



ЧАСТО

задаваемые вопросы
о Конвенции №190 и
Рекомендации №206

Что такое Международная организация труда (МОТ)?

Международная организация труда – агентство системы ООН, ответственное за установление стандартов в сфере труда, разработку политик и программ по продвижению достойного труда. Это единственное трехстороннее агентство Организации Объединенных Наций, а это означает, что трудящиеся, работодатели и правительства участвуют на равноправной основе.

Что такое конвенция МОТ и что такое Рекомендация МОТ?

Конвенция - это международный договор, имеющий обязательную юридическую силу. Когда государства-члены МОТ ратифицируют конвенцию, они обязуются применять конвенцию в рамках национального законодательства и практики и регулярно представлять доклады о её применении. Кроме того, в рамках надзорных процедур МОТ могут подаваться жалобы на страны в связи с нарушениями ратифицированной ими конвенции.

Рекомендация - это не имеющее обязательной силы руководящее положение, которое:

- дополняет Конвенцию, предоставляя более подробные руководящие принципы относительно того, каким образом она может применяться; или
- носит самостоятельный характер (то есть, не связана ни с какой конвенцией).

Конвенция, дополняемая Рекомендацией, представляет собой мощный свод международных документов.

Конвенции и рекомендации согласовываются представителями правительств, работодателей и трудящихся и принимаются на ежегодной Международной конференции труда МОТ.

Что такое Конвенция МОТ №190 (K190) и почему она так важна?

K190 - это новаторская Конвенция "[Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда](#)" и о праве каждого человека на мир труда, свободный от насилия и притеснений, включая гендерное насилие и домогательства. Она была принята 21 июня 2019 года на [Международной конференции труда](#) по случаю столетнего юбилея МОТ. Конвенцию дополняет Рекомендация №206.

1

Что входит в понятия насилие и домогательства в сфере труда?

Термин «насилие и домогательства» в сфере труда обозначает 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. Сюда входит, в частности, физическое насилие и словесные оскорбления, запугивания и травля, сексуальные домогательства, угрозы и преследования, а также злоупотребления и недобросовестные трудовые практики, порождающие психосоциальные риски и опасности.

Что делать если меня запугивают или преследуют по причине того, что я беременна?

Беременные женщины часто сталкиваются с дискриминацией и притеснениями на работе, включая изоляцию, словесное и физическое насилие и увольнение. Хотя в Конвенции беременность конкретно не упоминается, правительства обязаны «принимать законодательные и нормативные правовые акты и проводить политику, гарантирующую право на равенство и недопущение дискриминации в сфере труда и занятий, в том числе для работающих женщин, а также работников и других лиц, принадлежащих к одной или нескольким уязвимым группам или группам, находящимся в ситуациях незащищённости, на которых несоразмерно сказываются насилие и домогательства в сфере труда». Беременные женщины также признаются в качестве «уязвимой группы» в ряде международных договоров о правах человека и поэтому должны толковаться как таковые в соответствии с пунктом 13 Рекомендации N°206. Это также является одной из форм гендерного насилия и домогательств.

2

Что такое гендерное насилие и домогательства?

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.



Требует ли Конвенция принятия мер по борьбе с гендерным насилием и домогательствами?

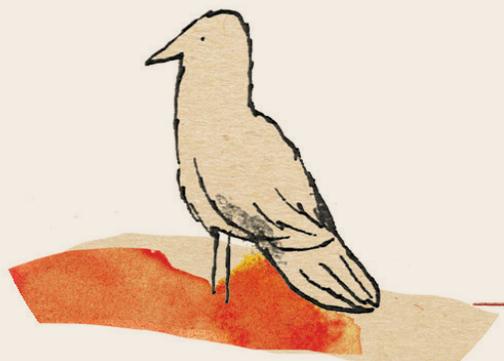
Да: Да: Конвенция подтверждает, что гендерное насилие и домогательства в несоизмеримо большей степени затрагивают женщин и девочек, и признает, что инклюзивный, комплексный и учитывающий гендерные аспекты подход, который рассматривает глубинные причины и факторы риска, включая гендерные стереотипы, многочисленные и пересекающиеся формы дискриминации и неравноправные гендерные отношения, имеет важное значение для прекращения насилия и домогательств в сфере труда. Она требует от правительств принятия законов и нормативных актов, определяющих, запрещающих и предотвращающих насилие и домогательства в сфере труда, включая гендерное насилие и домогательства.

3

Кто находится под защитой Конвенции?

K190 защищает всех лиц в сфере труда, включая:

- наёмных работников по определению национального законодательства и практики;
- занятых лиц безотносительно их договорного статуса;
- лиц, проходящих профессиональную подготовку, включая стажёров и учеников;
- работников, трудовые отношения которых были прекращены;
- волонтёров;
- ищущих работу лиц и соискателей вакансий; и
- лиц, осуществляющих властные функции, выполняющих обязанности и несущих ответственность работодателя.



Защищен ли я при работе в качестве временного работника агентства или внештатного работника?

Да: K190 распространяется на всех занятых лиц безотносительно их договорного статуса.

Защищен ли я, если меня сексуально домогаются во время собеседования при приеме на работу?

Да: K190 распространяется на всех лиц в сфере труда, включая ищущих работу лиц и соискателей вакансий.

Я работаю уличным торговцем. Защищает ли меня Конвенция?

Да: Конвенция применима ко всем секторам, государственным и частным, как в формальной, так и в неформальной экономике – будь то в городских или сельских районах. Она требует от правительств признания важной роли государственных органов в том, что касается работников неформальной экономики при принятии 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.

4

Что входит в понятие «сфера труда»?

Сфера труда включает в себя:

- место работы, в том числе в общественных местах и в частных помещениях, когда они являются местом работы;
- места, где работник получает заработную плату, пользуется перерывом на отдых или принимает пищу или пользуется санитарно-бытовыми помещениями и раздевалками;
- служебные командировки, поездки, профессиональная подготовка, связанные с работой мероприятия или социальная деятельность;
- связанные с трудовой деятельностью коммуникации, включая те, которые обеспечиваются информационно-коммуникационными технологиями;
- предоставляемые работодателем жилые помещения; и
- поездки на работу и с работы.

Защищен ли я, если меня подвергает словесным оскорблениям коллега во время рабочего ужина?

Да: К190 охватывает связанные с насилием и домогательствами ситуации, возникающие в период работы, связанные с работой или возникающие в связи с работой, выполняемой, в том числе, во время служебных командировок, поездок, профессиональной подготовки, связанных с работой мероприятий или социальной деятельности.

Я получаю угрожающие и оскорбительные электронные письма на работе. Отражено ли это в Конвенции?

Да: К190 охватывает ситуации насилия и домогательств, возникающие в ходе связанных с трудовой деятельностью коммуникаций, включая те, которые обеспечиваются информационно-коммуникационными технологиями. Таким образом, этот вид киберзапугивания охватывается.

5

Распространяется ли действие Конвенции на ситуации, связанные с насилием со стороны третьих лиц?

Конвенция требует от правительств принятия законов, предусматривающих инклюзивный, комплексный и гендерно чувствительный подход к предотвращению и устранению насилия и домогательствам в сфере труда. Такой подход должен учитывать насилие и домогательства со стороны третьих лиц (т. е. совершенные третьими лицами или против них).

Защищен ли я, если меня оскорбляет клиент?

Да: В соответствии с Конвенцией и сопроводительной Рекомендацией работодателя обязаны проводить оценку рисков на рабочем месте, уделяя особое внимание опасностям и рискам, связанным с третьими сторонами, такими как:

- клиенты;
- потребители;
- поставщики услуг;
- пользователи;
- пациенты; и
- представители общественности.

6

Есть ли у работодателей конкретные обязанности в соответствии с Конвенцией?

Работодатели обязаны 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) utvrde opasnosti i procijene rizike od nasilja i uznemiravanja, uz učešće radnika i njihovih predstavnika, te poduzmu mjere za njihovo sprečavanje i kontrolu; i

(d) предоставлять работникам и другим заинтересованным лицам информацию и подготовку, 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.

Обязан ли мой работодатель оценивать риски насилия и домогательств, связанных со стрессовой рабочей средой или условиями труда?

Да: K190 требует от правительств принятия законов, обязывающих работодателей учитывать акты насилия и домогательств и взаимосвязанные психосоциальные риски в рамках существующих систем управления безопасностью и гигиеной труда, и принимать соответствующие меры для предотвращения этого. Это применимо везде, где есть рабочее место, в том числе, когда это дом.

7

Каким образом в Конвенции признается связь между бытовым насилием и сферой труда?

В конвенции отмечается, что бытовое насилие может сказываться на занятости, производительности труда, здоровье и безопасности и что правительства, организации работодателей и трудящихся и учреждения, занимающиеся вопросами рынка труда, могут, в рамках других мер, содействовать признанию, реагированию и устранению последствий бытового насилия.

Она 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.

Может ли мой работодатель помочь, если я подвергаюсь бытовому насилию?

Да: Ваш работодатель может предоставить:

- (оплачиваемый) отпуск жертвам бытового насилия;
- гибкий график работы и защиту;
- временную защиту жертв бытового насилия от увольнения;
- информационно-справочную систему о государственных мерах смягчения последствий бытового насилия; и
- информационно-разъяснительные мероприятия по последствиям бытового насилия.

International Trade Union Confederation
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

