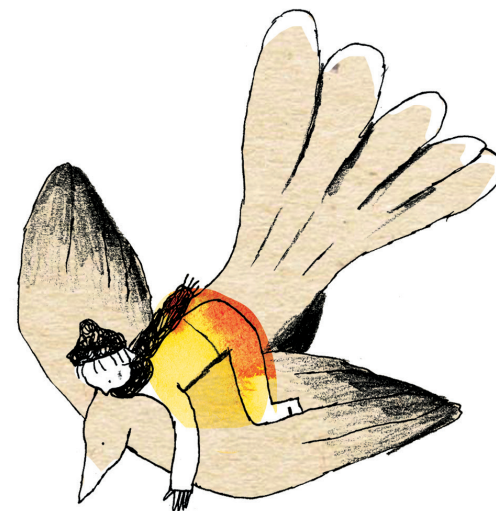


# Краткое руководство по К190 и Р206





## Что такое Конвенция МОТ №190 (К190) и почему она так важна?

К190 - это Конвенция МОТ «[Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда](#)», которая была принята 21 июня 2019 года на [Международной конференции труда](#). В ней закреплено право каждого человека на мир труда, свободный от насилия и притеснений, включая гендерное насилие и домогательства. Это первый международный договор, в котором это было отражено. Положения К190 дополняются [Рекомендацией №206 \(R206\)](#), в которой даются дальнейшие, более подробные руководящие указания относительно того, как Конвенция должна осуществляться на национальном уровне.

### Являются ли насилие и домогательства только проявлениями физического насилия?

Нет. Конвенция определяет термин «насилие и домогательства», как «ряд **неприемлемых форм поведения и практики** или угрозы таковых – будь то **единичный или повторный случай**, – целью, результатом или возможным следствием которых является **причинение физического, психологического, сексуального или экономического вреда**, включая гендерное насилие и домогательства».

Таким образом, это может включать физическое насилие и словесные оскорбления, запугивание и травлю, сексуальные домогательства, угрозы и устрашение, принижение и унижение, «сталкинг», а также злоупотребления и недобросовестные трудовые практики, приводящие к физическому, психологическому, сексуальному или экономическому ущербу. В качестве

примеров такой практики можно назвать необоснованные скорости и целевые показатели производственной линии, что обычно приводит к боли и травмам работников. Предполагаемое, вероятное или фактическое воздействие форм поведения или практики является важной частью определения.

### Что такое «гендерное насилие и домогательства» в сфере труда?

Согласно Конвенции термин «гендерное насилие и домогательства» означает насилие и домогательства, направленные на лиц по причине их половой или гендерной принадлежности, или которые несоразмерно воздействуют на лиц конкретного пола или конкретной гендерной принадлежности и включают сексуальные домогательства.

Насилие и домогательства в отношении женщин по причине того, что они женщины (например, издевательства над беременными женщинами, сексистские и унижительные высказывания), считается гендерным насилием и домогательствами. Насилие и притеснения в отношении лиц, которые являются или воспринимаются, как несоответствующие гендерным нормам или бинарным гендерным категориям, также считается гендерным насилием и домогательствами.

## На кого распространяется действие Конвенции?

Действие Конвенции распространяется на всех лиц в сфере труда, включая:

- наёмных работников по определению национальных законодательства и практики;
- занятых лиц безотносительно их договорного статуса (включая, например, временных работников агентства, внештатных работников, работников, нанятых через платформенные компании);
- лиц, проходящих профессиональную подготовку, включая стажёров и учеников;
- работников, трудовые отношения которых были прекращены;
- волонтеров;
- ищущих работу лиц и соискателей вакансий; и
- лиц, осуществляющих властные функции, выполняющих обязанности и несущих ответственность работодателя.

Конвенция применима ко всем секторам, государственным и частным, как в формальной, так и в неформальной экономике – будь то в городских или сельских районах.

В соответствии с Конвенцией правительства должны признавать важную роль государственных органов в отношении работников неформальной экономики при принятии надлежащих мер, направленных на предупреждение проявлений насилия и домогательств в сфере труда. Кроме того, правительства должны предоставлять ресурсы и помощь работникам и работодателям неформальной экономики, а также их ассоциациям в целях предупреждения и пресечения насилия и домогательств в неформальной экономике.

## Означает ли понятие «сфера труда» физическое место работы, такое как офис или производственное предприятие?

Сфера труда - это более широкое понятие, чем просто физическое место работы.

Местом работы может быть общественное пространство, как это часто бывает для работников сектора неформальной экономики, таких как уличные торговцы, рыночные торговцы и сборщики мусора, а также других работников, таких как работники парковых зон. Это также может быть частное пространство, как в случае домашних работников, сиделок, надомных работников и лиц на удаленном режиме работы.

Насилие и домогательства в «сфере труда» могут иметь место во время связанных с работой событий и мероприятий, включая выездные встречи и образовательно-учебные курсы, связанные с работой поездки и путешествия, а также социальные мероприятия, такие как офисные вечеринки или загородные экскурсии.

## Ситуации, связанные с насилием и домогательствами, также могут возникать:

- в местах, где работник получает заработную плату, пользуется перерывом на отдых или принимает пищу или пользуется санитарно-бытовыми помещениями и раздевалками;
- в ходе связанных с трудовой деятельностью коммуникаций, включая те, которые обеспечиваются информационно-коммуникационными технологиями (например, «киберзапугивание» и «онлайн-троллинг», угрожающие или оскорбительные электронные письма;

- в предоставляемых работодателем жилых помещениях (например, домашние работники, проживающие в доме работодателя, или общежития/спальные помещения для сезонных сельскохозяйственных рабочих); и
- во время поездок на работу и с работы (например, работодатели могли бы обеспечить безопасный транспорт до удаленных рабочих мест и обратно), а также усилить меры безопасности для работающих в вечернее или ночное время (очень поздние или очень ранние смены). Правительства также могли бы принять меры по повышению безопасности на общественном транспорте (например, с помощью законов, предусматривающих эффективное наказание за насилие и домогательства, и с помощью кампаний по повышению осведомленности общественности).

### **Всех ли в одинаковой степени затрагивают насилие и домогательства?**

В сфере труда насилие и домогательства могут затронуть каждого. Вместе с тем, некоторые работники могут в большей степени подвергаться риску насилия и домогательств.

Конвенция признает, что работающие женщины и работники, которые сталкиваются с дискриминацией и неравенством, и которые принадлежат к одной или нескольким уязвимым группам или группам, находящимся в ситуациях незащищенности, несоразмерно чаще страдают от насилия и домогательств в сфере труда.

Таким образом, Конвенция требует от правительств принятия законодательных и нормативных правовых актов и проводить политику, гарантирующую право на равенство и недопущение дискриминации в сфере труда и занятий, в рамках мер по предотвращению и искоренению насилия и домогательств в сфере труда.

Конвенция далее признает, что определенные секторы, роды занятий и формы организации труда могут подвергать работников и других заинтересованных лиц более высокому риску возникновения ситуаций, связанных с насилием и домогательствами и требует от правительств выявлять эти секторы, роды занятий и формы организации труда в консультации с организациями работников и работодателей, и принимать эффективные меры защиты. Примеры таких секторов, родов занятий и форм организации труда включают работу в ночное время, работу в изоляции, сектор здравоохранения, гостиничную индустрию, социальные услуги, службы экстренной помощи, сферу домашней работы, сектор транспорта, сферу образования и индустрию развлечений. Важно отметить, что меры по предотвращению насилия и домогательств не должны приводить к исключению или ограничению участия женщин и уязвимых групп в конкретных видах деятельности, секторах или родах занятий.



## Что такое «уязвимая группа» или «группа, находящаяся в ситуации уязвимости»?

Конвенция не дает определения этим терминам. Однако в сопровождающей её Рекомендации 206 говорится, что ссылку на уязвимые группы и группы, находящиеся в ситуации уязвимости, следует рассматривать в соответствии с применимыми международными трудовыми нормами и международными актами о правах человека.

Это эволюционирующая концепция, но такие группы, в соответствии с действующими нормами международного права, включают коренные народы, лиц с ограниченными возможностями, лесбиянок, геев и трансгендеров, лиц, подвергающихся дискриминации по признаку расы, цвета кожи, родового, национального или этнического происхождения, а также трудящихся-мигрантов. Правительствам настоятельно рекомендуется принимать законодательные или иные меры в целях защиты работников-мигрантов, особенно трудовых мигрантов-женщин, независимо от их статуса мигранта, в странах их происхождения, транзита и назначения, сообразно обстоятельствам, в случае актов насилия и домогательств в сфере труда.

## Что включает в себя инклюзивный, комплексный и гендерно чувствительный подход?

K190 требует от правительств принятия законодательных и нормативно-правовых актов, определяющих и направленных на недопущение насилия и домогательств в сфере труда, включая гендерное насилие и домогательства. Для эффективной борьбы с насилием и до

могательствами правительствам необходимо принять меры в нескольких областях, включая законы и политику в области труда и занятости, равенства и недискриминации, миграции, безопасности и гигиены труда, а также преступности.

K190 подтверждает, что гендерное насилие и домогательства **в несоизмеримо большей степени затрагивают женщин и девочек**, и признает необходимость инклюзивного, комплексного и учитывающего гендерные аспекты подхода, который рассматривает глубинные причины и факторы риска, включая **гендерные стереотипы**, многочисленные и пересекающиеся формы дискриминации и **неравноправные гендерные отношения**.

Жертвы гендерного насилия и домогательств в сфере труда должны иметь эффективный доступ к гендерно чувствительным, безопасным и эффективным механизмам рассмотрения жалоб и урегулирования споров, включая суды, которые компетентны решать дела, связанные с гендерным насилием и домогательствами.

Они также должны иметь доступ к поддержке, услугам и средствам правовой защиты, таким как консультативные и информационные услуги, доступ к услугам экстренных служб, медицинскому обслуживанию и психологической поддержке, антикризисным центрам, включая приюты, а также специальным полицейским подразделениям или должностным лицам, специально обученным в целях оказания помощи. Лица, ответственные за вопросы правоприменения и средств правовой защиты, включая инспекторов труда, полицию и су-

дебные органы, должны проходить обучение по гендерным вопросам и получать руководящие указания в целях выявления и устранения проявлений насилия и домогательств в сфере труда и дискриминации в отношении особых групп работников. Работодатели, работники и их организации должны проходить такое обучение и /или разрабатывать такие учебные программы и руководящие указания, помогающие им в работе по предупреждению и борьбе с насилием и домогательствами в сфере труда.

#### **Комплексный подход также требует следующего:**

- создание или упрочение механизмов правоприменения и мониторинга;
- предоставление жертвам доступа к средствам правовой защиты и поддержки;
- наказание виновных лиц;
- разработку инструментальных средств и руководств, а также проведение обучения и профессиональной подготовки и проведение информационно-разъяснительных мероприятий в доступных форматах; и
- обеспечение действенных средств инспекционных проверок и разбирательств по случаям насилия и домогательств.

#### **Что подразумевается под «насилием и домогательствами со стороны третьих лиц» и как это отражено в Конвенции?**

Насилие со стороны третьих лиц – это насилие, совершенное третьими лицами/группами или против них, к которым относятся клиенты, потребители, поставщики услуг, пользователи,

пациенты и представители общественности. Правительствам следует учитывать это в рамках комплексного подхода к законам, политике и мерам по борьбе с насилием и домогательствами. Это возможно осуществить, в частности, с помощью требования к работодателям защищать работников от насилия со стороны третьих лиц.

Работодатели могут принимать меры для предотвращения насилия, совершаемого третьими лицами или против них, через, к примеру, проведение соответствующей оценки рисков на рабочем месте, а также принятие мер по снижению уровня стресса для лиц, работающих с населением, и обеспечение обучения персонала с целью оказания им помощи в разрешении и урегулировании напряженных ситуаций.

#### **Есть ли у работодателей конкретные обязанности в соответствии с Конвенцией?**

Конвенция требует от правительств принимать законодательные и нормативные правовые акты, обязывающие работодателей предпринимать надлежащие меры, соответствующие их уровню контроля, направленные на недопущение насилия и домогательств в сфере труда, включая гендерное насилие и домогательства, и, в частности, в той мере, в которой это практически выполнимо:

- (a) принимать и проводить в процессе консультаций с работниками и их представителями политику на рабочем месте, касающуюся насилия и домогательств;

(b) учитывать акты насилия и домогательств и взаимосвязанные психосоциальные риски в рамках существующих систем управления безопасностью и гигиеной труда;

(c) выявлять при участии работников и их представителей факторы риска и оценивать существующие риски насилия и домогательств, а также принимать меры по их предупреждению и пресечению; и

(d) предоставлять работникам и другим заинтересованным лицам информацию и обучение, в доступных форматах, сообразно обстоятельствам, по выявленным факторам риска и существующим рискам насилия и домогательств, а также связанным с ними мерам профилактики и защиты, в том числе включая права и сферу ответственности работников и других заинтересованных лиц в соответствии с политикой на рабочем месте.

### **Почему в Конвенции, касающейся сферы труда, говорится о бытовом насилии?**

Это было одним из ключевых требований профсоюзов. Совершающие акты бытового насилия лица могут быть коллегами, в случае, если партнеры работают у одного и того же работодателя, а также такие лица могут преследовать или следить за своими партнерами на рабочем месте. Работники, подвергающиеся бытовому насилию, могут потерять работу и доходы в результате частых прогулов, потери концентрации и мотивации. В конвенции отмечается, что бытовое насилие может воздействовать на сферу труда. Бытовое насилие сказывается на

занятости, производительности труда, а также безопасности и гигиене труда, и сфера труда может стать ключевым элементом вмешательства в целях смягчения или уменьшения последствий бытового насилия. Поэтому Конвенция требует от правительств принятия надлежащих мер по признанию последствий бытового насилия и, насколько это практически осуществимо, смягчению его последствий в сфере труда.

Кроме того, правительствам следует содействовать эффективному признанию права на ведение коллективных переговоров на всех уровнях в качестве средства предупреждения насилия и домогательств и борьбы с ними, а также, насколько это возможно, смягчения последствий бытового насилия в сфере труда.

### **Работодатели и профсоюзы могут оказывать помощь работникам, подвергающимся бытовому насилию, путем проведения переговоров или согласования следующих вопросов:**

- оплачиваемый отпуск жертвам бытового насилия;
- гибкий график работы и защиту; и
- временную защиту жертв бытового насилия от увольнения.

Работодатели и профсоюзы должны также обеспечить, чтобы вопросы бытового насилия включались в оценку рисков на рабочем месте; предоставить информационно-справочную систему о государственных мерах смягчения последствий бытового насилия, где таковые существуют; и проводить информационно-разъяснительные мероприятия по последствиям бытового насилия.

## Что я могу предпринять, если подвергаюсь насилию и домогательствам на работе?

Может возникнуть ситуация или ситуации, когда вы подвергаетесь насилию и домогательствам, или когда вы становитесь свидетелем того, как кто-то другой подвергается насилию и домогательствам.

### В любом из этих случаев важно предпринимать действия:

- Расскажите кому-нибудь. Если у вас есть представители профсоюза, поговорите с ними. Ваша политика на рабочем месте должна содержать информацию о процедурах подачи жалоб и проведения расследований, а также о мерах по защите конфиденциальности ваших данных и неприкосновенности частной жизни любых вовлеченных лиц.
- Если вы считаете, что вам угрожает неминуемая и серьезная опасность для жизни, здоровья или безопасности по причине насилия и домогательств, вы имеете право выйти из этой ситуации. Вам также необходимо будет проинформировать об этом ваше руководство. Опять же, представитель профсоюза может вам в этом помочь.
- Сообщите о нарушениях: Если вы стали свидетелем насилия и домогательств, сообщите об этом своему представителю профсоюза и/или работодателю. Ваша политика на рабочем месте должна включать меры по защите заявителей, жертв, свидетелей и осведомителей от виктимизации или мести.

### Жертвы актов насилия и домогательств должны иметь доступ к одному или нескольким из следующих средств правовой защиты:

- право на увольнение по собственному желанию с компенсацией;
- восстановление на работе;
- соответствующие компенсационные выплаты за нанесенный ущерб;
- судебное распоряжение, требующее осуществления мер, подлежащих немедленному исполнению, по обеспечению прекращения определенных форм поведения или изменению политики или практики..

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

## Что могут сделать профсоюзы для того, чтобы защита, предусмотренная положениями K190 и P206, стала реальностью?

Насилие и домогательства несовместимы с понятиями достойного труда. Это влияет на способность людей получать работу и продолжать трудовую деятельность, а также на их физическое и психическое благосостояние. Насилие и домогательства влияют на культуру взаимоотношений на рабочем месте, достоинство на рабочем месте и производительность труда. Таким образом, это и есть та ключевая задача, вокруг которой должны организовать свою работу профсоюзы.




### **Наряду с другими действиями профсоюзы могут:**

- присоединиться к кампании за ратификацию К190: [#Ratify C190!](#);
- участвовать в диалоге и разработке политики с представителями правительства и политическими деятелями в целях предупреждения, пресечения и устранения последствий насилия и домогательств в сфере труда;
- обеспечить, чтобы меры по предупреждению, пресечению и устранению насилия и домогательств, в соответствии с положениями К190 и Р206, включались в коллективные трудовые договоры;
- проводить переговоры по вопросам политики и процедур на рабочем месте, касающихся насилия и домогательств в сфере труда;
- организовать учитывающую гендерные аспекты подготовку представителей профсоюзов и профсоюзных организаторов для участия в деятельности по оценке рисков насилия и домогательств в сфере труда;
- обеспечить учитывающую гендерные аспекты подготовку и руководящие принципы для представителей профсоюзов и профсоюзных организаторов по вопросам, касающимся рассмотрения жалоб и оказания поддержки жертвам насилия и домогательств в сфере труда;
- повышать осведомленность и предоставлять работникам информацию и подготовку, в доступных форматах, по вопросам, касающимся насилия и домогательств в сфере труда, включая конкретную информацию о гендерном насилии и домогательствах;

- обеспечить, чтобы вопросы, касающиеся насилия и домогательств, включая сопутствующие психосоциальные риски и опасности, являлись частью мер по обеспечению безопасности и гигиены труда;
- проводить переговоры по вопросам политики и процедур на рабочем месте, нацеленных на обеспечение равенства и недискриминации; и
- предоставлять представителям профсоюзов и профсоюзным организаторам обучение по вопросам равенства и недискриминации, включая рассмотрение жалоб в связи с дискриминацией.

К190 и Р206, разумеется, также применимы и к профсоюзам. Профсоюзам следует принять меры, с тем, чтобы их организации и деятельность были свободны от насилия и домогательств, в соответствии с К190 и Р206, в том числе посредством проведения оценки рисков, осуществления политики на рабочем месте, профессиональной подготовки, предоставления информации и повышения уровня осведомленности.



Оговорка: настоящее краткое руководство не является и не может рассматриваться в качестве юридического совета. Оно также не предназначено для обеспечения авторитетного или окончательного толкования Конвенции №190 и Рекомендации №206.

# Краткое руководство по К190 и Р206

International Trade Union Confederation  
[equality@ituc-csi.org](mailto:equality@ituc-csi.org)

**Phone:** +32 (0)2 224 0211

**Fax:** +32 (0)2 201 5815

Boulevard du Roi Albert II, 5, Bte 1  
1210 Brussels  
Belgium

[www.ituc-csi.org/GBV](http://www.ituc-csi.org/GBV)

