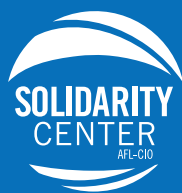




ВРЕМЯ ДЕЙСТВОВАТЬ!

Конвенция МОТ 190 направлена на искоренение гендерного насилия и домогательств в сфере труда во время Пандемии COVID-19 и после нее



Опубликовано в ноябре 2020 года Центром Солидарность

Авторы: Кассандра Уотерс и Робин Рунге

Соавторы: Нур Абдель-Гани, Тула Коннелл, Нкечи Одинукве, Мария Елена Сабийон Паз и Алексис Де Симон Перейра.

Дизайн: Дипика Мехта

© Copyright by the Solidarity Center 2020
All rights reserved.

Фото на обложке: Центр Солидарность/Нкечи Одинукве

СОДЕРЖАНИЕ

Краткий обзор	4
Понимание гендерного насилия и домогательств в сфере труда и причин их роста во время пандемии COVID-19	6
Как Конвенция МОТ № 190 предотвращает и решает проблему роста гендерного насилия и домогательств в сфере труда	11
Конвенция МОТ № 190 предупреждает и стремится искоренить все формы гендерного насилия и домогательств в сфере труда	12
Конвенция МОТ № 190 защищает наиболее уязвимых работников от гендерного насилия и домогательств	13
Конвенция МОТ № 190 предупреждает и стремится искоренить гендерное насилие и Домогательства во всех сферах труда	14
Конвенция МОТ № 190 предотвращает гендерное насилие со стороны третьих лиц в сфере труда	14
Конвенция МОТ № 190 рассматривает коллективные полномочия по предотвращению и устранению гендерного насилия и домогательства путем организации трудящихся	15
Рекомендации	16
Заключение	18



КРАТКИЙ ОБЗОР

КОНВЕНЦИЯ 190 МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА (МОТ) (“Конвенция МОТ 190”) является первым глобальным, обязательным к исполнению договором, признающим основополагающее право на сферу труда, свободную от насилия и домогательств. Сейчас существует новая угроза осуществлению данного права из-за неравенства, бедности и социальной нестабильности, вызванных пандемией COVID-19, которая ставит трудящихся, особенно женщин, ЛГБТК+ и других маргинализованных работников, в ситуацию повышенного риска гендерного насилия и домогательств (ГНД) в сфере труда.

Трудящиеся женщины и их союзники из различных секторов и стран в течение более десяти лет вели кампанию за принятие Конвенции МОТ 190, дополненной Рекомендацией 206, и боролись за то, чтобы она отражала их жизненный опыт. В результате их самоорганизации и адвокации Конвенция МОТ № 190 использует межсекторальный феминистский подход¹, направленный на устранение коренных причин ГНД, включая многочисленные, перекрестные формы дискриминации, соотношение сил и неопределенные условия труда. В настоящее время трудящиеся во всем мире выступают за ратификацию Конвенции правительствами и ее осуществление работодателями и профсоюзами. Их работа никогда не была более критически важной, поскольку пандемия выявила, как эти коренные причины подрывают безопасность работников, равенство и демократию.

Конвенция МОТ № 190 принимает во внимание то, как сегодня структурируется труд, и предоставляет защиту трудящимся, обычно исключенным из сферы охраны труда, включая работников, занятых в нестандартных условиях труда, в особых экспортных зонах и в неформальной экономике. Трудящиеся, задействованные на ненадежных рабочих местах, непропорционально сильно пострадали от безработицы во время пандемии, и большинство из них не имеют права на получение пособий по безработице или мер чрезвычайной помощи, что делает их особенно уязвимыми к давлению с целью получения сексуальных услуг и других унижающих достоинство видов обращения ради того, поскольку им необходимо получить или сохранить работу.

Конвенция МОТ № 190 описывает, как правительства и работодатели могут учитывать факторы риска в конкретных секторах и профессиях. Это призвано защитить работников

передового края во время пандемии, таких как медсестры и другие медицинские работники, сталкивающихся с растущим физическим и психологическим насилием, а также домашних работников, которые испытывают нежелательные сексуальные домогательства, физическое насилие и изнасилование со стороны своих работодателей.

Конвенция МОТ 190 защищает весь "мир труда", а не только физическое рабочее место.

Это отражает изменение способов выполнения трудовой деятельности, защищая от всех ГНД, связанных с занятостью, включая труд, который выполняется в частных домах, коммуникации, связанные с работой, а также поездки на работу и с работы. Это особенно актуально во время пандемии, поскольку работники сообщают о возросших домогательствах в Интернете и росте сексуального насилия в общественных местах.

Конвенция МОТ № 190 признает преобразующую силу организации трудящихся. Важность профсоюзов стала особенно очевидной во время пандемии, когда трудящимся все труднее требовать соблюдения безопасности и уважения на рабочем месте. ГНД используется как инструмент угнетения, чтобы заставить замолчать голос рабочего. Конвенция МОТ № 190 признает, что люди, наиболее способные разработать эффективные меры по борьбе с ГНД на рабочем месте, являются работниками, наиболее подверженными его воздействию, и предотвращение ГНД требует устранения его тлетворного присутствия на рабочих местах и в обществе путем перестройки структуры властных отношений, что может быть сделано лишь с помощью коллективной организации и наращивания коллективного потенциала.

Конвенция МОТ № 190, дополненная Рекомендацией № 206, обеспечивает эффективную всеобъемлющую основу для разработки законов и подзаконных актов, направленных на предотвращение и борьбу с ГНД в сфере труда. Она делает это путем четкого определения ГНД, предписывая всеобъемлющую сферу защиты всех наиболее уязвимых трудящихся от всех форм насилия и злоупотреблений, а также формулируя обязанности, являющиеся общими для правительства, работодателей и трудящихся, и подчеркивая, при этом, важность самоорганизации трудящихся.

В докладе определены конкретные шаги по решению проблемы ГНД в сфере труда и ее предотвращению:

- ▶ Правительства, работодатели и профсоюзы могут совместно работать над ратификацией и осуществлением важнейших мер защиты, предусмотренных Конвенцией МОТ 190 и Рекомендацией 206, для решения проблемы роста ГНД в связи с пандемией и обеспечения безопасной и уважительной обстановки на рабочих местах для всех.
- ▶ Правительства могут ратифицировать и осуществлять Конвенцию МОТ 190 и Рекомендацию 206, работать с профсоюзами и работодателями над разработкой всеобъемлющих, инклюзивных поправок к национальному законодательству и обязать проведение сбора данных о масштабах и распространенности инцидентов ГНД в сфере труда в качестве информации для подготовки соответствующих законов и нормативных актов.
- ▶ Работодатели могут публично поддерживать ратификацию Конвенции МОТ 190 и Рекомендации 206 и вести переговоры с работниками и профсоюзами о выполнении обязательств работодателей по Конвенции МОТ 190 и Рекомендации 206 по всей своей цепочке поставок.
- ▶ Профсоюзы могут продолжать создавать различные национальные коалиции для адвокации ратификации и осуществления Конвенции МОТ 190 и Рекомендации 206, вести переговоры с работодателями о защитных механизмах, содержащихся в коллективных договорах и включать правовые рамки Конвенции МОТ 190 во внутренние уставные документы профсоюзов.



Понимание гендерного насилия и домогательств в сфере труда и причин их роста во время пандемии COVID-19

Гендерное насилие и домогательства (ГНД) в сфере труда - это злоупотребление властью, одно из наиболее распространенных и в то же время скрытых нарушений прав человека и основное препятствие на пути достижения гендерного равенства². Оно затрагивает десятки миллионов трудящихся, имеющих все типы гендерной идентичности и относящихся ко всем секторам и профессиям. Оно наносит физический, психологический, социальный и экономический ущерб, подрывает экономическую безопасность, полное и равноправное участие в трудовой деятельности и жизни общества³. Оно несет огромные, но часто упускаемые из виду потери для бизнеса и общества и подрывает экономический рост⁴.

ГНД – это насилие и домогательства в отношении личности из-за ее действительного или предполагаемого гендера или пола, и представляет собой насилие и домогательства, которые непропорционально влияют на людей определенного гендера или пола, включая, но не ограничиваясь, сексуальные домогательства.⁵ Непропорционально часто жертвами ГНД становятся женщины, но любой человек может стать следующей целью, прежде всего, члены сообщества ЛГБТК+, и иные лица, которые не соответствуют доминирующим социальным представлениям относительно гендера. Могут также накладываться и иные формы дискриминации по признаку идентичности личности, что подвергает некоторых работников повышенному риску ГНД.

ГНД в сфере труда включает изнасилование, сексуальное насилие, нежелательные сексуальные предложения и другие формы сексуального домогательства. Оно также может принимать форму физического или психологического насилия, основанного на фактической или предполагаемой гендерной идентичности человека, включая издевательства, травлю, оскорбительные гендерные стереотипы и унижающие достоинство

комментарии, например, руководитель называет работающих женщин неполноценными или делает гомофобные или трансфобные заявления. Эти формы давления не являются сексуальными по сути, но они коренятся в дискриминации по гендерному признаку.

Злоупотребление часто происходит на рабочем месте, но оно также имеет место и в других аспектах, связанных с работой, таких как электронная почта, связанные с работой мероприятия или по дороге на работу/обратно. Виновниками ГНД зачастую являются руководители, злоупотребляющие своей властью над подчиненными, но таковыми также могут быть сотрудники, нарушающие права своих коллег, или иные лица, с которыми работники вступают в контакт - клиенты, потребители их товаров или услуг, государственные чиновники и члены их сообществ.

Пандемия COVID-19 вызвала широко распространенную социальную и экономическую нестабильность⁶, увеличив риск ГНД в отношении женщин и других маргинализированных работников в сфере труда.⁷ Она усугубила существовавшее ранее и продолжающееся сейчас угнетение, включая рост объема нестабильной работы, дискриминацию по гендерному признаку и использование насилия и домогательств для предотвращения организации маргинализированных работников для борьбы с нищетой и отказа в доступе к правосудию и механизмам социальной защиты.

Пандемия повышает риск стигматизации, дискриминации и насилия в отношении маргинализированных групп в обществе, особенно потому, что эти маргинализированные группы часто становятся козлами отпущения за распространение вируса, а руководители, коллеги и представители общественности экстраполируют эти предрассудки на сферу труда.⁸ К указанным категориям относятся женщины, ЛГБТК+ индивиды⁹, трудящиеся -мигранты, расовые и этнические меньшинства, лица с инвалидностью¹⁰ и люди, которые не соответствуют доминирующим гендерным стереотипам¹¹.

Женщины чрезмерно представлены во многих "жизненно важных" профессиях, где трудящиеся были вынуждены продолжать работать во время распространения COVID-19. Например, женщины составляют более 70 процентов сектора здравоохранения во всем мире¹², и именно в данном секторе они подвергались более высокому уровню ГНД на работе, включая случаи предложения сексуальных услуг в обмен на доступ к адекватным средствам индивидуальной защиты¹³. Трудящиеся, занятые на работах, ориентированных на обслуживание, испытывали непропорционально высокие показатели ГНД на рабочем месте и до пандемии¹⁴, в том числе от пациентов, клиентов и других третьих сторон. Пандемия обострила социальный стресс и другие факторы риска, что привело к росту ГНД в сфере труда. Например, медицинские работники в Китае сообщают, что подвергались преследованиям и физическим нападениям на рабочем месте, а медицинские работники в Гондурасе, Мексике и Сингапуре подвергались нападениям и их даже убивали в общественных местах и по дороге на работу¹⁵.

В ЛАГОСЕ ПОДНОСЧИЦА ТОВАРОВ НА РЫНКЕ ЕЖЕДНЕВНО ПОДВЕРГАЛАСЬ ДОМОГАТЕЛЬСТВАМ НА РАБОТЕ И ПО ДОРОГЕ НА РАБОТУ/С РАБОТЫ

Меня зовут Амоке Эз Муса.* Я работаю ala baru (рыночный подносчик) в Лагосе, Нигерия, помогая загружать товары в транспортные средства и выгружать их, а также подношу товары для клиентов. Мой дом находится примерно в 50 километрах (30 милях) от рынка, но моего мужа уволили, и я не могла смотреть, как мои дети голодают.

На рынке я сталкиваюсь с сексуальными домогательствами со стороны владельцев магазинов - мужчин. Некоторые подходят ко мне и предлагают встретиться в отеле, говоря, что они помогут мне найти лучшую работу. Бывают дни, когда я просто не хочу идти на работу, но я должна кормить свою семью. Я не сообщаю об этих людях, потому что не хочу потерять трудоустройство. Я вынуждена оговаривать с ними свою ежедневную оплату, которая часто бывает мизерной.

Я испытала много сексуальных домогательств, пытаюсь добраться домой на общественном автобусе. Незнакомые мужчины трогают мою грудь или ягодицы. Я чувствую себя грязной, когда выхожу из автобуса. Мне бы не хотелось ехать домой на общественном транспорте, но я не могу идти пешком, так как расстояние слишком велико.

Во время пика COVID-19 в Лагосе всем рынкам скоропортящихся продуктов было разрешено не закрываться, и нам разрешили работать, но я боялась ездить на автобусе ночью из-за многочисленных случаев изнасилований и иного сексуального насилия на улицах. Я чувствовала, что безопаснее начать небольшой овощной бизнес в моем районе, чем рисковать быть подвергнутой насилию или быть изнасилованной на дороге. На долю моей семьи выпало немало страданий. После отмены ограничений в связи с локдауном, я вернулась на работу, но мне все так же нужно думать о том, как обеспечить свою безопасность. Эти инциденты, по сути, стали обычной частью моих ежедневных поездок на работу и с работы¹⁶.

*Имя изменено для защиты конфиденциальности.

Домашние работники, большинство из которых составляют женщины, испытали более высокий уровень ГНД на работе во время пандемии. Домашние работники часто являются членами наиболее изолированных этнических общин и социальных групп в своих сообществах и подвергаются повышенному риску эксплуатации и правонарушений, включая ГНД на работе, - из-за ксенофобии, расизма и сексизма. В большинстве стран они не имеют правовой защиты на основе занятости, работают изолированно, часто зависят от работодателей в отношении жилья и продовольствия, а также своей заработной платы, и многие из них являются мигрантами, то есть людьми еще более уязвимыми из-за отсутствия гражданства. Исследование, проведенное в Южной Африке во время пандемии, показало, что домашние работники испытывают повышенный уровень ГНД в сфере труда, особенно со стороны глав семейств, которые их нанимали. Работодатели раздевались перед ними догола, демонстрировали порнографию, требовали сексуальных услуг, насиловали. Домашняя прислуга подвергалась сексуальному насилию чаще, чем другие категории трудящихся. Работникам объявляли о том, что они уволены, когда они отказывались заниматься сексом, и им некуда было идти в разгар пандемии. Опросы, проведенные Международной федерацией домашней прислуги (IDWF) среди домашних работников, проживающих на территории работодателей на Ближнем Востоке, в Северной и Южной Америке, показали, что во время пандемии возросло психологическое, физическое и сексуальное насилие. К примеру, одна домашняя работница в Мексике сообщила, что ее работодатель начал физически прикасаться к ней, как только она начала работать в его доме.

Повышенная экономическая незащищенность, включая рост безработицы, является фактором риска для ГНД на работе, поскольку она делает трудящихся более зависимыми от своей работы и менее способными сообщать о



правонарушениях. Женщины, особенно женщины-мигранты, непропорционально сильно страдают от потери рабочих мест, включая сокращение неформальной экономики во многих странах и увольнения в секторах, где женщины составляют большинство рабочей силы, таких как пошив одежды. Работодатели швейных фабрик в Центральной Америке воспользовались ограничениями в связи с пандемией, чтобы незаконно избавиться от работников с потенциальными проблемами здоровья, чтобы избежать вероятных обязательств, особенно в отношении беременных женщин, женщин, находящихся в декретном отпуске, и пожилых работниц.

Женщины непропорционально часто заняты на нестабильных работах, не имеют контрактов или другого формального признания своего трудового статуса и, таким образом, лишены ограниченной правовой защиты, охватывающей некоторые формы ГНД на рабочем месте, а также социальной защиты, такой как здравоохранение и поддержка в виде пособий в случае утраты работы. Это делает женщин более уязвимыми к ГНД. Например, в секторе производства пальмового масла в Либерии произошли массовые увольнения из-за экономических последствий пандемии, и женщины-работницы сообщают, что руководители требовали секс в обмен на сохранение рабочего места. В ответ на нашумевшие сообщения о сексуальном насилии в отношении работников швейной промышленности во время пандемии женщины-швеи в Бангладеш вышли на улицы, требуя усиления защиты рабочих мест, включая ратификацию Конвенции МОТ 190²⁸.

РАБОТНИЦУ ШВЕЙНОЙ ФАБРИКИ В ДАККЕ УВОЛИЛИ ПОСЛЕ ТОГО, КАК ОНА ОТВЕТИЛА ОТКАЗОМ НА СЕКСУАЛЬНЫЕ АВАНСЫ

Меня зовут Салма.* Я работала швей-мотористской в Дакке, Бангладеш, более девяти лет. Я была уволена во время пандемии после того, как стала жертвой сексуальных домогательств на работе. Проблема возникла около года назад, когда мой начальник производства начал делать сексуальные предложения. Я сказала ему, что меня это не интересует, но он продолжал, даже звонил мне после работы и по выходным. Я знала, что если сообщу о нем, руководство скорее отомстит мне, чем остановит его.

Когда мой начальник понял, что я не приму его предложений, он начал критиковать мою работу. Когда в апреле началась пандемия, завод начал увольнять рабочих, и моя трудовая нагрузка увеличилась. В июне 2020 года мне дали новое сложное задание. Мой начальник начал критиковать мою работу. Он с силой толкнул меня, и я упала на пол. Затем он отвел меня в кабинет директора по производству, где обвинил в неподчинении приказу и невыполнении производственной задачи. Управляющий велел мне уволиться. Я знала, что если уволюсь, то не получу никаких пособий, поэтому отказалась. Они выгнали меня с фабрики, не заплатив мне ни пособие, ни каких-либо других выплат.

Я подала жалобу и затем вынуждена была покинуть Дакку. Я боюсь, что руководство фабрики отомстит мне за то, что я жалуюсь. Рынок труда сейчас ужасен из-за этой пандемии, и я не могу найти работу; мне придется искать работу где-то в другом месте, потому что я не могу вернуться в Дакку. Спустя почти 10 лет, которые я проработала на фабрике, все, что я получила - это унижение²⁹.

*Nombre cambiado para proteger la confidencialidad.

Изменения в местах трудоустройства и договорных моментах привели к появлению новых и более агрессивных способов совершения правонарушителями ГНД в сфере труда. В Нигерии уборщица офиса была изнасилована своим начальником, который использовал COVID-19 в качестве предлога, чтобы она убирала его офис в нерегулярное время, когда других людей не было рядом³⁰. В Великобритании работники сообщают, что правонарушители являются к ним домой или находят их личные телефонные номера, чтобы продолжить домогательства³¹. Поскольку многие предприятия перешли на удаленную работу, работники могут сталкиваться с повышенным риском подвергнуться унижающему достоинство обращению в Интернете, поскольку существует больше возможностей для контактов и меньше надзора³². Например, трудящиеся ряда предприятий в Индии сообщили о резком росте онлайн-домогательств³³. Работникам в Великобритании было сказано наносить больше макияжа или "одеваться сексуальнее" во время видеоконференций³⁴. Исследователи из Австралии и правозащитник из Италии пришли к выводу, что с домогательствами в Интернете бороться труднее, поскольку существует меньше надзора, в том числе меньше возможностей для других людей на рабочем месте выступить свидетелями или вмешаться в неправомерные действия, а также меньше доступа к формальным и неформальным структурам поддержки³⁵.

Закрытие границ негативно сказалось, в частности, на трудящихся женщинах-мигрантах, и многие из них оказались в ловушке, расставленной преступниками, использующими COVID-19 в качестве "средства принудительного контроля"³⁶. Усиление действий правоохранительных органов и ограничения на деловые операции были использованы для борьбы с маргинализированными работниками, особенно в неформальном секторе³⁷. Например, женщины из числа коренных народов в Чили сообщали о том, что их задерживали и не допускали на рынки, которыми разрешалось пользоваться уличным торговцам из некоренного населения³⁸. Опрос, проведенный WEIGO (Женщины в неформальной занятости: Глобализация и организация) среди неформальных работников в Африке, Азии и в обеих Америках показал, что "полицейское преследование неформальных работников было распространено во всех регионах, что приводило к конфискации товаров, штрафам или физическому насилию и злоупотреблениям"³⁹.

РАБОТНИЦА СВЯЗИ В ГОНДУРАСЕ БЫЛА СВЯЗИ УВОЛЕНА ПОСЛЕ ТОГО, КАК ОТВЕТИЛА ОТКАЗОМ НА СЕКСУАЛЬНЫЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВА

Меня зовут Даниэла.* Я начала работать в коммуникационной компании в Гондурасе год назад в качестве диктора на озвучивании. Я даже еще не закончила курс обучения, когда начала получать нежелательный знаки внимания со стороны владельца компании. Он вызывал меня в свой кабинет, чтобы задать личные вопросы и прокомментировать особенности моего телосложения. Я попыталась отмахнуться от этого всего и просто выполнять свою работу.

Ситуация обострилась, как только началась пандемия. Владелец перестал приходить в офис, но вместо того, чтобы избавиться от его внимания, я стала получать от него телефонные звонки, которые иногда длились часами. Я доверилась некоторым коллегам, которые предупредили меня, чтобы я была осторожна.

Он поручил мне новый проект и проинструктировал, что я должна читать свой текст чувственным тоном. Он сказал мне, что я должна работать над своими вокальными навыками, и объявил, что собирается тренировать меня. Он начал давать мне эротические тексты для чтения по телефону и спрашивать, нравятся ли они мне, возбуждают ли они меня, и воображаю ли я себя в этих в рассказах, утверждая, что его они возбуждают. Через несколько дней я сказала ему, что это непрофессионально, и он должен прекратить. Он рассердился и повесил трубку. Буквально через несколько часов мне позвонили из отдела кадров и сообщили, что владелец приказал уволить меня, хотя это не было обычной процедурой увольнения в офисе.

Я думала о том, чтобы попытаться пожаловаться, но все это происходило во время телефонных разговоров, и у меня нет никаких доказательств, а мне 22 года и я в самом начале моей карьеры. Этот человек работает в данной области уже более 30 лет и он очень влиятелен; может доставить мне неприятности.

*Имя изменено для защиты конфиденциальности, but



Конвенция МОТ 190 предупреждает и решает проблему гендерного насилия и домогательств в сфере труда

В июне 2019 года МОТ приняла Конвенцию 190, дополненную Рекомендацией 206, - первый глобальный обязательный договор о ликвидации насилия и домогательств в сфере труда, включая ГНД⁴⁰. Это представляет собой огромную победу глобального рабочего движения, которое начало кампанию по искоренению ГНД в сфере труда и успешно осуществило адвокацию того, чтобы МОТ в 2014 году начала обсуждение вопросов установления стандартов. Эта кампания предшествовала движению #MeToo, которое возобновилось в 2017 году и приобрело большую популярность и известность, поскольку требования решить проблему ГНД на рабочем месте оказались в фокусе пристального внимания как СМИ, так и широкой общественности.

МОТ является единственным трехсторонним органом ООН, то есть правительственные чиновники, представители трудящихся и работодателей участвуют в переговорах по международным трудовым стандартам. Женщины и представители ЛГБТК+ из различных секторов и стран составляли подавляющее большинство рабочей группы, которая вела переговоры по формулировкам Конвенции МОТ № 190 и Рекомендации № 206. Они делились своим личным опытом борьбы с ГНД в сфере труда, продемонстрировав, что это - эпидемия, требующая структурных и всеобъемлющих ответных мер со стороны правительств, работодателей и организаций трудящихся. Благодаря их организованности и адвокации Конвенция МОТ 190 использует межсекторальный феминистский подход к профилактике и борьбе с ГНД.

Конвенция МОТ № 190 признает общественную и системную природу ГНД в сфере труда и подчеркивает необходимость того, чтобы правительства и работодатели устраняли его коренные причины, включая дискриминацию, несправедливое соотношение сил, социальные и культурные стандарты, которые нормализуют и легитимизируют ГНД в сфере труда⁴¹. Эти важнейшие меры защиты вновь стали актуальными во время пандемии⁴². Среди важнейших мер защиты Конвенция МОТ № 190 предусматривает:

- ▶ Широкое определение гендерного насилия и домогательств, которое охватывает как индивидуальные, так и структурные злоупотребления и, при этом, не ограничивается рамками сексуальных домогательств.

- ▶ Широкий охват для обеспечения защиты работников, которые, как правило, исключены из трудового законодательства и правил трудоустройства, а также мер, направленных на устранение рисков в конкретных профессиях и секторах, для обеспечения защиты наиболее уязвимых работников.
- ▶ Охват, который выходит за рамки физического рабочего места и рассматривает более широко сферу труда
- ▶ Защита от насилия и домогательств со стороны третьих лиц.
- ▶ Требование о том, чтобы правительства осуществляли учитывающие гендерные аспекты структурные изменения с акцентом на профилактику путем создания благоприятных условий для самоорганизации трудящихся.

Конвенция МОТ № 190 предупреждает и стремится искоренить все формы гендерного насилия и домогательств в сфере труда

Конвенция МОТ № 190 содержит два определения: одно для насилия и домогательств и отдельное - для ГНД. В нем насилие и домогательства в сфере труда определяются как: «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»⁴³. Далее ГНД определяется как “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»⁴⁴

Это широкое определение ГНД на рабочем месте является всеобъемлющим и запрещает целый ряд нарушений по признаку гендера и пола, с которыми регулярно сталкиваются многие работники. Только приблизительно две трети стран мира имеют законы, запрещающие сексуальные домогательства на рабочем месте,⁴⁵ и многие из них признают сексуальное домогательство только в качестве уголовного правонарушения,⁴⁶ требуя, чтобы объект насилия или домогательств сообщал о преступнике в полицию, что значительно ограничивает вероятность того, что оно будет рассмотрено. Работницы, проводившие адвокацию за принятие Конвенции МОТ № 190, поделились многими примерами других форм ГНД, которые являются подавляющими и изнуряющими, к примеру, инфантилизирующее обращение, такое как щипание за щеку, или неоднократные заявления о том, что они как и все женщины - некомпетентны, глупы или никчемны⁴⁷.

В широком определении Конвенции МОТ 190 признается жизненный опыт трудящихся и обеспечивается охват всего спектра ненадлежащего поведения. Конвенция МОТ № 190 признает, что все трудящиеся, а не только женщины, могут подвергаться насилию и домогательствам в сфере труда на основе своей гендерной или половой идентичности, и требует от государств признавать и искоренять непрерывающийся цикл насилия и домогательств с помощью учитывающей гендерные аспекты политики профилактики и вмешательства.

Статья 10 Конвенции МОТ № 190 призывает правительства и работодателей “признавать последствия насилия в семье и, насколько это практически возможно, смягчать его последствия в сфере труда”, обеспечивая защиту на рабочем месте, позволяющую жертвам сохранить рабочее место, стремясь при этом сохранить собственную безопасность. Это включает в себя оплачиваемый отпуск для преодоления последствий домашнего насилия, включая переезд, получение охрannого судебного постановления или юридического права опеки над детьми, гибкий график работы и временную защиту от увольнения⁴⁸. Подобные меры особенно важны в данный момент, поскольку во время пандемии бытовое насилие распространилось по всему миру,⁴⁹ но защита на рабочем месте всегда была особенно важным аспектом противодействия домашнему насилию, поскольку правонарушители склонны саботировать работу своей жертвы, а также потому, что экономическая независимость является решающим фактором в решении многих жертв вырваться из цикла бытового насилия.

Конвенция МОТ № 190 рассматривает вопрос о том, как различные формы ГНД на рабочем месте взаимосвязаны и неразрывны от лежащего в основе властной иерархии гендерного угнетения и системной дискриминации. Это подчеркивает важность профилактики и необходимость изменения динамики силы на рабочем месте, а также стереотипов. Постоянный опыт множественных форм ГНД на протяжении всей трудовой жизни человека усугубляет индивидуальные страдания и отражает необходимость того, чтобы правительства, работодатели и профсоюзы противостояли системному и взаимосвязанному характеру ГНД на рабочем месте.

Конвенция МОТ № 190 защищает наиболее уязвимых работников от гендерного насилия и домогательств

Статья 2 Конвенции МОТ № 190 защищает трудящихся и “других лиц в сфере труда”, в дополнение к трудящимся независимо от их контрактного статуса, включая тех, кто проходит обучение, стажеров, подмастерьев, уволенных работников, добровольцев, ищущих работу и претендентов на работу. Это относится ко всем секторам, включая государственный сектор и неформальную экономику⁵⁰.

Этот охват трудящихся, который не ограничивается людьми, нанятыми на твердую ставку, как это определено в национальном законодательстве, гарантирует, что работники, традиционно исключенные из сферы защиты труда, такие как домашняя прислуга, уличные торговцы и работники цепочки поставок в зонах экспортной переработки, защищены от ГНД. Женщины, молодежь, мигранты, этнические меньшинства, лица с инвалидностью, ЛГБТК+ индивиды и другие маргинализированные трудящиеся непропорционально часто оказываются в нестабильных условиях труда, включая работу в течении неполного рабочего дня, нестандартные контракты и неформальную работу⁵¹. Во многих странах растут нестабильные формы занятости, поскольку работодатели все больше полагаются на сложные цепочки поставок, а не непосредственно официально нанимают в штат работников на полную ставку. Как правило, такие официальные рабочие места на полный рабочий день являются единственными условиями работы, при которых работодатели несут какую-либо ответственность за предотвращение дискриминации, насилия или домогательств в соответствии с законом.

Работники, занятые на нестабильных работах, не имеют защиты труда, справедливой заработной платы и четких структур подотчетности работодателей, что увеличивает риск ГНД на рабочем месте. Гендерные стереотипы и нормы, а также отсутствие учитывающего гендерные аспекты законодательства в области труда способствуют и легитимизируют непропорциональную концентрацию женщин и других маргинализированных групп в небезопасных формах занятости. Угроза ГНД на рабочем месте также используется для того, чтобы удержать женщин и другие маргинализированные группы от официального трудоустройства в традиционно мужских секторах.

Конвенция МОТ № 190 требует широкого охвата, чтобы обеспечить защиту наиболее уязвимых работников. Статья 6 требует от правительств принятия законов, постановлений и нормативных актов, “гарантирующих право на равенство и недопущение дискриминации в сфере занятости и занятий” для трудящихся женщин а также работников и других лиц, принадлежащих к “одной или нескольким уязвимым группам или группам в ситуациях незащищенности”, на которых несоразмерно сказываются ГНД в сфере труда. Этот акцент на том, как различные формы дискриминации и угнетения, включая дискриминацию по признаку расы, этнической принадлежности, сексуальной ориентации, миграционного статуса, религии и инвалидности, пересекаются с дискриминацией по признаку пола и гендерной идентичности, имеет важное значение. Инклюзивное видение Конвенции МОТ 190 имеет особенно важное значение, поскольку правительства стремятся противостоять многочисленным кризисам, включая меры по восстановлению после экономического хаоса, вызванного пандемией, а также насильственным расизмом и женоненавистничеством, которые являются наследием колониализма и империализма.

Кроме того, правительства обязаны выявлять секторы, профессии и условия труда с более высокими показателями ГНД и консультироваться с профсоюзами и работодателями для разработки конкретных мер защиты⁵². В этой формулировке признается, что структура работы может подвергать работников повышенному

рisku насилия и притеснений на рабочем месте. Осуществление отраслевых мер имеет решающее значение для основных работников, которые продолжали работать на протяжении всей пандемии с большим риском для своей личной безопасности.

Например, Конвенция МОТ № 190 требует, чтобы правительства и работодатели разработали меры по устранению конкретных рисков для работников здравоохранения и розничной торговли, связанных с взаимодействием с пациентами и клиентами, часто в нерегулярное время и в изолированных условиях. Правительствам и работодателям необходимо будет учитывать конкретные риски, с которыми сталкиваются домашние работники, многие из которых оказались запертыми в домах своих работодателей во время изоляции, в странах, где они не являются гражданами, сталкиваясь с ГНД со стороны работодателей, от которых они полностью зависят в плане заработной платы, жилья, питания и, зачастую, правового статуса в стране.

Конвенция МОТ № 190 защитит неформальных работников, таких как Амоке Эз Муса, подносчицу товара, которая считает, что она не может сообщать о рыночных продавцах, которые сексуально домогались ее, потому что она вынуждена вести переговоры о своей ежедневной оплате с ними напрямую. Динамика силы в структуре подобного трудоустройства способствует злоупотреблениям. Если ее страна ратифицирует Конвенцию МОТ 190, правительство должно будет напрямую взаимодействовать с неформальными работниками для создания более эффективных процессов и защитить подносчиков товаров.

Конвенция МОТ № 190 предупреждает и устраняет гендерное насилие и домогательства во всей «сфере труда»

Статья 3 Конвенции МОТ № 190 применяется к ГНД не только на рабочем месте, но и в более широком понимании мире труда, подразумевая насилие и притеснения, происходящие “в период работы, связанные с работой или возникающие в связи с работой”, включая общественные и частные помещения, когда они являются местом работы, в местах, где работник получает зарплату, пользуется перерывом на отдых или принимает пищу, а также пользуется санитарно-бытовыми помещениями и раздевалками; во время служебных командировок, поездок, обучения, мероприятий или социальной деятельности; в ходе коммуникаций, связанных с работой, в том числе с помощью информационно-коммуникационных технологий; в предоставленном работодателем жилье; а также при поездках на работу и с работы⁵³.

Внедрение этой терминологии защитило бы работников от ГНД, где бы они ни работали во время пандемии, что стало еще более насущным, поскольку все больше людей работают дома или во временных местах, часто в изоляции, больше общаются посредством информационных технологий и ездят на работу в нерегулярные часы. Работники, которых домогаются через Интернет или преследуют дома начальники или коллеги, будут иметь доступ к защитным механизмам, в том числе, правовым - в соответствии с трудовым законодательством. Работодатели, которые в настоящее время часто имеют возможность игнорировать связанные с работой проступки, которые происходят вне рабочего места, должны будут принять меры по предотвращению и устранению подобных форм ГНД, связанных с работой. Внедрение этого языка защитит таких работников, как Даниэла, которые подвергаются домогательствам в ходе общения, связанного с работой.

Это защитило бы многих работников, таких как Амоке Эз Муса, которые испытывают вездесущее ГНД по дороге на работу и с работы. Стремление избежать подобное насилие вынуждает женщин принимать решения, которые негативно влияют на их профессиональную жизнь. Для Амоке Эз Муса это означало выбор менее прибыльной и даже более нестабильной работы ради того, чтобы не идти на риск быть изнасилованной по дороге домой. Ратификация Конвенции МОТ № 190 будет означать, что правительство должно будет принять меры для обеспечения того, чтобы каждый мог безопасно пользоваться общественным транспортом; оно будет вынуждено проконсультироваться с работниками рынков, чтобы понять риски, с которыми они сталкиваются,

равно, как и с работниками на транспорте. Страх перед домогательствами, сексуальными посягательствами и изнасилованиями по дороге на работу или с работы делает многие варианты трудоустройства неприемлемыми для женщин и решение этой проблемы повысило бы гендерное равенство и равный доступ к возможностям.

Конвенция МОТ № 190 предотвращает гендерное насилие со стороны третьих лиц в сфере труда

Статьи 4 и 9 Конвенции МОТ № 190 требуют, чтобы правительства и работодатели “учитывали насилие и домогательства со стороны третьих лиц”,⁵⁴ включая “клиентов, заказчиков, поставщиков услуг, пользователей, пациентов, представителей общественности”⁵⁵, а в случае неформальных работников - “государственных акторов”, включая сотрудников полиции и служб безопасности⁵⁶.

Большинство законов о труде, касающихся ГНД, особенно те, которые касаются ответственности работодателя за неспособность предотвратить ГНД, ограничиваются лишь непосредственными сотрудниками и зачастую распространяются лишь на руководителей или лиц, которые официально обладают властью по отношению к объекту ГНД. Однако хорошо задокументировано, что работники сферы услуг сталкиваются с непропорционально высокими показателями ГНД, по крайней мере частично из-за их взаимодействия с третьей стороной, особенно если характер работы ориентирован на обслуживание клиента или покупателя.

Осуществление Конвенции МОТ № 190 будет означать, что правительства и работодатели должны будут работать с медицинскими работниками, работниками розничной торговли, домашней прислужкой и другими работниками передовой линии для разработки конкретных стратегий и протоколов предотвращения ГНД, совершаемых пациентами, клиентами, покупателями и другими третьими сторонами. Что касается неофициальных работников, которые зачастую существуют в сложных правовых и экономических условиях, Конвенция МОТ № 190, в частности, отмечает важную роль государственных чиновников, которые нередко сами являются источниками ГНД. Например, уличные торговцы сообщают, что полицейские принуждают их к сексу в качестве средства избежать штрафов или сохранить выгодное для торговли место. Меры, связанные с локдауном, введение комендантского часа и ограничения экономической деятельности предоставили властям новые инструменты для эскалации злоупотреблений.

Ратификация и осуществление Конвенции МОТ № 190 потребуют от правительств и работодателей прямых консультаций с трудящимися и профсоюзами для разработки инклюзивных законов и нормативных актов по предотвращению и устранению ГНД, совершаемого на рабочем месте третьими сторонами.

Конвенция МОТ № 190 рассматривает коллективные полномочия для предотвращения и искоренения гендерного насилия и домогательств путем самоорганизации трудящихся

Конвенция МОТ № 190 признает острую необходимость решения проблемы “неравного гендерного соотношения сил”⁵⁷, в том числе путем “содействия реализации основополагающих принципов и права всех трудящихся на свободу объединения и действенного признания права на ведение коллективных переговоров”⁵⁸.

Профилактика ГНД требует передачи большей свободы действий и контроля за условиями труда женщинам и другим маргинализированным работникам, которые особенно подвержены риску во время пандемии. Критически важно отметить, что Конвенция МОТ № 190 признает, что демократические представительные профсоюзы являются особенно эффективным механизмом предотвращения ГНД.

Сами работники находятся в наилучшем положении, чтобы понять, когда и как происходит ГНД на рабочем месте, особенно если у них есть возможность для коллективного обмена опытом и формулирования решений. Профсоюзы могут быть мощными средствами адвокации и требовать справедливости – как в индивидуальных случаях, так и обеспечивать структуру и платформу для объединения усилий, чтобы требовать перемен и коллективно противостоять угнетению и злоупотреблениям. Одно недавнее исследование, изучавшее ситуацию женщин в секторе упаковки бананов, продемонстрировало, что 58 процентов женщин на предприятиях, не входящих в профсоюз, испытывают ГНД на работе, по сравнению с только 8 процентами на предприятиях, охваченных профсоюзом.

Важность профсоюзов стала особенно очевидной во время пандемии, когда трудящимся особенно трудно добиваться безопасности и уважения на рабочем месте. Профсоюзы улучшили практику гигиены труда и техники безопасности как для работников, так и для местных сообществ во время пандемии COVID-19, причем одно исследование в Соединенных Штатах показало, что уровень смертности пациентов в домах престарелых с профсоюзным персоналом был на 30 процентов ниже по сравнению с неохваченными профсоюзами стационарами для престарелых, и персонал с большей вероятностью имел доступ к адекватным средствам индивидуальной защиты⁵⁹.

ГНД коренится в дискриминационных стереотипах того, как женщины и мужчины должны вести себя, кто должен иметь доступ к власти и ресурсам, кто должен присутствовать и чье мнение следует учитывать при принятии решений, связанных с правами доступа к ресурсам и в общественной организации труда, и какие именно типы труда следует признавать, адекватно ценить и оплачивать. Усилия по искоренению неприемлемого присутствия ГНД на рабочих местах и в обществе требуют перестроить соотношение сил и переосмыслить, как должно выглядеть и действовать руководство, что можно сделать только через коллективную самоорганизацию и развитие коллективного потенциала. Последствия пандемии продемонстрировали последствия сохраняющегося неравенства, подчеркнув важность сильного демократического профсоюзного движения.



Рекомендации

Ратификация Конвенции МОТ № 190 предоставит правительствам, работодателям и профсоюзам инструменты для решения проблемы роста ГНД во время пандемии и после нее. Трудящиеся и профсоюзы во всем мире работают в рамках различных коалиций, чтобы вести кампанию за ратификацию Конвенции МОТ 190 правительствами и осуществление внедрения ее формулировок работодателями и в структурах рабочего движения. Международная конфедерация профсоюзов координирует свою деятельность на международном уровне, требуя ратификации Конвенции МОТ № 190 и искоренения ГНД в рамках нового социального контракта⁶⁰.

Профсоюзы признают, что ГНД используется для усиления и легитимизации гендерного неравенства и перекрестных форм угнетения, включая гомофобию, расизм, ксенофобию и аблеизм, которые обострились из-за последствий пандемии. Конвенция МОТ № 190 представляет собой основу для борьбы с этими перекрестными формами угнетения и восстановления экономики на основе инклюзивности, равенства, безопасности, достоинства и уважения на рабочем месте.

Многие профсоюзы также включили ратификацию Конвенции МОТ № 190 в свою деятельность, направленную на адвокацию реализации Целей устойчивого развития ООН (ЦУР), принятых в 2015 году для содействия большей подотчетности правительств в экономическом и социальном развитии, включая достойную работу (Цель 8) и гендерное равенство (Цель 5).⁶¹ Цель 5 включает задачи по прекращению “всех форм дискриминации” и ликвидации “всех форм насилия” в отношении всех женщин и девочек. Цель 5 также выступает за принятие и укрепление нормативных актов, способствующих гендерному равенству,⁶² которую МОТ прямо связала с борьбой за прекращение ГНД на рабочем месте⁶³. Профсоюзы признают, что экономическое равенство не может быть достигнуто до тех пор, пока ГНД остается эффективным инструментом угнетения.

Правительства, работодатели и профсоюзы могут совместно работать над ратификацией и осуществлением Конвенции МОТ № 190 и использовать ее рамки для обеспечения безопасных и уважительных рабочих мест. В рамках этих усилий:

ПРАВИТЕЛЬСТВА ДОЛЖНЫ:

- ▶ Ратифицировать и имплементировать Конвенцию МОТ 190 и Рекомендацию 206
- ▶ Совместно с трудящимися и работодателями разрабатывать и осуществлять всеобъемлющие поправки к национальному законодательству, включая законы о труде и занятости, технике безопасности и гигиене труда, запрете дискриминации, а также соответствующие положения уголовного права и других нормативных актов в соответствующих областях, с тем чтобы:
 - Запретить все формы ГНД, определенные Конвенцией МОТ № 190.
 - Защищать всех трудящихся, как это определено Конвенцией МОТ № 190.
 - Охватывать всю сферу труда, как это определено Конвенцией МОТ № 190.
 - Предоставить защиту от насилия со стороны третьих лиц.
 - Требовать от работодателя ответственности за неспособность предотвратить ГНД в сфере труда.
 - Обеспечить, чтобы все трудящиеся могли осуществлять свое право свободно создавать профсоюзы и объединения и вступать в них, а также участвовать в коллективных переговорах.
- ▶ Обязать проведение сбора данных о масштабах и распространенности ГНД в сфере труда для информирования о соответствующем реагировании на законодательном и нормотворческом уровне.

РАБОТОДАТЕЛИ ДОЛЖНЫ:

- ▶ Публично поддержать и выступать за ратификацию и осуществление Конвенции МОТ 190 и Рекомендации 206 национальными правительствами
- ▶ Консультироваться с работниками и профсоюзами по вопросам выполнения обязательств работодателей в соответствии с Конвенцией МОТ 190 и Рекомендацией 206, включая:
 - Участие в комплексной оценке рисков и изучении условий труда, воздействия третьих лиц, соотношения сил, дискриминации и лежащих в основе этих явлений социальных и культурных норм, способствующих насилию и домогательствам.
 - Принятие нормативных актов, которые определяют и запрещают все формы ГНД на рабочем месте, как это определено в Конвенции МОТ 190 и устанавливают процедуры реагирования на конкретные инциденты
 - Проведение тренингов для всех сотрудников, включая менеджеров, по вопросам ГНД в сфере труда и введения норм, обязывающих работодателей принимать меры по предотвращению ГНД.
- ▶ Задействовать трудящихся в коллективных переговорах по вопросам нормотворчества и процедур борьбы с ГНД, включая добровольное признание профсоюзов и объединений, созданных работниками, которые в настоящее время не обладают правом на ведение коллективных переговоров в соответствии с национальным законодательством.
- ▶ Признать, что ответственность за выявление и предотвращение ГНД распространяется на всю цепочку поставок, и регламентировать нормы и практику, обеспечивающие подотчетность субподрядчиков, поставщиков и других нижестоящих организаций.

ПРОФСОЮЗЫ ДОЛЖНЫ:

- ▶ Продолжать создавать различные национальные и международные коалиции для адвокации ратификации и осуществления Конвенции МОТ 190 и Рекомендации 206
- ▶ Вести переговоры о заключении коллективных договоров с работодателями, которые выполняют свои обязательства в соответствии с Конвенцией МОТ 190 и Рекомендацией 206.
- ▶ Включить нормы, содержащиеся в положениях Конвенции МОТ 190 во внутренние уставные правила профсоюзов



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Конвенция МОТ № 190, дополненная Рекомендацией № 206, обеспечивает эффективную и всеобъемлющую базу для разработки политики и нормотворчества, направленных на предотвращение и борьбу с ГНД в сфере труда. Это достигается путем четкого определения ГНД и обязательства осуществлять всеобъемлющие меры защиты, которые были бы применимы ко всем формам нарушений и к наиболее уязвимым работникам; при этом формулируются обязанности, которые ложатся на правительства, работодателей и работников, подчеркивается необходимость того, чтобы возрастал потенциал трудящихся влиять на условия своего труда и отстаивать свои права. Правительства, работодатели и профсоюзы могут совместно работать над ратификацией и имплементацией важнейших мер защиты, предусмотренных Конвенцией МОТ № 190, для решения проблемы роста ГНД в связи с пандемией и обеспечения безопасности и уважения на рабочих местах для всех трудящихся.

Сноски и дополнительные пояснения

- 1 Intersectionality is a concept introduced by U.S. scholar Dr. Kimberlé Crenshaw to describe how multiple forms of structural discrimination and marginalization intersect, compound and reinforce one another. Intersectional feminism recognizes that institutional gender-based discrimination is inextricably linked with structural racism, homophobia, xenophobia, ableism and other forms of discrimination, which create specific identity-based stereotypes, exclusion and vulnerability. See, e.g. UN Women, Intersectional Feminism: What It Means and Why It Matters Right Now, July 1, 2020 https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/6/explainer-intersectional-feminism-what-it-means-and-why-it-matters?utm_source=dlvr.it&utm_medium=facebook (accessed on November 13, 2020); Kimberlé Crenshaw, Keynote Address, Women of the World Festival, March 14, 2016, <https://www.youtube.com/watch?v=DW4HLgYPIA> (accessed on November 13, 2020).
- 2 See International Labor Organization, Policy Brief: ILO Violence and Harassment. Convention No. 190 and Recommendation No. 206, July 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/briefingnote/wcms_749786.pdf (accessed on November 3, 2020); ILO, ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190): 12 Ways It Can Support the COVID-19 Response and Recovery, May 14, 2020, https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions-2/WCMS_744782/lang-en/index.htm (accessed on November 3, 2020).
- 3 ILO, Report V(1) Ending Violence and Harassment Against Women and Men in the World of Work (2018), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553577.pdf (accessed on November 3, 2020).
- 4 European Bank for Reconstruction and Development, the International Finance Corporation, and CDC Group Plc, Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector, 2020, https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/f1645167-7eff-439b-922b-7656c75320ab/GPN_AddressinGBVH_July2020.pdf?MOD=AJPERES&CVID=nddokiS (accessed on November 3, 2020).
- 5 ILO Convention 190 on Ending Violence and Harassment in the World of Work, (Adopted June 2019, Geneva), Article 1, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:P12100_ILO_CODE:C190 (accessed on November 3, 2020).
- 6 UN Women, From Insight to Action: Gender Equality in the Wake of COVID-19, 2020, <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/gender-equality-in-the-wake-of-covid-19-en.pdf?la=en&vs=5142> (accessed on November 3, 2020).
- 7 International Trade Union Confederation, Global Unions Webinar: Stopping Gender-Based Violence in the Midst of a Pandemic, <https://www.ituc-csi.org/global-unions-webinar-stopping> (accessed on November 3, 2020).
- 8 International Finance Corporation, COVID-19 and Gender-Based Violence: Workplace Risks and Responses, July 2020, <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/42b50ce3-3867-48b2-9818-acfbc4080ea2/202007-IFC-GBV-COVID+D.pdf?MOD=AJPERES&CVID=ndOei13> (accessed on November 3, 2020).
- 9 Jo Griffin and Daniela Rivera Antara, The Guardian, "Separation by Sex: Gendered Lockdown Fueling Hate Crime on Streets of Bogotá," May 8, 2020, <https://www.theguardian.com/global-development/2020/may/08/separation-by-sex-gendered-lockdown-fuelling-hate-on-streets-of-bogota> (accessed on November 3, 2020).
- 10 Women Enabled International, COVID-19 at the Intersection of Gender and Disability: Findings of a Global Human Rights Survey, March to April 2020, <https://womenenabled.org/pdfs/Women%20Enabled%20International%20COVID-19%20at%20the%20Intersection%20of%20Gender%20and%20Disability%20Executive%20Summary%20May%202020%20Final.pdf> (accessed on November 3, 2020).
- 11 Council on Foreign Relations, "Ending Gender-Based Violence is Key to Economic Recovery," September 21, 2020, <https://www.cfr.org/blog/ending-gender-based-violence-key-economic-recovery> (accessed on November 3, 2020).
- 12 Public Services International, "Thinking a Gender-Responsive Approach to COVID-19," April 20, 2020, <https://publicservices.international/resources/news/thinking-a-gender-responsive-approach-to-covid-19-?id=10720&lang=en> (accessed on November 3, 2020).
- 13 Public Services International, Public Services International, "Caught Between the Pandemic and the Right to Protection," June 9, 2020, <https://publicservices.international/resources/news-caught-between-the-pandemic-and-the-right-to-protection?id=10868&lang=en> (accessed November 23, 2020).
- 14 World Health Organization, Vittorio di Martino, Relationship Between Work Stress and Workplace Violence in the Health Sector, 2003, https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/interpersonal/WVstresspaper.pdf (accessed on November 3, 2020).
- 15 Erika Fraser, UKAide, Impact of COVID-19 Pandemic on Violence Against Women and Girls, March 16, 2020, <https://www.sddirect.org.uk/media/1881/vawg-helpdesk-284-covid-19-and-vawg.pdf>; Marcos González Díaz, BBC, "Coronavirus: Health Workers Face Violent Attacks in Mexico," May 17, 2020, <https://www.bbc.com/news/world-latin-america-52676939> La Prensa, "Matan de Seis Balazos a una Enfermera Afuera del IHSS de San Pedro Sula," November 12, 2020, <https://www.laprensa.hn/sucesos/1421860-410/enfermera-asesinada-balazos-afuera-seguro-social-san-pedro-sula> (all accessed on November 12, 2020).
- 16 Worker stories on file with Solidarity Center.
- 17 International Domestic Workers Federation (IDWF), The Impacts of COVID-19 on Domestic Workers and Policy Responses, May 1, 2020, https://idwfed.org/en/resources/idwf-policy-brief-the-impacts-of-covid-19-on-domestic-workers-and-policy-responses/@@display-file/attachment_1; IDWF, Domestic Workers at the Frontlines of the COVID-19 Crisis in the Middle East and Gulf Countries: "Corona Is Not the Virus, Kafala Is!" 2020, https://idwfed.org/en/resources/in-the-middle-east-and-gulfcountries-201ccorona-is-not-the-virus-kafala-is-201d/@@display-file/attachment_1; Statement of Andrea Morales Perez, FETRADOMOV Nicaragua on the Anniversary of the Adoption of C190, https://www.youtube.com/watch?v=elfKJ9e2hXM&feature=emb_title (all accessed on November 3, 2020).
- 18 IDWF, Gender-Based Violence and Harassment Against Domestic Workers: Case Stories from Asia, May 2020, https://idwfed.org/en/resources/gender-based-violence-and-harassment-against-domestic-workers-case-stories-from-asia/@@display-file/attachment_1 (accessed on November 3, 2020).
- 19 IDWF, Gender-Based Violence and Harassment Against Domestic Workers: Case Stories from Asia, May 2020, https://idwfed.org/en/resources/gender-based-violence-and-harassment-against-domestic-workers-case-stories-from-asia/@@display-file/attachment_1 (accessed on November 3, 2020).
- 20 IZWI Domestic Workers Alliance and HLANGANISA, Institute for Development in South Africa, South African Domestic Workers Vulnerabilities to (and Experience of) GBV in the Workplace, Isolated and Vulnerable: The Story of SA's Domestic Workers & GBV, September 2020, http://www.hlanganisa.org.za/wp-content/uploads/2020/09/DomesticWorkers_GBV_Research_Report.pdf (accessed on November 3, 2020).
- 21 IDWF, Domestic Workers at the Frontlines of the COVID-19 Crisis in the Middle East and Gulf Countries: "Corona Is Not the Virus, Kafala Is!" 2020, https://idwfed.org/en/resources/in-the-middle-east-and-gulfcountries-201ccorona-is-not-the-virus-kafala-is-201d/@@display-file/attachment_1 (accessed on November 3, 2020); IDWF, "Fuertes y Unidas Enfrentando la Pandemia," June 12, 2020, https://idwfed.org/es/recursos/fuertes-y-unidas-enfrentando-la-pandemia-resultados-de-la-encuesta-regional-sobre-el-impacto-del-covid-19-en-las-trabajadoras-del-hogar/@@display-file/attachment_1 (accessed on November 12, 2020).
- 22 IDWF, "Fuertes y Unidas Enfrentando la Pandemia," June 12, 2020, https://idwfed.org/es/recursos/fuertes-y-unidas-enfrentando-la-pandemia-resultados-de-la-encuesta-regional-sobre-el-impacto-del-covid-19-en-las-trabajadoras-del-hogar/@@display-file/attachment_1 (accessed on November 12, 2020).
- 23 UN Women, from Insight to Action: Gender Equality in the Wake of COVID-19, 2020, <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/gender-equality-in-the-wake-of-covid-19-en.pdf?la=en&vs=5142> (accessed on November 3, 2020).
- 24 SEWA Bharat, Gendered Precarity in the Lockdown, May 2020, https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/file/Gendered_Precarity_SB_Lockdown.pdf; Melinda Gates, "The Pandemic's Toll on Women: COVID-19 Is Gender-Blind, But Not Gender-Neutral," July 15, 2020, <https://www.foreignaffairs.com/articles/world/2020-07-15/melinda-gates-pandemics-toll-women>; ILO: Women Hit Hard by COVID-19 Impact on Garment Sector, November 20, 2020, https://www.ilo.org/asia/media-centre/news/WCMS_761496/lang-en/index.htm (all accessed on November 30, 2020).
- 25 Criterio, "Exigen a Honduras Protección para las Trabajadoras de Maquila ante Masivos Despidos Durante Pandemia," October 29, 2020, <https://criterio.hn/exigen-a-honduras-proteccion-para-las-trabajadoras-de-maquila-ante-masivos-despidos-durante-pandemia/> (accessed on November 12, 2020).

26 ILO, Non-Standard Employment Around the World, 2016, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf (accessed on November 24, 2020).

27 Worker stories on file with Solidarity Center.

28 Reuters, "Calls for End to Workplace Harassment in Bangladesh," October 17, 2020, https://news.yahoo.com/calls-end-workplace-harrasmentbangladesh-140446554.html?guce_referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29vZ2xLmNvbS8&guce_referrer_sig=AQAAAHtgZo5FSXdkx9TQIQ03kkBzOz3vzGZRPak9EB1pjEPGB31HiUVwGz4QQWOH1WBhHr43BfIdKNiZj7hnsQsri7TFacGsd92O_DN1EFfL4CpUGXPS-rDh0E11JmXuSz1yAzBfFRW3JnASB8FRPDUyHe3nv2RhNfPE0UIM07Jl (accessed on November 3, 2020).

29 Worker stories on file with Solidarity Center.

30 Worker stories on file with Solidarity Center.

31 Sian Norris, OpenDemocracy, "COVID-19 Hasn't Killed Sexual Harassment at Work—It's Just Moved Online," September 23, 2020, https://www.opendemocracy.net/en/5050/covid19-sexual-harassment-work-online/?utm_source=50.50&utm_campaign=5728aca5e5-EMAIL_CAMPAIGN_2019_09_10_12_48_COPY_01&utm_medium=email&utm_term=0_89d6c8b9eb-5728aca5e5-408071349 (accessed on November 3, 2020).

32 Sian Norris, OpenDemocracy, "COVID-19 Hasn't Killed Sexual Harassment at Work—It's Just Moved Online," September 23, 2020, https://www.opendemocracy.net/en/5050/covid19-sexual-harassment-work-online/?utm_source=50.50&utm_campaign=5728aca5e5-EMAIL_CAMPAIGN_2019_09_10_12_48_COPY_01&utm_medium=email&utm_term=0_89d6c8b9eb-5728aca5e5-408071349 (accessed on November 3, 2020).

33 Brinda Sarkar and Sreeradha D. Basu, Economic Times of India, "Companies Now Look to Check Harassment During Work from Home," August 26, 2020, https://economictimes.indiatimes.com/news/company/corporate-trends/companies-now-look-to-check-harassment-during-work-from-home/articleshow/77725397.cms?utm_source=contentofinterest&utm_medium=text&utm_campaign=cppst (accessed on November 3, 2020).

34 Sian Norris, OpenDemocracy, "COVID-19 Hasn't Killed Sexual Harassment at Work—It's Just Moved Online," September 23, 2020, https://www.opendemocracy.net/en/5050/covid19-sexual-harassment-work-online/?utm_source=50.50&utm_campaign=5728aca5e5-EMAIL_CAMPAIGN_2019_09_10_12_48_COPY_01&utm_medium=email&utm_term=0_89d6c8b9eb-5728aca5e5-408071349 (accessed on November 3, 2020).

35 Anna Patty, Sydney Morning Herald, "Working from Home Can Stifle Sexual Harassment Complaints," July 6, 2020, <https://www.smh.com.au/business/workplace/working-from-home-can-stifle-sexual-harassment-complaints-20200702-p558hb.html> (accessed on November 3, 2020).

36 Carolina Gottardo & Paola Cyment, "How COVID-19 Affects Women in Migration," July 9, 2020, <https://www.fes.de/en/iez/international-week-of-justice/article-in-gerechtigkeitswoche/how-covid-19-effects-women-in-migration-1-1> (accessed on November 3, 2020).

37 World Bank, "Stigma Is Not Quarantined: The Impact of COVID-19 on the LGBTI Community," May 15, 2020, <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2020/05/15/estigma-cuarentena-covid-lgbti> (accessed on November 5, 2020).

38 CHIRAPAQ - Center for Indigenous Cultures of Peru, and the Continental Network of Indigenous Women of the Americas (ECMIA), Indigenous Women of the Americas in the Face of the COVID-19 Pandemic, May 11, 2020, <https://www.culturalsurvival.org/sites/default/files/REPORT%20COVID%2019%20ECMIA.pdf> (accessed on November 3, 2020).

39 WEIGO, Impact of Public Health Measures on Informal Workers Livelihoods and Health, https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/file/Impact_on_livelihoods_COVID-19_final_EN_1.pdf (accessed on November 12, 2020).

40 ILO Convention 190 on Ending Violence and Harassment in the World of Work, ("ILO Convention 190"), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 (accessed on November 3, 2020).

41 See, e.g., ILO Convention 190 Preamble, Recommendation 206 Paragraph 8.

42 ILO, ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190): 12 Ways It Can Support the COVID-19 Response and Recovery, May 14, 2020, https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions-2/WCMS_744782/lang-en/index.htm (accessed on November 3, 2020).

43 ILO Convention 190 Article 1.1(a).

44 ILO Convention 190 Article 1.1(b).

45 Ending Violence Against Women and Girls, Global and Regional Trends in Women's Legal Protection Against Domestic Violence and Sexual Harassment (2018) p. 8-9, Children's Investment Fund Foundation, Global Partnership for Education, The World Bank, <http://pubdocs.worldbank.org/en/679221517425064052/EndingViolenceAgainstWomenandGirls-GBVLaws-Feb2018.pdf> (accessed on November 13, 2020).

46 See e.g. Penal Code of Sri Lanka, s. 345, Explanation 1 (defining sexual harassment as a crime), [https://ihl-databases.icrc.org/applic/ihl/ihl-nat.nsf/0/2962721b86fc380ac125767e00582c62/\\$FILE/ Penal%20Code.pdf](https://ihl-databases.icrc.org/applic/ihl/ihl-nat.nsf/0/2962721b86fc380ac125767e00582c62/$FILE/ Penal%20Code.pdf).

47 Solidarity Center, In Our Own Words: Women Workers Address Gender-Based Violence in Indonesian Garment Factories, 2019, https://www.solidaritycenter.org/wp-content/uploads/2019/06/GenderCambodia-report6_19.pdf (accessed on November 4, 2020).

48 ILO Recommendation 206 Paragraph 18.

49 See, e.g., UN Women, The Shadow Pandemic, <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response/violence-against-women-during-covid-19>.

50 ILO Convention 190 Article 2.

51 ILO, Non-Standard Employment Around the World, 2016, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf (accessed on November 4, 2020).

52 ILO Convention 190 Article 8.

53 ILO Convention 190 Article 3.

54 ILO Convention 190 Article 4, Article 9 (requiring employers to engage in risk assessments and adopt policies and procedures and develop training based on those assessments).

55 ILO Recommendation 206 on Ending Violence and Harassment in the World of Work, Paragraph 8, Adopted June 2019, ("ILO Recommendation 206").

56 ILO Convention 190 Article 8.

57 ILO Convention 190 Preamble.

58 ILO Convention 190 Article 5.

59 Adam Dean, Atheendar Venkataramani and Simeon Kimmel, Health Affairs, "Mortality Rates from COVID-19 Are Lower in Unionized Nursing Homes," September 10, 2020, https://www.healthaffairs.org/doi/full/10.1377/hlthaff.2020.01011?utm_medium=press&utm_source=mediaadvisory&utm_campaign=CovidFasttrack&utm_content=Dean (accessed on November 4, 2020).

60 ITUC, Gender-Based Violence at Work, available at <https://www.ituc-csi.org/GBV> (accessed on November 13, 2020).

61 UN Sustainable Development Goals, available at <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/> (accessed on November 4, 2020).

62 UN Sustainable Development Goals, available at <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/> (accessed on November 4, 2020).

63 ILO, Report V(1) Ending Violence and Harassment Against Women and Men in the World of Work, 2018, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553577.pdf (accessed on November 4, 2020).



www.solidaritycenter.org