

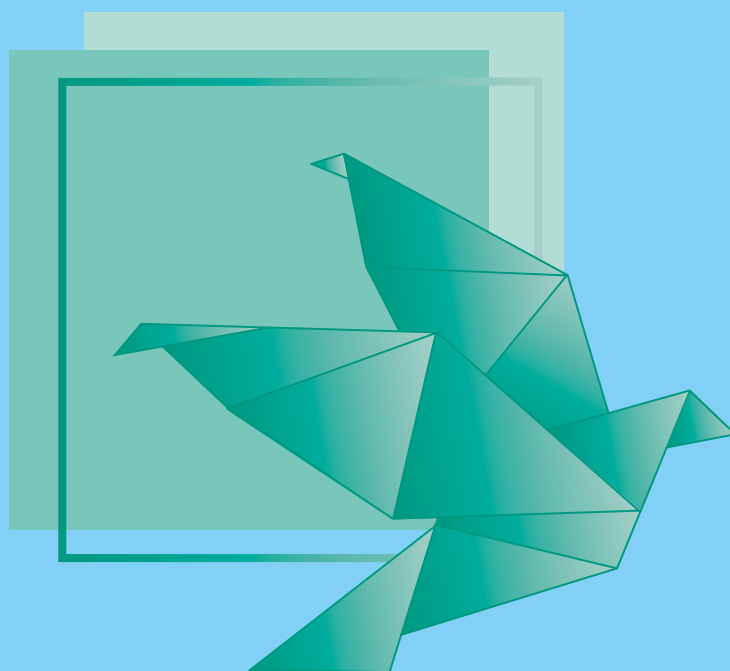


Международная
организация
труда



Доклад V (2B)

Положить конец насилию и домогательствам в сфере труда



Международная
конференция
труда

108-я сессия, 2019 г.

Международная конференция труда, 108-я сессия, 2019 г.

Доклад V(2B)

Положить конец насилию и домогательствам в сфере труда

Пятый пункт повестки дня

Международное бюро труда, Женева

ISBN 978-92-2-131864-4 (print)
ISBN 978-92-2-131865-1 (Web pdf)
ISSN 0251-3730

Первое издание, 2019

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

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

Информация о публикациях и цифровых продуктах МБТ размещена на сайте: www.ilo.org/publns.

Содержание

	<i>Стр.</i>
ВВЕДЕНИЕ.....	1
ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ТЕКСТЫ.....	3
А. ПРЕДЛАГАЕМАЯ КОНВЕНЦИЯ ОБ ИСКОРЕНЕНИИ НАСИЛИЯ И ДОМОГАТЕЛЬСТВ В СФЕРЕ ТРУДА.....	3
В. ПРЕДЛАГАЕМАЯ РЕКОМЕНДАЦИЯ ОБ ИСКОРЕНЕНИИ НАСИЛИЯ И ДОМОГАТЕЛЬСТВ В СФЕРЕ ТРУДА.....	9

ВВЕДЕНИЕ

Первое обсуждение по вопросу о насилии и домогательствах в отношении женщин и мужчин в сфере труда с целью разработки новых актов об искоренении насилия и домогательств в сфере труда состоялось на 107-й сессии (2018 г.) Международной конференции труда. После проведения этого обсуждения и в соответствии со статьёй 39 Регламента Конференции, Международное бюро труда подготовило и разослало Доклад V(1), содержащий предлагаемые Конвенцию, дополненную Рекомендацией на основе заключений, принятых Конференцией на 107-й сессии. В соответствии с пунктом 6 статьи 39 Регламента Конференции правительствам было предложено направить, после проведения консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников, свои предлагаемые поправки или замечания с тем, чтобы они поступили в МБТ не позднее 8 ноября 2018 года. Правительствам было также предложено проинформировать МБТ в те же сроки, считают ли они предлагаемые тексты удовлетворительной основой для обсуждения Конференцией на 108-й сессии (июнь 2019 г.) и сообщить, с какими организациями были проведены консультации. Такие консультации предусматриваются также статьёй 5 1) а) Конвенции 1976 года о трёхсторонних консультациях (международные трудовые нормы) (144) в отношении стран, которые ратифицировали эту Конвенцию. Результаты этих консультаций должны найти отражение в ответах правительств.

Ко времени подготовки настоящего доклада МБТ получило ответы от трёхсторонних участников из 101 государства-члена, включая правительства следующих 57 государств-членов: Алжир, Аргентина, Австрия, Бангладеш, Бельгия, Бразилия, Болгария, Бурунди, Камерун, Канада, Чили, Колумбия, Кипр, Дания, Эквадор, Египет, Эстония, Финляндия, Франция, Грузия, Германия, Венгрия, Индонезия, Исламская Республика Иран, Израиль, Италия, Кувейт, Мали, Мальта, Маврикий, Мексика, Черногория, Марокко, Мьянма, Новая Зеландия, Нигер, Нигерия, Норвегия, Оман, Панама, Парагвай, Перу, Филиппины, Польша, Катар, Российская Федерация, Сенегал, Испания, Южная Африка, Швеция, Швейцария, Таиланд, Тунис, Уганда, Соединённое Королевство, Соединённые Штаты Америки и Уругвай.

Доклад V(2) публикуется в двух томах. Настоящий том (Доклад V(2B)) содержит тексты предлагаемых Конвенции и Рекомендации на русском языке* с изменениями и исправлениями с учётом замечаний, высказанных правительствами и организациями работодателей и работников, и по причинам, изложенным в комментариях МБТ в Докладе V(2A)¹. Были также внесены некоторые незначительные редакционные изменения, в частности для обеспечения полного соответствия между двумя языковыми вариантами предлагаемых актов.

* Прим. ред.: Тексты актов на английском и французском языках публикуются в одном двуязычном издании.

¹ МБТ: *Положить конец насилию и домогательствам в сфере труда*, Доклад V(2A), Международная конференция труда, 108-я сессия, Женева, 2019 г.

Если Конференция примет соответствующее решение, эти тексты послужат основой для второго обсуждения на 108-й сессии (июнь 2019 г.), с целью принятия Конвенции, дополненной Рекомендацией, об искоренении насилия и домогательств в сфере труда.

ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ТЕКСТЫ

А. Предлагаемая Конвенция об искоренении насилия и домогательств в сфере труда

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся на свою 108-ю сессию ... июня 2019 года,

напоминая, что в Филадельфийской декларации указывается, что все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право на осуществление своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей;

подтверждая актуальность основополагающих конвенций Международной организации труда;

напоминая о других важных международных актах, таких как Всеобщая декларация прав человека, Международный пакт о гражданских и политических правах, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации, Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, Конвенция о правах инвалидов;

признавая право каждого человека на сферу труда, свободную от насилия и домогательств, включая гендерное насилие и домогательства;

напоминая о том, что насилие и домогательства в сфере труда являются одной из форм нарушения прав человека, угрозой принципу равенства возможностей, неприемлемы и несовместимы с достойным трудом;

напоминая, что члены Организации несут особую ответственность за содействие созданию общего климата нулевой терпимости по отношению к проявлениям насилия и домогательств, с тем чтобы содействовать предотвращению подобных принципов поведения и практики, и что все участники сферы труда должны воздерживаться от актов насилия и домогательств, предотвращать их и заниматься их разбирательством;

признавая, что насилие и домогательства в сфере труда негативно воздействуют на психологическое состояние, физическое и сексуальное здоровье людей, на их чувство достоинства, на семейную обстановку и социальную среду;

признавая, что насилие и домогательства оказывают также негативное воздействие на качество государственных и частных услуг и могут препятствовать лицам, особенно женщинам, вступать на рынок труда, оставаться в составе рабочей силы и профессионально развиваться;

отмечая, что насилие и домогательства несовместимы с принципом содействия жизнеспособным предприятиям и отрицательно сказываются на организации труда, отношениях на рабочем месте, заинтересованности работников, репутации предприятий и производительности;

признавая, что гендерное насилие и домогательства несоразмерно негативно воздействуют на женщин и девочек, и признавая, что инклюзивный, комплексный и учитывающий гендерные аспекты подход, способствующий устранению первопричин и факторов риска, включая гендерные стереотипы, многочисленные и перекрёстные формы дискриминации и неравное гендерное соотношение сил, является важнейшей предпосылкой для устранения насилия и домогательств в сфере труда;

отмечая, что бытовое насилие может воздействовать на занятость, производительность и безопасность и что правительства и организации работодателей и работников и учреждения рынка труда могут содействовать, в рамках других мер, признанию фактов бытового насилия, реагированию на них и их разбирательству;

постановив принять ряд предложений, касающихся насилия и домогательств в сфере труда, что является пятым пунктом повестки дня сессии;

постановив, что эти предложения примут форму международной конвенции, принимает сего ... дня июня месяца две тысячи девятнадцатого года нижеследующую конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 2019 года о насилии и домогательствах.

I. ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Статья 1

1. Применительно к настоящей Конвенции:

- a) 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;
- b) 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.

2. Без ущерба для пункта 1a) настоящей статьи насилие и домогательства могут быть определены законодательством и нормативными правовыми актами как единое понятие или разные концепции.

II. СФЕРА ОХВАТА

Статья 2

Настоящая Конвенция охватывает работников и других лиц, включая наёмных работников по определению национального законодательства и практики, а также занятых лиц безотносительно их договорного статуса, лиц, проходящих профессиональную подготовку, включая стажёров и учеников, работников, трудовые отношения которых были прекращены, волонтеров, ищущих работу лиц, и соискателей вакансий, во всех

секторах как в формальной, так и неформальной экономике – будь то в городских или сельских районах.

Статья 3

Настоящая Конвенция охватывает ситуации, связанные с насилием и домогательствами в сфере труда, возникающие в период работы, связанные с работой или возникающие в связи с работой, выполняемой:

- a) по месту работы, в том числе в общественных местах и в частных помещениях, когда они являются местом работы;
- b) в местах, где работник получает заработную плату, пользуется перерывом на отдых или принимает пищу или пользуется санитарно-бытовыми помещениями и раздевалками;
- c) во время служебных командировок или переездов, профессиональной подготовки, мероприятий или социальной деятельности;
- d) в ходе коммуникаций, связанных с трудовой деятельностью, которые обеспечиваются информационно-коммуникационными технологиями;
- e) в жилых помещениях, предоставляемых работодателем;
- f) в той мере в которой это практически выполнимо, во время поездок на работу и с работы.

Статья 4

Применительно к настоящей Конвенции, жертвами и виновниками актов насилия и домогательств в сфере труда могут быть:

- a) работодатели и работники, а также их соответствующие представители и другие лица, указанные в статье 2;
- b) в соответствии с национальным законодательством и практикой третьей стороны, включая клиентов, потребителей, пользователей, поставщиков услуг, пациентов и представителей общественности.

III. ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ

Статья 5

1. Каждый член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, признаёт право на сферу труда, свободную от насилия и домогательств.

2. Каждый член Организации внедряет и применяет, в соответствии с национальным законодательством и условиями и в процессе консультаций с представительными организациями работодателей и работников, инклюзивный, комплексный и гендерно чувствительный подход к устранению насилия и домогательств в сфере труда, который предусматривает:

- a) законодательный запрет насилия и домогательств;
- b) соответствующую политику, обеспечивающую противодействие насилию и домогательствам;
- c) принятие комплексной стратегии в целях осуществления мер, ориентированных на предотвращение и устранение насилия и домогательств;
- d) создание или упорочение механизмов правоприменения и мониторинга;

- e) предоставление жертвам доступа к средствам правовой защиты и поддержки;
- f) наказание виновных лиц;
- g) разработку инструментальных средств и руководств, а также проведение обучения и профессиональной подготовки и проведение информационно-разъяснительных мероприятий;
- h) обеспечение действенных средств инспекционных проверок и разбирательств случаев насилия и домогательств с участием служб инспекции труда и других компетентных органов.

3. Принимая и применяя подход, указанный в пункте 2 настоящей статьи, каждый член Организации признает взаимосвязанные роли и функции правительств и работодателей и работников и их организаций, принимая во внимание различия их характера и масштабов их соответствующих обязанностей.

Статья 6

В целях устранения насилия и домогательств в сфере труда каждый член Организации соблюдает, поощряет и реализовывает основополагающие принципы и права в сфере труда, а именно свободу объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров, ликвидацию всех форм принудительного или обязательного труда, действительное запрещение детского труда и ликвидацию дискриминации в области труда и занятий, а также содействовать безопасному и достойному труду.

Статья 7

Каждый член Организации принимает законодательные и нормативные правовые акты и проводит политику, гарантирующие 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.

IV. ЗАЩИТА И ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ

Статья 8

Каждый член Организации принимает законодательные и нормативные правовые акты, направленные на недопущение насилия и домогательств в сфере труда, включая гендерное насилие и домогательства.

Статья 9

Каждый член Организации принимает надлежащие меры, направленные на предупреждение проявлений насилия и домогательств в сфере труда, в том числе:

- a) определяя в процессе консультаций с заинтересованными организациями работодателей и работников и применяя другие средства, сектора, роды занятий и формы организации труда, в которых работники и другие заинтересованные лица в большей степени подвергаются насилию и домогательствам;
- b) принимая меры, обеспечивающие действительную защиту таких лиц.

Статья 10

Каждый член Организации принимает законодательные и нормативные правовые акты, требующие от работодателей предпринимать шаги, направленные на недопущение насилия и домогательств в сфере труда, и, в частности, с тем, чтобы 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;
- d) предоставлять работникам и другим заинтересованным лицам информацию и подготовку по выявленным факторам риска и существующим рискам насилия и домогательств, а также связанным с ними мер профилактики и защиты.

V. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОБЛЮДЕНИЯ И СРЕДСТВА ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ

Статья 11

Каждый член Организации принимает надлежащие меры в обеспечение того, чтобы:

- a) осуществлять мониторинг и обеспечивать исполнение национальных законодательных и нормативных правовых актов, касающихся насилия и домогательств в сфере труда;
- b) обеспечить работникам и другим заинтересованным лицам свободный доступ к надлежащим и эффективным средствам правовой защиты и к безопасным, справедливым и действенным механизмам уведомления и урегулирования споров в случае актов насилия и домогательств в сфере труда, в том числе:
 - i) к процедурам подачи жалоб и расследований, а также, в соответствующих случаях, к механизмам урегулирования споров на уровне рабочего места;
 - ii) к механизмам урегулирования споров за пределами рабочего места;
 - iii) к судам или трибуналам;
 - iv) к средствам защиты от виктимизации истцов, свидетелей и информаторов или от применения к ним мер воздействия;
 - v) к правовым, социальным, медицинским и административным мерам поддержки истцов и жертв;
- c) обеспечить защиту частной жизни заинтересованных лиц и конфиденциальность, насколько это возможно и сообразно обстоятельствам;
- d) предусмотреть меры наказания, когда это необходимо, в случае актов насилия и домогательств в сфере труда;
- e) гарантировать, чтобы жертвы гендерного насилия и домогательств в сфере труда получали реальный доступ к эффективным, надёжным и гендерно чувствительным механизмам урегулирования споров, поддержки, услуг и средств правовой защиты;
- f) признавать последствия воздействия бытового насилия для сферы труда и принимать меры для их устранения;

- g) гарантировать, чтобы работники имели право покинуть рабочие места, если они имеют достаточно веские основания полагать, что условия их труда создают назревающую и серьёзную опасность для их жизни или здоровья по причине насилия и домогательств, и при этом чтобы они не страдали от чрезмерных последствий;
- h) гарантировать, чтобы службы инспекции труда и другие соответствующие органы в установленном порядке были наделены правом рассматривать случаи насилия и домогательств, в том числе имели право выписывать ордера на осуществление мер, подлежащих немедленному исполнению, и ордера на прекращение работы в случае назревающей угрозы для жизни или здоровья работников, при соблюдении права обжалования в судебном или административном порядке, которое может быть предусмотрено законодательством.

VI. РЕКОМЕНДАТЕЛЬНАЯ ПОМОЩЬ, ОБУЧЕНИЕ И ИНФОРМАЦИОННО-РАЗЪЯСНИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Статья 12

Каждый член Организации в процессе консультаций с представительными организациями работодателей и работников добивается принятия мер в обеспечение того, чтобы:

- a) проблема насилия и домогательств в сфере труда стала предметом соответствующей национальной политики, например, политики в таких областях, как безопасность и гигиена труда, обеспечение равенства и недопущение дискриминации и миграция;
- b) работодателям и работникам и их организациям, а также соответствующим органам предоставлялись рекомендации, ресурсы, обучение или другие инструментальные средства по вопросам насилия и домогательств в сфере труда, в частности в отношении гендерного насилия и домогательств;
- c) проводились в жизнь инициативы, включая информационно-разъяснительные кампании.

VII. СПОСОБЫ ПРИМЕНЕНИЯ

Статья 13

Положения настоящей Конвенции применяются посредством национальных законодательных и нормативных правовых актов, а также коллективных соглашений или других мер, соответствующих национальной практике, в том числе путём распространения существующих мер в области безопасности и гигиены труда на проблему насилия и домогательств или путём их адаптации и разработки особых мер, когда это необходимо.

В. Предлагаемая Рекомендация об искоренении насилия и домогательств в сфере труда

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся на свою 108-ю сессию ... июня 2019 года, приняв Конвенцию 2019 года о насилии и домогательствах; постановив принять ряд предложений, касающихся насилия и домогательств в сфере труда, что является пятым пунктом повестки дня сессии; решив придать этим предложениям форму Рекомендации, сопровождающей Конвенцию 2019 года о насилии и домогательствах, принимает сего ... дня июня месяца две тысячи девятнадцатого года нижеследующую Рекомендацию, которая может именоваться Рекомендацией 2019 года о насилии и домогательствах.

1. Положения настоящей Рекомендации дополняют собой положения Конвенции 2019 года о насилии и домогательствах (далее «Конвенция»), и их следует рассматривать совместно с положениями последней.

I. ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ

2. Внедряя и применяя инклюзивный, комплексный и гендерно чувствительный подход, на который указывается в статье 5 2) Конвенции, члены Организации должны противодействовать насилию и домогательствам в сфере труда посредством трудового законодательства, законодательства в сфере занятости, законодательства о безопасности и гигиене труда, законодательства о равенстве и недопущении дискриминации, а также уголовного законодательства в соответствующих случаях.

3. Члены Организации должны обеспечивать, чтобы все работники, в том числе в тех секторах, родах занятий и формах организации труда, в которых они наиболее подвержены насилию и домогательствам, в полной мере пользовались свободой объединения и правом на ведение коллективных переговоров в соответствии с Конвенцией 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87) и Конвенцией 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98).

4. Члены Организации должны принимать надлежащие меры, направленные на:

- a) поощрение коллективных переговоров на всех уровнях как одного из средств предупреждения и устранения насилия и домогательств в сфере труда и рассмотрение последствий бытового насилия для сферы труда;
- b) содействие таким коллективным переговорам путём сбора и распространения информации о взаимосвязанных тенденциях и передовой практике переговорного процесса и содержания коллективных соглашений.

5. Члены Организации должны обеспечить, чтобы в положениях, касающихся насилия и домогательств, в национальном законодательстве, нормативных правовых актах и политике учитывались акты Международной организации труда по вопросам равенства и недопущения дискриминации, включая Конвенцию (100) и Рекомендацию (90) 1951 года о равном вознаграждении, Конвенцию 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111), Рекомендацию 1958 года о дискриминации в области труда и занятости (111) и другие соответствующие акты.

II. ЗАЩИТА И ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ

6. В положениях по безопасности и гигиене труда, касающихся насилия и домогательств в национальном законодательстве, нормативных правовых актах и политике должны приниматься во внимание соответствующие акты Международной организации труда по вопросам безопасности и гигиены труда.

7. Члены Организации должны, в случае необходимости, в своих законодательных и нормативных правовых актах точно указать, что работники и их представители должны принимать участие в разработке, осуществлении и мониторинге политики на рабочих местах, на которую указывается в статье 10 а) Конвенции, и в рамках такой политики необходимо:

- a) указать, что недопустимы никакие проявления насилия и домогательств;
- b) формировать программы по предупреждению насилия и домогательств с при необходимости измеримыми целями;
- c) особо оговаривать права и обязанности работников и работодателей;
- [d) включать информацию о процедурах подачи жалоб и расследования;*
- e) *обеспечивать, чтобы все внутренние и внешние коммуникации, связанные с насилием и домогательствами, должным образом принимались во внимание и исполнялись.*

8. При оценке рисков на рабочем месте, указанных в статье 10 с) Конвенции, должны учитываться факторы, повышающие вероятность насилия и домогательств, в частности психосоциальные факторы риска и угрозы, в том числе исходящие от:

- a) *третьих сторон, таких как клиенты, потребители, поставщики услуг, пользователи, пациенты и представители общественности;*
- b) *проистекающие по причине дискриминации, неравного соотношения сил и гендерных, культурных и социальных норм, допускающих насилие и домогательства.*

9. Члены Организации должны принимать конкретные меры в отношении секторов, родов занятий и форм организации труда, в которых работники и другие заинтересованные лица в большей степени подвержены насилию и домогательствам, таких как труд в ночное время, труд в уединённом месте, сферу услуг, здравоохранение, экстренные службы, домашний труд, транспорт, образование и индустрию развлечений.]

10. Члены Организации должны 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.

[11. В процессе содействия переходу от неформальной к формальной экономике члены Организации должны выделять ресурсы и оказывать помощь работникам и работодателям неформальной экономики и их объединениям в целях предупреждения и пресечения насилия и домогательств в неформальной экономике.

12. Члены Организации должны обеспечить, чтобы меры по предотвращению насилия и домогательств не ограничивали и не исключали участие на конкретных рабочих местах и в определённых секторах или родах занятий женщин и групп, указанных в статье 7 Конвенции.

13. Уязвимые группы и группы, находящиеся в ситуации уязвимости, указанные в статье 7 Конвенции, должны включать:

- a) *молодых лиц и лиц старшего возраста;*

- b) беременных и кормящих грудью женщин и лиц с семейными обязанностями;
- c) лиц с ограниченными возможностями;
- d) лиц, живущих с ВИЧ;
- e) мигрантов;
- f) лиц из числа коренных и ведущих племенной образ жизни народов;
- g) лиц из числа этнических или религиозных меньшинств;
- h) лиц, подверженных кастовым различиям;
- i) лиц из числа лесбиянок, геев, бисексуалов, трансгендеров, интерсексов и лиц, не соответствующих гендерным стереотипам.

III. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОБЛЮДЕНИЯ, СРЕДСТВА ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ И ОКАЗАНИЕ ПОМОЩИ

14. Средства правовой защиты, указанные в статье 11 b) Конвенции, не должны исчерпываться правом на увольнение по собственному желанию с выплатой компенсации и должны предусматривать:

- a) восстановление на работе;
- b) возмещение материального и нематериального ущерба;
- c) распоряжения, адресованные работодателю, требующие от него осуществления мер, подлежащих немедленному исполнению, по обеспечению прекращения определённых форм поведения или изменению политики или практики;
- d) издержки на адвоката и на судебные расходы.

15. Жертвы актов насилия и домогательств должны иметь возможность получать возмещение ущерба в случае психосоциальной или физической инвалидности, ведущей к нетрудоспособности.

16. Механизмы урегулирования споров, возникших по причине гендерного насилия и домогательств, указанные в статье 11 e) Конвенции, должны включать:

- a) суды, компетентные решать дела, связанные с гендерным насилием и домогательствами;
- b) ускоренные процедуры разбирательства;
- c) юридические консультации и помощь истцам и жертвам;
- d) рекомендации и другую доступную информацию на языках, широко используемых в данной стране;
- e) перекладывание бремени доказывания в ходе судебных разбирательств за исключением случаев уголовного судопроизводства.

17. Различные формы поддержки, услуги и средства правовой защиты для жертв гендерного насилия, указанные в статье 11 e) Конвенции, должны включать:

- a) оказание жертвам содействия для их возвращения на рынок труда;
- b) предоставление консультативных и информационных услуг, в том числе на рабочем месте;
- c) наличие круглосуточных «горячих» линий;
- d) оказание экстренных услуг;

- e) *обеспечение медицинского обслуживания и лечения;*
- f) *создание антикризисных центров, в том числе приютов;*
- g) *формирование специальных полицейских подразделений в целях оказания помощи жертвам.*

18. *Меры, направленные на рассмотрение последствий бытового насилия для сферы труда, указанные в статье 11 f) Конвенции, должны включать, в зависимости от обстоятельств:*

- a) *предоставление оплачиваемого отпуска жертвам бытового насилия;*
- b) *предоставление жертвам преследований и бытового насилия гибкого графика работы;*
- c) *временный или постоянный перевод жертв бытового насилия на другую работу;*
- d) *временную защиту жертв бытового насилия от увольнения;*
- e) *оценку факторов риска на рабочих местах, характерных для бытового насилия;*
- f) *информационно-справочную систему о существующих национальных миграционных мерах в отношении бытового насилия, где таковые существуют;*
- g) *информационно-разъяснительные мероприятия по последствиям бытового насилия.*

19. *Виновникам насилия и домогательств в сфере труда должна оказываться помощь посредством консультирования или других мер, когда это целесообразно, с тем чтобы не допустить повторения актов насилия и домогательств и содействовать их возвращению к трудовой деятельности.*

20. *Инспекторы труда и официальные лица других компетентных органов должны проходить обучение по гендерным вопросам в целях выявления и устранения проявлений насилия и домогательств, психосоциальных факторов риска и угроз, гендерного насилия и домогательств и дискриминации в отношении особых групп работников.*

21. *Мандат национальных органов, отвечающих за безопасность и гигиену труда и за обеспечение равенства и недопущение дискриминации, включая гендерное равенство, должен охватывать проблему насилия и домогательств в сфере труда.*

22. *Члены Организации должны осуществлять сбор и публиковать статистические данные о насилии и домогательствах в сфере труда в разбивке по признаку пола, форме насилия и домогательств и сектору экономической деятельности, в частности в отношении групп, указанных в статье 7 Конвенции.*

IV. РЕКОМЕНДАТЕЛЬНАЯ ПОМОЩЬ, ОБУЧЕНИЕ И ИНФОРМАЦИОННО-РАЗЪЯСНИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

23. *Члены Организации должны разрабатывать, внедрять и распространять:*

- a) *программы, направленные на устранение факторов, повышающих вероятность насилия и домогательств в сфере труда, включая дискриминацию, неравное соотношение сил, а также гендерные, культурные и социальные нормы, способствующие насилию и домогательствам;*
- b) *учитывающие гендерные аспекты руководства и учебные программы, помогающие судьям, инспекторам труда, сотрудникам полиции, прокурорам и другим государственным должностным лицам исполнять свои обязанности по противодействию насилию и домогательствам, а также помогающие работодателям и*

работникам и их организациям предупреждать и пресекать насилие и домогательства;

- c) типовые своды практических правил, политику на рабочих местах и инструменты оценки рисков насилия и домогательств как общего характера, так и касающиеся конкретных секторов, принимая во внимание конкретные ситуации, в которых оказались работники и другие лица, принадлежащие к группам, указанным в статье 7 Конвенции;*
- d) информационно-разъяснительные кампании на различных языках страны, в том числе языках трудовых мигрантов, проживающих в стране, демонстрирующие неприемлемость насилия и домогательств, в частности гендерного насилия, и противодействующие дискриминационному отношению к жертвам, истцам, свидетелям и информаторам и не допускающие их стигматизации;*
- e) учитывающие гендерные аспекты учебные программы на всех уровнях образования и профессионально-технической подготовки;*
- f) учебные программы и материалы для журналистов и других работников средств массовой информации по вопросам гендерного насилия и домогательств, включая его коренные причины и факторы риска;*
- g) кампании, направленные на поощрение безопасных, здоровых и гармоничных рабочих мест, свободных от насилия и домогательств.]*