



---

***Проблема харассмента в высшей школе в свете Конвенции МОТ об искоренении насилия и харассмента в сфере труда №190, возможности профсоюзов***

***The issue of harassment in higher education in light of International Labour Organization (ILO) Convention No. 190 on the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work, and the role of trade unions.***

*Julia Ostrovskaia  
Human rights lawyer, political scientist, FCTAS RAS*



## Уникальный характер МОТ

- ✓ 1919 г. более 100 лет назад МОТ была создана для содействия социальной справедливости в качестве основы прочного мира и безопасности

*«хочешь мира – насаждай справедливость»*

- ✓ Трехсторонняя структура МОТ
- ✓ Исторически именно МОТ была первой международной организацией, отвечающей за гендерную повестку, которая посвятила проблемам гендерного равенства целый ряд документов
- ✓ МОТ взяла на себя историческое обязательство, по согласованию позиций профсоюзов, работодателей и правительств, в отношении нового трудового стандарта, в отношении насилия и харассмента



- ✓ Харассмент – одно из проявлений дискриминации, дискриминация – одно из наиболее распространенных нарушений прав человека в современном мире
- ✓ Гендерно обусловленное насилие – нарушение прав человека, однако это нарушение к которому относятся наиболее терпимо
- ✓ На международном уровне отсутствовала норма, устанавливающей базовый уровень регулирования (минимальный стандарт)



Наиболее важными международными инструментами в области предотвращения насилия и харассмента являются

- ✓ Конвенция о защите прав и основных свобод от 4 ноября 1950 г.
- ✓ Конвенции МОТ О дискриминации в области труда и занятий № 111, 1958 года
- ✓ Европейская социальная хартия ETS № 163 от 18 октября 1961 г.
- ✓ Конвенция Организации Объединенных Наций о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 18 декабря 1979 г.



---

Конвенция #190 и Рекомендация #206 МОТ в значительной степени устраняют глобальный нормативный пробел в отношении харассмента и сексуальных домогательств на рабочем месте путем принятия наиболее широкого спектра и более существенных мер защиты от различных видов насилия, *предусматривая все предсказуемые изменения условий занятости в современном мире,* и обеспечивая значительно более высокий уровень защиты, чем более общие положения уже существующих документов



## *Роль профсоюзов*

Основная движущая сила

Предложение было представлено  
Административному совету МОТ как  
минимум 5 раз (2012, 2013, 2014) МКП 7  
раз

*Правительства 6 стран  
воздержались*

Российская Федерация, Кыргызстан, Эль  
Сальвадор, Малайзия, Парагвай,  
Сингапур

Беларусь?



*Комитета по установлению стандартов: насилие и харассмент в  
сфере труда, 10 - 21 июня 2019, штаб-квартира МОТ в Женеве*



## Ситуация в странах Евразийского экономического союза Национальное законодательство

минимальное регулирование, практика на стадии развития

- ✓ Общий принцип запрета дискриминации в Конституциях
- ✓ Запрет дискриминации в трудовом законодательстве
- ✓ Отсутствуют определения харассмента (или его аналог), соответствующие подходу, обозначенному в международном праве и применительно к сфере труда и занятости
- ✓ Уголовная и/или административная ответственность за отдельные виды деяний
- ✓ Исследования, которые проводились в последние годы говорят о том, что проблема актуальна (+ жалобы в КЛДЖ ООН, ЕСПЧ)



---

## *Конвенция МОТ об искоренение насилия и домогательств в сфере труда № 190 и Рекомендация № 206*

### *Ключевые элементы*

- ✓ Дефиниции
- ✓ Сфера охвата
- ✓ «Мир труда»
- ✓ Механизмы контроля





- ✓ 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;
- ✓ 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.
- ✓ В названии и текстах Конвенции и Рекомендации на английском и французском языках используется термин «харассмент», однако в русском варианте «харассмент» заменятся термином «домогательства», вопрос о соотношении объема и содержания данных терминов является дискуссионным.



## *Сфера охвата – статья 2*

Конвенция защищает работников и других лиц в сфере труда,

- ✓ *занятых лиц безотносительно их договорного статуса,*
- ✓ лиц, проходящих профессиональную подготовку,
- ✓ стажёров и учеников,
- ✓ волонтёров,
- ✓ соискателей,
- ✓ лиц, выполняющих обязанности и несущих ответственность работодателя.
- ✓ Конвенция применима ко всем секторам, государственным и частным, как в формальной так и *в неформальной экономике*



*Термин «мир труда» должен относиться ко всем его аспектам, включая следующие:*

- ✓ Физическое рабочее место/место учебы;
- ✓ Дорога до работы/учебы и обратно;
- ✓ Посещение учебных или общественных мероприятий;
- ✓ *Технологии, связывающие участников мира труда* - в ходе коммуникаций, связанных с трудовой деятельностью, включая те, которые обеспечиваются информационно-коммуникационными технологиями;
- ✓ *Онлайн образование*



## *cyber harassment* – кибер преследование

• онлайн-насилием является любой акт гендерного насилия, осуществляемый в информационном пространстве с помощью информационно-коммуникационных технологий

*Доклад Специального докладчика ООН по вопросам насилия в отношении женщин и девочек за 2018 г.*

является дискриминацией и нарушением прав человека

- ✓ оно совершается дистанционно
- ✓ без физического контакта
- ✓ носит глобальный характер, поскольку информация может мгновенно распространяться по всему миру
- ✓ может быть анонимным, что означает, что пострадавшим сложнее сопротивляться

МОТ – рост числа случаев онлайн преследования в период пандемии



## Конвенция вступила в силу в июне 2021 года

12 июня 2020 г. *Уругвай*

25 июня 2020 г. *Фиджи*



Guy Ryder and Ambassador Nazhat Shameem Khan

### Список ратификаций (36/97)

- |                    |                    |                |
|--------------------|--------------------|----------------|
| Албания            | Антигуа и Барбуда  | Аргентина      |
| Австралия          | Багамы             | Барбадос       |
| Бельгия            | Канада             | ЦАР            |
| Чили               | Эквадор            | Сальвадор      |
| Фиджи              | Франция            | Германия       |
| Греция             | Ирландия           | Италия         |
| Лесото             | Маврикий           | Мексика        |
| Намибия            | Нигерия            | Панама         |
| Перу               | Сан-Марино         | Сомали         |
| Южная Африка       | Испания            | Великобритания |
| Уругвай            | Северная Македония | Норвегия       |
| Папуа Новая Гвинея | Руанда             | Уганда         |





## *Ратификация и имплементация Конвенции (Ратификация)*

- 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 упрочение 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 в доступных форматах, сообразно обстоятельствам;
- h) обеспечение действенных средств инспекционных проверок и разбирательств случаев насилия и домогательств, в том числе с участием служб инспекции труда и других компетентных органов.

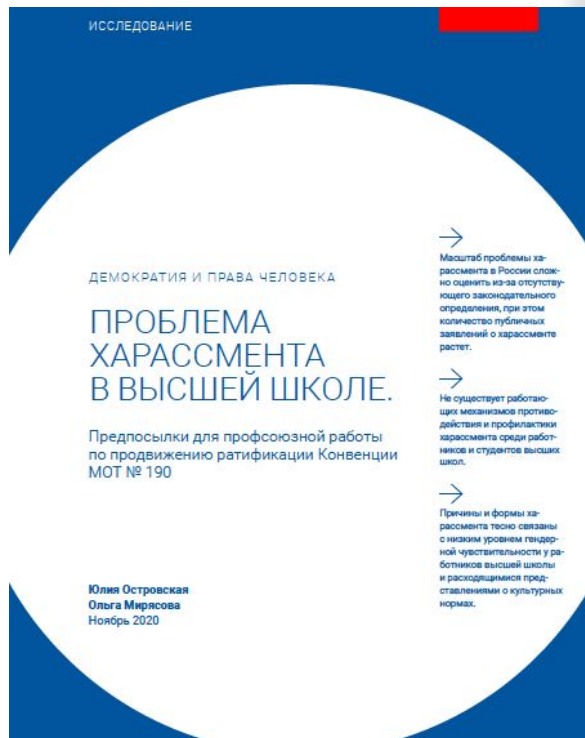


## *Ответственность и особая роль организаций (работодателей/ВУЗов)*

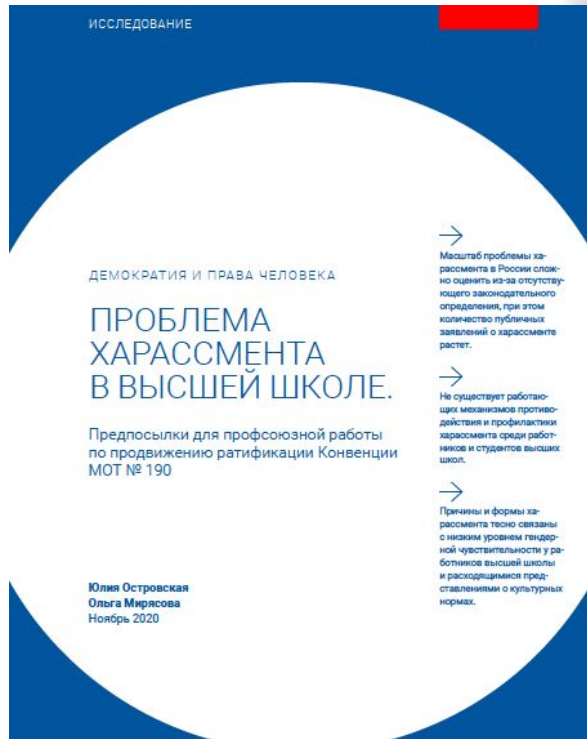
Должны предпринимать надлежащие меры, соответствующие их уровню контроля, направленные на превенцию и реагирование на случаи насилия и харассмента в той мере, в которой это практически выполнимо.

- ✓ Не допускать в своих организациях ситуации насилия, харассмента и домогательств
- ✓ Пресекать подобные практики
- ✓ Привлекать к ответственности виновных лиц
- ✓ Принимать политики, касающиеся насилия и харассмента
- ✓ Выявлять факторы риска и оценивать существующие риски насилия и харассмента, принимать меры по их предупреждению





- ✓ Масштаб проблемы харассмента в России сложно оценить из-за отсутствующего законодательного определения, при этом количество публичных заявлений о харассменте растет
- ✓ Практики, которые мы относим к харассменту и с которыми сталкиваются студенты(-ки) и сотрудницы вузов, разнообразны по формам: от замечаний по поводу внешности, неуместных шуток, создания враждебной атмосферы до нежелательных физических контактов, предложений интимных отношений и физического насилия
- ✓ Часто харассмент — это лишь вершина айсберга, сигнализирующая о практиках использования властных полномочий для извлечения личной выгоды, сексистской атмосфере в организации и пренебрежении базовым правом на уважение личного достоинства.



- ✓ Структурное угнетение (дискриминация лиц, находящихся на более низких статусных позициях) встроено в практики коммуникации, правила и институты и находит отражение в организационной культуре
- ✓ В ВУЗах, как и во многих других сферах занятости, жертвами гендерно обусловленного насилия и харассмента непропорционально часто оказываются женщины
- ✓ Проблема чаще проявляется в отношениях преподавателей и студенток, то есть именно в тех отношениях, где асимметрия власти проявляется особенно ясно



## Роль профсоюзов

### ✓ Коллективные договоры

В ВУЗах пока отсутствует традиция активного сотрудничества с профсоюзами, а также информирования сотрудников и студентов о неприемлемости харассмента и возможных вариантах действий для тех, кто столкнулся с подобными проблемами

Включение положений, гарантирующих свободу от харассмента, в тексты коллективных договоров и соглашений может стать отдельным направлением работы



---

## Возможности профсоюзов

### Разные уровни работы

- Национальный уровень
  - в отношении международных норм
  - в отношении внутреннего законодательства
- Уровень социального партнерства (ВУЗ)
  - коллективные договоры и соглашения
  - добровольные обязательства
  - сотрудничество
- Локальный уровень (профсоюз)
  - внутренняя организация и структура
  - работа с членами профсоюза



Профсоюзы и студенческие объединения могут играть важную роль в предотвращении насилия и харассмента в вузах и создании более безопасной среды для всех участников образовательного процесса.

- ✓ исследовать среду, проводить опросы участников образовательного процесса об их опыте преследований, харассмента и дискриминации, собирать соответствующую информацию для выработки наиболее эффективных решений применительно к каждой конкретной организации.
- ✓ Планировать и проводить информационную работу среди преподавателей и студентов, направленную на повышение осведомленности о проблеме насилия, харассмента, домогательств и негативных последствий подобных практик.

*Для планирования такой деятельности могут быть использованы материалы базы ETUCE (Европейский комитет профсоюзов образования)*



- 
- ✓ Гендерный аудит существующих актов
  - ✓ Юридическая помощь работникам в судебных спорах о дискриминации на рабочем месте, а также при дискриминационном отказе в приеме на работу
  - ✓ Планирование деятельности профсоюза с учетом различий работников/студентов (женщины, работницы с семейными обязанностями, при проведении профсоюзных собраний, обучения, удобное время, возможность участвовать по скайпу, обеспечение трансляций и т.д.)
  - ✓ Сотрудничество с НКО, СМИ



*(исключено из текста рекомендации)*

*Уязвимые группы и группы, находящиеся в ситуации уязвимости должны включать:*

- ✓ молодых лиц и лиц старшего возраста;
- ✓ беременных и кормящих грудью женщин и лиц с семейными обязанностями;
- ✓ лиц с ограниченными возможностями;
- ✓ лиц, живущих с ВИЧ;
- ✓ мигрантов;
- ✓ лиц из числа коренных и ведущих племенной образ жизни народов;
- ✓ лиц из числа этнических или религиозных меньшинств;
- ✓ лиц, подверженных кастовым различиям;
- ✓ лиц из числа лесбиянок, геев, бисексуалов, транссексуалов, интерсексуалов и лиц, не соответствующих гендерным стереотипам.



## Защита пострадавших от домашнего насилия

Последствия домашнего насилия в мире труда

*Мир труда является важной средой для борьбы с гендерным насилием*

- ❖ Гибкий график или перевод на другой режим работы/учебы
- ❖ Дополнительный отпуск, освобождение от работы/учебы
- ❖ Материальная помощь
- ❖ Психологическая, социальная, юридическая информационная помощь





---

*Спасибо за внимание!*

*Юлия Островская*  
*Julia.ostrovskaya@gmail.com*