підвищення, стабільності або постійності роботи на цих підприємствах, а також вимагають виконання вимог щодо сімейного стану, материнства, хірургічної стерилізації, віку, зовнішнього вигляду, тесту на вагітність, тесту на наявність вірусу імунодефіциту людини (**ВІЛ/СНІД**) або будь-якого тесту стану здоров'я жінок».

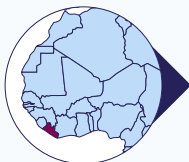
Інше



Албанія внесла зміни до розділу 9(2) Трудового кодексу, якими заборонено дискримінацію в галузі праці та занять, зокрема додано такі заборонені підстави дискримінації, як **інвалідність, ВІЛ/СНІД або членство у профспілці** (Закон № 136/2015).



Франція. За минулі роки, зокрема й нещодавно, **перелік заборонених ознак дискримінації**, наведений у статті L1132-1 Трудового кодексу, був розширений, і зараз до нього входять такі ознаки: походження; стать; звичаї (соціальні звички); сексуальна орієнтація; ґендерна ідентичність; вік; сімейний стан; вагітність; генетичні характеристики; конкретна форма економічної вразливості; реальна або гадана приналежність до етнічної групи, нації чи ймовірної раси; політичні переконання; профспілкова діяльність; зайняття виборної посади; релігійні переконання; зовнішність; прізвище; місце проживання; місце розташування банку; стан здоров'я; втрата самостійності; інвалідність; здатність розмовляти іншою мовою, ніж французька.



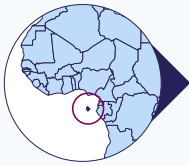
Ліберія. Законом 2015 року про гідну працю заборонена пряма і непряма дискримінація щодо всіх осіб, які працюють або прагнуть працювати, за ознаками, забороненими статтею 1(1)(а) Конвенції МОП № 111, а також за низкою інших ознак, як-от **плем'я, корінна група, економічний стан, спільнота, статус іммігранта чи тимчасового резидента, вік, фізична чи психічна інвалідність, ґендерна орієнтація, сімейний стан або сімейні обов'язки, вагітність і стан здоров'я, зокрема статус щодо ВІЛ/СНІДу** (розділи 2.4 і 2.7) (ILO CEACR 2016).



Мексика опублікувала Постанову, відому як «Закон Олімпії» (Ley Olimpia) або «Закон про цифрове насильство», якою внесено зміни до Кримінального кодексу міста Мехіко та Закону про забезпечення жінкам життя без насильства у місті Мехіко. Зокрема, поправки до статей 209 і 236 Кримінального кодексу міста Мехіко передбачають посилення санкцій у разі скоєння цифрового насильства щодо **громадян літнього віку, осіб з інвалідністю, бездомних осіб або корінного населення** або в разі використання цифрових або електронних медіа чи будь-якого іншого пристрою зв'язку в якості засобу вчинення правопорушення, а також у випадках, де для правопорушення використовуються зображення, аудіо- чи відеоматеріали з інтимним сексуальним змістом (Mexico, n.d.).



Сполучені Штати Америки (штат Нью-Йорк): у 2019 році штат Нью-Йорк поширив передбачений у ньому захист від домагань на всі захищені категорії, як-от **вік, раса, переконання, колір шкіри, національне походження, стать, сексуальна орієнтація, гендерна ідентичність або гендерне самовираження, відношення до військової служби, інвалідність, сприятливі генетичні характеристики, сімейний стан, цивільний стан, законне джерело доходу, наявність арештів і судимостей, сексуальне і репродуктивне здоров'я, статус особи, постраждалої від домашнього насильства** (Zweig 2020).



Сан-Томе і Принсіпі: Закон № 6/2019 від 16 листопада 2018 року визначає і забороняє пряму та непряму дискримінацію за такими ознаками, як **родовід і соціальне походження, раса, колір шкіри, вік, стать, сексуальна орієнтація, сімейний стан, цивільний стан, генетичний спадок, знижена працездатність, інвалідність або хронічне захворювання, громадянство, етнічна група, релігія, політичні або ідеологічні переконання, членство у профспілці** (розділи 15–17).

Стосовно **визначення уразливих груп та груп, що знаходяться в ситуаціях незахищеності**, у пункті 13 Рекомендації № 206 уточнюється, що це слід робити відповідно до чинних міжнародних трудових норм та міжнародних актів з прав людини. Єдиною групою у вразливій ситуації, що прямо згадана у Рекомендації № 206, є **«працівники-мігранти, особливо жінки, незалежно від міграційного статусу»** (пункт 10). Працівники-мігранти, особливо ті, статус яких не врегульовано, є вразливими до насильства і домагань у сфері праці на всіх етапах міграційного циклу (ILO 2016c; 2017a; WHO 2020). Той факт, що в багатьох випадках тимчасові працівники-мігранти або мігранти з неврегульованим статусом не користуються в законі чи на практиці таким самим ставленням, що й вітчизняні працівники, або можуть виключатися зі сфери дії окремих і загальних положень законодавства, погіршує цю ситуацію і створює підвищену загрозу (ILO 2020g). Ще сильніша ця загроза насильства та домагань для працівниць-мігранток, які знаходяться в такій ситуації. З цієї причини у пункті 10 Рекомендації № 206 державам-членам МОП пропонується «вжити законодавчих чи інших заходів для забезпечення захисту трудящих-мігрантів, особливо жінок, незалежно від міграційного статусу, в країнах походження, транзиту та призначення, за необхідності, від насильства та домагань у сфері праці». Крім забезпечення поширення на працівників-мігрантів окремих і загальних положень законодавства про працю і зайнятість, меморандуми про взаєморозуміння та двосторонні угоди, якщо вони укладені згідно з міжнародними трудовими нормами, можуть сприяти забезпеченню необхідного захисту всіх зацікавлених осіб.

²⁰ У цьому відношенні Комітет Організації Об'єднаних Націй із захисту прав працівників-мігрантів (КПМ) та Спеціальний доповідач із питання про права людини мігрантів висловили думку, що неврегульований в'їзд або перебування не слід вважати кримінальним злочином, і що мігранти з неврегульованим статусом по суті не є злочинцями і не повинні розглядатися як такі. КПМ вважає також, що така криміналізація сприяє сприйняттю населенням працівників-мігрантів та членів їхніх сімей як «нелегалів» або нечесних конкурентів за робочі місця й соціальні допомоги, що живить дискримінацію та ксенофобію. Виходячи з цього та пам'ятаючи, що така криміналізація може посилювати вразливість працівників-мігрантів до порушень їхніх основних прав людини, КЕЗКР наголосив на особливій важливості заходів із боротьби з стереотипами та упередженнями, згідно з якими мігранти більш схильні до вчинення злочинів і насильства, а також заходів із захисту всіх працівників-мігрантів від расової дискримінації та ксенофобії (ILO 2016c, пункт 294).

► Вставка 11. Насильство та домагання і захист працівників-мігрантів

Укладені останнім часом двосторонні угоди в галузі праці містять положення, якими затверджено, що до працівників-мігрантів слід ставитися згідно з законами приймаючої держави, або які визначають їхні права людини (ILO 2017a). Підписана нещодавно нова **Угода між Сполученими Штатами Америки, Мексиканськими Сполученими Штатами і Канадою** (правонаступниця Північноамериканської угоди про вільну торгівлю) містить конкретну згадку про необхідність забезпечення трудових прав працівників-мігрантів, включно з усіма основними принципами та правами у сфері праці (статті 23.3 і 23.9), а також реагування на всі випадки «насильства, погроз і залякування щодо працівників» (стаття 23.7). **Генеральна угода 2017 року між Непалом і Йорданією**¹ також включає конкретне положення про необхідність забезпечення права працівників-мігрантів на рівність і недопущення дискримінації (Wickramasekara 2018).

¹ Повна назва угоди – Генеральна угода стосовно робочої сили між рядом Йорданським Хашимітським Королівством і Урядом Непалу.

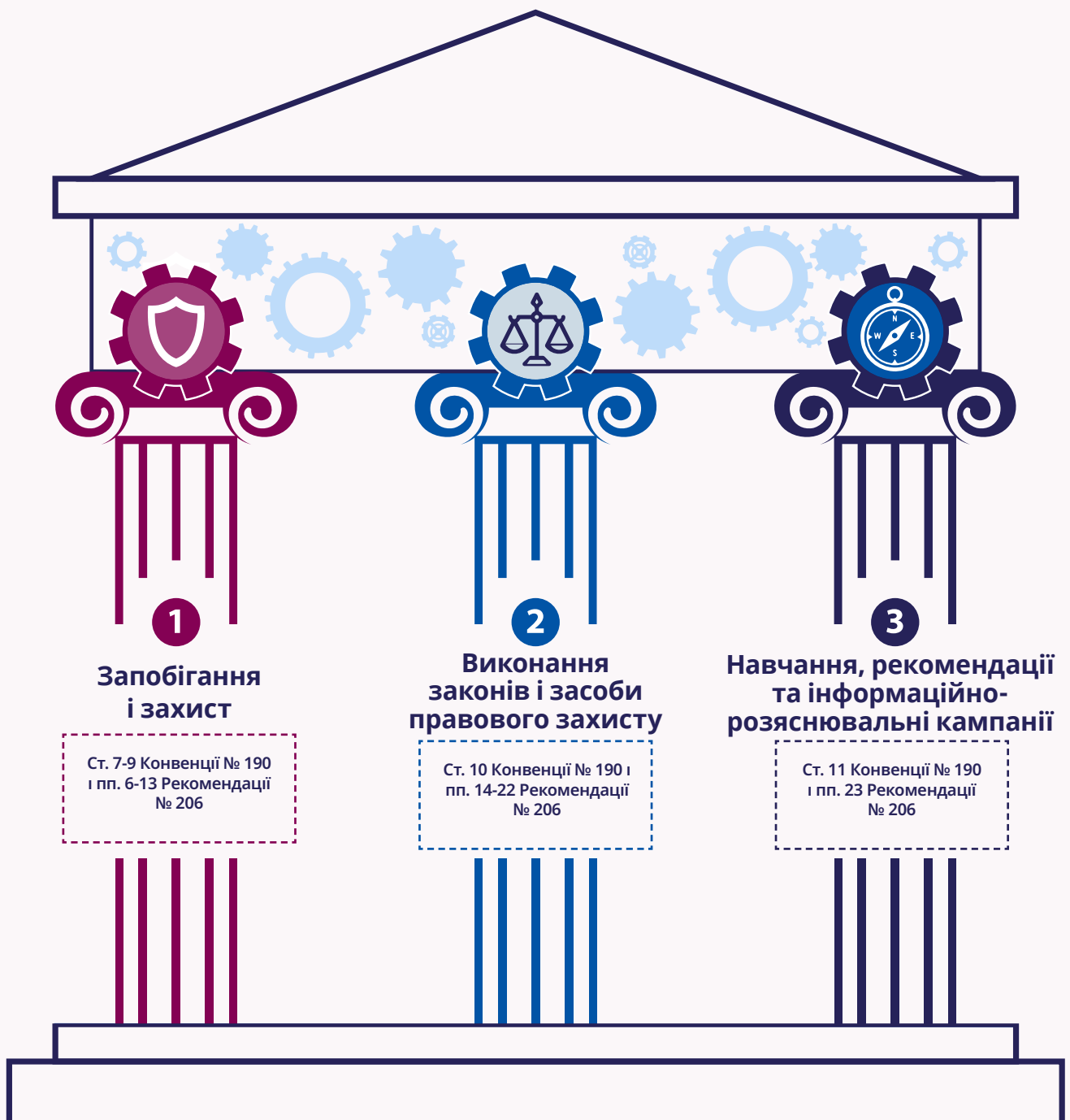


4

**Обов'язок забезпечити
захист від насильства
та домагань у сфері
праці й запобігання
цим явищам**

Конвенція № 190 вимагає, щоб країни забезпечували захист від насильства та домагань у сфері праці й запобігання цим явищам (статті 7-9). Це включає низку різних зобов'язань, наприклад визначення і заборону насильства та домагань у сфері праці в законодавчих і нормативно-правових актах (статті 4(2)(а) і 7) та вжиття належних заходів для запобігання насильству та домаганням (стаття 8), зокрема шляхом покладення на роботодавців обов'язку здійснювати конкретні заходи (стаття 9) (див. рис. 5).

Рис. 5. Опори інклюзивного, комплексного та ґендерно чутливого підходу



► 4.1. Визначення і заборона насильства та домагань

Конвенція № 190 вимагає, що держави приймають «законодавчі та нормативно-правові акти, що визначають і забороняють насильство та домагання, зокрема ґендерно обумовлені насильство та домагання» (стаття 7). Визначення і заборона насильства та домагань у законодавстві з питань праці часто заповнюють прогалину в цьому законодавстві, тому що такі форми поведінки дуже довго в багатьох випадках залишалися поза полем зору. Хоча **визначення** у законах і нормативних актах є принципово важливим для цілей тлумачення, тільки **заборона** може мати конкретний вплив на поведінку та спричинити дії, які забезпечують зміни на практиці, захищаючи таким чином людей і дієво запобігаючи насильству та домаганням.

► Вставка 12. Заборона насильства та домагань у законодавстві та нормативно-правових актах із питань праці: декілька прикладів з недавньої практики

Останніми роками збільшилася кількість країн, які включили до законодавства з питань праці конкретні визначення насильства та домагань і положення про заборону цих явищ або деяких їх форм, як пояснювалося у Главі 2 (зокрема у розділі 2.1). Деякі з цих положень про заборону досі орієнтовані тільки на роботодавців, а деякі передбачають ширшу загальну сферу захисту й забороняють насильство та домагання як такі.



Албанія: новий розділ 32(3) Трудового кодексу 2015 року **забороняє домагання до працівників із боку роботодавців**, що має на меті або результатом погіршення умов праці до такого рівня, що може призвести до порушення прав і гідності працівника, зашкодити здоров'ю працівника або спричинити фізичну чи психічну шкоду для майбутньої професійної кар'єри працівника.

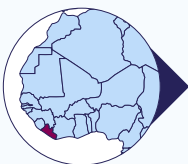


Грузія: Стаття 6 Закону 2014 року про ґендерну рівність прямо забороняє:

- a. **домагання і (або) примус** особи, що має на меті чи результатом створення загрозливого, ворожого, принизливого, несумісного з людською гідністю або образливого середовища;
- b. **будь-які небажані вербальні, невербальні чи фізичні дії сексуального характеру**, що мають на меті чи результатом ущемлення гідності особи або створення загрозливого, ворожого чи образливого середовища.

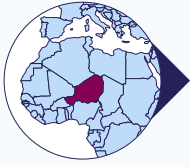


Гонконг (Китай): розділ 22A(1) Указу щодо домагань за ознакою інвалідності **забороняє домагання за ознакою інвалідності** на робочому місці, встановлюючи, що «законом забороняються домагання з боку особи, працюючої на підприємстві, щодо особи з інвалідністю, яка також працює на даному підприємстві, на спільному для них двох робочому місці».



Ліберія: Розділ 2.8 (заборона сексуальних домагань) Закону 2015 року про гідну працю передбачає таке:

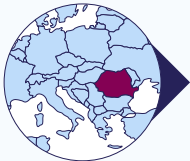
- a. **Особа не повинна вдаватися до сексуальних домагань до працівника, у прямій чи непрякій формі:**
 - i. у практиці наймання;
 - ii. у процесі трудової діяльності даного працівника.



Нігер: Статтею 122 Указу № 2017-682/PRN/MET/PS у сфері регулювання Трудового кодексу передбачено: «**Сексуальні домагання** в контексті виконання трудового договору, які полягають в отриманні від інших осіб за наказом, шляхом залякування, за допомогою дії, жесту, погрози чи примусу, послуг сексуального характеру, а також у будь-якій іншій поведінці сексуального характеру, результатом якої є створення загрозливого, ворожого або принизливого робочого середовища для особи, **заборонені**».



Північна Македонія: Стаття 3(3) Закону про рівні можливості для жінок і чоловіків говорить: «**Дискримінація, домагання і сексуальні домагання за ґендерною ознакою** у галузі праці та занять в державному і приватному секторах забороняються»



Румунія: на виконання положень Постанови Уряду № 137/2020 статтю 6 Закону № 202/2002 про рівні можливості та рівне ставлення для жінок та чоловіків було доповнено новим параграфом 1.2, який говорить: «**Моральні домагання на робочому місці за ознакою статі забороняються**».



Канада (територія Юкон): Закон про безпеку й гігієну праці (зі змінами від 2020 року) передбачає обов'язкове включення до внутрішнього трудового розпорядку підприємств положення про те, що «**насильство та домагання на робочому місці забороняються**».

► 4.2. Як можна запобігти насильству та домаганням у сфері праці?

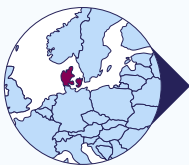
Стаття 4(2)(с) Конвенції № 190 закликає до прийняття **комплексної стратегії** з метою здійснення заходів, орієнтованих на **запобігання та протидію** насильству і домаганням, а стаття 8 вимагає від країн вжиття «належних заходів, спрямованих на запобігання насильству та домаганням у сфері праці». Це зобов'язання поширюється на всі можливі випадки насильства та домагань, визначені у статті 1, щодо осіб, зазначених у статті 2, і в усіх ситуаціях, охоплених статтею 3, зокрема під час поїздок на роботу і з роботи та у випадку насильства та домагань в Інтернеті. Конвенція № 190 не передбачає переліку конкретних заходів, але дозволяє країнам гнучко підходити до реалізації найбільш доречних заходів, виходячи з умов, що існують у них²¹.

²¹ Згідно з Посібником із розробки документів МОП (Manual for Drafting ILO Instruments), «визначник «доречний» перекладається французькою мовою як *approprié(e)(s)* (тобто пристосований до конкретного використання або добре пристосований). Англійською він означає, залежно від обставин, «підходящий» або «належний» (ILO 2006, 114).

► Вставка 13. Запобігання насильству та домаганням у сфері праці: заходи, здійснені урядами

Останніми роками деякі країни поширили сферу захисту, передбаченого трудовим законодавством, на категорії працівників, які традиційно з неї виключалися, як-от домашні працівники. Інші внесли поправки до своїх кримінальних або кримінально-виконавчих кодексів, за якими деякі форми насильства та домагань вважаються правопорушенням або тягнуть за собою посилені санкції в разі зловживання владою або повноваженнями в сфері праці. Є й країни, які вжили заходів із боротьби з насильством та домаганнями в Інтернеті, підвищення безпеки громадського транспорту та протидії насильству та домаганням на вулицях.

Розширення сфери захисту, передбаченого законодавством про працю та БГП



Данія: Постанова 2020 року про **психосоціальне виробниче середовище** конкретно **«поширюється** на будь-яку роботу, виконувану для роботодавця» (розділ 2.1), включно з **«роботою в приватному домогосподарстві роботодавця»** (розділ 2.2.). Захист поширюється на всі форми **образливої поведінки**, включно з цькуванням і сексуальними домаганнями (розділи 22–24) та **насильством, пов'язаним із трудовою діяльністю**, у робочий час (розділ 25), яке визначено як «ситуація, де особи, які не є працівниками чи роботодавцями компанії, зокрема громадяни та клієнти, застосовують насильство щодо працівників або роботодавців».



Індія: Закон 2013 року про захист жінок від сексуальних домагань на робочому місці (запобігання, заборону та відшкодування), яким заборонено сексуальні домагання на робочому місці, охоплює також **домашніх працівників**. Цим законом установлені обов'язки роботодавців із створення безпечного виробничого середовища, а також механізми подання і розгляду скарг.



Мексика: у 2019 році були внесені зміни до Федерального закону про працю і Закону про соціальне забезпечення з метою поширення захисту на **домашніх працівників**, включно з захистом від дискримінації в умовах зайнятості. Більше того, заборонені також будь-які дії, спрямовані на посягання на гідність і недоторканність працівника. Звільнення, за якого мають місце **ґендерно обумовлене насильство і (або) дискримінація**, вважається необґрунтованим (Treviño 2019).



Пакистан (провінція Сінд): Закон про сільськогосподарських робітниць, прийнятий у 2019 році, передбачає певні права для жінок, які працюють у **сільському господарстві**, зокрема у рослинництві, тваринництві, рибному господарстві та супутніх галузях. Закон стосується оплати їхньої праці та мінімальної заробітної плати, забезпечує їх визнання і передбачає здійснення заходів із підтримання і захисту їхніх прав. У законі зазначено, що кожна цих робітниць має виконувати **роботу без будь-яких форм домагань або жорстокого поводження**.

Домагання як правопорушення за кримінальним правом

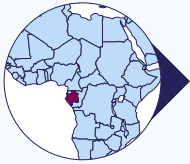


Чад: стаття 341 Кримінального кодексу (зі змінами від 2017 року) говорить, що «будь-яка особа, що робить неодноразові зауваження сексуального характеру щодо іншої особи або вдається до поведінки, яка ущемляє гідність цієї особи через принизливий або несумісний з людською гідністю характер такої поведінки, чи створює загрозливі, ворожі або образливі умови, вчиняє **правопорушення, а саме сексуальні домагання**». У цій статті встановлено також, що «сексуальні домагання означають використання, навіть не неодноразове, будь-якої форми серйозного тиску з реальною чи очевидною метою вчинення дії сексуального характеру чи то на користь самого правопорушника, чи то на користь третьої особи».



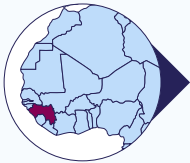
Еквадор: Стаття 166 Кримінального кодексу (зі змінами від 2014 року), містить нижченаведене положення щодо **сексуальних домагань**:

Особа, яка вимагає вчинення дії сексуального характеру для себе чи для третьої особи, використовуючи своє положення у сфері праці, освіти... професійної освіти або охорони здоров'я, повноваження відповідального співробітника у сфері догляду за пацієнтами або догляду з метою підтримання сімейних зв'язків або в іншій формі, яка передбачає підпорядкування жертви, під загрозою завдання жертві або третій особі шкоди, пов'язаної з законними очікуваннями, що їх вона може мати у сфері вищезначених відносин, карається позбавленням волі на строк від одного до трьох років.



Габон: Стаття 402 Кримінального кодексу (зі змінами від 2018 року) передбачає таке:

Учинення **злочинів проти моралі**: ... 3. Будь-яка неодноразова дія, ставлення чи постійні натяки або висловлення з боку особи, яка, зловживаючи повноваженнями чи впливом, наданими їй через її функції або соціальне положення, прагне отримати послуги сексуального характеру від особи будь-якої статі; ... Особа, винна у сексуальних домаганнях, згаданих у п. 3 цієї статті, карається позбавленням волі на строк до шести місяців і штрафом у розмірі до 2 млн франків.



Гвінейська Республіка: Стаття 277 Кримінального кодексу (зі змінами від 2016 року), говорить:

Сексуальними домаганнями є акт неодноразового нав'язування особі розмов чи поведінки сексуального характеру, які або посягають на її гідність через їхній принизливий чи несумісний з людською гідністю характер, або створюють для вищезгаданої особи загрози, ворожі чи образливі умови. Будь-яка форма серйозного тиску, навіть якщо вона не має багаторазового характеру, що спрямована, фактично або очевидно, на отримання послуги сексуального характеру чи то в інтересах кривдника, чи то в інтересах третьої особи, прирівнюється до сексуальних домагань.

Домагання на вулиці

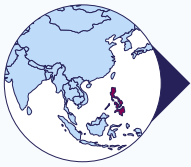


Франція: у 2018 році законодавчим актом (Законом № 2018-703) **сексуальні домагання на вулиці**, непристойні зауваження та похитливі або принизливі репліки визнані протизаконними діями, що караються штрафом на місці у розмірі до 750 євро.



Коста-Ріка: Закон проти сексуальних домагань на вулиці був прийнятий у 2020 році з метою «гарантувати всім людям рівне право не зазнавати сексуальних домагань у **громадських місцях**, у приватних загальнодоступних місцях та у засобах платного пасажирського транспорту, як державного, так і приватного, а також забезпечити здійснення заходів для запобігання цій формі насильства та сексуальної дискримінації, яка загрожує гідності та безпеці людей, і покарання за неї» (стаття 1). Сексуальні домагання на вулиці визначені як «будь-яка поведінка чи поведінка з сексуальним підтекстом і одностороннього характеру, без згоди, зокрема мовчазної, особи чи осіб, на яку чи яких вона спрямована, що здатна спричинити роздратування, дискомфорт, залякування, приниження, небезпеку, страх і правопорушення, зазвичай з боку особи, невідомої адресату, і має місце у громадських чи загальнодоступних місцях» (стаття 1). Статтею 2 передбачено, що всі державні установи зобов'язані здійснювати **заходи для запобігання сексуальним домаганням на вулиці**, які сприяють викоріненню ґендерних упереджень, оснований на тезі про вищість чоловіків та нижче становище жінок, а також для сприяння заходам, які передбачають участь жінок²².

²² Наприклад, стаття 2 уповноважує Національну систему з запобігання та протидії насильству щодо жінок та сімейному насильству на розробку та сприяння заходам із запобігання, протидії та ліквідації сексуальних домагань у громадських зонах і місцях загального користування. Крім того, закон також вимагає, щоб поліція, без будь-якого винятку, включала до своїх програм профілактики злочинності та забезпечення безпеки населення конкретні заходи щодо сексуальних домагань на вулиці.

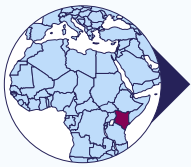


Філіппіни: Закон 2018 року про безпечне середовище визначає та визнає кримінальним правопорушенням **гендерно обумовлені сексуальні домагання в громадських місцях**, які визначені як «вулиці та алеї, громадські парки, школи, будівлі, торговельні центри, бари, ресторани, транспортні термінали, відкриті ринки, місця, об'єкти, використовувані як евакуаційні центри, державні установи, засоби громадського транспорту, а також приватні транспортні засоби, охоплені послугами транспортної мережі на основі мобільних застосунків, та місця відпочинку, зокрема, і не тільки, кінотеатри, театри і курорти» (стаття 3).

Громадський транспорт

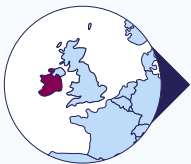


Єгипет: Національна компанія залізничного транспорту Єгипту визначила низку **заходів для посилення безпеки жінок**, зокрема покращення освітлення, встановлення камер спостереження, забезпечення присутності підготовлених працівників служби безпеки на найбільш переповнених станціях та функціонування «гарячої лінії» для клієнтів. Крім того, компанія організувала для свого персоналу навчальний курс із гендерних аспектів (Social Development Direct 2020a).



Кенія: розроблено пакет керівних матеріалів для надавачів послуг громадського транспорту, що використовують мікроавтобуси. Пакет включає правила обслуговування клієнтів, які передбачають підвищення безпеки жінок-пасажирок і містять порядок подання скарг. Правила вивішені в автобусах і на автобусних станціях (UN-Habitat 2019).

Насильство та домагання в Інтернеті



Ірландія: у 2020 році був прийнятий розроблений у 2017 році Закон про домагання, шкідливу кореспонденцію та супутні правопорушення, мета якого – заборонити публікацію **інтимних зображень іншої особи без її згоди** та встановити кримінальну відповідальність за такі дії.



Мексика: у 2020 році було внесено зміни до Закону про забезпечення жінкам життя без насильства у місті Мехіко, мета яких полягала у розширенні поняття «насильство щодо жінок», зокрема включення до нього **будь-яких дій, здійснених за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, що загрожують недоторканності, гідності, інтимності, свободі та приватному життю жінок** або завдають психологічної, фізичної, економічної чи сексуальної шкоди або страждань, як у приватній, так і у публічній сферах, а також будь-яких дій, які завдають їм і (або) їхнім сім'ям нематеріальної шкоди (Mexico, n.d.).



Ефіопія: у 2020 році законодавчий орган прийняв Декларацію про запобігання та протидію риториці ненависті й дезінформації, яка забороняє **«риторику, яка навмисно провокує ненависть, дискримінацію чи нападки»** на особу або окрему групу осіб через їхню ідентичність, а саме етнічне походження, релігію, расу, гендер чи інвалідність», у соціальних мережах із використанням текстових повідомлень, аудіоматеріалів, зображень чи відеозаписів.

4.2.1. Як захистити працівників неформальної економіки?

Стаття 8 не лише передбачає загальний обов'язок уживати належних заходів, спрямованих на запобігання насильству та домаганням у сфері праці, а й закликає країни, що ратифікували Конвенцію, вживати заходів щодо неформального сектора економіки та тих галузей, родів занять і форм організації праці, в яких люди піддаються більшому впливу насильства та домагань. Зокрема, стосовно неформальної економіки стаття 8 вимагає, щоб країни, які ратифікували Конвенцію:

- визнали «важливу роль державних органів стосовно працівників, зайнятих у неформальному секторі економіки» (стаття 8(a)), та
- вживали «заходів, які забезпечують дієвий захист таких осіб» (стаття 8(c)).

Це положення було включено до Конвенції для того, щоб урахувати, що багато працівників неформальної економіки, особливо тих, хто працює у громадських місцях, наприклад вуличні торговці та збирачі сміття, стикаються з насильством та домаганнями з боку органів влади у таких формах, як конфіскація товару, вимога про надання послуг сексуального характеру чи примусове розігнання (ILO 2019b).

► Вставка 14. Прилади законодавчих реформ та ініціатив соціальних партнерів, реалізованих останнім часом

Останніми роками було здійснено такі заходи з захисту працівників неформальної економіки, як включення цих працівників до сфери дії трудового законодавства, скасування кримінальної відповідальності за торгівлю на тротуарах, ослаблення законодавства про надання дозволів і забезпечення участі цих працівників у відповідних процесах планування і прийняття рішень.



Нікарагуа: Комплексний закон 2014 року про насильство щодо жінок прямо визначає, що серед осіб, які вдаються до насильства щодо жінок, можуть бути державні чиновники. У статті 2 визначено «насильство в публічній сфері» як «насильство, яке через зловмисні або необачні дії чи бездіяльність має місце у громаді, сфері праці, інституційному чи будь-якому іншому середовищі та вчиняється проти прав жінок будь-якою особою, державними органами чи державними чиновниками».



Сполучені Штати Америки (штат Каліфорнія): у 2018 році штат Каліфорнія прийняв Закон про безпеку торгівлі на тротуарах із метою легалізації торгівлі на тротуарах і скасування кримінальної відповідальності за неї на всій території штату. Зокрема, законом встановлено параметри регулювання торгівлі на тротуарах на місцевому рівні, а місцевій владі заборонено притягнення осіб, які здійснюють торгівлю на тротуарах, до кримінальної відповідальності.



Америка: У 2016 році Конфедерація профспілок Америки на своєму 3-му з'їзді прийняла Резолюцію № 9 «Працівники в нестабільній та неформальній ситуації», якою було підтверджено її рішучий намір сприяти поширенню захисту прав на працівників, зайнятих у неформальному секторі економіки, особливо на жінок, молодь, нащадків осіб африканського походження і працівників-мігрантів (ILO 2016d).



Малаві: Спілка працівників тютюнової та супутніх галузей промисловості Малаві запровадила низку заходів для захисту працюючих жінок і молодих дівчат, зокрема прийняла політику щодо сексуальних домагань, яка у 2015 році була затверджена Конгресом профспілок Малаві та Комісією Малаві з прав людини (ILO 2019f).

Крім того, у пункті 11 Рекомендації № 206 країнам рекомендується забезпечити ресурси та допомогу працівникам, зайнятим у неформальному секторі економіки (та їх асоціаціям) для запобігання та протидії насильству та домаганням у неформальній економіці, сприяючи переходу до формальної економіки. Це положення ґрунтується на Рекомендації МОП 2015 року про перехід від неформальної до формальної економіки (№ 204), яка закликає до прийняття комплексних політичних основ для сприяння такому переходові. Ці основи повинні включати, зокрема, «сприяння рівності та ліквідацію всіх форм дискримінації та насильства, зокрема ґендерно обумовленого насильства, на робочому місці» (пункт 11) (ILO 2020h; 2019f).

► **Вставка 15. Соціально-солідарна економіка: важливий союзник у сприянні створенню виробничого середовища, вільного від насильства та домагань**

Серед іншого, **кооперативи та інші форми соціально-солідарної економіки** сприяють формалізації шляхом перетворення діяльності, яка часто є просто відчайдушною боротьбою за виживання, на захищену законом роботу, повністю інтегровану в магістральну економіку. Надаючи можливості для продуктивної та гідної зайнятості, кооперативи також відіграють центральну роль у поліпшенні умов праці, зокрема у запобіганні та протидії насильству та домаганням у неформальній економіці. У 2019 році Міжнародний кооперативний альянс схвалив Декларацію про гідну працю та протидію домаганням, офіційно взявши на себе зобов'язання сприяти забезпеченню гідного виробничого середовища та нетерпимості до будь-яких форм сексуальних і моральних домагань і насильства на робочому місці й до будь-якої протиправної поведінки, як-от залякування, пригнічення й дискримінація, а також до зловживання владою.

Кооперативи можуть проводити навчання стосовно насильства та домагань. Наприклад, у Бразилії кооперативи підтримали збирачів сміття у збільшенні доходів останніх і сприяли переговорам із державними органами та приватними посередниками, допомагаючи покращити стан безпеки та гігієни праці, посилити юридичний та соціальний захист і забезпечити запобігання насильству та домаганням (Dias 2020; 2016).

4.2.2. Конкретні заходи для галузей, занять і форм організації праці, що піддаються більшому впливу насильства та домагань

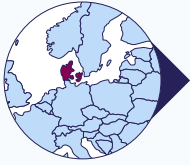
Пункти (b)–(c) статті 8 Конвенції № 190 закликають держави, що її ратифікували, визначити, на основі консультацій із зацікавленими організаціями роботодавців і працівників та іншими засобами, галузі, заняття та форми організації праці, в яких працівники та інші зацікавлені особи більшою мірою піддаються насильству та домаганням, і вжити заходів для дієвого захисту таких осіб. У пункті 9 Рекомендації № 206 визначені деякі з цих галузей, занять та форм організації праці: праця у нічний час, робота в ізоляції, заклади охорони здоров'я, заклади готельно-ресторанного бізнесу, соціальні служби, служби швидкої допомоги, домашня праця, транспорт, освіта та сектор розваг²³. Вищенаведене положення демонструє, що ці правові інструменти ґрунтуються не на «універсальному підході», а скоріше на ідеї про те, що ефективне запобігання насильству та домаганням і викоринення цих явищ вимагає глибокого розуміння кожного конкретного контексту і виробничого середовища.

► **Вставка 16. Положення щодо насильства та домагань у вибраних галузях, заняттях або формах організації праці**



Китай прийняв перший основоположний та всеосяжний закон про захист **медичних працівників**, який набрав чинності з 1 червня 2020 року. Закон забороняє будь-якій організації чи особі погрожувати медичним працівникам або посягати на їхню особисту недоторканність чи гідність (Global Times 2019; Lancet 2020).

²³ Огляд нещодавніх ініціатив соціальних партнерів у культурно-розважальній сфері див. у ILO 2020i.



Данія: Розділом 29 Постанови 2020 року про психосоціальне виробниче середовище передбачено: «Якщо працівник виконує **роботу самостійно**, що може тягти за собою особливий ризик насильства, цю роботу слід організувати так, щоб протидіяти цьому особливому ризикові насильства. Якщо протидіяти цьому ризикові неможливо, працівник не повинен працювати самостійно».



Лесото: У **Національній політиці з безпеки та гігієни праці** (2020 рік) «**насильство та домагання**» прямо зазначені як проблема БГП, яку кожна організація чи особа, зайнята у **галузі розподілу і транспорту**, повинна контролювати та вирішувати (Lesotho 2020).



Молдова: пункти 6 і 9 наказу Міністерства освіти № 861 про затвердження Кодексу професійної етики вчителів (від 8 вересня 2015 року) передбачають заборону будь-яких домагань до **педагогічного складу** незалежно від статусу і посади особи, яка вдається до домагань, а також заборону сексуальних домагань і статевих стосунків з учнями, зокрема й за обопільною згодою.



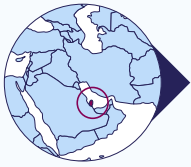
Пакистан (провінція Хайбер-Пахтунхва): ця провінція Пакистану у 2020 році прийняла Закон про надавачів послуг і заклади охорони здоров'я (запобігання насильству та пошкодженню майна), мета якого – забезпечити захист і безпеку **медичних працівників та установ**; запобігти насильству щодо медичних працівників, пацієнтів і осіб, які їх супроводжують; запобігти пошкодженню чи знищенню майна і обладнання в закладах охорони здоров'я; забезпечити безперервне надання медичних послуг. Він також передбачає розширення сфери охоплення відповідних юридичних визначень з метою забезпечити захист медичних працівників різних категорій та установ охорони здоров'я (зокрема приватного і державного секторів, а також захист медичних працівників усередині медичних закладів і поза ними). Закон, крім того, забороняє заважати наданню медичних послуг і припиняти його, а також вносити зброю, на яку немає дозволу, до медичних закладів. У ньому визначено обов'язки медичних працівників і закладів із захисту прав пацієнтів та осіб, які їх супроводжують (ICRC 2021).



Парагвай у 2017 році затвердив *Посібник із безпеки та гігієни праці домашніх працівників*. Посібник містить інформацію для роботодавців і працівників щодо їхніх відповідних прав і обов'язків у сфері БГП, зокрема щодо насильства, домагань і психосоціальних ризиків, та висвітлює наявні механізми реагування на такі дії (ILO 2017b).



Пуерто-Ріко (Сполучені Штати Америки): стаття 5 Закону 2020 року № 90 говорить: «Якщо має місце випадок домагань на робочому місці **між працівниками різних роботодавців**, наприклад, працівниками агентств із тимчасового працевлаштування, охоронних підприємств, компаній з технічного обслуговування або інших підрядників, які взаємодіють у спільній робочій зоні, усі роботодавці, яких це стосується, зобов'язані розслідувати твердження про домагання на робочому місці незалежно від того, чи є вони безпосереднім роботодавцем працівника, який поскаржився».



Катар: за допомогою МОП розроблено спеціальний методичний poradnik як ресурс для пропагування стандартів справедливої практики прийому на роботу і справедливих умов наймання у **готельно-ресторанному секторі**. Мета poradnika – підтримати готельні кампанії в Катарі у реагуванні на проблеми в сфері трудових прав, зокрема шляхом запровадження відповідної політики та проведення ретельної постійної експертизи стану дотримання прав людини й трудових прав (ILO 2020j).



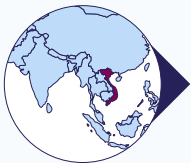
Україна: у Законі 2018 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо **протидії булінгу (цькуванню) [викладачів і учнів]**» булінг (цькування) визначено як «діяння учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій... внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого».



Сполучені Штати Америки: зростає кількість штатів і міст США, які прийняли закони, що вимагають від **готелів** установлювати кнопки екстреного виклику для персоналу, який надає послуги в номерах. Такі кнопки є пристроями, підключеними до GPS, які дозволяють повідомити охоронців про місцезнаходження працівника/працівниці, якщо він/вона відчуває себе у номері в небезпеці. У деяких містах готелі повинні також установлювати правила реагування на сексуальні домагання, проводити обов'язкове навчання і надавати персоналу перелік місцевих служб, функції яких передбачають запобігання сексуальним домаганням і посяганням²⁴.



Сполучені Штати Америки (штат Каліфорнія): у 2016 році Каліфорнія прийняла Закон SB-1299 про плани запобігання насильству на робочих місцях у **лікарнях**. У законі визначено відповідні компоненти будь-якого плану запобігання насильству, зокрема: документування і повідомлення, оцінка факторів фізичного ризику, використання систем спостереження і аварійної сигналізації, належне кадрове забезпечення і підготовка кадрів. Крім того, конкретно зазначено, що всі медичні працівники, які надають безпосередню допомогу пацієнтам, повинні хоча б раз на рік проходити навчання, а всі акти насильства повинні документально фіксуватися з відповідним повідомленням про них і розслідуватися з подальшим аналізом результатів.

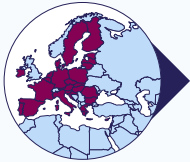


В'єтнам: Трудовий кодекс 2019 року прямо забороняє роботодавцям **домашніх працівників** жорстоко поводитися з домашніми працівниками, вдаватися до сексуальних домагань до них, вимагати від них примусово працювати або застосовувати до них силу чи насильство (стаття 165).

Згідно зі статтею 12 Конвенції № 190, яка говорить, що положення Конвенції можуть застосовуватися «за допомогою... колективних угод або інших заходів, які відповідають національній практиці», останнім часом організаціями роботодавців і працівників було розроблено і реалізовано низку ініціатив та заходів із метою забезпечення ефективного і цілеспрямованого захисту від насильства та домагань у окремих галузях (див. вставку 17).

²⁴ Наприклад, у штаті Іллінойс стаття 5 Закону про безпеку персоналу готелів і казино говорить, що всі готелі та казино зобов'язані спорядити працівників, які працюють у номерах, туалетах або ігрових залах самостійно, переносним пристроєм екстреного зв'язку чи кнопкою екстреного виклику, за допомогою яких можна покликати на допомогу, якщо персонал обґрунтовано вважає, що відбувається злочин, сексуальні домагання чи напад або має місце інша екстрена ситуація (Baratt 2019). Серед міст, де запроваджено такі правила, - Нью-Йорк, Чикаго, Сіетл і Санта-Моніка (Campbell 2019).

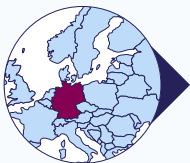
► Вставка 17. Ініціативи, реалізовані соціальними партнерами і бізнесом в окремих галузях



Європа: у грудні 2018 року Делегація національних і європейських адміністрацій профспілок і Європейська спілка роботодавців державного сектора підписали та прийняли **Багатогалузеві керівні принципи протидії насильству та домаганням з боку третіх осіб у зв'язку з трудовою діяльністю**. Мета цього документа – забезпечити наявність на кожному підприємстві орієнтованої на результати політики щодо вирішення проблем насильства з боку третіх осіб. У ньому визначено практичні кроки, які повинні здійснюватися роботодавцями, працівниками та їхніми представниками/профспілками з метою зменшення масштабів цього явища, запобігання йому та пом'якшення його впливу (TUNED and EUPAE 2018).



Фінляндія: у 2019 році Міністерство юстиції опублікувало посібник **«Журналісти і риторика ненависті»** у рамках кампанії проти ненавистницької риторики, зокрема з боку урядових і неурядових суб'єктів. З 2019 року фінські засоби масової інформації об'єднали зусилля і створили «фонд підтримки журналістів» із метою протидії домаганням. Крім того, Спілка журналістів Фінляндії видала poradnik для діючих журналістів із рекомендаціями щодо дій у випадку, коли вони стають об'єктом кампанії ненависті (Library of Congress 2019).



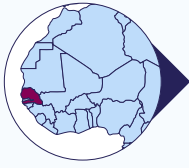
Німеччина: Deutsche Bahn AG, **залізнична компанія Німеччини**, у 2016 році прийняла колективну угоду «про рівне ставлення і захист від домагань (сексуальних) і дискримінації», якою передбачено навчання керівників і працівників, а також створення «гарячих ліній» для постраждалих. Крім того, компанія провела навчання з питань самозахисту від фізичного і сексуального насильства з боку клієнтів (ETUC 2017).



Італія: національна колективна угода для **домашніх працівників**, чинна з 1 жовтня 2020 року, містить спільну декларацію, в якій визнано, що насильство та домагання щодо домашніх працівників становлять жорстоке поводження і порушення прав людини. Соціальні партнери-сторони угоди зобов'язалися також сприяти ініціативам із протидії будь-якій поведінці, несумісній з людською гідністю (Fidardo et al. 2020, стаття 28). Крім того, у 2015 році профспілки FENEAL-UIL, FILCA-CISL і FILLEA-CGIL розробили та погодили «кодекс поведінки проти домагань і насильства на робочому місці», який зараз входить до національної колективної угоди **деревообробної промисловості** (FederlegnoArredo et al. 2015).



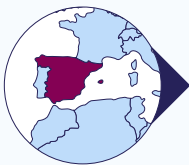
Йорданія: у 2019 році між працівниками та роботодавцями **швейної промисловості** країни було підписано трирічну колективну угоду в рамках програми Better Work Jordan («За кращу працю в Йорданії»), спільної ініціативи МОП і Міжнародної фінансової корпорації. Угода містить положення про ліквідацію насильства, домагань і дискримінації на робочому місці та серед працівників. Це положення стало першим у своєму роді у йорданських колективних угодах. Угодою створено внутрішній механізм задоволення скарг для всіх працівників, а також заборонено вимагати проведення тестів на вагітність як умову прийняття на роботу. У 2019 році було підписано окрему колективну угоду для працівників галузі приватної освіти, де передбачено протидію двом формам насильства та домагань у сфері праці: сексуальним домаганням і дискримінації в оплаті праці (General Trade Union of Workers in Textile, Garment and Clothing 2019).



Сенегал: Асоціація музикантів Сенегалу (AMS) і Асоціація суддів Сенегалу (AJS) створили партнерство з метою підтримання своїх відділень у різних районах Сенегалу за допомогою мережі юристів AJS. Сенегальським **музикантам** надається психологічна підтримка і правова допомога з метою вирішення проблем сексуальних домагань і ґендерно обумовленого насильства. Крім того, в рамках цього співробітництва забезпечено навчання «параюристів» із числа членів AMS із метою зміцнення спроможності цього об'єднання до надання допомоги своїм членам (ILO 2020f).



Південно-Африканська Республіка: Південно-Африканською гільдією акторів і сестер, працюючих у кінематографії й на телебаченні, запроваджено кодекс практичних правил, у якому встановлено принципи та правила щодо викоринення сексуальних домагань у **кіноіндустрії й на телебаченні** (ILO 2020i).



Іспанія: після зростання кількості нападків на **журналістів** у Інтернеті деякі іспанські газети розробили спеціальні протоколи, якими передбачено порядок подання і розгляду скарг журналістів, оцінки скарг персоналу газети, що працює в соціальних мережах, на домагання в Інтернеті, розгляду питання про вилучення коментарів із соціальних мереж, направлення до юрисконсульту і кадрової служби з метою подання позовів до суду (Library of Congress 2019).



Уганда: Асоціація власників готелів пропагує програму, спрямовану на посилення реакції готельної індустрії на ВІЛ/СНІД в Уганді й на забезпечення захисту персоналу готелів від сексуальних домагань, шляхом проведення навчання керівників вищої та середньої ланки з питань, які стосуються насильства, сексуальних домагань і безпеки та гігієни праці (Social Development Direct 2020b).



5

**Роль роботодавців
у запобіганні та захисті
від насильства
та домагань**

► 5.1.Обов'язок роботодавців запобігати насильству та домаганням у сфері праці

Конвенція № 190 та Рекомендація № 206 закликають країни, що їх ратифікували, приймати законодавчі та нормативно-правові акти, що вимагають від роботодавців «вжиття належних заходів, які відповідають їх рівню контролю, спрямованих на запобігання насильству та домаганням у сфері праці, включно з ґендерно обумовленими насильством та домаганнями» (Конвенція № 190, стаття 9).

► Стаття 9

Кожен член Організації приймає законодавчі та нормативно-правові акти, що вимагають від роботодавців вжиття належних заходів, які відповідають їх рівню контролю, спрямованих на запобігання насильству та домаганням у сфері праці, включно з ґендерно обумовленими насильством та домаганнями, і, зокрема, тією мірою, наскільки це є практично здійсненним:

- a. рийняття і впровадження після консультацій з працівниками та їхніми представниками політики на робочому місці, що стосується насильства та домагань;
- b. врахування актів насильства та домагань і пов'язаних із ними психосоціальних ризиків у системі забезпечення безпеки і гігієни праці;
- c. визначення за участі працівників та їхніх представників небезпек і оцінювання ризиків насильства та домагань, а також ужиття заходів щодо їх попередження і усунення;
- d. надання працівникам та іншим зацікавленим особам інформації та забезпечення їхньої підготовки, в доступних формах згідно з обставинами, стосовно визначених небезпек і ризиків насильства та домагань, а також пов'язаних із ними заходів із запобігання та захисту, зокрема щодо прав і відповідальності працівників та інших зацікавлених осіб відповідно до політики, зазначеної в підпункті a) цієї статті.

У більшості країн законодавство вимагає, щоб роботодавці дотримувалися права працівників на рівність і недопущення дискримінації й захищали безпеку і здоров'я працівників на робочому місці. Крім того, працівники, як правило, зобов'язані за законом дотримуватися правил безпеки та гігієни праці. У деяких із цих країн безпека і гігієна праці прямо чи опосередковано охоплює ризики й небезпеки, що можуть призводити до насильства та домагань. В окремих країнах ґендерно обумовлені насильство та домагання (або) інші форми домагань на основі дискримінації самі є об'єктом конкретних запобіжних заходів. Обов'язок запобігати різним формам насильства та домагань і захищати від них дедалі частіше визнають як самостійне зобов'язання.

5.1.1. Ступінь відповідальності роботодавців

Обов'язки, передбачені статтею 9, слід розглядати у світлі поняття «насильство та домагання», визначеного у статті 1, сфери захисту згідно зі статтею 2 та по відношенню до всіх випадків, визначених у статті 3. Проте, відповідальність роботодавців уточнюється у двох аспектах: по-перше, приписані заходи повинні бути «належними» та відповідати «рівню контролю» роботодавців, і, по-друге, вони повинні здійснюватися «тією мірою, наскільки це є практично здійсненним»²⁵.

²⁵ Слід зазначити, що ця концепція є поширеною в законодавстві про БГП, зокрема вона присутня у Конвенції № 155, стаття 4(2) якої говорить: «Мета цієї політики [щодо безпеки праці, гігієни праці та виробничого середовища] – запобігати нещасним випадкам і завданню шкоди здоров'ю, що виникають унаслідок роботи, у зв'язку з нею або в ході її, мінімізуючи наслідки, наскільки це є практично здійсненним, причини небезпек, притаманних виробничому середовищу» (ILO 1979).

Навіть хоча ці два застереження не визначені у Конвенції № 190 або Рекомендація № 206, очевидно, що роботодавці не можуть відповідати за ситуації, обставини чи осіб, які знаходяться поза їхнім контролем. Тут передбачено певний ступінь гнучкості. Іншими словами, вжиті заходи повинні бути сумірними наявним засобам і обґрунтованими в даних конкретних умовах. Отже, кожна країна, що ратифікувала Конвенцію № 190, сама повинна:

- i. визначити критерії, за допомогою яких уточнюватиметься «рівень контролю», який мають роботодавці, та
- ii. оцінити заходи, які мають бути здійснені, й засоби, за допомогою яких ці заходи реалізовуватимуться з метою запобігання насильству та домаганням.

► Вставка 18. Насильство та домагання і відповідальність роботодавців



Албанія: розділ 32(1) Трудового кодексу (Закон №136/2015) передбачає, що роботодавці мають обов'язок поважати та захищати трудові відносини **шляхом ужиття всіх необхідних заходів для забезпечення безпеки, психічного і фізичного здоров'я працівників; попереджати та припиняти моральні й сексуальні домагання шляхом застосування відповідних санкцій; запобігати будь-якій поведінці, яка зашкодила б гідності працівника.**

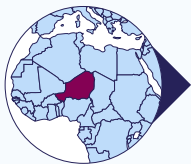


Китай: станом на 2020 рік Цивільний кодекс (зі змінами) установлює нові обов'язки, зокрема обов'язки роботодавців, стосовно сексуальних домагань. Стаття 1010, зокрема, говорить:

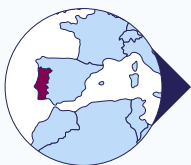
Особа, яка зазнала сексуальних домагань проти її волі з боку іншої особи у вербальній чи письмовій формі, у формі зображень, фізичних дій чи подібній формі, має право вимагати, щоб така особа була притягнута до цивільної відповідальності згідно з законом. Державні органи, підприємства, школи та інші організації вживають **обґрунтованих запобіжних заходів**, приймають і розглядають скарги, розслідують і вивчають випадки, **вживають інших аналогічних заходів для попередження і припинення сексуальних домагань**, які здійснюються шляхом зловживання особою своїм положенням і владою або відносинами «начальник-підлеглий» чи в інший спосіб.



Франція: з 1 січня 2019 року компанії, в яких працює мінімум 250 осіб, повинні призначити особу, яка спрямовуватиме, інформуватиме та підтримуватиме працівників у боротьбі з сексуальними домаганнями і сексистською поведінкою (так званого **«фахівця з питань боротьби з домаганнями»**)²⁶.



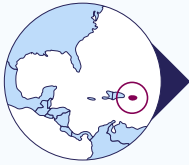
Нігер: статтею 122 Указу № 2017-682/PRN/MET/PS у сфері регулювання Трудового кодексу встановлено, що «роботодавець повинен уживати **всіх необхідних заходів для запобігання актам сексуальних домагань**».



Португалія: Трудовий кодекс (зі змінами, внесеними Законом № 73/2017 від 16 серпня 2017 року) зміцнює законодавчу базу запобігання домаганням, зокрема встановлюючи **обов'язок компаній з більш ніж сімома працівниками приймати кодекс поведінки щодо домагань на робочому місці** (стаття 127(1)(k)) і порушувати дисциплінарне провадження проти працівника у разі виявлення ймовірного факту домагань на роботі (стаття 129(1)(l)). У 2018 році був опублікований *Посібник із розробки кодексу належної поведінки для запобігання та протидії домаганням на робочому місці* (Coelho et al. 2018).

²⁶ У своєму практичному посібнику Уряд Франції запропонував такі функції фахівця з питань боротьби з домаганнями: i) проведення інформаційно-роз'яснювальних і навчальних заходів для працівників і керівників; ii) направлення працівників до компетентних органів (інспектора праці, лікаря-профпатолога, офіційного захисника прав); iii) впровадження внутрішніх процедур з метою заохочення повідомлення про випадки сексуальних домагань або сексистського ставлення і розгляду цих випадків; iv) проведення внутрішнього розслідування за повідомленням про випадки сексуальних домагань або сексистського ставлення (France 2019).

Пуерто-Ріко (Сполучені Штати Америки). Стаття 5 Закону № 90 (2020 рік) говорить:



Роботодавець, який вдається до домагань на робочому місці, заохочує чи дозволяє такі домагання несе цивільну відповідальність перед постраждалими особами. Кожен роботодавець зобов'язаний **уживати необхідних заходів для запобігання випадкам домагань на робочому місці або для зведення їх до мінімуму**. Отже, кожен роботодавець приймає та впроваджує на своєму підприємстві необхідні внутрішні правила для запобігання домаганням на робочому місці, знеохочення до них і уникнення таких домагань, а також розслідує всі твердження про такі домагання і у доречних випадках застосовує відповідні санкції.

Румунія: стаття 2 Закону 2002 року № 202 (зі змінами, внесеними у 2015 і 2018 роках) про рівні можливості та рівне ставлення до жінок та чоловіків передбачає, що центральні та місцеві державні органи і установи, цивільні та військові, з чисельністю працівників понад 50, а також приватні компанії з чисельністю працівників понад 50, повинні визначити **працівника, на якого покладаються завдання в сфері рівних можливостей і рівного ставлення для жінок та чоловіків, включно з запобіганням і протидією домаганням на робочому місці**.



Саудівська Аравія. Стаття 5(1) Закону 2018 року про боротьбу з домаганнями говорить:

Компетентні органи у державному секторі та у приватному секторі впроваджують необхідні заходи для **запобігання та протидії домаганням у своєму робочому середовищі**, за умови, що вони передбачають:



- a. **Внутрішній механізм** подання і розгляду скарг у даному секторі;
- b. **Необхідні процедури встановлення достовірності та серйозності** скарг із дотриманням їх конфіденційності;
- c. **Поширення і доведення** цих заходів до відома осіб, на яких вони направлені.

У цій статі зазначено також: «Компетентні органи у державному секторі та у приватному секторі притягують до дисциплінарної відповідальності в установленому порядку будь-яку з осіб, на яких направлені вищезгадані заходи, у випадку, якщо така особа порушила будь-яке з положень, передбачених у цьому Законі».

Ініціативи, реалізовані соціальними партнерами і бізнесом



Еквадор: Промислово-виробнича палата (CIP) розробляє низку заходів, спрямованих проти ґендерно обумовленого насильства. Зокрема, у жовтні 2020 рік вона розпочала комплексну **кампанію** з запобігання та ліквідації насильства щодо жінок на роботі, вдома, у школі та у суспільстві (*"Más unidas, más protegidas"*). Багато компаній-членів CIP також прийняли кодекси поведінки/етики, якими заборонено будь-які форми насильства та домагання щодо жінок на робочих місцях (*Portal Diverso* 2020).



Індія: автобусна компанія Bengaluru Metropolitan Transport Corporation створила Комітет із безпеки жінок, до складу якого входять представники асоціації перевізників, організацій громадянського суспільства і поліції. За результатами **опитування пасажирів автобусів компанія встановила в автобусах і на автобусних станціях камери відеопостереження**. Крім того, вона організувала **навчання чоловіків-водіїв та кондукторів із питань ґендерної рівності**, а також **цільовий набір і підготовку жінок для роботи водійками та кондукторками** з метою протидії ґендерно обумовленому насильству та домаганням (Social Development Direct 2020a).



Японія: Rokin Banks («Трудові банки») – мережа, що складається з 13 **кооперативних фінансових установ, керованих профспілками**, яка діє на всій території Японії. Вона була заснована на початку 1950-х років профспілками та споживчими кооперативами для того, щоб їхні члени отримували кошти у період, коли працівники були виключені з фінансового сектора. У мережі нараховується понад 51 тис. членських організацій, що представляють 11 млн осіб, переважно працівників, зокрема малозабезпечених (Kurimoto, Koseki, and Breda 2019). Rokin Banks нещодавно розробила і прийняла «Керівні принципи боротьби з домаганнями». Вони передбачають захист від усіх форм домагань, зокрема з боку третіх осіб. Індивідуальна і предметна сфери охоплення Керівних принципів відображають статті 2 і 3 Конвенції № 190. Вони забезпечують широкий захист шляхом: створення внутрішніх механізмів повідомлення і подання й розгляду скарг; надання ефективних засобів правового захисту і захисту від помсти; створення консультативної служби для постраждалих; створення механізмів перенаправлення до сторонніх спеціалізованих агенцій і профспілок із метою забезпечити, щоб усі форми повідомлень про факти домагань отримувалися централізовано, а працівникам було легко отримувати такі послуги (Rokin Banks 2021).



Російська Федерація: у січні 2021 року російська **платформа доставки їжі «Яндекс»** включив до своєї політики нові умови та положення. Згідно з новими правилами, платформа «Яндекс» може **блокувати або обмежувати доступ користувачів до функцій її сервісів за агресію або грубе ставлення до кур'єрів**. Компанія планує **надавати юридичні консультації кур'єрам**, які стикатимуться з такою поведінкою в подальшому (Khachatryan 2021).



Південно-Африканська Республіка: сільськогосподарська компанія Country Bird впровадила низку заходів із метою посилення фізичної безпеки та зменшення ризиків ґендерно обумовлених насильства та домагань у процесі роботи й після неї. Після ряду інцидентів компанія **забезпечила працівникам доставку мікроавтобусами додому після нічної зміни та збільшила кількість камер відеоспостереження навколо свого переробного підприємства** (Social Development Direct 2020c).

► 5.2. Прийняття і впровадження політики на робочому місці, що стосується насильства та домагань

Серед конкретних заходів, які повинні здійснювати роботодавці країн, що ратифікували Конвенцію № 190, - «прийняття і впровадження після консультацій з працівниками та їхніми представниками політики на робочому місці, що стосується насильства та домагань» (стаття 9). Це є ключовою стратегією заохочення **виробничого середовища і культури праці, де немає місця насильству та домаганням**. Виходячи з наявної практики – і ґрунтуючись на елементах, передбачених у пункті 7 Рекомендації № 206, – ця політика могла б, наприклад, включати зобов'язання і відповідальність роботодавця щодо підтримання безпечного середовища (пункти 7(a) і (c)); визначення понять «насильство» і «домагання»; та доречні приклади заборонених форм поведінки, поводження і практичних дій залежно від конкретних умов, галузі та заняття.

Бажано, щоб така політика передбачала запровадження **програм запобігання насильству та домаганням**, якщо доречно – з вимірюваними цілями (Рекомендація № 206, пункт 7(b)). Доцільно також інформувати працівників про їхні права і обов'язки, що передбачають, зокрема, застосування **дисциплінарних заходів** за порушення таких заборон (Рекомендація № 206, пункт 7(c)).

Ця політика повинна заохочувати працівників повідомляти про поведінку та кореспонденцію, що могли б призвести до насильства та домагань, зокрема передбачаючи **інформування про порядок подання і розгляду скарг та їх розслідування**, а також обов'язок роботодавця своєчасно і ефективно реагувати на всі інциденти (Рекомендація № 206, пункти 7(d)-(e)). У цьому відношенні було б важливо, щоб роботодавці **зобов'язалися захищати право осіб на приватне життя і конфіденційність, одночасно забезпечуючи право працівників бути обізнаними про всі небезпеки**, а також їхнє **право не зазнавати віктимізації чи помсти** (Рекомендація № 206, пункти 7(f)-(g)). Цю політику слід регулярно доводити до відома працівників (у доступній формі згідно з обставинами) і неухильно проводити у життя.

► **Вставка 19. Правові норми, що вимагають наявності політики на робочому місці, що стосується насильства та домагань**

Останніми роками багато країн прийняли положення, що вимагають від роботодавців приймати політику на робочому місці, що стосується насильства та домагань, - або як окрему політику, спрямовану конкретно на вирішення проблеми насильства та домагань, або як складову частину їхніх зобов'язань, що впливають з їхнього обов'язку створювати безпечне робоче місце згідно з нормами БГП чи з їхнього обов'язку забезпечити недопущення дискримінації на робочому місці.

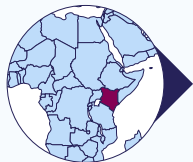
Канада: починаючи з 1 січня 2021 року, роботодавці, які діють у галузях або на підприємствах, що підпорядковуються федеральному законодавству, повинні розробляти **політику запобігання домаганням і насильству на робочому місці** за участю комітету з питань політики, виробничого комітету або представника з питань здоров'я та безпеки (залежно від розміру роботодавця). Як правило, ця політика повинна:

- передбачати зобов'язання роботодавця запобігати домаганням і насильству та захищати працівників від цих дій;
- містити опис функцій сторін стосовно домагань і насильства на робочому місці;
- описувати фактори ризику, що сприяють домаганням і насильству на робочому місці;
- містити опис навчання, яке забезпечить роботодавець, з питань домагань і насильства на робочому місці;
- визначати порядок урегулювання, якого працівники повинні дотримуватися у випадку, якщо вони стали свідками або жертвами домагань чи насильства на робочому місці;
- містити причину, з якої повинна бути переглянута і оновлена оцінка робочих місць;
- містити екстрені процедури, які мають бути виконані, якщо:
 - інцидент становить безпосередню небезпеку для здоров'я та безпеки працівника;
 - якщо є загроза виникнення такої ситуації;
- визначати, як роботодавець захистить приватне життя осіб, причетних:
 - до інциденту;
 - до процесу врегулювання інциденту;
- описувати всі засоби захисту, які можуть бути доступні особам, причетним до інциденту;
- описувати заходи підтримки, доступні працівникам;
- містити прізвище особи, призначеної для прийняття скарг, пов'язаних із недотриманням Кодексу нормативних актів роботодавцем (Canada, n.d.).





Франція: статтею L1321-2 Трудового кодексу (зі змінами, внесеними у 2016 році), встановлено обов'язок роботодавців мати **внутрішні правила**, що містять, серед іншого, «положення стосовно моральних і сексуальних домагань та сексистської поведінки, передбачені цим кодексом».



Кенія: Закон про зайнятість вимагає, щоб роботодавець, у якого зайнято 20 і більше працівників, видав, консультуючись із працівниками або їхніми представниками, якщо такі є, **заяву про політику щодо сексуальних домагань**.



Панама: згідно з Законом 2018 року про боротьбу з дискримінацією, кожний роботодавець, кожна державна і приватна установа і кожний заклад освіти відповідають за розробку **внутрішніх правил запобігання, уникнення, стримування дискримінаційних діянь і покарання за такі діяння, до яких відносяться сексуальні або інші домагання, цькування на робочому місці, расизм і сексизм**.



Перу: у липні 2019 року в Перу було введено в дію новий закон, який вимагає, щоб роботодавці прийняли **політику боротьби з домаганнями і порядок розслідування випадків домагань**, забезпечили навчання з питань боротьби з домаганнями, щорічно проводили оцінку ризиків сексуальних домагань і створили Комітет із протидії сексуальним домаганням чи посаду Делегата з цих питань, залежно від розміру роботодавця (Указ № 014-2019-MIMP).



Філіппіни: згідно з розділом 17 Закону 2018 року про безпечне середовище, роботодавці або інші особи, які користуються владою, впливом або моральним авторитетом на підприємстві, зобов'язані запобігати актам гендерно обумовлених сексуальних домагань на робочому місці, стримувати їх або карати винних у них. З цією метою роботодавець або особа, яка користується владою, впливом або моральним авторитетом

- ▶ поширює або розміщує на помітному місці копію цього Закону, щоб із ним ознайомилися всі присутні на підприємстві;
- ▶ здійснює заходи з запобігання гендерно обумовленим сексуальним домаганням на робочому місці, зокрема проводить семінари з питань протидії сексуальним домаганням;
- ▶ створює незалежний внутрішній механізм або комітет із питань етикету та розслідувань із метою розгляду скарг на гендерно обумовлені сексуальні домагання і реагування на них, який, серед іншого:
 - призначає жінку своєю керівницею й забезпечує, щоб жінки складали не менше половини його членів;
 - захищає особу, яка поскаржилася, від помсти;
 - максимальною мірою гарантує конфіденційність;
- ▶ розробляє на основі консультацій з усіма присутніми на підприємстві та поширює кодекс поведінки або політику на робочому місці..

Південний Судан. Стаття 7(3)-(4) Закону 2017 року про працю передбачає нижчевикладене:



3. Роботодавець, чисельність працівників у якого становить двадцять осіб або більше видає, за результатами консультацій з представниками працівників, **заяву про політику щодо сексуальних домагань**.
4. Заява про політику містить, як мінімум:
 - a. визначення сексуальних домагань... та
 - b. заяву про те, що:
 - i. кожний працівник має право на роботу, вільну від сексуальних домагань;
 - ii. роботодавець здійснює заходи для забезпечення того, щоб працівник не зазнавав сексуальних домагань;
 - iii. роботодавець вживає таких дисциплінарних заходів, які він вважає доцільними, щодо будь-якої підпорядкованої роботодавцеві особи, яка вдається до сексуальних домагань до працівника.

Крім того, заява про політику повинна містити положення, що стосуються конфіденційності та заборони помсти²⁷.



Україна: наказом Міністерства соціальної політики № 56 (2020 рік) затверджено Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах. У цьому документі рекомендовано включати до **колективних договорів та угод положень щодо протидії сексизму, різним формам переслідування, в тому числі сексуальним домаганням, цькуванню та іншим формам агресивної поведінки на робочому місці**²⁸.

5.2.1 Обов'язок працівників та їхніх представників співпрацювати

Конвенція № 190 нагадує про роль, яку повинні відігравати працівники та інші зацікавлені особи, зокрема зазначаючи їхні «обов'язки» стосовно політики на робочому місці, що стосується насильства та домагань (пункти (a)–(d) статті 9). У пункті 7 Рекомендації № 206 зазначено, що країни, які ратифікували Конвенцію, «повинні, за необхідності, зазначати у законодавчих та нормативно-правових актах, що працівники та їхні представники повинні брати участь у розробці, впровадженні та моніторингу політики на робочому місці, зазначеної у статті 9(a) Конвенції». Рекомендується також, що така політика повинна «визначати права та обов'язки працівників та роботодавців» (пункт 7(c)). І роботодавці, і працівники несуть відповідальність за запобігання насильству та домаганням у сфері праці та утримування від них. Працівники та інші зацікавлені особи мають загальний обов'язок дбати про власну безпеку і здоров'я та про безпеку і здоров'я інших осіб, на яких можуть впливати їхні дії на робочому місці. Більше того, працівники та їхні представники грають критично важливу роль у співробітництві з роботодавцями у розробці політики на робочому місці, що стосується насильства та домагань, урахування їхніх знань і обізнаності щодо діяльності підприємства, технологічних процесів і потенційних загроз, а також у ефективному додержанні та впровадженні положень цієї політики (ILO 2020d).

²⁷ Стаття 5 Закону 2017 року про працю містить визначення поняття «сексуальні домагання», які можуть включати такі дії:

a) сексуальні або нетактовні жарти, непристойні пропозиції, пошвикування, нецензурну лексику, наклеп, натайки, хтиві посмішки та неподобні жести; b) принизливі зауваження щодо зовнішності особи або настійливі вимоги про побачення; c) прохання про послуги сексуального характеру, запитання про особисте/статеве життя, відверті пропозиції сексуального характеру в обмін на «винагороду»; d) небажані фізичні контакти в будь-якій формі, зокрема доторкання, поплескування і поцілунок; e) демонстрація зображень порнографічного і непристойного змісту та (або) сексуальних об'єктів; f) образливі письмові, телефонні або електронні повідомлення; g) непристойне оголення чи непристойний одяг; h) посягання сексуального характеру і зґвалтування; i) небажані сексуальні загравання, прохання про надання послуг сексуального характеру та інші вербальні чи фізичні дії сексуального характеру також становлять сексуальні домагання..

²⁸ Ці положення можуть передбачати процедуру подання скарг із дотриманням принципу конфіденційності й забезпеченням захисту від помсти, дисциплінарні правила, стратегію навчання та підвищення рівня обізнаності працівників з цих питань.

► Вставка 20. Положення стосовно обов'язків працівників

Деякі країни запроваджують конкретні положення, які зобов'язують працівників утримуватися від насильства та домагань на робочому місці.



Джибуті: зміни, внесені до Трудового кодексу у 2018 році, зокрема до пунктів біс та тер статті 4, передбачають, що **будь-який працівник, причетний до цькування або сексуальних домагань, притягається до дисциплінарної відповідальності.**



Еквадор: стаття 46(j) Трудового кодексу (зі змінами 2017 року) передбачає, що **працівнику заборонено вчиняти акти домагань на робочому місці** щодо колеги, роботодавця, безпосереднього начальника або підлеглої особи.



Гренада: У Національній політиці з БГП (2019 рік) зазначено, зокрема, такі обов'язки працівників: «**Співпрацювати** з роботодавцем у забезпеченні дотримання Закону, нормативних актів і правил із БГП. **Виявляти належну дбайливість** і не ставити необачно під загрозу власні здоров'я та безпеку або здоров'я та безпеку інших осіб. ... **Повідомляти про проблеми щодо здоров'я та безпеки**, зокрема про психосоціальні фактори та пов'язані з роботою стрес, нещасні випадки, аварії або аварійні ситуації обраному представнику з питань здоров'я та безпеки» (Grenada 2019, 14).



Мексика: відповідно до статті 47 Федерального трудового кодексу **роботодавець може розірвати трудові відносини з працівником, якщо працівник скоїв акт насильства**, образив колег, роботодавця або його сім'ю, керівний персонал або клієнтів та постачальників або неналежним чином поведився з будь-якою з вищезазначених осіб.

Філіппіни: Розділ 18 Закону 2018 року про безпечне середовище говорить::

Працівники та співробітники зобов'язані:



- a. утримуватися від вчинення актів ґендерно обумовлених сексуальних домагань;
- b. утримувати інших від учинення актів ґендерно обумовлених сексуальних домагань на робочому місці;
- c. надавати емоційну чи соціальну підтримку колегам, співробітникам або товаришам по роботі, які стали об'єктом ґендерно обумовлених сексуальних домагань
- d. повідомляти про акти ґендерно обумовлених сексуальних домагань на робочому місці, свідками яких вони стали.



Російська Федерація: у шостому абзаці пункту 7.2 Правил внутрішнього трудового розпорядку (Додаток 6 до Колективного договору Російського університету дружби народів на 2019-2022 роки) термін «грубе порушення трудових обов'язків» включає сексуальні або інші домагання щодо студентів і колег, висловлення серйозних погроз на їхню адресу; образу та приниження гідності студента, зокрема з використанням методів впливу, пов'язаних із фізичним або психологічним насильством над особою студента. Цим положенням передбачено право роботодавця притягати працівника до дисциплінарної відповідальності або навіть звільняти його за повторне грубе порушення, якщо він відноситься до категорії «педагогічних працівників» (RUDN University 2019).

► 5.3. Активізація роботи у сфері безпеки й гігієни праці з метою протидії насильству та домаганням

У пунктах (b) і (c) статті 9 Конвенції № 190 визнано, що **насильство та домагання**, зокрема ґендерно обумовлені, та пов'язані з ними психосоціальні ризики не тільки є проблемою дискримінації і нерівноправності, а й спричиняють **ризик погіршення здоров'я**.

► Стаття 9

Кожен член Організації приймає законодавчі та нормативно-правові акти, що вимагають від роботодавців вжиття належних заходів, які відповідають їх рівню контролю, спрямованих на запобігання насильству та домаганням у сфері праці, включно з ґендерно обумовленими насильством та домаганнями, і, зокрема, тією мірою, наскільки це є практично здійсненним...

- b. врахування актів насильства та домагань і пов'язаних із ними психосоціальних ризиків у системі забезпечення безпеки і гігієни праці;
- c. визначення за участі працівників та їхніх представників небезпек і оцінювання ризиків насильства та домагань, а також ужиття заходів щодо їх попередження і усунення;

За останні десятиріччя прийнято низку **правових актів МОП у сфері БГП**, спрямованих на захист безпеки та здоров'я працівників. Це, зокрема:

- Конвенція 1981 року про безпеку й гігієну праці (№ 155) і відповідна Рекомендація 1981 року (№ 164);
- Протокол 2002 року до Конвенції 1981 року про безпеку й гігієну праці;
- Конвенція 1985 року про служби гігієни праці (№ 161) і відповідна Рекомендація 1985 року (№ 171);
- Рекомендація 2002 року про перелік професійних захворювань (№ 194);
- Конвенція 2006 року про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці (№ 187) і відповідна Рекомендація 2006 року (№ 197).

Навіть хоча ці правові акти не спрямовані конкретно на вирішення проблеми насильства та домагань, така поведінка завжди вважалася очевидним ризиком для здоров'я (ILO 2020d). Тепер Конвенція № 190 та Рекомендація № 206 чітко показують, що насильству та домаганням – включно з ґендерно зумовленими насильством та домаганнями – слід протидіяти засобами управління БГП. У статті 12 Конвенції № 190 зазначено, що «поширення існуючих заходів у сфері безпеки і гігієни праці на проблему насильства та домагань або... розробка особливих заходів за необхідності» є одним із способів застосування Конвенції²⁹. Уряді країн законодавство з БГП вже передбачає **обов'язок роботодавців оцінювати різні ризики для безпеки та здоров'я**, пов'язані з їхніми підприємствами, з метою виявлення, зменшення і, де можливо, попередження цих ризиків. Хоча керівництво підприємств несе відповідальність за контроль над ризиками, працівники теж повинні грати важливу роль у сприянні виявленню і оцінюванню небезпечних факторів на робочому місці.

²⁹ Це має особливе значення для працівників, зайнятих у неформальному секторі економіки. У той час як нормативні акти з питань БГП сприяють захисту працівників від ризиків, пов'язаних із БГП, у формальній економіці, працівники неформальної економіки – які в деяких країнах вони можуть становити більшість працівників – часто не охоплені нормативними актами, що стосуються умов праці або БГП, через те, що підприємства, на яких вони працюють, можуть бути нерегульованими або незареєстрованими, тому вони не потрапляють до поля зору систем інспекції праці. Отже, мільйони працівників, зайнятих у неформальній економіці, можуть зазнавати підвищеного ризику насильства та домагань, а також стикатися з труднощами в отриманні допомоги чи лікування після нещасних випадків, особливо за відсутності соціального захисту. Таким чином, необхідно продовжити заохочувати й посилювати БГП на неформальних робочих місцях за допомогою навчання, підвищення обізнаності та реалізації цільових програм. Див. ILO 2018e.

Насильству та домаганням у сфері праці сприяє багато факторів, зокрема психосоціальні ризики та професійний стрес (ILO 2020h). Виходячи з цього, у пункті 8 Рекомендації № 206 наведено такі рекомендації:

Оцінка ризиків на робочому місці... повинна враховувати фактори, які підвищують ймовірність насильства та домагань, включаючи психосоціальні фактори та ризики. Особливу увагу слід приділяти факторам та ризикам, які:

- a. впливають із умов праці та трудових відносин, організації роботи та управління людськими ресурсами;
- b. передбачають участь третіх осіб, зокрема клієнтів, замовників, постачальників послуг, користувачів, пацієнтів та представників громадськості;
- c. виникають через дискримінацію, зловживання владними відносинами, ґендерні, культурні та соціальні норми, які підтримують насильство та домагання³⁰.

Психосоціальні ризики можна визначити як ті аспекти побудови робочого процесу, його організації та управління ним, поряд з його соціальними та екологічними аспектами, які потенційно можуть завдати шкоди. Психосоціальні ризики, які викликають професійний стрес, можуть також підвищити ризик насильства та домагань на роботі. Хоча насильство та домагання можуть бути спричинені цілим рядом індивідуальних, соціальних і організаційних факторів, дослідження показують, що, наприклад, цькування частіше переважає у тих виробничих середовищах, які сприяють стресу, де часто трапляються міжособистісні конфлікти між працівниками та панує нездоровий стиль керівництва (Johan Hauge, Skogstad, and Einarsen 2007). Інші дослідження також демонструють згубне коло психосоціальних ризиків, що веде до домагань, які потім знов призводять до психосоціальних ризиків (ILO 2020d). Психосоціальні ризики варіюються залежно від галузей, підприємств, груп працівників і родів занять. В окремих випадках вони можуть включати **насильство та домагання з боку третіх осіб**, а також **домашнє насильство**. Нижче наведено деякі з основних і взаємозв'язаних психосоціальних факторів, які можуть призводити до насильства та домагань або які самі по собі є вираженням домагань:

- зміст роботи та управління нею;
- робоче навантаження і темп роботи;
- робочий час;
- фізичні умови праці;
- організаційна культура і функція;
- стиль керівництва;
- міжособистісні відносини на роботі;
- «нормалізація» насильства та домагань (ILO 2020d)..

Крім того, **дискримінація, культурні та мовні відмінності й інші прояви вразливості** зазвичай взаємодіють і перетинаються з психосоціальними ризиками, впливаючи таким чином на насильство та домагання у сфері праці. З цих причин Конвенція № 190 та Рекомендація № 206 вимагають оцінювання ризиків на робочому місці та управління ними з метою врахування всіх факторів, які можуть підвищувати ймовірність насильства та домагань.

Наступний крок після визначення всіх небезпечних факторів і оцінювання пов'язаних із ними ризиків – **ужиття належних заходів для запобігання або протидії таким ризикам із метою максимального ослаблення їхнього впливу й попередження подібних подій у подальшому**.

³⁰ У 2016 році Нарада експертів із питань насильства щодо жінок та чоловіків у сфері праці також виявила низку факторів, які підвищують ризик насильства та домагань: а) робота у контакті з населенням; b) робота з людьми, які знаходяться у важкій ситуації; c) робота з цінностями; d) робота у ситуаціях, які не охоплені або неналежним чином охоплені й захищені законодавством про працю і соціальний захист; e) робота в умовах обмеженості ресурсів (неналежно обладнані приміщення або недостатнє кадрове забезпечення можуть призводити до тривалого очікування і розчарування); f) незручний робочий час (наприклад, робота у вечірній та нічний час); g) робота на самоті або у відносній ізоляції чи у віддалених місцях; h) робота в інтимній атмосфері та у приватних будинках; i) право відмовити у наданні послуг, що підвищує ризик насильства та домагань з боку третіх осіб, які хочуть отримати ці послуги; j) робота у конфліктних зонах, особливо надання публічних і екстрених послуг; k) високі рівні безробіття (ILO 2016b, пункт 9).

Виявлення небезпечних факторів і оцінювання ризиків насильства та домагань може також бути способом вирішення проблем, притаманних особам з інвалідністю та іншим особам або групам, що знаходяться у вразливому становищі. Приклади заходів із запобігання та протидії ризикам можуть варіюватися залежно від характеру підприємства і робочої сили, а також від конкретної галузі, в якій діють роботодавці. Серед цих заходів могли б бути:

- впровадження або оновлення засобів контролю доступу на об'єкт;
- встановлення камер системи безпеки;
- перегляд посадових інструкцій з метою чіткого визначення у них обов'язків щодо забезпечення безпеки та захищеності підприємства й відповідальності за цей напрямок роботи;
- введення в дію протоколів реагування у випадку насильства та домагань на робочому місці.

► Вставка 21. Насильство та домагання як питання безпеки й здоров'я, яке слід включати до сфери дії нормативних актів із БГП

Останнім часом зросла кількість країн, які включили конкретні посилання на насильство та домагання й супутні психосоціальні ризики до сфери управління БГП, зокрема до законодавства про відшкодування шкоди працівникам.

Австралія: у посібнику, опублікованому в 2021 році організацією «Безпечна праця в Австралії», **сексуальні домагання характеризуються як небезпечний виробничий фактор**, який, як відомо, спричиняє психологічні та фізичні ризики для здоров'я і безпеки (Australia 2021a). Ураховуючи це, роботодавці зобов'язані:



- переглянути правила поведінки, гігієни та безпеки на робочому місці, а також чинний порядок практичних дій на робочому місці з метою забезпечити виявлення ризиків сексуальних домагань на робочому місці й реагування на них, а також поширення обов'язків щодо належної турботливості на випадки сексуальних домагань на робочому місці;
- забезпечити, щоб усі працівники були обізнані про ці правила і про свої права та обов'язки щодо сексуальних домагань і розуміли їх;
- ураховуючи поширеність дистанційної роботи, забезпечити щоб усі «робочі місця» були включені до вищезгаданого перегляду;
- забезпечити, щоб внутрішні процедури звітування передбачали своєчасне надання точної інформації про інциденти.



Бельгія: у 2014 році до визначення терміну «**насильство та домагання на робочому місці**», наведеного у нормативних актах із БГП, було внесено зміну, зокрема до нього **було включено психосоціальні ризики**, як-от стрес, емоційне вигорання та міжособистісні конфлікти (Royal decree on prevention of psychosocial risks at work, 2014).



Канада: Розділ 8 («Визначення факторів ризику») Положення про запобігання домаганням і насильству на робочому місці (2020 р.) говорить:

Роботодавець і відповідний партнер повинні **спільно визначити фактори ризику, як внутрішні, так і зовнішні, на робочому місці, що сприяють домаганням і насильству на роботі**, враховуючи:

- культуру, умови, вид діяльності та організаційну структуру підприємства;
- обставини поза робочим місцем, як-от насильство у сім'ї, які могли б спричинити домагання та насильство на робочому місці;
- повідомлення, документи й дані, що стосуються домагань та насильства на робочому місці;
- фізичну побудову робочого місця;
- заходи, вжиті для захисту психологічного здоров'я і безпеки на робочому місці.



Данія: в урядовій постанові 2020 року про **психосоціальне виробниче середовище** конкретно зазначено **«образливу поведінку, зокрема цькування і сексуальні домагання»** (розділи 22-24), яка визначена як «ситуація, де одна чи декілька осіб грубо або неодноразово піддають одну чи декількох осіб, присутніх на підприємстві, цькуванню, сексуальним домаганням або іншим діям, несумісним із людською гідністю, на робочому місці. Ця поведінка повинна сприйматися як несумісна з людською гідністю особою, на яку вона спрямована». У постанові згадано також **насильство, пов'язане з трудовою діяльністю**, яке визначене як «ситуація, де особи, які не є працівниками чи роботодавцями компанії, зокрема громадяни та клієнти, застосовують насильство щодо працівників або роботодавців» (розділ 25). В обох випадках у даному документі передбачено, «на всіх етапах робота повинна плануватися, організовуватися й виконуватися відповідально, з належним урахуванням вимог щодо здоров'я і безпеки як у короткостроковій, так і у довгостроковій перспективі» (розділи 22, 26 і 31). У постанові передбачено також, що у випадку **насильства, пов'язаного з трудовою діяльністю**, у неробочий час, «роботодавець повинен забезпечити надання працівникам належних указівок щодо порядку дій у випадку епізодів насильства, пов'язаного з трудовою діяльністю, які трапляються у неробочий час або під час підготовки до роботи» (розділ 32(1)). Крім того, «для виконання вищезгаданих указівок роботодавець повинен установити процедуру належного реагування на епізоди насильства, пов'язаного з трудовою діяльністю, які трапляються у неробочий час або під час підготовки до роботи» (розділ 32(2)). Нарешті, розділом 34 встановлено: «Роботодавець повинен забезпечити, щоб будь-якому працівнику, який стикнувся з насильством, пов'язаним із трудовою діяльністю, у неробочий час, було надано допомогу в повідомленні про інцидент до поліції».



Гренада: У Національній політиці з БГП (2019 рік) зазначено: «Ця політика поширюється на всіх працівників – штатних, позаштатних або зайнятих на інших умовах, зокрема стажерів, осіб з інвалідністю, ув'язнених і субпідрядників. **Заходи, передбачені цією політикою, здійснюватимуться на кожному підприємстві, у державному, приватному та неформальному секторах**, і характеризуватимуться рівноправністю, інклюзивністю та відсутністю дискримінації. **Інші особи, в яких буде причина знаходитися на підприємстві, також користуватимуться захистом, передбаченим цією політикою»** (Grenada 2019, 10).



Мексика: Мексиканський офіційний стандарт NOM-035-STPS-2018 (NOM-035) стосується **виявлення, аналізу і попередження психосоціальних факторів ризику на робочому місці, здатних спричиняти тривожні розлади**, важкі стресові розлади або розлади адаптації, що виникають, зокрема, через характер роботи, виконуваної працівниками. Ці фактори ризику включають, серед іншого, «сімейні стосунки, негативне керівництво і відносини, насильство на робочому місці». Підприємства, де зайнято 16 працівників і більше, повинні також:

- виявити і проаналізувати фактори ризику;
- провести психологічну оцінку і медичний огляд працівника, у якого виникли симптоми змін у здоров'ї;
- розробити програму запобігання факторам ризику та їх подолання, яка може включати письмову політику запобігання, що сприяє підвищенню обізнаності та наданню соціальної підтримки як засобу подання скарг працівниками.



Перу: в липні 2019 року було прийнято законодавство, що вимагає від роботодавців приймати політику щодо боротьби з домаганнями та процедури розслідування випадків домагань, проводити навчання з питань боротьби з домаганнями та здійснювати **щорічну оцінку ризику сексуальних домагань**³¹.



Сполучене Королівство Великобританії та Північної Ірландії: у 2020 році Комісія з питань рівності та прав людини опублікувала технічні настанови з питань сексуальних домагань і домагань на роботі. Згідно з настановами, роботодавцям слід поміркувати над тим, де в їхній організації має місце **дисбаланс сил**, і подумати, як його можна усунути. Крім цього, рекомендується проводити **оцінку ризику сексуальних домагань**, використовуючи наявні системи управління ризиками, що традиційно застосовуються в контексті безпеки й гігієни праці. Оцінки мають забезпечити виявлення ризиків, таких як дисбаланс сил, нестабільність зайнятості, робота на самоті, наявність алкоголю, обов'язки, що передбачають спілкування з клієнтами, конкретні події, які підвищують напруженість на місцевому чи національному рівні, відсутність багатоманітності у робочій силі, направлення працівників у відрядження. Крім того, оцінки допомагають визначити заходи контролю для максимального зменшення впливу таких ризиків (United Kingdom 2020).

► 5.4. Надання інформації та забезпечення підготовки в доступних формах

Ще один захід, здійснення якого держави, що ратифікували Конвенцію, повинні вимагати від роботодавців, - надання працівникам та іншим зацікавленим особам інформації та забезпечення їхньої підготовки, в доступних формах згідно з обставинами, стосовно визначених небезпек і ризиків насильства та домагань, а також пов'язаних із ними заходів із запобігання та захисту, зокрема щодо відповідних прав і відповідальності (Конвенція № 190, стаття 9(d)). Надання інформації та проведення підготовки може сприяти виробничій культурі, яка сприяє зменшенню ризику насильства та домагань. Це допомагає також забезпечити, щоб у випадках, коли насильство чи домагання все ж таки трапляються, працівники знали, які повідомляти про них і до яких ресурсів звертатися.

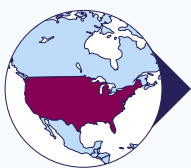
³¹ Указ № 014-2019-MIMP. Нові правила також вимагають, щоб роботодавці приймали політику щодо боротьби з домаганнями та процедури розслідування випадків домагань, проводили навчання з питань боротьби з домаганнями та здійснювали щорічну оцінку ризику сексуальних домагань.

Велике значення має вироблення дієвих підходів і методик навчання як засобу запобігання насильству та домаганням. Досвід останніх років демонструє приділення уваги посиленню гнучкості навичок інформаційно-роз'яснювальної роботи та врегулювання конфліктів або крокам із подолання шкідливих соціальних норм, які впливають на сферу праці. Усі методики, спрямовані на заохочення ввічливості, рівності та поваги на робочих місцях, втручання очевидців, виявлення несвідомої упередженості, посилення емоційної чуйності та сприяння підвищенню ефективності навичок спілкування і керівництва, продемонстрували свою практичну перспективність (McCann 2018)³².

► **Вставка 22. Нещодавні правові норми та ініціативи щодо підготовки з питань запобігання насильству та домаганням на робочому місці**



Італія: відповідно до пункту 3-біс Кодексу про рівні можливості (зі змінами, внесеними у 2018 році) роботодавці зобов'язані згідно зі статтею 2087 Цивільного кодексу забезпечити умови праці, які гарантують фізичну і психологічну недоторканність і гідність працівників, а також **домовитися з профспілками про реалізацію ініціатив з інформування і підготовки працівників, спрямованих на запобігання сексуальним домаганням на робочому місці.**



Сполучені Штати Америки: зростає кількість штатів і міст, які прийняли законодавчі акти, що вимагають проведення **підготовки з питань запобігання сексуальним домаганням**, а в інших федеральних законах і законах штатів, нормативних актах та судових рішеннях чітко встановлюється, що в усіх штатах роботодавці повинні забезпечити **навчання** всіх працівників із **питань запобігання сексуальним домаганням**. Штат Каліфорнія вимагає також, щоб вищезгадана підготовка забезпечувалася і англійською, і іспанською мовами. У Нью-Йорку в 2018 році було прийнято Закон № 96 про сексуальні домагання, згідно з яким усі роботодавці, в яких зайнято 15 і більше працівників, повинні щорічно проводити для всіх працівників, стажерів, незалежних підрядників і позаштатних співробітників навчання з питань запобігання сексуальним домаганням. Адміністрація міста створила веб-сайт, на якому необхідне навчання проводиться безплатно (New York City, n.d.).

► **Вставка 23. Підготовка з питань запобігання сексуальним домаганням на робочому місці в світовій швейній промисловості: досвід реалізації програми МОП-МФК «Покращення умов праці»**

З 2012 року програма МОП-МФК «Покращення умов праці» надає технічну допомогу та забезпечує зміцнення потенціалу з покращення умов праці у швейній промисловості, зокрема шляхом боротьби з сексуальними домаганнями та сприяння рівності й недопущенню дискримінації¹. Як показують результати й досвід реалізації цієї програми, масштаби сексуальних домагань можна зменшити шляхом:

- введення політики запобігання сексуальним домаганням, створення внутрішніх механізмів подання і розгляду скарг, установлення порядку перенаправлення до відповідних національних органів;
- узгодження стимулів в оплаті праці керівників і працівників, наприклад, скасування високих норм виробітку для працівників і високих надбавок для керівників;

¹ Докладнішу інформацію можна знайти на веб-сайті програми <https://betterwork.org/>. Джерело: Brown, Dehejia, and Robertson 2018; Babbitt, Brown, and Antolin 2020; Brown and Lin 2014; Truskinovsky, Rubin, and Brown 2014.

³² Наприклад, хороші результати принесли програми, спрямовані на зміну суспільних норм і заохочення втручання очевидців для припинення насильства й домагань. Навчання з питань втручання очевидців, зокрема, асоціюється зі змінами у поведінці та ставленні, а також зі зменшенням агресивності на території коледжів та у збройних силах США (Hayes, Kaylor, and Oltman 2020; Danna et al. 2020; Mishra and Davison 2020).

- розбудови спроможності керівників, безпосередніх начальників і працівників до запобігання сексуальним домаганням і реагування на повідомлення про них шляхом проведення навчання з урахуванням культурної специфіки;
- удосконалення навичок спілкування і керівництва шляхом відповідного навчання;
- подолання терпимості організації до сексуальних домагань за допомогою інформаційно-роз'яснювальної роботи в масштабах усієї організації.

Цей підхід виявився ефективним:



Камбоджа: завдяки послугам програми МОП-МФК «Покращення умов праці», як повідомили працівники, кількість випадків сексуальних домагань за період із 2015 до 2018 року скоротилася майже на одну категорію відповідей за чотирибальною шкалою.



Йорданія: у результаті інформаційно-роз'яснювальних заходів і спеціалізованого навчання за програмою МОП-МФК «Покращення умов праці» ймовірність сексуальних домагань щодо працівників на фабриці за останні шість років впала на 18 відсоткових пунктів.



6

**Обов'язок
забезпечувати
дотримання і доступ
до засобів правового
захисту**

У Конвенції № 190 та Рекомендації № 206 установлено принципи та настанови щодо запровадження державами потужних і ефективних механізмів повідомлення та врегулювання суперечок у контексті реагування на насильство та домагання (Конвенція № 190, статті 4(2) і 10; Рекомендація № 206, пункти 14–22).

Дані про випадки насильства та домагань, зокрема ґендерно обумовлених насильства та домагань, часто занижуються. Про насильство та домагання не повідомляють із різних причин, як, наприклад, брак інформації та обізнаності про те, що саме становлять насильство та домагання, побоювання помсти, зокрема розірвання трудових відносин, та відсутність віри у те, що система дійсно забезпечить засоби правового захисту для відшкодування шкоди скаржнику.

Крім того, дослідження показують, що постраждалі, які все ж таки повідомляють про випадки насильства та домагань, зазнають невдачі у кар'єрі та погіршення психічного й фізичного здоров'я порівняно з тими, хто не подає офіційних скарг. Деякі дослідження показують також, що розслідування в багатьох випадках не здійснюється належним чином, кривдників карають рідко, а особам, які скаржаться, особливо жінкам та представникам уразливих груп, часто доводиться йти з роботи та переривати свою кар'єру (Dobbin and Kalev 2020).

► 6.1. Сприяння повідомленню та покращення дотримання

Стаття 10 Конвенції № 190 передбачає низку заходів на основі існуючої практики на національному рівні, які кожна країна може здійснювати або посилювати виходячи з конкретної ситуації у ній. Для того, щоб завчасно сприяти повідомленню про випадки та домагання і заохочувати його, а також ефективно реагувати на такі скарги, Конвенція № 190 та Рекомендація № 206 передбачають ряд принципів, дотримання котрих слід забезпечити незалежно від того, яка процедура встановлена на рівні країни чи підприємства. Ці принципи роз'яснюються нижче.

6.1.1. Забезпечення вільного доступу, безпеки, справедливості та ефективності

Механізми подання і розгляду скарг можуть бути або внутрішніми (на підприємстві), або зовнішніми (через міністерство праці або інші відповідні міністерства, судові системи, галузеві чи колективні механізми, спеціалізовані трибунали чи суди, служби інспекції праці, органи врегулювання суперечок, органи, що займаються питаннями прав людини й рівності, або інші квазісудові органи).

Незалежно від конкретного механізму Конвенція № 190 та Рекомендація № 206 установлюють, що ці канали повинні бути вільно доступними, безпечними, справедливими та дієвими³³.

Трудовим законодавством, зокрема нормативно-правовими актами з БГП, і колективними угодами часто передбачаються **внутрішні механізми подання і розгляду скарг**. Ці механізми можуть вимагати прийняття скарги безпосереднім начальником або, у випадку, якщо безпосередній начальник є ймовірним кривдником, іншою особою.

³³ Як стверджувала група експертів, яка брала участь у розробці Рекомендації МОП 1967 року щодо розгляду скарг (№ 130), «справедливі та ефективні процедури... які передбачають упорядкований канал подання скарг, грають роль «запобіжного клапана», який допомагає запобігти спалахові серйозних суперечок. Більше того, такі процедури можуть сприяти атмосфері взаємної довіри між керівництвом і працівниками, такій необхідній у відносинах між трудовим колективом і адміністрацією» (ILO 1964, para. 39). Хоча на даний момент у жодному документі МОП не встановлено широких і усеосяжних керівних принципів побудови ефективних систем урегулювання трудових спорів, деякі настанови й принципи стосовно індивідуальних трудових спорів можна знайти у різних правових актах, зокрема у Рекомендації МОП 1951 року щодо добровільного примирення та арбітражу (№ 92) та Рекомендації МОП 1967 року щодо розгляду скарг (№ 130). В одному з прийнятих пізніше правових актів, Конвенції 1989 року про корінні народи, що ведуть племінний спосіб життя (№ 169), передбачено, що «відповідні народи захищаються від порушення їхніх прав і мають можливість індивідуально або через свої представницькі органи вдаватися до юридичних процедур для ефективного захисту цих прав» (стаття 12). Конвенція 2011 року про гідну працю домашніх працівників (№ 189) зобов'язує «вживати заходів для забезпечення того... щоб усі домашні працівники або безпосередньо самі, або через свого представника мали вільний доступ до судів, трибуналів або інших механізмів вирішення спорів в умовах, не менш сприятливих, ніж ті, що передбачені для працівників у цілому» (стаття 16). Забезпечення «реального доступу до правосуддя» є також одним із принципів, зазначених у Рекомендації 2015 року про перехід від неформальної до формальної економіки (№ 204). У цілому й щодо порівняльного аналізу з цього питання див. Ebisui, Cooney, and Fenwick 2016; ILO 2018f, ILO 2013.

► Вставка 24. Забезпечення доступу до правосуддя на рівні підприємства

Останнім часом у декількох країнах було вжито кроки з установаження конкретних процедур на випадок насильства та домагань, зокрема створено спеціалізовані внутрішні комітети або забезпечено анонімне повідомлення.



Габон: Статтею 6 Закону 2016 року про боротьбу з домаганнями на робочому місці передбачено: «Працівник, державний службовець або учень, який вважає себе жертвою моральних або сексуальних домагань, може **повідомити про це в конфіденційному порядку представників персоналу, роботодавця, загальні інспекційні служби або служби інспекції праці**». У статті 8 зазначено, що «**представники персоналу і делегати від профспілки компанії, а також профспілкові організації у державному секторі мають право виступати викривачами**».



Мексика: у березні 2020 року Секретаріат із питань праці та соціального забезпечення видав **типовий протокол дій з реагування на насильство на роботі та його викорінення** (Mexico 2020). У цьому протоколі визначено **процедури або механізми надання допомоги ймовірним жертвам насильства на робочому місці й визначення компетентних органів, які можуть надавати підтримку з цих питань**, а також заохочення організаційної культури гендерної рівності й виробничого середовища, яке допомагає ліквідувати насильство на робочому місці. Типовий протокол містить заходи з захисту й забезпечення зміни поведінки з метою уникнення повторної віктимізації та сприяння зменшенню кількості випадків насильства. Він передбачає також створення «**Комітету з розгляду і контролю**» - внутрішнього комітету, що складається з представників адміністрації та працівників компанії й має повноваження на надання допомоги й контролю за застосуванням вищезгаданого протоколу.



Панама: згідно з Законом 2018 року про боротьбу з дискримінацією, кожний роботодавець, кожна державна та приватна установа і кожний заклад освіти повинні впровадити **внутрішні процедури подання особами претензій щодо домагань і врегулювання цих претензій**. Згідно з Законом, ці провадження повинні бути **дієвими та ефективними** для того, щоб забезпечити **оперативне врегулювання претензій**, причому з дотриманням **конфіденційності й наданням належного захисту позивачам і очевидцям**.



Перу: у липні 2019 року в Перу було введено в дію новий закон, який вимагає, щоб кожний роботодавець створив **Комітет із протидії сексуальним домаганням чи посаду Делегата з цих питань**, залежно від розміру роботодавця³⁴. Підприємства з чисельністю працівників 20 осіб і більше повинні створити Комітет із протидії сексуальним домаганням. На підприємствах, де зайнято менше 20 працівників, роль такого комітету виконуватиме делегат із питань протидії сексуальним домаганням. Якщо до випадку сексуальних домагань причетна аутсорсингова чи посередницька компанія, скарга подається головній компанії чи головному користувачу, які повинні здійснити процедуру розслідування за допомогою Комітету з протидії сексуальним домаганням. Процедuru розслідування за допомогою Комітету з протидії сексуальним домаганням може порушити причетна сторона на вимогу жертви або третьої особи чи на виконання своїх офіційних обов'язків.

³⁴ Указ № 014-2019-MIMP.



Сполучене Королівство: згідно з технічними настановами, виданими у 2020 році Комісією з питань рівності та прав людини, роботодавцям слід розглянути питання про створення систем повідомлення, які дозволять повідомляти про інциденти анонімною. Завдяки забезпеченню **анонімності** так системи зможуть: приймати скарги про випадки, які в іншому разі залишилися б без уваги; заохочувати постраждалих до повідомлення про інциденти; здійснювати певні заходи навіть у разі неможливості проведення повномасштабного розслідування. Крім того, роботодавцям рекомендовано також забезпечити наявність **підготовлених працівників, які можуть надати скажнику підтримку в процесі подання скарги**. Це можуть бути співробітники кадрової служби або ж призначені «опікуни» (United Kingdom 2020).



Саудівська Аравія: відповідно до Закону 2018 року про боротьбу з домаганнями **всі організації державного і приватного секторів зобов'язані вживати заходів для запобігання домаганням**. Роботодавці повинні створити **внутрішній механізм і процедуру подання і розгляду скарг**, які забезпечать конфіденційний розгляд скарг і вжиття заходів з усунення порушень законодавства, проте не перешкоджатимуть реалізації права жертви на окреме подання скарги до компетентних органів і не замінюватимуть собою таку процедуру.

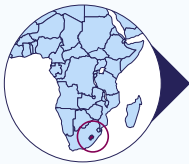
Ініціативи, реалізовані соціальними партнерами і бізнесом



Аргентина: об'єднання **Asociación Bancaria** прийняло Протокол із боротьби з насильством на робочому місці, ґендерним насильством і ґендерно обумовленим насильством на робочому місці для Національного банку Аргентини (Banco de la Nación Argentina). Протоколом встановлено внутрішню процедуру розгляду таких справ, включно з випадками ґендерно обумовленого насильства щодо осіб із числа ЛГБТІК+. У ньому окремо згадано кібербулінг, а також передбачено десятиденну відпустку для постраждалих від домашнього насильства (Banco Nación 2020).



Бангладеш: Угода про протипожежну безпеку і безпеку будівництва – це угода між світовими брендами, компаніями роздрібної торгівлі та профспілками, що має обов'язкову юридичну силу, з покращення стану безпеки у текстильно-швейній промисловості. Угода надає працівникам **незалежний механізм подання і розгляду скарг, за допомогою якого вони можуть у конфіденційному порядку порушувати питання про наявні проблеми, зокрема про насильство на робочому місці, й отримувати захист від помсти**.



Лесото: створено **незалежний механізм подання і розгляду скарг** у рамках боротьби з сексуальними домаганнями на **текстильних фабриках країни**. Цей наглядовий орган має право проводити розслідування за поданими скаргами та примушувати фабрики застосовувати до кривдників дисциплінарні санкції або звільняти їх (Abimourched et al. 2019).



Сінгапур: тристоронні партнери разом розробили «Тристоронній поради́к із протидії домаганням на робочому місці» (*Tripartite Advisory on Managing Workplace Harassment*), який слугує практичним посібником для роботодавців і працівників з ефективного запобігання та протидії домаганням на робочому місці. У ньому підкреслено важливість **випереджального підходу і визначено запобіжні заходи зі створення безпечного і сприятливого виробничого середовища**. Крім того, запропоновано низку ключових кроків і коригувальних заходів, що їх роботодавці та постраждалі можуть здійснити у відповідь на випадки домагань (Singapore 2015).

У випадку подання скарги до внутрішніх механізмів (через процедури врегулювання суперечок або розгляду скарг відповідно до колективних договорів і угод) або до зовнішніх механізмів (через процедури примирення в судовому порядку, позасудового примирення в окремому порядку або системи державного управління) можуть також бути доступні або потрібні **примирення, посередництво і арбітраж**. Як показала практика, різні підходи, більше зосереджені на забезпеченні уважного і чутливого діалогу з заслуховуванням і урахуванням думок обох сторін, як здається, долають конфронтаційний характер формально-юридичних моделей, підвищують рівень задоволення скаржників і зменшують імовірність помсти (Dobbin and Kalev 2020).

► Вставка 25. Насильство та домагання і угоди про нерозголошення

У деяких країнах зростає кількість правових норм, спрямованих на подолання практики включення спорів стосовно насильства та домагань – і зокрема ґендерно обумовлених насильства та домагань і дискримінації – у сферу дії **угоди про нерозголошення** (УН). Ці УН зазвичай містять, серед іншого, положення про конфіденційність і взаємне непоширення негативної інформації, які не дають сторонам угоди можливості обговорювати умови врегулювання, а також обставини навколо врегулювання. Після низки резонансних скандалів деякі країни вжили заходів з метою припинення використання УН для того, щоб примушувати мовчати постраждалих або викривачів, незалежно від їхнього договірної статусу, які заявляють про погане поводження, зокрема про сексуальні домагання та інші форми домагань на основі дискримінації. У цьому відношенні в статті 10(с) Конвенції № 190 встановлено, що держави, які її ратифікували, повинні «забезпечити відсутність зловживань вимогами щодо захисту приватного життя та конфіденційності» (ILO 2019c, para. 828).

Наприклад, у 2020 році у **Великобританії** арбітражна служба Acas порадила фірмам і працівникам не використовувати УН для того, щоб перешкоджати людям повідомляти про факти сексуальних домагань, дискримінації або викривання на роботі (Acas 2020). У **Сполучених Штатах Америки** в багатьох штатах прийнято норми, які запобігають зловживанню угодами про нерозголошення. Наприклад, у штаті Нью-Джерсі за законом, який набрав чинності у березні 2019 року, роботодавці більше не можуть вимагати примусового виконання УН стосовно заяв про дискримінацію, домагання і помсти проти чинних або колишніх працівників (Avallone and Meade 2019).

Того ж року штат Нью-Йорк прийняв постанову, якою встановлено, що працівник не може бути зв'язаний будь-якою угодою, підписаною після 11 жовтня 2019 року, яка забороняє працівникові розкривати факти домагань або врегулювання претензії щодо домагань за будь-якою забороненою підставою, якщо тільки цього не побажає сам працівник ³⁵.

Останніми роками багато країн здійснило законодавчі реформи з метою забезпечити, щоб **зовнішні механізми подання і розгляду скарг** у випадках насильства та домагань у сфері праці були безпечними, вільно доступними й гарантували своєчасний розгляд, особливо у випадках, де мають місце дії, засновані на дискримінації.

► Вставка 26. Зміцнення механізмів повідомлення і врегулювання суперечок за межами робочого місця

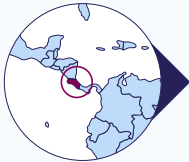


Бразилія: у 2017 році Уряд видав Указ № 583, яким була затверджена Національна політика з питань запобігання та протидії моральним і сексуальним домаганням та дискримінації у сфері відповідальності **Федеральної прокуратури з питань праці**.

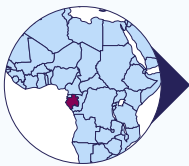
³⁵ Якщо працівник цього бажає, слід дотриматися трьохетапної процедури: 1) умову про нерозголошення слід викласти в угоді простою англійською мовою, а якщо доречно – також рідною мовою працівника; 2) працівнику слід надати щонайменше 21 день на розгляд умови про нерозголошення і 7 днів після підписання на відкликання своєї згоди; 3) після закінчення строку відкликання працівник і роботодавець повинні укласти другу угоду, яка містить умову про нерозголошення та всі інші умови стосовно врегулювання претензії щодо домагань (Zweig 2020).



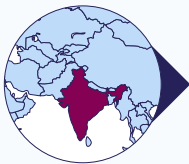
Канада: згідно з **Законом 2019 року про «доступну Канаду»** особа може подати скаргу щодо обмеження доступності, якщо вона зазнала фізичної чи психологічної шкоди, пошкодження майна або фінансового збитку. Федеральна рада з питань трудових відносин і зайнятості у державному секторі розглядатиме скарги щодо обмеження доступності, що подаватимуться більшістю федеральних державних службовців і парламентських службовців через відповідну процедуру.



Коста-Ріка: Законодавчим декретом № 9343/2015 про реформування трудових відносин і внесення змін до Трудового кодексу впроваджено **прискорену процедуру розгляду випадків дискримінації у сфері праці щодо вразливих категорій населення**, зокрема мігрантів і біженців.



Габон: згідно зі статтею 9 Закону, «будь-яка **представницька профспілкova організація або визнане законом об'єднання** може за письмової згоди працівника подати позов від його імені до компетентних органів або суду».



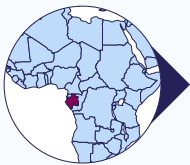
Індія: «Електронна скринька для повідомлень про сексуальні домагання» (SHe-Box) – це програма Уряду Індії з забезпечення доступу в режимі «єдиного вікна» для полегшення реєстрації скарг на сексуальні домагання (згідно з Законом 2013 року про захист жінок від сексуальних домагань на робочому місці (запобігання, заборону та відшкодування). Коли скаргу подано, її направляють безпосередньо до відповідного органу, який має повноваження на вжиття відповідних заходів. Цією послугою може скористатися будь-яка жінка незалежно від статусу її зайнятості або від того, чи працює вона в організованому або неорганізованому бізнесі, у приватному чи державному секторі. Розділ ресурсів цього веб-сайту містить детальну інформацію на тему сексуальних домагань щодо жінок на робочому місці. Це, зокрема, зручний для користувачів довідник із закону про сексуальні домагання і навчальний модуль для підвищення кваліфікації державних посадовців (India, n.d.).

Стосовно ґендерно обумовлених насильства та домагань Конвенція № 190 передбачає, що **механізми подання і розгляду скарг та врегулювання суперечок повинні бути «ґендерно чутливими»** (стаття 10(e)). Це означає, зокрема розробку таких судових і позасудових механізмів, які враховують перешкоди, з якими стикаються жертви ґендерно обумовлених насильства та домагань, намагаючись отримати ефективні засоби правового захисту і зменшити шкідливі наслідки таких заборонених форм поведінки. У Рекомендації № 206 запропоновано подальші настанови, зокрема рекомендовано, щоб суди були укомплектовані компетентними кадрами й надавали юридичні консультації (пункт 16(a)-(c)), щоб надавалася допомога скаржникам і жертвам, а також рекомендації та інші інформаційні ресурси (пункт 16(c)-(d)), а тягар доказування в усіх провадженнях, крім кримінальних, за необхідності переносився (пункт 16(e)).

► Вставка 27. Гендерно чутливі механізми подання і розгляду скарг та врегулювання суперечок: приклади



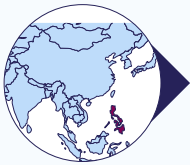
Джибуті: після внесення у 2018 році поправки до статті 4-квартер Трудового кодексу ця стаття передбачає, що у випадку будь-якої суперечки, пов'язаної з **домаганнями**, зокрема сексуальними, **тягар доказування** переноситься. Зокрема, якщо працівник надає докази, що підтверджують факт домагань, «саме відповідач повинен доказувати, що ці дії не становлять домагання і що його рішення обґрунтоване об'єктивними елементами, не пов'язаними з домаганнями. Суддя робить свій висновок після винесення за необхідності наказу про здійснення всіх слідчих заходів, які суддя вважає корисними».



Габон: Статтею 7 Закону 2016 року про боротьбу з домаганнями на робочому місці передбачено: «**Тягар доказування** фактів, які становлять моральні чи сексуальні домагання, лежить на жертві. Відповідач повинен довести, що ці дії не становлять домагань».



Північна Македонія: Стаття 33 Закону 2006 року про рівні можливості для жінок і чоловіків (зі змінами 2015 року) говорить: «1. Особа, яка вважає, що право на рівне ставлення порушено за ґендерною ознакою, може подати позов до компетентного суду. ... 3. Дана процедура здійснюється у **невідкладному порядку**». У статті 34 визначено, до компетенції якого суду відноситься така справа, зокрема: «У процедурі забезпечення захисту права на рівне ставлення за ґендерною ознакою компетентним місцевим судом є суд за постійним місцем проживання позивача».



Філіппіни: Закон 2018 року про безпечне середовище вимагає від роботодавців створення **незалежного внутрішнього механізму** для розгляду скарг на ґендерно обумовлені сексуальні домагання і реагування на них, у якому бути належним чином представлені адміністрація, працівники керівної ланки, рядові працівники й профспілка, якщо вона існує; **при цьому механізм повинен бути очолений жінкою і не менш ніж наполовину складатися з жінок** (розділ 17).



Сполучені Штати Америки (штат Нью-Йорк): з 11 жовтня 2019 року **стандарт доказування** за заявами про домагання значно спрощено, і працівнику вже не потрібно доказувати, що домагання мали «тяжкий або повсюдний характер», що ставлення до аналогічної особи було кращим або що працівник подав скаргу в рамках внутрішнього механізму (Zweig and Davidoff 2019).

6.1.2. Захист до, під час або після повідомлення або подання скарги

Конвенція № 190 визнає **право працівників залишити** робоче місце в ситуації, яку вони мають достатні підстави вважати такою, що становить безпосередню й серйозну небезпеку для їхнього життя, здоров'я або безпеки через насильство та домагання. Крім того, працівники повинні мати можливість здійснювати це право, не зазнаючи помсти або інших неправомірних наслідків, маючи при цьому обов'язок інформувати своїх роботодавців (стаття 10(g))³⁶. Цей захист передбачений відповідними нормами з БГП, зокрема у статті 13 Конвенції 1981 року про безпеку й гігієну праці (№ 155), яка говорить: «Працівнику, який залишив робочу ситуацію, яку він мав достатні підстави вважати такою, що становить безпосередню й серйозну небезпеку для його життя або здоров'я, забезпечується захист від неправомірних наслідків згідно з національними умовами та практикою».

Конвенція № 190 вимагає, щоб упродовж усього процесу повідомлення, розслідування скарг і врегулювання суперечок можливою мірою та за необхідності забезпечувалися **захист приватного життя і конфіденційність**. Конфіденційний характер скарг є необхідною умовою захисту приватного життя і скаржника, і ймовірного кривдника. Проте, захист приватного життя і конфіденційність не повинні перешкоджати розслідуванню. У цьому зв'язку держави, які ратифікували Конвенції, повинні також «забезпечити відсутність зловживань вимогами щодо захисту приватного життя та конфіденційності» (стаття 10(c)).

► Вставка 28. Забезпечення захисту приватного життя і конфіденційності та право залишити робоче місце у небезпечній ситуації



Люксембург: Стаття L.245-6(2) Трудового кодексу (зі змінами, внесеними у 2016 році) говорить: «Делегація персоналу і представник із питань рівності, якщо такий є, мають право надавати допомогу і рекомендації працівникові, який є об'єктом сексуальних домагань. Вони зобов'язані зберігати **конфіденційність** фактів, які їм стали відомі в цьому відношенні, якщо тільки особа, яку було піддано сексуальним домаганням, не звільнить їх від виконання цієї вимоги».



Саудівська Аравія: Стаття 4 Закону 2018 року про боротьбу з домаганнями говорить: «Будь-яка особа, яка отримує доступ – у зв'язку зі своєю роботою – до інформації про випадок домагань, зобов'язана зберігати **конфіденційність** такої інформації. Особу жертви неможна розкривати, за винятком випадків, коли цього вимагають процедури розгляду доказів, слідство або судові провадження».



Південний Судан: стаття 8 Закону 2017 року про працю вимагає, щоб політика на робочому місці містила конкретні положення про те, що «**роботодавець не розкриває жодній особі прізвище скаржника і обставини, пов'язані зі скаргою**, крім випадків, де розкриття є необхідним у цілях розгляду скарги або застосування дисциплінарних заходів у зв'язку з розглядом».

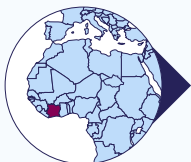


Сполучене Королівство: Закон 1996 року про трудові права (захист від шкоди у випадках щодо здоров'я і безпеки) (зі змінами, внесеними указом від 2021 року) **наділяє усіх працівників, причому не тільки найманих, правом не зазнавати шкоди за залишення свого робочого місця або відмову повернутися на нього в обставинах, де працівники обґрунтовано вважають, що це наразить їх або інших осіб на серйозну чи безпосередню небезпеку, а також за вжиття заходів для захисту себе.**

³⁶ Варто згадати як особливий випадок тих працівників, зокрема працівників-мігрантів, які можуть стикатися з більш серйозними труднощами через залишення робочого місця у небезпечній ситуації, - або через те, що їхні візи залежать від роботодавців, які можуть скасувати їх у будь-який момент, або тому, що вони втратять житло і роботу (див. ILO 2021c). Природно, що найбільш уразливими в цьому аспекті є домашні працівники-мігранти, які живуть у своїх роботодавців. У цьому відношенні пункт 7 Рекомендації 2011 року про гідну працю домашніх працівників (№ 201) говорить: «Держави-члени повинні розглянути доречність впровадження механізмів захисту домашніх працівників від зловживань, домагань і актів насильства, які, зокрема: а) встановлюють доступні для домашніх працівників способи подання скарг для повідомлення про випадки зловживань, домагань і насильства; б) забезпечують, щоб усі скарги на зловживання, домагання і насильство розслідувалися й піддавалися судовому переслідуванню; с) передбачають реалізацію програм переселення з домогосподарства і реабілітації домашніх працівників, яких було піддано зловживанням, домаганням і насильству, зокрема надання їм тимчасового житла і медичної допомоги».

Конвенція № 190 передбачає також захист від **будь-яких форм віктимізації позивачів, жертв, свідків та інформаторів або від застосування до них заходів впливу** (стаття 10(b)(iv)). Захист скаргників від помсти є основоположним елементом безпечних та дієвих механізмів повідомлення, подання скарг і врегулювання суперечок.

► Вставка 29. Захист від віктимізації та заходів впливу



Кот-д'Івуар: стаття 5 Трудового кодексу 2015 року передбачає, що **жоден працівник або особа, яка проходить навчання чи стажування, не може бути покарана, звільнена або піддана неправомірним наслідкам у зв'язку з питаннями стосовно зайнятості, включно з найманням та іншими умовами й положеннями, за відмову піддаватися актам моральних або сексуальних домагань, а також за надання свідчень про такі акти чи повідомлення про них.**



Італія: відповідно до пункту 3-біс Кодексу про рівні можливості (зі змінами, внесеними у 2018 році) **роботодавець не може піддавати працівників віктимізації за подання ними заяви з вимогою встановити факт дискримінації або сексуальних домагань.** Віктимізація означає застосування дисциплінарних санкцій, внесення змін до посадових інструкцій, звільнення та переведення з прямим або непрямим негативним наслідком для професійної діяльності. Такий захист не надається у випадку засудження скаргника.

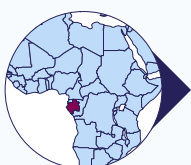


Ліван: У 2020 році у Лівані було прийнято Закон про кримінальну відповідальність за сексуальні домагання і про реабілітації постраждалих від них. Законом передбачено **захист постраждалих від заходів впливу**, зокрема в оплаті праці, підвищенні по службі, переведенні, продовженні контракту або застосуванні дисциплінарних санкцій. Закон містить положення про захист інформаторів і забороняє дискримінацію, зловживання або дисциплінарні заходи щодо осіб, які повідомили про домагання або свідчили про зловживання. Застосування таких заходів впливу карається позбавленням волі строком до шести місяців і штрафом у двадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати.



Люксембург: Статтею L. 245-5 Трудового кодексу (зі змінами, внесеними у 2016 році), передбачено:

1. **Працівник не може бути об'єктом помсти через свій протест проти акту сексуальних домагань або відхилення таких дій з боку роботодавця або будь-якого іншого вищого керівника, колег або сторонніх осіб, зв'язаних із роботодавцем.**
2. Так само працівник не може бути об'єктом заходів впливу за надання свідчень про дії, визначені у статті L. 245-2, або за повідомлення про такі дії.
3. Будь-яке положення чи акт, що суперечить двом попереднім пунктам, зокрема розірвання трудового договору в порушення цих положень, автоматично стає нечинним.

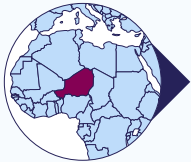


Габон: Стаття 4 Закону 2016 року про боротьбу з домаганнями на робочому місці передбачає:

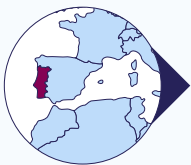
Жодного працівника, державного службовця чи особу, яка проходить навчання або стажування, не може бути піддано санкціям, звільнено або піддано дискримінаційному заходу, прямо чи непрямо, зокрема у питаннях оплати праці, професійної підготовки, атестації, призначення, кваліфікації, класифікації, підвищення, переведення або продовження контракту за перенесені такою особою акти, що становлять моральні чи сексуальні домагання, за відмову піддатися таким діям, за надання свідчень щодо таких дій або за заяви проти таких дій.



Японія: новий Закон про запобігання владним домаганням містить положення, яке **забороняє роботодавцям звільняти працівників**, які повідомили про випадки домагань, або в будь-який інший спосіб **несприятливо ставитися до таких працівників** за повідомлення ними про такі випадки (Library of Congress 2020).



Нігер: Стаття 122 Указу № 2017-682/PRN/MET/PS у сфері регулювання Трудового кодексу (10 серпня 2017 року) говорить: **«Жоден працівник не може бути покараний або підданий дискримінації за те, він був свідком актів сексуальних домагань або повідомив про них».**



Португалія: Трудовий кодекс (зі змінами, внесеними у 2017 році) **посилює захист від віктимізації та звільнення жертв і свідків актів домагань**. Зокрема, стаття 29(б) не дозволяє застосовувати дисциплінарні санкції до скаржників або жертв і свідків, якщо вони не діяли зловмисно, враховуючи обставини, зазначені у провадженні, порушеному за фактом сексуальних домагань або цькування, до винесення остаточного рішення і набрання ним законної сили, незалежно від права на змагальне провадження.



Республіка Корея: Закон 2018 року про цькування на робочому місці передбачає застосування **санкцій до роботодавців, які вдаються до помсти** працівникам за повідомлення про випадки цькування і домагань на робочому місці.



Південний Судан: стаття 7 Закону 2017 року про працю встановлює, що політика на робочому місці передбачає **захист від помсти**, зокрема «працівника, який, діючи добросовісно, подав скаргу за фактом сексуальних домагань, неможна за це піддати дисциплінарному стягненню, понизити або звільнити чи завдати йому іншої шкоди у питаннях зайнятості такого працівника у даного роботодавця».

6.1.3. Послуги підтримки

Серед можливих способів забезпечення доступу до ефективних механізмів і процедур повідомлення та врегулювання суперечок у Конвенції № 190 згадано доступ «до правових, соціальних, медичних та адміністративних заходів підтримки позивачів і жертв» (стаття 10(b)(v)). Послуги підтримки повинні бути ґендерно чутливими, особливо у випадку ґендерно обумовлених насильства та домагань (стаття 10(e)). У цьому відношенні Рекомендація № 206 містить таке положення:

«Підтримка, послуги та засоби правового захисту для жертв ґендерно обумовлених насильства та домагань, зазначені у статті 10(e) Конвенції, повинні включати зазначені нижче заходи:

- a. підтримку повторного виходу жертв на ринок праці;
- b. консультування та інформаційні послуги у доступному форматі за необхідності;
- c. цілодобові «гарячі лінії»;
- d. екстрені служби;
- e. медичне обслуговування та лікування і психологічну підтримку;
- f. кризові центри, включно з притулками;
- g. спеціалізовані підрозділи поліції або спеціально підготовлених співробітників для підтримки жертв» (пункт 17).

► Вставка 30. Приклади законодавчих і нормативних актів, які забезпечують захист і підтримку жертв



Аргентина: програма *Asompañar* надає **підтримку особам, яким загрожує ґендерно обумовлене насильство**. Її мета – сприяти економічній самостійності жінок і та ЛГБТІК+, забезпечуючи економічну підтримку та допомагаючи зміцнювати мережу послуг підтримки для цих осіб у покритті базових витрат на організацію та розробку незалежної та вільної життєвої перспективи (Argentina, Ministry of Justice and Human Rights 2020).



Буркіна-Фасо: Закон 2015 року про запобігання насильству щодо жінок і дівчат, покарання за нього, усунення його наслідків і надання допомоги постраждалим передбачає, що «у компетентних судах постраждалих, якщо вона не має коштів на оплату послуг адвоката, **допомагає адвокат, призначений судом**. У екстреному випадку або у випадку крайньої вразливості, підтвердженої медичним закладом, постраждала також може представляти обрана нею особа або уповноважена правозахисна організація» (стаття 21).



Італія: у січні 2021 року Конституційний суд постановив, що всі постраждалі від ґендерно обумовлених насильства та домагань мають право на **безплатну правову допомогу і підтримку** (*Giurisprudenza Penale* 2021).



Північна Македонія: Закон 2006 року про рівні можливості для жінок і чоловіків (зі змінами 2015 року) передбачає, що «особа, яка подає скаргу, **звільняється від сплати адміністративного збору та інших платежів**» (стаття 22(6)).



Перу: Міністерство праці своїм Указом № 014-2019-TR затвердило програму «*Trabaja sin acoso*» («Праця без домагань»), мета якої – своєчасно і належним чином втручатися з метою захисту постраждалих від сексуальних домагань на роботі. Ця послуга **орієнтована на постраждалих і передбачає надання правової допомоги і юридичне консультування** під час проходження внутрішніх процедур розслідування випадку сексуальних домагань і покарання за них, а також у судових процесах, спрямованих на захист і відновлення порушених трудових прав. Програма передбачає також надання **психологічної допомоги** постраждалим.

6.1.4. Належні та ефективні засоби правового захисту

Стаття 10 Конвенції № 190 вимагає від держав, що її ратифікували, забезпечити доступ до належних і ефективних засобів правового захисту. У цьому відношенні в Рекомендації №206 зазначено, що засоби правового захисту можуть включати у себе:

- a. право на звільнення за власним бажанням із компенсацією;
- b. відновлення на роботі;
- c. відповідне відшкодування збитків;
- d. накази, що вимагають вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню, з метою забезпечити припинення певних форм поведінки або зміну політики чи практики;
- e. оплату судових зборів і витрат відповідно до національного законодавства та практики (пункт 14).

Вимагаючи надання належних і ефективних засобів правового захисту, Конвенція № 190 та Рекомендація № 206 закликають забезпечити дієву реалізацію юридичних прав і відшкодування шкоди, що може, коли це є доречним і практично здійсненним, гарантувати відновлення прав осіб, права яких були ущемлені, й покриття їхніх збитків, а також спричинити стримувальний ефект на потенційних кривдників. Ці ефективні засоби правового захисту залежать від цілого ряду факторів, серед яких тяжкість проступку і юридичні канали, обрані позивачем, у конкретній правовій системі. Пряма згадка про «відновлення на роботі» й на «накази, що вимагають... з метою забезпечити припинення певних форм поведінки або зміну політики чи практики» показує, що у випадку насильства та домагань грошової компенсації може бути недостатньо для відшкодування шкоди³⁷.

У контексті ефективних засобів правового захисту, передбачених Конвенцією № 190 та Рекомендацією № 206, визнано також важливість **виплати допомоги у зв'язку з виробничою травмою** постраждалим від насильства та домагань на робочому місці. Зокрема, у Рекомендації № 206 встановлено, що «жертви насильства та домагань у сфері праці повинні отримувати компенсацію у випадках психосоціальних, фізичних чи будь-яких інших ушкоджень чи захворювань, що призводять до непрацездатності» (пункт 15). Якщо інцидент, який спричинив травму чи захворювання, є наслідком трудової діяльності та (або) трапився в ході трудової діяльності, фізичні ушкодження і деякі психічні розлади підлягають компенсації за системами страхування від виробничого травматизму і компенсації працівникам. Такі системи забезпечують доступ постраждалих працівників до необхідної медичної допомоги, а також до послуг із консультування, реабілітації та реінтеграції. Ці системи передбачають також виплату у відповідних випадках матеріальної допомоги постраждалим та їхнім сім'ям (у разі смерті постраждалого), що не дозволяє їм опинитися у бідності та соціальній ізоляції через утрату доходів, працездатності та фінансової підтримки (Chappell and Di Martino 2006; Lippel 2016; ILO 2018g).

► Вставка 31. Засоби правового захисту у випадку насильства та домагань на робочому місці: нещодавні приклади



Данія: сексуальні домагання і насильство на робочому місці охоплені системою страхування від виробничого травматизму, підлягають компенсації за цією системою та входять до сфери нагляду Служби інспекції праці, яка входить до структури Управління з питань виробничого середовища (Eurofound 2015).

³⁷ КЕЗКР регулярно підкреслює важливість належних засобів правового захисту, зокрема, у доречних випадках, необхідності відновлення на роботі; див. ILO 2012; 1996. Наприклад, КЕЗКР вважає, що «у контексті захисту від віктимізації, коли особу звільнено через подання нею скарги, відновлення на роботі, як правило, є найбільш доречним засобом правового захисту» (ILO 2017a, para. 328).

³⁸ For more information, see: [Association of Workers' Compensation Boards of Canada, "Boards/Commissions"](#).



Канада: у ряді провінцій та територій (це, наприклад, Квебек, Саскачеван і Онтаріо) насильство та домагання на робочому місці повністю охоплені системами компенсації працівникам, що передбачає виплату низки **допомог, передбачених у випадках виробничого травматизму**³⁸.



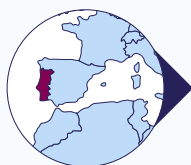
Німеччина у 2017 році прийняла Закон про захист соціальних мереж (NetzDG), який зобов'язує Інтернет-провайдерів після повідомлення **видаляти матеріали, які мають характер домагань** і розміщуються третіми особами на їхніх платформах. Якщо контент є «явно незаконним», провайдери повинні виконати вищезгадану вимогу впродовж 24 годин із моменту отримання скарги користувача; в інших випадках у них на це є сім днів. Невиконання цієї вимоги тягне за собою накладення штрафів. Ця вимога поширюється тільки на мережі, що мають 2 мільйони й більше зареєстрованих користувачів у Німеччині.



Перу в 2019 році прийняло Закон про запобігання насильству щодо жінок у державній та приватній сферах і насильству щодо членів сім'ї, покарання за таке насильство і викорінення такого насильства. Статтею 11 Закону передбачено таке::

Якщо жертвою є працівник, слід гарантувати такі права:

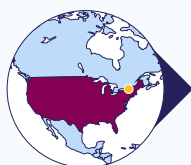
- захист від звільнення з причин, пов'язаних із такими актами насильства;
- зміну місця роботи без погіршення умов праці та зайнятості;
- п'ятиденну відсутність на роботі з поважних причин;
- призупинення трудових відносин і право повернутися після відсутності на цю саму або аналогічну посаду.



Португалія: Трудовий кодекс (зі змінами, внесеними у 2017 році), передбачає, що роботодавець зобов'язаний **відшкодувати шкоду, завдану внаслідок професійних захворювань, які виникли через сексуальні домагання або цькування** (стаття 283(8)). Стаття 283(9) говорить: «Відповідальність за виплату компенсації збитків, завданих у результаті професійного захворювання, передбаченого в цьому пункті, є **соціальним забезпеченням** на встановлених законом умовах відповідно до прав працівника пропорційно до здійснених платежів з урахуванням процентів за затримку».



Пуерто-Ріко (Сполучені Штати Америки): Закон № 83-2019 передбачає надання **відпустки тривалістю 15 днів у випадку сексуальних домагань на роботі**.



Сполучені Штати Америки (штат Нью-Йорк): станом на 11 жовтня 2019 року працівник, претензія котрого за фактом домагань задоволена, за законом може стягнути з роботодавця **обґрунтовану суму витрат на юридичні послуги та штрафні збитки, а також компенсацію матеріальної та моральної (через емоційну травму) шкоди** (Zweig 2020).

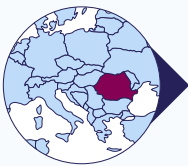


Республіка Корея: Закон про страхування компенсації шкоди у випадку промислових аварій (зі змінами, внесеними у 2018 році), містить таке визначення терміну «професійне захворювання»: «захворювання, спричинене **професійним психічним стресом**, що виник через домагання на робочому місці, наприклад, через словесні образи з боку покупців, клієнтів тощо» (Collins, Ornstein, and Tucker 2019).

Румунія: Стаття 26 Закону 2002 року № 202 (зі змінами, внесеними у 2015 і 2018 роках) про рівні можливості та рівне ставлення до жінок та чоловіків, говорить:

Якщо суд установив, що мав місце акт моральних домагань на робочому місці, **суд за законом може:**

- a. наказати роботодавцеві вжити всіх необхідних заходів для припинення будь-яких дій або актів моральних домагань на робочому місці щодо відповідного працівника;
- b. наказати відновити відповідного працівника на роботі;
- c. наказати роботодавцеві виплатити працівнику компенсацію у розмірі, еквівалентному сумі заробітної плати, якої працівник був позбавлений;
- d. наказати роботодавцеві відшкодувати працівнику матеріальну і моральну шкоду.
- e. наказати роботодавцеві виплатити працівнику суму, необхідну для оплати послуг із психологічного консультування, якого потребує працівник упродовж обґрунтованого періоду, визначеного лікарем професійної медицини;
- f. наказати роботодавцеві внести зміни до переліку дисциплінарних стягнень, накладених на працівника.



Словенія: Стаття 8 Закону 2013 року про трудові відносини передбачає:

У випадку порушення заборони дискримінації або домагань на робочому місці **роботодавець несе відповідальність перед претендентом або працівником у формі відшкодування шкоди згідно з загальними нормами цивільного права. Компенсація моральної шкоди, заподіяної претенденту чи працівнику, враховує також завдання душевного болю. ...** Оцінка суми матеріальної компенсації моральної шкоди повинна враховувати, що така компенсація має бути ефективною та сумірною шкоді, заподіяній претенденту чи працівнику, і стримувати роботодавця від повторних порушень.



6.1.5. Заходи покарання

Стаття 10(d) Конвенції № 190 передбачає, що країнам, які ратифікували Конвенцію, слід «передбачити заходи покарання, коли це необхідно, в разі актів насильства та домагань у сфері праці». Заходи покарання застосовуються за неналежну поведінку, й їхній характер залежить від обставин, від форми поведінки, за яку вони застосовуються, від конкретної юрисдикції, в якій подається скарга чи претензія, та від обраного юридичного механізму. Таким чином, заходи покарання можуть бути як дисциплінарними стягненнями, так і іншими цивільними, адміністративними чи кримінальними санкціями, де це доречно. У Рекомендації № 206 зазначено: «Винуватці насильства та домагань у сфері праці повинні нести відповідальність та отримувати консультації чи брати участь у інших заходах, де це доцільно, з метою запобігання повторному вчиненню насильства та домагань і сприяння їх реінтеграції у сферу праці, де це доцільно» (пункт 19).

► Вставка 32. Заходи покарання у випадку насильства та домагань на робочому місці: нещодавні приклади

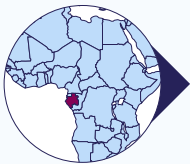


Бахрейн: Стаття 192 Закону про працю (зі змінами, внесеними у 2018 році), говорить:

Будь-який працівник, що вчинив сексуальні домагання щодо іншого працівника, під час роботи або у зв'язку з нею, у формі згадування, висловів, дій або в інший спосіб, несе відповідальність у вигляді позбавлення волі на строк не більше одного року або штрафу в розмірі не більше ста бахрейнських динарів. Якщо кривдник є начальником або представником начальника, він несе відповідальність у вигляді позбавлення волі на строк не менше шести місяців або штрафу в розмірі не менше п'ятисот бахрейнських динарів, але не більше однієї тисячі бахрейнських динарів, або у вигляді й позбавлення волі, й штрафу.



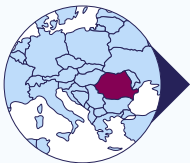
Філіппіни: розділ 19 Закону 2018 року про безпечне середовище передбачає **штрафи** у випадку недотримання норм щодо обов'язку роботодавців уживати превентивних заходів або **у випадку нежиття заходів за повідомленим фактом ґендерно обумовлених сексуальних домагань, учинених на робочому місці.**



Габон: Законом 2016 року про боротьбу з домаганнями на робочому місці встановлено, що «без обмеження **кримінальних санкцій**, передбачених чинним законодавством, особа, яка вчинила моральні чи сексуальні домагання на робочому місці або під час виконання роботи, підлягає покаранню у вигляді значних **дисциплінарних санкцій** згідно з чинним законодавством» (стаття 10).



Ірак: Закон 2015 року про працю говорить: «Особа, яка порушила норми статей цієї глави стосовно дитячої праці, дискримінації, примусової праці або сексуальних домагань, підлягає покаранню в вигляді **позбавлення волі** на строк не більше шести місяців і штрафу в розмірі не більше одного мільйона динарів або у вигляді будь-якої з цих санкцій, залежно від обставин» (стаття 11-2).



Румунія: Статтею 26 Закону 2002 року № 202 (зі змінами, внесеними у 2015 і 2018 роках) про рівні можливості та рівне ставлення до жінок та чоловіків передбачено **штраф** у випадку, якщо роботодавець не виконав заходи, приписані судом у постанові щодо насильства та домагань.

► 6.2. Що Конвенція № 190 і Рекомендація № 206 передбачають стосовно механізмів моніторингу?

Відповідно до Конвенції № 190 країни, які її ратифікували, повинні створити або зміцнити механізми правозастосування і моніторингу дотримання законодавства щодо насильства та домагань (статті 4(2)(d) і 10(a)), а також забезпечити дієві засоби інспекційних перевірок і розгляду, зокрема за участю служб інспекцій праці та інших компетентних органів (стаття 4(2)(h)).

Інспекція праці є життєво важливою державною функцією, яка лежить в основі сприяння створенню та забезпечення гідних умов праці й дотримання основних принципів та прав у сфері праці. Інспекція відіграє критично важливу роль у захисті трудових прав і сприянні створенню безпечних і захищених виробничих середовищ для всіх працівників (ILO 2020k). Конвенція МОП 1947 року про інспекцію праці (№ 81) і Протокол 1995 до неї визначають функції та повноваження інспекторів праці, включно з повноваженнями на здійснення нагляду, внесення приписів і накладення санкцій³⁹. Згідно зі статтею 3 Конвенції № 81, завданнями системи інспекції праці є:

- a. забезпечення застосування правових норм у галузі умов праці та охорони працівників під час їхньої роботи...;
- b. забезпечення роботодавців і працівників технічною інформацією та консультацією щодо найбільш ефективних засобів дотримання правових норм;
- c. доведення до відома компетентного органу інформації про недоліки або зловживання, які не підпадають під дію існуючих правових норм.

Крім того, у статті 12 Конвенції № 81 визначено:

Інспектори праці, забезпечені відповідними документами, що засвідчують їхні повноваження, мають право:

- a. безперешкодно, без попереднього повідомлення і в будь-яку годину доби проходити на будь-яке підприємство, яке підлягає інспекції;
- b. проходити у денний час до будь-яких приміщень, які вони мають достатні підстави вважати такими, що підлягають інспекції; та
- c. здійснювати будь-який огляд, перевірку чи розслідування, які вони можуть вважати необхідними для того, щоб переконатися у тому, що правові норми суворо дотримуються⁴⁰.

У статті 13(1) визначено, що «інспектори праці уповноважені вживати заходів з метою усунення недоліків, виявлених на споруді, в обладнанні або методах роботи, які вони мають підстави вважати такими, що загрожують здоров'ю чи безпеці працівників». Крім того:

Для того, щоб інспектори праці мали можливість вживати таких заходів, вони будуть уповноважені, з дотриманням права на оскарження у судових або адміністративних органах, яке може бути передбачене законодавством, давати розпорядження або вимагати, щоб було дано розпорядження:

- a. щодо внесення протягом визначеного терміну до установки або споруди таких змін, які можуть бути необхідні для забезпечення дотримання правових норм з питань охорони здоров'я та безпеки працівників; або

³⁹ Конвенція 1969 року про інспекцію праці (в сільському господарстві) (№ 129), аналогічна за змістом Конвенції № 81, вимагає від держав, які її ратифікували, створення і забезпечення системи інспекції праці у сільському господарстві.

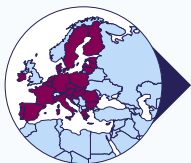
⁴⁰ Стосовно оглядів у статті 12(1)(c) Конвенції № 81 передбачено також, що інспектори праці мають право: i) наодинці або в присутності свідків допитувати роботодавця або персонал підприємства з будь-яких питань, які стосуються застосування правових норм; ii) вимагати надання будь-яких книг, реєстрів або інших документів, ведення яких приписано національним законодавством з питань умов праці, з метою перевірки їхньої відповідності правовим нормам, і знімати копії з таких документів або робити з них витяги; iii) зобов'язувати вивішувати об'яви, які вимагаються згідно з правовими нормами; iv) вилучати або брати з собою для аналізу зразки матеріалів і речовин, які використовуються або оброблюються, за умови повідомлення роботодавцю або його представнику про те, що матеріали або речовини були вилучені або взяті з цією метою.

- b. у разі безпосередньої загрози здоров'ю чи безпеці працівників - щодо вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню (стаття 13(2)).⁴¹

Поряд із службами інспекції праці здійснювати моніторинг дотримання законодавства щодо насильства та домагань у сфері праці можуть і інші державні органи. Наприклад, у багатьох країнах є **незалежний національний орган**, який відповідає за моніторинг та виконання законодавства про права людини і протидію дискримінації; у деяких країнах є органи, діяльність яких орієнтована на конкретні групи, наприклад на жінок (ILO 2017a).

Конвенція № 190 передбачає, що держави, які її ратифікували, повинні «гарантувати, щоб інспекції праці та інші відповідні органи в установленому порядку були наділені правом розглядати випадки насильства та домагань у сфері праці, зокрема мали право видавати накази щодо вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню, а також накази на припинення роботи у разі назрівання загрози життю або здоров'ю працівників, із дотриманням права на оскарження в судовому або адміністративному порядку, яке може бути передбачено законодавством» (стаття 10(h))⁴². У цьому відношенні в пункті 21 Рекомендації № 206 визначено, що охоплювати питання насильства та домагань у сфері праці повинен мандат не тільки національних органів, відповідальних за інспекцію праці та БГП, а й органів, відповідальних за забезпечення рівності та недопущення дискримінації, включно з ґендерною рівністю. У Рекомендації № 206 встановлено також, що інспектори праці та посадові особи інших компетентних органів повинні пройти підготовку з питань ґендерної чутливості з метою забезпечення виявлення та протидії насильству та домаганням у сфері праці, включаючи психосоціальні небезпечні фактори та ризики, ґендерно обумовлені насильство та домагання за ознакою статі й дискримінацію конкретних груп працівників (пункт 20).

► Вставка 33. Зміцнення механізмів моніторингу



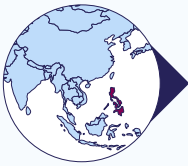
Європа: у 2018 році Комітет старших інспекторів праці опублікував «Посібник з оцінки якості заходів з оцінки ризиків і управління ризиками з метою запобігання психосоціальним ризикам» (*Guide for Assessing the Quality of Risk Assessment and Risk Management Measures with Regard to Prevention of Psychosocial Risks*) (European Commission 2018), який має рекомендаційний характер. Мета цього посібника – допомогти національним службам інспекції праці розробити інспекційні процедури та посилити впевненість інспекторів праці під час аналізу якості оцінки психосоціальних ризиків і заходів з управління такими ризиками. Психосоціальні ризики включають у себе, зокрема, такі виробничі проблеми, як домагання і цькування, насильство на робочому місці та стрес, пов'язаний з роботою. У посібнику наведено конкретні приклади, а також конкретні настанови щодо проведення інспекційного відвідування з використанням превентивного підходу до психосоціальних ризиків, включно з насильством та домаганнями.

⁴¹ Що стосується домашньої праці, то інспекторам праці часто не дозволяють проходити до приватних домогосподарств із метою перевірки на предмет випадків жорстокого поводження (ILO 2016e). Тим не менш, у статті 17 Конвенції № 189 встановлено, що кожна держава-член «розробляє і застосовує заходи в цілях здійснення інспекції праці, забезпечення додержання норм і застосування штрафних санкцій з належним урахуванням специфіки домашньої праці, згідно з національними законодавчими та нормативними актами», і що «такі заходи передбачають умови, за яких може бути надано право доступу до приміщень домогосподарства». У деяких країнах інспекторам праці надається дозвіл на доступ до приміщень приватних домогосподарств за рішенням суду, а в деяких було розширено співпрацю з судовою владою з питань правової презумпції, ознак жорстокого поводження, санкціонування інспекційних відвідувань та термінового судового провадження з метою надання доступу до домогосподарства. Наприклад, в Іспанії Законом № 36/2011 від 10 жовтня 2011 року (Законом про трудові суди) передбачено, що Генеральна інспекція з питань праці та соціального забезпечення може зажадати від суду дозволу на перевірку приміщень будинку, навіть якщо його власник заперечує або може заперечити, за умови, що перевірка стосується можливого адміністративного провадження у громадському суді або розрахована на те, щоб сприяти іншим перевіркам або моніторингу додержання основних прав чи свобод. У Фінляндії розділ 9 Закону про забезпечення безпеки й гігієни праці та співробітництво з питань безпеки й гігієни праці на робочих місцях (№44/2006) говорить, що перевірка може проводитися у сфері громадського спокою (приватного життя) за наявності належних процедур надання дозволу, якщо існує обґрунтована підстава вважати, що робота, виконувана в даному приміщенні або умови праці там становлять загрозу життю чи здоров'ю працівника.

⁴² Конвенція МОП 1947 року про інспекцію праці (№ 81) і Протокол 1995 до неї визначають повноваження інспекторів праці, включно з повноваженнями на здійснення нагляду та внесення приписів. Правозастосування і санкції повинні поєднуватися з наданням інформації та технічних консультацій з метою підтримки роботодавців у профілактиці нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.



Фінляндія: Закон 1987 року про рівність між жінками й чоловіками (зі змінами, внесеними у 2014 році) передбачає, що Омбудсман з питань рівності та **Рада з питань рівності та гендерної рівності здійснюють моніторинг дотримання норм** у приватній діяльності та у сфері державного управління й бізнесу (розділ 16). У розділі 17 зазначено, що Омбудсман з питань рівності має право безкоштовно отримувати інформацію, необхідну органам влади для моніторингу дотримання норм, а також право отримувати від будь-якої особи у встановлений ним розумний строк інформацію чи документи, необхідні для моніторингу дотримання норм.



Філіппіни: Закон 2018 року про безпечне середовище уповноважує **різні суб'єкти та органи здійснювати моніторинг** дотримання його положень, зокрема Департамент праці й зайнятості повинен здійснювати моніторинг у приватному секторі, а Комісія з питань державної служби – у державному секторі. Вони повинні, зокрема, щорічно проводити спонтанні перевірки забезпечення дотримання роботодавцями і працівниками їхніх обов'язків за цим законом. Крім того, закон покладає на Департамент освіти, Комісію з питань вищої освіти та Управління з питань технічної освіти й підвищення кваліфікації відповідальність за проведення регулярних спонтанних перевірок для забезпечення дотримання керівниками навчальних закладів своїх обов'язків за цим законом.



Іспанія: у 2009 році були прийняті **технічні критерії втручання інспекторів праці у випадках насильства та домагань на робочому місці**. Вони охоплюють як насильство в межах підприємства, так і насильство з боку третіх осіб, як фізичного, так і психологічного характеру (включно з сексуальними, моральними і дискримінаційними домаганнями). Цей документ містить процедуру, якої інспектори праці повинні дотримуватися у цих випадках, а також заборонні заходи, зокрема повноваження на призупинення господарської діяльності у випадку безпосередньої загрози здоров'ю працівників, і санкції, передбачені нормативною базою з питань БГП і праці та кримінальним законодавством. У додатку до цього документа наведено пояснювальний посібник із виявлення і оцінювання форм поведінки, характерних для насильства та домагань⁴³. У 2021 році були затверджені також **технічні критерії втручання інспекторів праці у випадку наявності психологічних ризиків, серед яких прямо зазначені домагання та інші неприпустимі форми поведінки**.



Уругвай: статтею 5 Закону 2009 року про сексуальні домагання (зі змінами, внесеними у 2017 році) встановлено, що «держава несе відповідальність за розробку та реалізацію політики з питань підвищення обізнаності, освіти й нагляду, спрямованої на запобігання сексуальним домаганням на робочому місці та в освітньому середовищі, як у державному, так і у приватному секторах», і передбачено, що Генеральна інспекція з питань праці та соціального забезпечення є компетентним органом із моніторингу дотримання законодавства у державному і приватному секторах. Крім того, стаття 8 передбачає, що «**Інспекція має широкі повноваження на розслідування повідомлених фактів, на опитування скаржника, обвинуваченого і свідків та на збирання всіх доказів, що мають відношення до справи, а також на видачу повідомлень і застосування санкцій**». Стаття 10 передбачає також, що «якщо профспілки отримують скарги на сексуальні домагання, вони мають право вимагати проведення Генеральною інспекцією з питань праці та соціального перевірки на даному підприємстві».

⁴³ Огляд щодо інших країн ЄС див. у European Commission 2016.

6.2.1. Удосконалення збирання даних

Розроблення ефективних нормативних актів і правил на підтримку сфери праці, вільної від насильства та домагань, вимагає збирання актуальних, повних і достовірних даних. Проте, дані про насильство та домагання часто обмежені через табу, вкорінені в культурі, сором або боязнь висловлюватися, а також через відсутність ясності щодо того, які саме дії становлять неприйнятну поведінку. Рекомендація № 206 закликає членів Організації «докладати зусиль для збору та публікації статистичних даних щодо насильства та домагань у сфері праці з розбивкою за статтю, формою насильства та домагань і сектором економічної діяльності, зокрема стосовно груп, про які йдеться у статті 6 Конвенції» (пункт 22).

У цілому статистичні дані про насильство та домагання у зв'язку з трудовою діяльністю збираються з трьох основних категорій джерел.

- ▶ **Адміністративні джерела** включають реєстри нещасних випадків і професійних захворювань у рамках системи БГП, поліцейські протоколи, документацію страхових компаній щодо виплати компенсацій, матеріали судових засідань і медичну документацію лікарень. Сфера охоплення цими джерелами обмежена, тому що вони зазвичай містять дані тільки про випадки фізичного насильства і відрізняються високим ступенем заниження даних у випадках, коли акти насильства не призводять до тяжких травм або смертельних наслідків.
- ▶ **Обстеження підприємств** загалом не вважаються достатнім джерелом даних, оскільки вони передбачають отримання інформації від роботодавців, а не від самих працівників, а у роботодавців зазвичай немає відповідних процедур реєстрації випадків насильства та домагань.
- ▶ **Обстеження домогосподарств або індивідуальні обстеження** дозволяють збирати інформацію безпосередньо від населення, яке стикається з актами насильства, або від постраждалих від насильства, і можуть охоплювати всі форми насильства. Завдяки цьому вони мають певні переваги над першими двома джерелами, незважаючи на труднощі, пов'язані з проведенням таких обстежень.

МОП працює в напрямку розробки міжнародних статистичних стандартів на вимірювання масштабів насильства та домагань, пов'язаних із трудовою діяльністю. Майбутні статистичні керівні принципи стануть дуже важливим інструментом для вдосконалення країнами механізмів збирання даних і дозволять їм формувати достовірну, порівнянну і актуальну для політики статистику.



7

**Заохочення політики
та засобів прискорення
соціальних змін**

У Конвенції № 190 визначено заходи, спрямовані на забезпечення і прискорення глибших соціально-культурних змін та зміщення у бік парадигми поваги, безпеки й захищеності всіх суб'єктів сфери праці. Статті 4(2) і 11 закликають країни, що ратифікували Конвенцію, на основі консультацій з представницькими організаціями роботодавців і працівників урахувати проблему насильства та домагань у відповідній політиці; розробляти інструментальні засоби й посібники, забезпечувати відповідну освіту і навчання; проводити інформаційно-роз'яснювальну роботу, за потреби у доступних формах.

► 7.1. Урахування насильства та домагань у відповідній політиці

Стаття 11(a) Конвенції № 190 закликає вжити заходів для того, щоб «проблема насильства та домагань у сфері праці стала предметом відповідної національної політики, наприклад, політики в таких областях, як безпека і гігієна праці, забезпеченні рівності та недопущення дискримінації та міграція». Ураховуючи складні аспекти цієї багатогранної проблеми й широке коло осіб, які потребують захисту, питання насильства та домагань слід інтегрувати в усі відповідні політичні документи, що стосуються сфери праці. Завдяки цьому країни, які ратифікували Конвенцію, зможуть забезпечити застосування цілісного підходу і скористатися конкретними відправними точками та здобутками, отриманими в результаті реалізації різних політичних заходів.

► Вставка 34. Насильство та домагання у відповідній політиці: вибрані приклади



Бельгія: у 3-му Національному плані дій з боротьби з усіма формами ґендерно обумовленого насильства на 2015-2019 роки передбачено заходи з підвищення обізнаності про торгівлю людьми та інші форми насильства та домагань, зокрема серед біженців і мігрантів та у секторах, де, можливо, має місце експлуатація в економічних цілях. Увагу приділено, зокрема, готельно-ресторанному бізнесу, будівництву, сільському господарству, обробній промисловості та рибному господарству. Пріоритет надано проектам, розробленим спільно з профспілками з метою знайдення ефективніших і надійніших способів запобігання торгівлі людьми. Деякі заходи спрямовані на розширення доступу жертв до певних прав, як-от виплата заборгованості по заробітній платі⁴⁴.

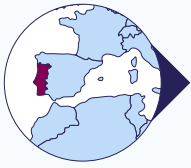


Гренада: у Національній політиці з БГП передбачено роль Міністерства охорони здоров'я у наданні підтримки Міністерству праці в охороні здоров'я на робочому місці, зокрема з таких питань, як «припинення паління, зловживання алкоголем, споживання наркотиків та нерозбірливих зв'язків, стрес, гнів, насильство та уникнення інших форм поведінки, шкідливих для життя» (Grenada 2019, 16).



Лесото: У Національній політиці з безпеки та гігієни праці (2020 рік) «насильство та домагання» прямо зазначені як **проблема БГП**, якій керівництво кожного департаменту чи установи державного сектора й кожний державний службовець зобов'язані приділяти особливу увагу і яку вони повинні контролювати (Lesotho 2020).

⁴⁴ Національним планом дій передбачено також низку інших оперативних ініціатив, як-от: оптимізація і ефективне застосування правових актів; підготовка відповідних спеціалістів; посилення захисту жертв і надання їм спеціалізованих послуг; підтримання уваги міжнародної спільноти до даної проблеми і координація дій; підвищення обізнаності персоналу, працюючого безпосередньо з постраждалими, організацій громадянського суспільства і населення в цілому щодо торгівлі людьми (Belgium 2015).



Португалія: у Національній стратегії забезпечення рівності й недопущення дискримінації на 2018-2030 роки ("Portugal + Igual" – ENIND), затвердженій Постановою Ради Міністрів № 61/2018, встановлено таку конкретну мету, як запобігання та протидія насильству щодо жінок і домашньому насильству, зокрема шляхом заохочення культури ненасильства та толерантності.



Південно-Африканська Республіка: у Національному стратегічному плані з протидії ґендерно обумовленому насильству і фемініциду на 2020-2030 роки Уряд ПАР прямо визнав проблему ґендерно обумовленого онлайн-насильства. Онлайн-насильство щодо жінок визначено як «будь-який акт ґендерно обумовленого насильства щодо жінки, який учиняється шляхом використання інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), як-от мобільні телефони і смартфони, Інтернет, соціальні мережі або електронна пошта, через те, що вона є жінкою, якому сприяють або який обтяжують такі засоби або який непропорційно сильно впливає на жінок». У наступні п'ять років Уряд планує провести дослідження впливу онлайн-насильства щодо жінок і розпочати реалізацію програм і стратегій підвищення обізнаності про кібернасильство з метою реагування на ґендерно обумовлене онлайн-насильство (South Africa 2020).



Зімбабве: Національна політика щодо трудової міграції на 2020 рік ураховує проблему насильства та домагань, зокрема ґендерно обумовлених насильства та домагань. Вона має на меті, зокрема, забезпечити дотримання прав трудових мігрантів як у випадку внутрішньої, так і у випадку зовнішньої міграції - особливо прав жінок із числа трудових мігрантів, які є більш уразливими до ґендерно обумовленого насильства, сексуальних посягань і торгівлі людьми – згідно з Порядком денним МОП у сфері гідної праці на всіх трьох етапах міграційного процесу (Zimbabwe 2020).

► 7.2. Сприяння консультуванню, навчанню і підвищенню обізнаності

Для того, щоб прискорити здійснення соціально-культурних змін і спорядити відповідні органи, а також роботодавців і працівників та їхні організації інформацією та інструментальними засобами, необхідними для запобігання насильству та домаганням у сферах їхнього впливу і викорінення цих явищ, Конвенція № 190 закликає країни, які її ратифікували, надавати відповідні рекомендації та ресурси й проводити навчання згідно з потребами у доступних формах (стаття 11(b)). У пункті 23 Рекомендації № 206 підкреслюється роль, яку ключові суб'єкти можуть грати в цьому відношенні, наприклад, у таких галузях, як освіта, юстиція та засоби масової інформації. Крім того, стаття 11(c) вимагає від держав також проведення таких ініціатив, як інформаційно-роз'яснювальні кампанії. Підвищення обізнаності є важливим компонентом ширшої стратегії запобігання насильству та домаганням і викорінення цих явищ, але Конвенція № 190 та Рекомендація № 206 нагадують нам, що ця стратегія не буде ефективною, якщо вона здійснюватиметься у відриві від інших заходів. Повний потенціал цієї стратегії можна розкрити тільки у ширшому контексті інклюзивного, комплексного і ґендерно обумовленого підходу.

► Вставка 35. Приклади інформаційно-роз'яснювальних та інших ініціатив, реалізованих останнім часом



Аргентина: Консультаційний офіс із питань насильства на робочому місці при Міністерстві праці, зайнятості та соціального забезпечення створило **Спостережне бюро з питань насильства на робочому місці**, яке надає дані про осіб, що консультуються з питань випадків насильства на робочому місці та повідомляють про такі випадки, в столичній агломерації Буенос-Айресу. Бюро формує інформацію про надані консультації та отримані скарги, розробляє керівні документи з запобігання насильству та домаганням у сфері праці, а також інші посібники та інформаційно-роз'яснювальні матеріали (Argentina, Chamber of Deputies of Entre Rios Province 2020).



Бразилія: у 2017 році Федеральна прокуратура з питань праці у партнерстві з МОП розробила **посібник із запобігання та протидії сексуальним домаганням на робочому місці** (Brazil, Public Ministry of Labour and ILO 2017).



Данія: соціальні партнери та Управління з питань виробничого середовища нещодавно розпочали **кампанію за запобігання сексуальним домаганням і неприйнятній та образливій поведінці на робочому місці**. Після внесення у 2018 році змін до Закону про рівне ставлення до чоловіків та жінок соціальні партнери і Управління з питань виробничого середовища спільними зусиллями розпочали кампанію «Де межа?», яка посилює увагу до питання профілактики сексуальних домагань. Мета кампанії – запобігти неприйнятній та образливій поведінці на робочому місці; при цьому вона спрямована на створення виробничого середовища і робочих місць, вільних від сексуальних домагань⁴⁵.



Еквадор: Рада судової влади розробила **правила** щодо запобігання насильству, жорсткому поводженню і (або) сексуальній експлуатації, а також щодо забезпечення **доступу жінок, постраждалих від насильства, незалежно від їхнього міграційного статусу, до правосуддя і захисту** (Ecuador 2016).



Єгипет: Національна рада з питань жінок, у партнерстві з Міністерством праці, Федерацією єгипетської промисловості та іншими організаціями, **опублікувала інформаційно-пропагандистський відеоролик про роль власників підприємств і кампаній у створенні безпечних робочих місць для жінок** (UN Women Arabic 2020).



Непал: за підтримки МОП Уряд здійснив огляд національних законів і нормативних актів із питань протидії ґендерно обумовленому насильству, результати якого були перевірені організаціями роботодавців і працівників та лягли в основу затвердженого проєкту плану подальших дій. Згодом за підтримки МОП **було створено Робочу групу з Конвенції № 190**, кандидатури членів якої були висунуті Урядом і організаціями роботодавців та працівників. Робоча група координує **інформаційно-роз'яснювальні заходи для організацій роботодавців і працівників** (ILO 2021a).

⁴⁵ У рамках кампанії створено веб-сайт, на якому розміщуються матеріали на дану тему. Це, наприклад, відеоматеріали про кампанію та листівка з десятьма рекомендаціями про способи запобігання та протидії сексуальним домаганням. Розроблено також посібник із проведення діалогу, який включає діалогові картки, призначені для сприяння дискусіям про сексуальні домагання на робочому місці й про запобігання їм (Norrbon Vinding 2019).



Парагвай: Міністерство у справах жінок розробило програму “*Empresa Segura*” («Безпечне підприємство»), мета якої – підвищити рівень обізнаності й надати настанови на випадок ситуацій, пов’язаних зокрема з ґендерним насильством і справедливим та безпечним виробничим середовищем. Серед заходів, проведених до цього часу, - **тренінг «Урегулювання конфліктів і перенаправлення постраждалих»**, розрахований на генеральних директорів і керівників підрозділів. На тренінгу, який координують спеціалісти-психологи, застосовуються методики запобігання насильству щодо жінок і виявлення такого насильства (Paraguay, n.d.).



Перу: Міністерство праці та сприяння зайнятості створило **навчальні та інформаційно-роз’яснювальні матеріали для роботодавців і працівників на тему домагань у сфері праці** (Peru 2019).



Південно-Африканська Республіка: у 2020 році Рада ПАР із корисних копалин розпочала **кампанію проти сексуальних і ґендерно обумовлених насильства та домагань на шахтах, у шахтарських селищах та районах-джерелах робочої сили**. Кампанія заохочує всі компанії, які беруть у ній участь, інших суб’єктів даної галузі та мешканців шахтарських селищ і районів-джерел робочої сили вживати заходів проти ґендерно обумовленого насильства та знущань на їхніх підприємствах та в їхніх громадах, а у випадку, якщо вони стали очевидцями таких ситуацій, - не триматися осторонь, а повідомляти про ці інциденти і вживати інших належних дій (Minerals Council South Africa 2020).



8

Заклик до ратифікації Конвенції № 190

На виконання пунктів 5-7 статті 19 Статуту МОП держави-учасниці МОП зобов'язані подати будь-яку конвенцію та рекомендацію, прийняту Міжнародною конференцією праці, до свого національного компетентного органу на предмет ужиття відповідних заходів, включно з ратифікацією конвенцій (ILO 2019a). Згідно з Конвенцією МОП 1976 року про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми) (№ 144), держави-члени МОП проводять тристоронні консультації щодо пропозицій компетентному органу у зв'язку з внесенням конвенцій і рекомендацій (стаття 5(1)).

► 8.1. Чому ратифікація є важливою?

Ратифікація – це формальна процедура, за якою держава приймає конвенцію як акт, що має обов'язкову юридичну силу. Ратифікація такої міжнародної конвенції, як Конвенція № 190, надсилає важливий сигнал громадянам і міжнародній спільноті про зобов'язання держави вжити всіх заходів, необхідних для запобігання і протидії насильству та домаганням у сфері праці. Крім того, Конвенція № 190, як і всі міжнародні трудові норми, може грати важливу роль у розробленні законів і нормативних актів, оскільки ці документи містять авторитетні настанови з питань законодавства і політики. Якщо конвенції ратифіковані, вони тягнуть за собою відповідні обов'язки країн, що їх ратифікували, за міжнародним правом (ILO 2019a).

► 8.2. Як приступити до ратифікації Конвенції № 190?

Кожна країна дотримується власного порядку ратифікації міжнародних конвенцій, що часто передбачає ухвалення рішення чи затвердження національним законодавчим органом. Країни, які ратифікували Конвенцію МОП 1976 року про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми) (№ 144), зобов'язані здійснити «процедури, які забезпечують ефективні консультації між представниками уряду, роботодавців і працівників з питань, що стосуються діяльності Міжнародної організації праці» (стаття 2) (ILO 2019a, 50). Після завершення внутрішньої процедури ратифікації Уряд подає документ про ратифікацію Генеральному директору МБП для реєстрації. Конвенція набуває чинності – тобто стає юридично зобов'язуючим документом – для країни через 12 місяців після реєстрації документа про її ратифікацію Генеральним директором МБП⁴⁶.

Процедури внесення до компетентних національних органів і ратифікації – це унікальна можливість розпочати соціальний діалог щодо змісту Конвенції № 190 та заходів, необхідних для її імплементації. Забезпечення соціального діалогу має першорядне значення. Необхідно залучити до нього всіх суб'єктів сфери праці й вислухати їхню думку. Соціальний діалог веде до ефективніших результатів, тому що він надає більш практичну інформацію і дозволяє його безпосереднім учасникам використати широкий спектр підходів і рішень. Залучення до тристоронніх консультацій також допомагає довести Конвенцію до відома широкої громадськості й розвинути почуття співпричетності, що може забезпечити ефективне виконання Конвенції. Участь представницьких організацій працівників і роботодавців у соціальному діалозі повинна здійснюватися, згідно з Конвенцією № 144, «на рівних засадах», причому представництво повинно мати ґендерно орієнтований та інклюзивний характер.

Рухаючись до ратифікації, країна може вирішити провести оцінку своєї чинної нормативно-правової бази на предмет аналізу наявних законів, нормативних актів і практичних методів щодо протидії насильству та домаганням і з метою виявлення істотних прогалин у ній. Ураховуючи чинні положення законів і нормативних актів та беручи до уваги виявлені напрямки, в яких потрібно зміцнити захист, можна підготувати одну чи кілька регулятивних ініціатив на основі визначених політичних цілей.

⁴⁶ Прийнята Конвенція зазвичай набуває чинності через 12 місяців після ратифікації двома державами-членами МОП. Конвенція № 190 набула чинності 25 червня 2021 року після її ратифікації Уругваєм і Фіджі.

► 8.3. Як здійснюється нагляд за виконанням Конвенції № 190?

Нагляд за виконанням міжнародних трудових норм здійснюють наглядові органи МОП, характер яких не має аналогів на міжнародному рівні. Наглядова система МОП, яка складається з Комітету експертів із застосування конвенцій та рекомендацій (КЕЗКР) та Комітету Конференції з застосування норм (КЗН), регулярно вивчає стан застосування норм у державах-членах Організації та вказує, в яких сферах їх можна було б застосовувати ефективніше (ILO 2019a)⁴⁷.

Після того, як країна ратифікувала Конвенцію № 190, вона зобов'язана відповідно до статті 22 Статуту 22 регулярно подавати доповіді щодо вжитих нею заходів для застосування Конвенції. Коли держава подає свою першу доповідь, від неї просять заповнити детальну форму доповіді, відповідним чином ухвалену Адміністративною радою МОП (ILO 2021b). Кожні шість років уряди повинні подавати доповіді з детальним викладом кроків, здійснених ними за законом і на практиці для застосування Конвенції, а також відповіді на зауваження, видані КЕЗКР. Уряди зобов'язані подавати копії своїх доповідей організаціям роботодавців і працівників. Ці організації можуть надавати свої зауваження до урядових доповідей щодо застосування конвенцій або надсилати зауваження безпосередньо до МОП, відповідно до статті 23 Статуту МОП (ILO 2019a).

Рис. 6. Як можна сприяти ратифікації?

Якщо країна ще не ратифікувала Конвенцію № 190...

► Що можуть зробити організації роботодавців і працівників?

-  Подати письмовий запит до Уряду з метою з'ясувати, чи внесено Конвенцію № 190 до компетентних органів на предмет можливої ратифікації та чи розглядається питання ратифікації;
-  Вимагати проведення тристоронньої консультації на національному чи галузевому рівні;
-  Розробити міжнародні й національні кампанії, приєднатися до таких кампаній і (або) підтримати їх, а також мобілізувати своїх членів на підтримку Конвенції № 190;
-  Налагодити контакт із найбільш представницькими організаціями країни та координувати свої дії з ними;
-  Підвищити рівень обізнаності щодо Конвенції № 190 і здійснити серед своїх членів оцінку з метою зрозуміти ситуацію та проблеми щодо ефективного застосування Конвенції.

⁴⁷ Крім того, існує низка процедур подання і розгляду скарг; див. 2019a.

► Що можуть зробити парламентарі?

-  Поставити Урядові під час заслуховування у парламенті усне чи письмове запитання про те, чи розглядається ратифікація, а якщо не розглядається, то чому Конвенція № 190 ще не ратифікована;
-  Закликати до проведення парламентських дебатів з даного питання;
-  Працювати з Міністерством праці або будь-якими іншими відповідними та компетентними міністерствами, соціальними партнерами, засобами масової інформації та громадянським суспільством для мобілізації громадської думки на підтримку Конвенції № 190.

► Що можуть зробити організації громадянського суспільства?

-  Лобіювати серед представників влади і (або) організацій роботодавців чи працівників необхідність ратифікації Конвенції № 190;
-  Вимагати від державних установ звіту щодо дотримання національних і глобальних зобов'язань, узятих на себе урядами стосовно ратифікації та виконання Конвенції № 190;
-  Розробити міжнародні й національні кампанії за ратифікацію та виконання Конвенції № 190, приєднатися до таких кампаній і (або) підтримати їх;
-  Мобілізувати своїх членів та інші організації громадянського суспільства для створення руху на підтримку Конвенції № 190;
-  Забезпечити висвітлення своєї позиції звичайними засобами та в Інтернеті, зокрема через хештег #RatifyC190.

► Що можуть зробити громадяни?

-  Налагодити контакт із соціальними партнерами й з'ясувати перспективи ратифікації;
-  Приєднатися до міжнародних і національних кампаній, мобілізувати друзів, свою громаду і громадянське суспільство на підтримку Конвенції № 190;
-  Створити рух на підтримку Конвенції № 190;
-  Діяти активно і забезпечити висвітлення своєї позиції звичайними засобами та в Інтернеті, зокрема через хештег #RatifyC190;
-  Стати рушієм змін незалежно від того, де ви працюєте.



Бібліографія і Додаток

► Бібліографія

Abimourched, Rola, Libakiso Matlho, Thusoana Ntlama, and Robin Runge. 2019. "Lesotho Garment Workers Struck Landmark Deals to Tackle Gender-Based Violence. Here's How It Happened". *Business & Human Rights Resource Centre Blog*, 13 September.

Acas (Advisory, Conciliation and Arbitration Service). 2020. "Press Release on Acas Publishes New Guidance on Non-Disclosure Agreements", 10 February 2020.

Argentina, Ministry of Justice and Human Rights. 2020. "Programa Acompañar", available at: <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/programa-acompanar>.

Argentina, Chamber of Deputies of Entre Rios Province. 2020. Proyecto de Ley Creación del Observatorio de Violencia Laboral. Available at: <https://www.hcder.gov.ar/archivosDownload/textos/E24676-14122020-o.pdf>.

Asociación Hondureña de Maquiladores. 2020. "Violencia Doméstica", available at: http://www.ahm-honduras.com/?page_id=7538.

Australia, Fair Work Commission. 2018. Decision: 4 Yearly Review of Modern Awards – Family and domestic Violence Leave, FWCFB 3936.

———. 2019. Decision: Polaris Media Pty Ltd T/A The Australian Jewish News – Jewish News Journalists Enterprise Agreement 2019, FWCA 7789.

Australia, Safe Work Australia. 2021a. Preventing Workplace Sexual Harassment: National Guidance Material.

———. 2021b. Preventing Workplace Violence and Aggression: National Guidance Material.

Avallone, Vincent N., and Meghan T. Meade. 2019. "New Jersey's Latest #METOO Law Goes Beyond Sexual Harassment." *The National Law Review*, 25 March.

Babbitt, Laura, Drusilla Brown, and Ana Antolin. 2020. "Sexual Harassment: Causes and Remediation – Evidence from Better Factories Cambodia", Better Work Discussion Paper No. 38.

Banco Nación. 2020. "Press Release on Nuevo Protocolo Laboral en el Banco Nación", 27 June 2020.

Baratt, Carly. 2019. "Illinois Joins New Jersey in Protecting Hotel (and Casino) Employees from Sexual Harassment and Violence by Requiring Employer-Provided Panic Button Devices", *Epstein Becker and Green Hospitality Labor and Employment Law Blog*, 14 August.

Belgium, Institute for the Equality of Women and Men. 2015. *National Action Plan to Combat All Forms of Gender-Based Violence*, 2015–2019.

Bologna Municipality. 2018. *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano*.

Brazil, Public Ministry of Labour, and ILO. 2017. *Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas*.

Brown, Drusilla K., Rajeev H. Dehejia, and Raymond Robertson. 2018. "The Impact of Better Work".

Brown, Drusilla, and Xirong Lin. 2014. "Sexual Harassment in the Workplace: How Does It Affect Firm Performance and Profits", Better Work Discussion Paper No. 16.

Campbell, Alexia Fernández. 2019. "How a Button Became One of the Greatest #MeToo Victories." *Vox*, 1 October.

Canada, Employment and Social Development Canada. n.d. "Requirements for Employers to Prevent Harassment and Violence in Federally Regulated Workplaces", available at: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/workplace-health-safety/harassment-violence-prevention.html>.

Carlson, Eric, and Shauna Olney. Forthcoming. "A New Global Mandate to End Violence and Harassment in the World of Work: A Gender-Responsive Approach." *American Bar Association Journal of Labor & Employment Law*.

Cassino, Dan, and Yasemin Besen-Cassino. 2019. "Race, Threat and Workplace Sexual Harassment: The Dynamics of Harassment in the United States, 1997–2016." *Gender, Work & Organization* 26 (9): 1221–1240.

Chappell, Duncan, and Vittorio Di Martino. 2006. *Violence at Work*. 3rd ed. ILO.

Coelho, Bernardo, Anália Torres, Dália Costa, and Helena Sant'Ana. 2018. *Guia para a Elaboração de Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho*. CITE, CIEG and ISCSP.

Collins, Erika C., Daniel Ornstein, and Jacob P. Tucker. 2019. "South Korea: National Assembly Addresses Harassment". *SHRM Blog*, 11 January.

Confindarma (Confederazione Italiana Armatori), Assarmatori, Assorimorchiatori (L'Associazione Italiana Armatori di Rimorchiatori), Federimorchiatori (Federazione Italiana Armatori di Rimorchiatori), Filt-Cgil (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti–Confederazione General Italiana del Lavoro), Fit-Cisl (Federazione Italiana Trasporti–Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori), Uiltrasporti (Unione Italiana dei Lavoratori – Trasporti). 2020. "Trasporti – Settore privato dell'industria armatoriale: Accordo rinnovo CCNL, 16 dicembre 2020", available at: https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=24461:mare16122020&catid=242&Itemid=139.

Cruz, Adrienne, and Sabine Klinger. 2011. "Gender-Based Violence in the World of Work: Overview and Selected Annotated Bibliography", ILO Bureau for Gender Equality Working Paper No. 3.

Danna, Gabrielle C., Joel Hernandez, Bhindai Mahabir, Dhanisha Nandigama, and Ho Kwan Cheung. 2020. "Who Else Besides (White) Women? The Need for Representation in Harassment Training." *Industrial and Organizational Psychology* 13 (2): 208–212.

de Bruijn, Jeanne. 2020. "Gender Dynamics in the Workplace: Reflecting on Lessons Drawn from 40 Years of Academia." *Tijdschrift voor Genderstudies* 23 (1): 73–84.

De Stefano, Valerio, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis, Mathias Wouters. 2020. "System Needs Update": Upgrading Protection against Cyberbullying and ICT-Enabled Violence and Harassment in the World of Work", ILO Working Paper No. 1.

Dias, Sonia Maria. 2016. "Waste Pickers and Cities." *Environment and Urbanization* 28 (2): 375–390.

———. 2020. "How Cooperatives Can Help Brazil's Waste Pickers Build Back from COVID-19", *ILO Work in Progress blog*, 3 July.

Dobbin, Frank, and Alexandra Kalev. 2020. "Making Discrimination and Harassment Complaint Systems Better." in *What Works: Evidence-Based Ideas to Increase Diversity, Equity, and Inclusion in the Workplace*. 24–29. Center for Employment Equity, UMass Amherst.

Ebisui, Minawa, Sean Cooney, and Colin F. Fenwick (eds). 2016. *Resolving Individual Labour Disputes: A Comparative Overview*. ILO.

Ecuador, Council of the Judiciary. 2016. Una vida libre de violencia: *Manual sobre qué hacer y cómo actuar frente a situaciones de violencia de género*.

ETUC (European Trade Union Confederation). 2017. *Safe at Home, Safe at Work: Trade Union Strategies to Prevent, Manage and Eliminate Work-Place Harassment and Violence against Women*.

Eurofound. 2015. *Violence and Harassment in European Workplaces: Extent, Impacts and Policies*.

———. 2021. "Justice for Foodora Couriers", available at: <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives/justice-for-foodora-couriers>.

European Commission. 2016. *Study on the Implementation of the Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work: Annex*.

———. 2018. *Guide for Assessing the Quality of Risk Assessments and Risk Management Measures with Regard to Prevention of Psychosocial Risks*.

———. 2021. *Union of Equality Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021–2030*.

FederlegnoArredo, FeNEAL (Federazione Nazionale Lavoratori Edili Affini e del Legno), FILCA (Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini), and FILLEA (Federazione Italiana dei Lavoratori del Legno, dell'Edilizia, delle industrie Affini ed estrattive). 2015. *Codici di Comportamento da adottare nella lotta contro le molestie sessuali e Il mobbing*.

Fidaldo (Federazione Italiana Datori di Lavoro Domestico), Domina (Associazione Nazionale Datori di Lavoro Domestico), FILCAMS-CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi), FISASCAT-CISL (Federazione Italiana Sindacati Addetti ai Servizi Commerciali Affini e del Turismo), UILTuCS (Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi), and Federcolf (Federazione Sindacale dei Lavoratori a Servizio dell'Uomo). 2020. *Contratto collettivo nazionale di lavoro sulla disciplina del rapport di lavoro domestico*.

France, Ministry of Labour. 2019. *Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail: prévenir, agir, sanctionner*.

General Trade Union of Workers in Textile, Garment and Clothing. 2019. "Collective Bargaining Agreement 2019". Available at: <https://betterwork.org/wp-content/uploads/2020/09/A1-POSTERS-BWJ-English-1.pdf>.

Giurisprudenza Penale. 2021. "Reati contro la libertà sessuale e ammissione della persona offesa al patrocinio a spese dello Stato a prescindere dalle condizioni reddituali: depositata la sentenza della Corte Costituzionale (1 del 2021)", 12 January.

Global Times. 2019. "China Approves New Law for Medical Workers' Safety after Doctor's Murder", 28 December.

Graphic Online. 2020. "New Law Requires Written Contract for Engaging Domestic Workers." 16 September.

Grenada, Ministry of Labour. 2019. *Grenada National Occupational Safety and Health (OSH) Policy*.

Hayes, Theodore L., Leah E. Kaylor, and Kathleen A. Oltman. 2020. "Coffee and Controversy: How Applied Psychology Can Revitalize Sexual Harassment and Racial Discrimination Training." *Industrial and Organizational Psychology* 13 (2): 117–136.

Hong Kong (China), Equal Opportunities Commission. 2018. "Press Release on the EOC Launches the Racial Diversity and Inclusion Charter for Employers", 6 August 2018.

Htun, Mala, and Francesca R. Jensenius. 2020. "Fighting Violence Against Women: Laws, Norms & Challenges Ahead." *Daedalus* 149 (1): 144–159.

ICRC (International Committee of the Red Cross). 2021. "Pakistan: New Law to Prevent Violence against Health-care Workers, Facilities and Patients in Khyber Pakhtunkhwa", 17 March.

ILO. 1964. *Report of the Technical Meeting Concerning Certain Aspects of Labour-Management Relations within Undertakings*, TMIR/1964-D.10.

———. 1970. Resolution of 1970 Concerning Trade Union Rights and their Relation to Civil Liberties.

———. 1979. *Sécurité, hygiène et milieu de travail: Septième question à l'ordre du jour*.

———. 1996. *Equality in Employment and Occupation: Special Survey of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, III4B\281-11TC.E95/v.3.

———. 2006. *Manual for Drafting ILO Instruments*.

———. 2012. *Giving Globalization a Human Face: General Survey on the Fundamental Conventions Concerning Rights at Work in Light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, 2008, ILC.101/III/1B.

———. 2013. *Labour Dispute Systems: Guidelines for improved performance*.

———. 2016a. *Background Paper for Discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*, MEVWM/2016.

- . 2016b. *Final Report: Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*, MEVWM/2016/7.
- . 2016c. *Promoting Fair Migration: General Survey Concerning the Migrant Workers Instruments*, ILC.105/III/1B.
- . 2016d. "Organizing Workers in the Informal Economy", ILO ACTRAV Policy Brief.
- . 2016e. *Labour Inspection and Other Compliance Mechanisms in the Domestic Work Sector: Introductory Guide*.
- . 2017a. *Ending Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work*, ILC.107/V/1.
- . 2017b. *Guía de Seguridad y Salud en el Trabajo para las Trabajadoras Domésticas de Paraguay*.
- . 2018a. *Ending Violence and Harassment in the World of Work*, ILC.108/V/1.
- . 2018b. "Reports of the Standard-Setting Committee on Violence and Harassment in the World of Work: Summary of Proceedings", Provisional Record, ILC107-PR8B(Rev.1).
- . 2018c. *Ending Violence and Harassment in the World of Work*, ILC.107/V2.
- . 2018d. *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*.
- . 2018e. *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, 3rd ed.
- . 2018f. "Grievance Handling", ILO INWORK Factsheet No. 5.
- . 2018g. "Note on the Importance of Employment Injury Benefits for Victims of Violence and Harassment at Work and their Families", ILO GEIP Briefing Note.
- . 2019a. *Rules of the Game: An Introduction to the Standards-Related Work of the International Labour Organization*.
- . 2019b. "Final Record Vote on the Adoption of the Convention Concerning [sic] the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work".
- . 2019c. "Reports of the Standard-Setting Committee on Violence and Harassment in the World of Work: Summary of Proceedings", Provisional Record, ILC108-PR7B(Rev.).
- . 2019d. "Final Record Vote on the Adoption of the Recommendation Concerning [sic] the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work".
- . 2019e. *Ending Violence and Harassment in the World of Work*, ILC.108/V/2A.
- . 2019f. *Interactions between Workers' Organizations and Workers in the Informal Economy: A Compendium of Practice*.
- . 2019g. *A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All*.
- . 2020a. "Sexual Harassment in the World of Work", GEDI Briefing Note.
- . 2020b. "ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190): 12 Ways It Can Support the COVID-19 Response and Recovery", ILO Brief.
- . 2020c. "ILO Standards and COVID-19 (Coronavirus): FAQ", 29 May, Version 2.1.
- . 2020d. *Safe and Healthy Working Environments Free from Violence and Harassment*.
- . 2020e. "Violence and Harassment against Persons with Disabilities", GEDI Briefing Note.
- . 2020f. "HIV-Related Violence and Harassment in the World of Work", ILO Gender Equality and Diversity and ILOAIDS Briefing Note.
- . 2020g. "Protecting Migrant Workers during the COVID-19 Pandemic Recommendations for Policy-makers and Constituents", ILO Policy Brief.
- . 2020h. *Transition to Formality and Structural Transformation: Challenges and Policy Options*.
- . 2020i. "Policy Brief on Sexual Harassment in the Entertainment Industry".

———. 2020j. “Press Release on New Guidance Tool Supports Fair Recruitment and Employment in Qatar Hospitality Sector”, 17 September 2020.

———. 2020k. *Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), and Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129): Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations – General Observation, Publication 2020.*

———. 2021a. “C190 Action Group Launch Meeting”, available at: https://www.ilo.org/kathmandu/whatwedo/eventsandmeetings/WCMS_770109/lang--en/index.htm.

———. 2021b. *Proposed Form for Reports on the Application of Ratified Conventions (Article 22 of the Constitution): The Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)*, GB.341/LILS/3(Rev.1).

———. 2021c. *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years after the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189).*

ILO CEACR. 2015. Observation – Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) – Turkey, adopted 2015, published 105th Session, International Labour Conference, 2016.

———. 2016. Observation – Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) – Liberia, adopted 2016, published 106th Session, International Labour Conference, 2017.

———. 2019. *Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111): General Observation, Publication 2019.*

ILO and UN Women. 2019. *Handbook: Addressing Violence and Harassment against Women in the World of Work.*

India, Ministry of Women and Child Development. n.d. “She-Box Online Complain System”, available at: <http://shebox.nic.in/>.

International Co-operative Alliance. 2019. “Declaration on Decent Work and against Harassment”. Available at: <https://www.ica.coop/sites/default/files/publication-files/ica-declarationharassementfinal-2084396266.pdf>.

IOE (International Organisation of Employers). 2019. *IOE Policy Paper on Industrial Relations and Independent Contractors.*

Jesnes, Kristin, Anna Ilsøe, and Marianne J. Hotvedt. 2019. “Collective Agreements for Platform Workers? Examples from the Nordic Countries”, Fafo Nordic Future of Work Brief No. 3.

Johan Hauge, Lars, Anders Skogstad, and Ståle Einarsen. 2007. “Relationships between Stressful Work Environments and Bullying: Results of a Large Representative Study”. *Work & Stress* 21 (3): 220–242.

Khachatryan, Raya. 2021. “«Яндекс.Еда» и «Лавка» начнут блокировать пользователей за неуважение к курьерам.” VC.ru, 21 January.

Kurimoto, Akira, Takashi Koseki, and Valerie Breda (ed.). 2019. “Rokin Banks: 70 Years of Efforts to Build an Inclusive Society in Japan through Enhancing Workers’ Access to Finance”, ILO Social Finance Paper No. 76.

The Lancet. 2020. “Protecting Chinese Doctors.” 395 (10218): 90.

Lesotho, Ministry of Health. 2020. *National Occupational Safety and Health Policy of the Kingdom of Lesotho.*

Library of Congress, Law Library. 2019. *Laws Protecting Journalists from Online Harassment.*

———. 2020. “Japan: Law to Prevent ‘Powa-Hara’ (Power Harassment) Takes Effect”. Global Legal Monitor blog, 22 June.

Lippel, Katherine. 2016. “Addressing Occupational Violence: An Overview of Conceptual and Policy Considerations Viewed through a Gender Lens”, ILO GED Working Paper No. 5.

McCann, Bernard. 2018. “Does Workplace Sexual Harassment Training Really Work: Evolving Best Practices for EAPs.” *Journal of Employee Assistance* 48 (3): 24–27.

- Mexico, Government of Mexico. n.d. "Ficha Técnica Ley Olimpia", available at: <http://ordenjuridico.gob.mx/violenciagenero/LEY%20OLIMPIA.pdf>.
- Mexico, Secretariat of Labor and Social Welfare. 2020. *Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo*.
- Minerals Council South Africa. 2020. "Stop Abuse of Women", available at: <https://www.mineralscouncil.org.za/special-features/1065-stop-abuse-of-women>.
- Mishra, Vipanchi, and H. Kristl Davison. 2020. "Sexual Harassment Training: A Need to Consider Cultural Differences." *Industrial and Organizational Psychology* 13 (2): 163–167.
- Morales Alvarado, Guadalupe. 2020. "Fundación CIPEM lanza campaña de prevención de violencia contra la mujer". *Portal Diverso*, 6 October 2020, available at <https://portaldiverso.com/fundacion-cipem-lanza-campana-de-prevencion-de-violencia-contra-la-mujer/>
- New York City. 2018. "Sexual Harassment Prevention Training", available at: <https://www1.nyc.gov/site/cchr/law/sexual-harassment-training.page>.
- Norrbom Vinding. 2019. "Working Environment Authority and Social Partners Collaborate on Sexual Harassment Prevention Campaign in Denmark". *Ius Laboris Insights blog*, 11 November.
- Paraguay, Ministry of Women. n.d. "Sello Empresa Segura", available at: <http://www.mujer.gov.py/index.php/empresasegura>.
- Peru, Ministry of Labour and Promotion of Employment. 2019. *Trabajo sin acoso: Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público*.
- Portal Diverso. 2020. "Fundación CIPEM lanza campaña de prevención de violencia contra la mujer", 6 October.
- Rokin Banks. 2021. "Press Release on 「労働金庫業態におけるあらゆるハラスメント禁止ガイドライン」を策定しました", 28 April 2021.
- RUDN University. 2019. *Изменения и дополнения в Коллективный договор федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский университет дружбы народов» (РУ ДН) на 2019–2022 годы*. Available at: http://www.rudn.ru/u/www/files/documents/kol-dog_2019-2022.pdf.
- Sindicato dos Bancarios (Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região). 2020. "Press Release on Categoria conquistou cláusulas de apoio às mulheres vítimas de violencia", 30 November 2020.
- Singapore, Ministry of Manpower. 2015. *Tripartite Advisory on Managing Workplace Harassment*.
- Social Development Direct. 2020a. "Addressing Gender-Based Violence and Harassment in the Public Transport Sector". EBRD, CDC Group and IFC.
- . 2020b. "Addressing Gender-Based Violence and Harassment (GBVH) in the Hotels, Catering and Tourism (HCT) Sector". EBRD, CDC Group and IFC.
- . 2020c. "Addressing Gender-Based Violence and Harassment (GBVH) in the Agribusiness Sector". EBRD, CDC Group and IFC.
- South Africa, Government of South Africa. 2020. *National Strategic Plan on Gender-Based Violence & Femicide: Human Dignity and Healing, Safety, Freedom & Equality in Our Lifetime*.
- Spain, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. 2020. "Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa." *Boletín Oficial del Estado*, No. 169: 41350–41456.
- Tercer Sector. 2018. "Farmacity otorga 10 días de licencia por violencia de género", 6 March.

Trebilcock, Anne. 2019. "What the New Convention on Violence and Harassment Tells Us about Human Rights and the ILO." in *ILO100: Law for Social Justice*, edited by George P. Politakis, Tomi Kohiyama, and Thomas Lieby. 1031-1056. ILO.

Treviño, Francisco Udave. 2019. "MEXICO – Amendment Approved Regarding Domestic Workers in Mexico", *American Bar Association International Committee Newsletter*, September.

Truskinovsky, Yulya, Janet Rubin, and Drusilla Brown. 2014. "Sexual Harassment in Garment Factories: Firm Structure, Organizational Culture and Incentive Systems", *Better Work Discussion Paper Series No. 14*.

TUNED (Trade Union's National and European Delegation) and EUPAE (European Public Administration of Employers). 2018. "TUNED and EUPAE Joining the Multi-Sectoral Guidance to Tackle Third-Party Violence and Harassment Related to Work". Available at: <https://hospeem.org/wp-content/uploads/2019/01/TUNED-EUPAE-sign-off-guidelines-17-Dec-2018-with-signatures.pdf>.

UN-Habitat. 2019. *Gender Sensitive Mini-Bus Services & Transport Infrastructure for African Cities: A Practical Toolkit*.

UN Women Arabic. 2020. "Awareness-raising Video on Providing Safe Workplaces for Women". 11 December 2020. Available at: <https://www.youtube.com/watch?v=S7IYBC5dRO0>.

United Kingdom, Equality and Human Rights Commission. 2020. *Sexual Harassment and Harassment at Work: Technical Guidance*.

WHO (World Health Organization). 2020. *Strategies and Interventions on Preventing and Responding to Violence and Injuries among Refugees and Migrants: Technical Guidance*.

Wickramasekara, Piyasiri. 2018. *Good Practices and Provisions in Multilateral and Bilateral Labour Agreements and Memoranda of Understanding*. ILO.

Zimbabwe, Ministry of Public Service, Labour and Social Welfare. 2020. *National Labour Migration Policy for Zimbabwe*. IOM.

Zweig, Stephen. 2020. "10 Ways New York Led the US in Expanding Work Harassment Protection in 2019." *Ius Laboris Insights blog*, 6 January.

Zweig, Stephen, and Philip K. Davidoff. 2019. "US – New York State Eases Burden of Proof for Discriminatory Harassment". *Ius Laboris Insights blog*, 29 August.

► Додаток I. Перелік законів, нормативних актів і угод, згаданих у практичних прикладах

Албанія

2015 – Ligji n° 136/2015 date 5.12.2015 per disa shtesa dhe ndryshime ne ligjin n° 7961 per Kodin e punes

Андорра

2018 – Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals

Австралія

2018 – Комісія з питань трудових відносин. Рішення щодо чотирирічного перегляду «сучасних угод». Відпустка для постраждалих від сімейного і домашнього насильства, FWCSFB 39366

2021 – Запобігання сексуальним домаганням на робочому місці: національні керівні матеріали

2021 – Запобігання насильству і агресії на робочому місці: національні керівні матеріали

Бахрейн

2018 – Указ № 59 (2018 рік) про внесення змін до Закону 2012 року про працю [тільки арабською мовою]

Бангладеш

2018 – Угода про протипожежну безпеку і безпеку будівництва

Бельгія

2014 – Arrêté royal relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail

2015 – Національний план дій з боротьби з усіма формами ґендерно обумовленого насильства на 2015-2019 роки

Бразилія

2017 – Portaria No 583, de 22 de Maio de 2017

2020 – Міністерство праці, Державна прокуратура з питань праці, Комітет із сприяння рівним можливостям і ліквідації дискримінації у сфері праці – Технічна записка 02/2020 щодо захисту прав осіб із числа ЛГБТІК+

Буркіна-Фасо

2015 – Loi N° 061-2015/CNT, Portant Prevention, Repression et Reparation des Violences a l'egard des Femmes et des Filles et Prise en Charge des Victimes

Канада

2019 – Закон про «доступну Канаду» (S.C. 2019, с. 10)

2019 – Закон про права людини (R.S.C., 1985, с. H-6)

2020 – Положення про навчальну діяльність без відриву від виробництва (SOR/2020-145)

2020 – Територія Юкон – Положення про безпеку й гігієну праці (Указ у Раді 2020/121)

2021 – Трудовий кодекс (R.S.C., 1985, с. L-2)

2021 – Положення про запобігання домаганням і насильству на робочому місці

Чад

2017 – Code Pénal (Loi n°2017-01 du 8 mai 2017)

Китай

2020 – Цивільний кодекс Китайської народної республіки

Коста-Ріка

2016 – Reforma Procesal Laboral, Decreto Legislativo N° 9343

2020 – Ley Contra Acoso Sexual Callejero N° 9877

Кот-д'Івуар

2017 – Le code du travail ivoirien

Данія

2020 – Управління з питань виробничого середовища, Постанова № 1406 про психосоціальне виробниче середовище

Джибуті

2018 – Loi n° 221/AN/17/8ème L du 25 juin 2018 modifiant et complétant la loi n°133/AN/05/5ème L du 28 janvier 2006 portant Code du travail

Еквадор

2014 – Código Orgánico Integral Penal

2016 – Una vida libre de violencia: Manual sobre qué hacer y cómo actuar frente a situaciones de violencia de género

2017 – Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral

Ефіопія

2020 – Hate Speech and Disinformation Prevention and Suppression Proclamation (Proclamation No. 1185/2020)

Європейський Союз

2018 – TUNED та ЕУРАЕ – Багатогалузеві керівні принципи протидії насильству та домаганням з боку третіх осіб у зв'язку з трудовою діяльністю

2019 – Директива (ЄС) 2019/882 Європейського Парламенту і Ради від 17 квітня 2019 року про вимоги до доступності товарів і послуг

2020 – Стратегія забезпечення прав осіб з інвалідністю «Союз рівності» на 2021-2030 роки

Франція

2016 – Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

2016 – Article L1321-2, Code du travail

2018 – Loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

2019 – Міністерство праці – Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail: prévenir, agir, sanctionner

2020 – Article L1132-1, Code du travail

Габон

2016 – Loi n° 10-216 du 5 septembre 2016 portant sur la lutte contre le harcèlement professionnel

2019 – Code pénal (Loi n°042/2018 du 05 juillet 2019)

Грузія

2016 – Закон 2010 року про ґендерну рівність (зі змінами 2016 року)

Німеччина

2017 – Закон про захист соціальних мереж (NetzDG)

Гренада

2019 – Національна політика з безпеки й гігієни праці (БГП)

Гвінея

2016 – [Code Pénal \(Loi N° 2016/059/AN\)](#)

Гонконг (Китай)

2018 – [Хартія расової багатоманітності та інклюзивності для роботодавців](#)

2020 – [Указ щодо домагань за ознакою інвалідності \(Сар. 487\)](#)

2020 – [Указ про расову дискримінацію \(Сар. 602\)](#)

Індія

2013 – [Закон про захист жінок від сексуальних домагань на робочому місці \(запобігання, заборону та відшкодування\) \(№ 14, 2013 рік\)](#)

2016 – [Закон про права осіб з інвалідністю \(№ 49, 2016 рік\)](#)

2017 – [Закон про запобігання та протидію вірусу імунодефіциту людини та синдрому набутого імунодефіциту \(№ 16, 2017 рік\)](#)

Ірак

2015 – [Закон про працю](#)

Ірландія

2012 – [Закон 1998 року про рівність у галузі зайнятості \(Звід практичних правил\) \(Домагання\), наказ 2012 року \(S.I. No. 208/2012\)](#)

2020 – [Закон 1990 року про соціально-трудова відносини \(Звіт практичних правил для роботодавців і працівників із запобігання та викорінення цькування на робочому місці\), наказ 2020 року \(S.I. No. 674/2020\)](#)

2020 – [Закон 2020 року про домагання, шкідливу кореспонденцію та супутні правопорушення \(№ 32\)](#)

Італія

2015 – [FederLegno Arreda, FeNEAL, FILCA, and FILLEA – Codici di Comportamento da adottare nella lotta contro le molestie sessuali e Il mobbing](#)

2018 – [Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246](#)

2018 – [Муніципалітет Болоньї – Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano](#)

2020 – [Fidaldo, Domina, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS, and Federcolf – Contratto collettivo nazionale di lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico](#)

2020 – [Confitarma, Assarmatori, Assorimorchiatori, Federimorchiatori, Filt-Cgil, Fit-Cisl, and Uiltrasporti – Trasporti – Settore privato dell'industria armatoriale: Accordo rinnovo CCNL, 16 dicembre 2020](#)

Йорданія

2019 – [Генеральна профспілка працівників текстильно-швейної промисловості, Колективна угода на 2019 рік](#)

Кенія

2012 – [Закон про зайнятість \(зі змінами\)](#)

2015 – [Закон про захист від домашнього насильства](#)

Латвія

2020 – [Закон про підтримку безробітних і осіб, які шукають роботу](#)

Ліван

2020 – Закон про кримінальну відповідальність за сексуальні домагання і про реабілітацію постраждалих від них [тільки арабською мовою]

Лесото

2020 – Національна політика з безпеки та гігієни праці

Ліберія

2015 – Закон про гідну працю

Люксембург

2018 – Code du travail

Мексика

2018 – Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- Identificación, análisis y prevención

2019 – Ley Federal del Trabajo

2020 – Секретаріат із питань праці та соціального забезпечення – Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo

Молдова

2015 – Miniserul Educației Ordin Nr. 861 din 07.09.2015 pentru aprobarea Codului de etică al cadrului didactic

Нова Зеландія

2018 – Закон про домашнє насильство і захист жертв (№ 21)

Нікарагуа

2014 – Ley Integral contra la Violencia Hacia las Mujeres y de Reformas a la Ley No. 641, “Código Penal” (Ley N° 779)

Нігер

2017 – Décret n°2017-682/PRN/MET/PS du 10 août 2017 portant partie réglementaire du Code du Travail

Північна Македонія

2012 – Закон про рівні можливості для жінок і чоловіків

Пакистан

2020 – Провінція Хайбер-Пахтунхва – Закон про надавачів послуг і заклади охорони здоров'я (запобігання насильству та пошкодженню майна) (Закон № XLV)

2020 – Провінція Сінд – Закон про сільськогосподарських робітниць (Закон № V)

Панама

2018 – Закон № 7 від 14 лютого 2018 року

Парагвай

Міністерство у справах жінок – “Sello Empresa Segura”

Перу

2019 – Decreto supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (N° 014-2019-MIMP)

2019 – Decreto Supremo que crea el Servicio de Orientación y Acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo – “Trabaja Sin Acoso” (N° 014-2019-TR)

2019 – Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar (Ley N° 3036)

2019 – Trabajo sin acoso: Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público

Філіппіни

2018 – Закон про безпечне середовище (№ 11313)

Португалія

2017 – Lei 73/2017

2018 – Resolução do Conselho de Ministros N° 61/2018

2019 – Lei 93/2019

Пуерто-Ріко (Сполучені Штати Америки)

2019 – Ley de Licencia Especial para Empleados con Situaciones de Violencia Doméstica o de Género, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su Modalidad Grave (Ley Núm. 83-2019)

2020 – Ley Para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico (Ley Núm. 90-2020)

Республіка Корея

2018 – Закон про сприяння зайнятості та професійну реабілітацію осіб з інвалідністю (№ 16652) (Act No. 16652)

2019 – Закон про трудові норми (№ 5309)

Румунія

2018 – Lege nr. 202 din 19 aprilie 2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

2020 – Codul muncii actualizat 2020 (Legea 53 din 2003)

Російська Федерація

2019 – Російський університет дружби народів (РУДН) – Изменения и дополнения в Коллективный договор федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский университет дружбы народов» (РУДН) на 2019–2022 годы

Самоа

2013 – Закон про працю та трудові відносини (№ 7)

Саудівська Аравія

2018 – Королівський указ № М/96 від 16 рамадана 1439 року за місячним календарем про затвердження Закону про боротьбу з домаганнями

Сенегал

2019 – Convention Collective Nationale Interprofessional

Сінгапур

2014 – Закон про захист від домагань (зі змінами 2019 року)

2015 – Міністерство праці – Тристоронній порадник із протидії домаганням на робочому місці

Словенія

2013 – Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)

Південно-Африканська Республіка

2020 – Національний стратегічний план з протидії гендерно обумовленому насильству і фемініциду: людська гідність і зцілення, безпека, свобода і рівність у нашому житті

Південний Судан

2017 – Закон про працю (№ 64)

Іспанія

2009 – Criterio Técnico 69/2009 sobre las Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Materia de Acoso y Violencia en el Trabajo

2017 – Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo

2020 – Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa

2021 – Criterio Técnico 104/2021, sobre Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales

Туреччина

2012 – Закон № 6356 від 7 листопада 2012 року про профспілки і колективні угоди

Україна

2018 – Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)» (ВВР, 2019, № 5, ст. 33)

2020 – Наказ Міністерства соціальної політики України про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах (№ 56)

Об'єднані Арабські Емірати

2019 – Федеральний закон № 8 про регулювання трудових відносин

Сполучене Королівство

2020 – Технічні настанови з питань сексуальних домагань і домагань на роботі

2021 – Закон 1996 року про трудові права (захист від шкоди у випадках щодо здоров'я та безпеки) (поправка), Наказ № 2021

Сполучені Штати Америки

2016 – штат Каліфорнія – Закон SB-1299 про плани запобігання насильству на робочих місцях у лікарнях

2018 – штат Каліфорнія – Закон SB-946 про торгівлю на тротуарах

2018 – місто Нью-Йорк – Закон № 96 про протидію сексуальним домаганням

2018 – місто Нью-Йорк – Тренінг із питань запобігання сексуальним домаганням

2019 – штат Каліфорнія – Вимоги про навчання роботодавців із питань протидії сексуальним домаганням (SB-778)

2021 – штат Нью-Йорк – Закон про працю (LAB §593)

Уругвай

2017 – Ley de Acoso Sexual. Prevencion y Sancion en el Ambito Laboral y en las Relaciones Docente Alumno (Ley N° 18561)

В'єтнам

2019 – Bộ luật Lao động 2019 (Bộ luật số 45/2019/QH14)

Зімбабве

2020 – Національна політика щодо трудової міграції

Двосторонні та багатосторонні угоди

Йорданія і Непал – 2017 – Генеральна угода стосовно робочої сили між Йорданським Хашимітським Королівством і Урядом Непалу

Канада, Мексика і США – 2018 – Угода між Сполученими Штатами Америки, Мексиканськими Сполученими Штатами і Канадою (правонаступниця Північноамериканської угоди про вільну торгівлю)



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Просувати соціальну
справедливість, сприяти
гідній праці**

Міжнародна організація праці є агенцією Організації Об'єднаних Націй у сфері праці. Ми об'єднуємо уряди, роботодавців і працівників у заохоченні орієнтованого на людину підходу до формування майбутнього сфери праці шляхом створення робочих місць, забезпечення трудових прав, соціального захисту і соціального діалогу.

ilo.org

Міжнародна організація праці
Route des Morillons 4
1211 Geneva 22
Switzerland

**#RATIFY
C190**

**Насильство та
домагання
у сфері праці:**

**Посібник із застосування
Конвенції № 190
та Рекомендації № 206**

**Відділ із питань ґендеру, рівності, багатоманітності та інклюзії (GEDI)
Департаменту умов праці та рівності**

International Labour Office (ILO) 4, Route des Morillons CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Tel: +41 (0) 22 799 6111
www.ilo.org/ged