

C190 - Konvencija protiv nasilja i uznemiravanja, 2019. (br. 190)

Preambula

Opća konferencija Međunarodne organizacije rada, nakon što ju je Upravno tijelo Međunarodnog ureda rada sazvalo u Ženevi i sastalo se na svom 108. zasjedanju (stogodišnjici) 10. lipnja 2019., i

pozivajući se na Deklaraciju iz Philadelphije koja potvrđuje da sva ljudska bića, bez obzira na rasu, vjeru ili spol, imaju pravo ostvarivati svoju materijalnu dobrobit i svoj duhovni razvoj u uvjetima slobode i dostojanstva, ekonomske sigurnosti i jednakih mogućnosti, i

potvrđujući značaj temeljnih konvencija Međunarodne organizacije rada, i

pozivajući se na druge relevantne međunarodne instrumente kao što su Opća deklaracija o ljudskim pravima, Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, Međunarodna konvencija o uklanjanju svih oblika rasne diskriminacije, Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena, Međunarodna konvencija o zaštiti prava svih radnika migranata i članova njihovih obitelji i Konvencija o pravima osoba s invaliditetom, i

prepoznajući prava svih na svijet rada bez nasilja i uznemiravanja, uključujući rodno utemeljeno nasilje i uznemiravanje, i

prepoznajući da nasilje i uznemiravanje u svijetu rada mogu predstavljati kršenje ili zlouporabu ljudskih prava te da nasilje i uznemiravanje predstavljaju prijetnju jednakim mogućnostima, što je neprihvatljivo i nespojivo s dostojanstvenim radom, i

prepoznajući važnost radne kulture koja se temelji na uzajamnom poštovanju i dostojanstvu ljudskog bića kako bi se spriječilo nasilje i uznemiravanje, i

podsjjećajući da članice imaju važnu odgovornost za promicanje općeg okruženja nulte tolerancije na nasilje i uznemiravanje kako bi se olakšala prevencija takvih ponašanja i praksi, te da se svi akteri u svijetu rada moraju se sudržavati od nasilja i uznemiravanja, sprječavati i prijavljivati nasilje i uznemiravanje, i

priznajući da nasilje i uznemiravanje u svijetu rada utječu na čovjekovo psihološko, fizičko i seksualno zdravlje, dostojanstvo te obiteljsko i socijalno okruženje, i

prepoznajući da nasilje i uznemiravanje utječu i na kvalitetu javnih i privatnih usluga, a mogu spriječiti osobe, posebno žene, da pristupe, ostanu i napreduju na tržištu rada, i

napominjući da su nasilje i uznemiravanje nespojivi s promicanjem

održivih poduzeća i negativno utječu na organizaciju rada, odnose na radnom mjestu, angažman radnika, reputaciju poduzeća i produktivnost, i

potvrđujući da rodno utemeljeno nasilje i uznemiravanje nesrazmjerno utječu na žene i djevojke, i prepoznajući da inkluzivni, integrirani i rodno odgovorni pristup koji se bavi osnovnim uzrocima i čimbenicima rizika, uključujući rodne stereotipe, višestruke i interseksijske oblike diskriminacije i nejednake rodno utemeljene odnose moći, ključan je za zaustavljanje nasilja i uznemiravanja u svijetu rada, i

napominjući da nasilje u obitelji može utjecati na zapošljavanje, produktivnost i zdravlje i sigurnost te da vlade, organizacije poslodavaca i radnika i institucije tržišta rada mogu pomoći, kroz ostale mjere, u prepoznavanju, reagiranju i rješavanju utjecaja nasilja u obitelji, i

odlučivši o usvajanju određenih prijedloga koji se odnose na nasilje i uznemiravanje u svijetu rada, što je peta točka dnevnog reda sjednice, i utvrdivši da će ti prijedlozi imati oblik međunarodne konvencije, usvaja 21. lipnja 2019. godine sljedeću Konvenciju koja se može citirati kao Konvencija protiv nasilja i uznemiravanja, 2019 .:

I. DEFINICIJE

Članak 1.

1. U svrhu ove Konvencije:
 - (a) izraz “nasilje i uznemiravanje” u svijetu rada odnosi se na niz neprihvatljivih ponašanja i praksi ili njihovih prijetnji, bilo da se radi o pojedinačnom slučaju ili njihovom ponavljanju, koje imaju za cilj, rezultiraju ili bi vjerojatno mogle rezultirati fizičkom, psihološkom, seksualnom ili ekonomskom povredom, a uključuje rodno utemeljeno nasilje i uznemiravanje;
 - (b) izraz “rodno utemeljeno nasilje i uznemiravanje” znači nasilje i uznemiravanje usmjereno na osobe zbog njihovog spola ili roda ili koje nesrazmjerno pogađa osobe određenog spola ili roda, a uključuje seksualno uznemiravanje.
2. Ne dovodeći u pitanje podstavke (a) i (b) stavka 1. ovog članka, definicije u nacionalnim zakonima i propisima mogu predvidjeti jedan koncept ili više njih.

II. OPSEG

Članak 2.

1. Ova Konvencija štiti radnike i druge osobe u svijetu rada, uključujući zaposlenike kako je definirano nacionalnim zakonodavstvom i praksom, kao i osobe koje rade neovisno o njihovom ugovornom statusu, osobe na osposobljavanju, uključujući pripravnike, naučnike, radnike kojima

je prestao radni odnos, volontere, tražitelje zaposlenja, osobe koje su podnijele prijavu za zaposlenje te pojedince koji izvršavaju ovlasti, dužnosti ili odgovornosti poslodavca.

2. Ova se Konvencija odnosi na sve sektore, bilo privatne ili javne, kako u formalnoj tako i u neformalnoj ekonomiji, bilo u urbanim ili ruralnim područjima.

Članak 3.

1. Ova se Konvencija primjenjuje na nasilje i uznemiravanje u svijetu rada koje se događa tijekom rada, povezano je sa radom ili proizlazi iz njega:
 - (a) na radnom mjestu, uključujući javne i privatne prostore koji su mjesto rada;
 - (b) na mjestima na kojima je radnik plaćen, koristi stanku za odmor ili obrok, ili gdje koristi sanitarije, umivaonike i svlačionice;
 - (c) tijekom službenih putovanja, obuke, događanja ili društvenih aktivnosti;
 - (d) kroz komunikacije vezane uz posao, uključujući one koje se ostvaruju putem informacijskih i komunikacijskih tehnologija;
 - (e) kroz smještaj koji osigurava poslodavac; i
 - (f) prilikom putovanja na posao i s posla.

III. OSNOVNA NAČELA

Članak 4.

1. Svaka članica koja ratificira ovu Konvenciju poštivat će, promicati i osigurati svima pravo na svijet rada bez nasilja i uznemiravanja.
2. Svaka članica usvojit će, u skladu s nacionalnim zakonom i okolnostima, te uz savjetovanje s reprezentativnim organizacijama poslodavaca i radnika, inkluzivni, integrirani i rodno odgovorni pristup prevenciji i uklanjanju nasilja i uznemiravanja u svijetu rada. Takav pristup trebao bi uzeti u obzir nasilje i uznemiravanje, uključiti i treće strane ako je to moguće, i uključuje:
 - (a) zakonsko zabranjivanje nasilja i uznemiravanja;
 - (b) osiguravanje da se relevantne politike bave nasiljem i uznemiravanjem;
 - (c) usvajanje sveobuhvatne strategije za provođenje mjera za sprečavanje i borbu protiv nasilja i uznemiravanja;
 - (d) uspostavljanje ili jačanje mehanizama provedbe i praćenja;
 - (e) osiguravanje pristupa pravnim lijekovima i potporama žrtvama;
 - (f) predviđanje sankcija;
 - (g) razvijanje alata, smjernica, edukacija i obuke te podizanje svijesti, u pristupačnim formatima; i
 - (h) osiguravanje učinkovitih sredstava inspekcije i istraga slučajeva

nasilja i uznemiravanja, uključujući inspekciju rada ili putem drugih nadležnih tijela.

3. Usvajajući i provodeći pristup iz stavka 2. ovog članka, svaka članica prepoznat će različite i srodne uloge i funkcije vlada te poslodavaca i radnika i njihovih organizacija, uzimajući u obzir različitu prirodu i opseg odgovornosti svakoga od njih.

Članak 5.

U svrhu sprječavanja i uklanjanja nasilja i uznemiravanja u svijetu rada, svaka članica poštovat će, promicati i utvrditi temeljna načela i prava na radu, a to su sloboda udruživanja i učinkovito priznavanje prava na kolektivno pregovaranje, ukidanje svih oblika prisilnog ili obveznog rada, učinkovito ukidanje dječjeg rada i uklanjanje diskriminacije u pogledu zaposlenja i zanimanja, kao i promicanje dostojanstvenog rada.

Članak 6.

Svaka članica usvojiti će zakone, propise i politike kojima se osigurava pravo na jednakost i nediskriminaciju u zapošljavanju i zanimanju, uključujući radnice, kao i radnike i druge osobe koje pripadaju jednoj ili više ranjivih skupina ili skupinama u ranjivim situacijama koji su nesrazmjerno pogođeni nasiljem i uznemiravanjem u svijetu rada.

IV. ZAŠTITA I PREVENCIJA

Članak 7.

Ne dovodeći u pitanje članak 1. i u skladu s njim, svaka će članica donijeti zakone i propise kojima će definirati i zabraniti nasilje i uznemiravanje u svijetu rada, uključujući rodno utemeljeno nasilje i uznemiravanje.

Članak 8.

1. Svaka članica poduzet će odgovarajuće mjere za sprečavanje nasilja i uznemiravanja u svijetu rada, uključujući:
 - (a) prepoznavanje važne uloge javnih vlasti u području neformalne ekonomije;
 - (b) utvrđivanje, u dogovoru s organizacijama poslodavaca i radnika i na druge načine, sektora ili zanimanja i radnih aranžmana u kojima su radnici i druge osobe više izložene nasilju i uznemiravanju; i
 - (c) poduzimanje mjera za učinkovitu zaštitu tih osoba.

Članak 9.

1. Svaka članica usvojiti će zakone i propise koji od poslodavaca zahtijevaju poduzimanje odgovarajućih koraka razmjerno njihovom stupnju kontrole kako bi se spriječilo nasilje i uznemiravanje u svijetu rada, uključujući rodno utemeljeno nasilje i uznemiravanje, a posebno, koliko

je to razumno izvedivo:

- (a) usvojiti i provesti, u dogovoru s radnicima i njihovim predstavnicima, politiku o nasilju i uznemiravanju na radnom mjestu;
- (b) uzeti u obzir nasilje i uznemiravanje i povezane psihosocijalne rizike u upravljanju zaštitom i zdravljem na radu;
- (c) utvrditi opasnosti i procijeniti rizike od nasilja i uznemiravanja, uz sudjelovanje radnika i njihovih predstavnika te poduzeti mjere za njihovo sprečavanje i kontrolu; i
- (d) pružiti radnicima i drugim osobama informacije i obuku, u pristupačnim formatima, o utvrđenim opasnostima i rizicima od nasilja i uznemiravanja i pripadajućim mjerama prevencije i zaštite, uključujući prava i odgovornosti radnika i drugih osoba u odnosu na politiku navedenu u podstavku (a) ovog članka.

V. IZVRŠENJE I PRAVNI LIJEKOVI

Članak 10.

1. Svaka članica poduzet će odgovarajuće mjere za:
 - (a) primjenu i praćenje provedbe nacionalnih zakona i propisa koji se odnose na nasilje i uznemiravanje u svijetu rada;
 - (b) osiguranje jednostavnog pristupa odgovarajućim i učinkovitim pravnim lijekovima te sigurnim, pravednim i učinkovitim mehanizmima izvještavanja i rješavanja sporova u slučajevima nasilja i uznemiravanja u svijetu rada, kao što su:
 - (i) žalbeni i istražni postupci, kao i mehanizmi rješavanja sporova koji su mogući na razini radnog mjesta;
 - (ii) mehanizmi za rješavanje sporova izvan radnog mjesta;
 - (iii) sudovi;
 - (iv) zaštita od viktimizacije ili odmazde protiv podnositelja prijave, žrtava, svjedoka i zviždača; i
 - (v) mjere pravne, socijalne, medicinske i administrativne potpore za podnositelje prijave i žrtve;
 - (c) zaštitu privatnosti tih pojedinaca i povjerljivost, u mjeri u kojoj je to moguće i osiguranje da se ne zloupotrijebe zahtjevi za privatnošću i povjerljivošću;
 - (d) predviđanje sankcija za slučajeve nasilja i uznemiravanja u svijetu rada kada je primjereno;
 - (e) osiguranje da žrtve rodno utemeljenog nasilja i uznemiravanja u svijetu rada imaju učinkovit pristup rodno osjetljivim, sigurnim i učinkovitim mehanizmima za rješavanje pritužbi i sporova, podršci, uslugama i pravnim lijekovima;
 - (f) prepoznavanje učinaka obiteljskog nasilja i, koliko je moguće, ublažavanje njegovog utjecaja na svijet rada;

- (g) osiguranje da radnici imaju pravo izaći iz radne situacije za koju imaju razumno opravdanje smatrati da predstavlja neposrednu i ozbiljnu opasnost za život, zdravlje ili sigurnost zbog nasilja i uznemiravanja, bez trpljenja odmazde ili drugih neprimjerenih posljedica i osiguranje obveze informiranja uprave; i
- (h) osiguranje da inspekcije rada i druga mjerodavna tijela, prema potrebi, budu ovlaštena za borbu protiv nasilja i uznemiravanja u svijetu rada, što uključuje i izdavanje naredbi koje određuju mjere s trenutnom izvršnom snagom i naredbe za prekid rada u slučajevima neposredne opasnost za život, zdravlje ili sigurnost, podložno bilo kojem pravu na žalbu sudskom ili upravnom tijelu koje može biti predviđeno zakonom.

VI. SMJERNICE, OBUKA I PODIZANJE SVIJESTI

Članak 11.

1. Svaka članica, u dogovoru s reprezentativnim organizacijama poslodavaca i radnika, nastojat će osigurati da:
 - (a) relevantne nacionalne politike obuhvaćaju nasilje i uznemiravanje u svijetu rada i s tim povezanu sigurnost i zdravlje na radu, jednakost i nediskriminaciju te migracije;
 - (b) su poslodavcima i radnicima i njihovim organizacijama te relevantnim tijelima osigurane smjernice, resursi, obuka ili drugi alati, u pristupačnim formatima, o nasilju i uznemiravanju u svijetu rada, uključujući rodno utemeljeno nasilje i uznemiravanje; i
 - (c) se poduzimaju inicijative, uključujući kampanje za podizanje svijesti.

VII. METODE PRIMJENE

Članak 12.

Odredbe ove konvencije primjenjivat će se nacionalnim zakonima i propisima, kao i kolektivnim ugovorima ili drugim mjerama u skladu s nacionalnom praksom, uključujući proširivanjem ili prilagođavanjem postojećih mjera zaštite na radu kako bi se obuhvatilo nasilje i uznemiravanje i razvoj posebnih mjera, kad je potrebno.

VIII. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 13.

Službene ratifikacije ove Konvencije dostavit će se glavnom direktoru Međunarodnog ureda rada radi registracije.

Članak 14.

1. Ova je Konvencija obvezujuća samo za one članice Međunarodne organizacije rada čije su ratifikacije registrirane kod glavnog direktora Međunarodnog ureda rada.
2. Stupa na snagu dvanaest mjeseci nakon datuma kada su ratifikacije dviju članica registrirane kod generalnog direktora.
3. Nakon toga, ova Konvencija stupa na snagu za svaku članicu dvanaest mjeseci nakon datuma kada je registrirana njena ratifikacija.

Članak 15.

1. Članica koja je ratificirala ovu Konvenciju može je otkazati nakon isteka deset godina od datuma kada je Konvencija prvi put stupila na snagu, aktom koji se dostavlja glavnom direktoru Međunarodnog ureda rada radi registracije. Takav otkaz stupa na snagu tek godinu dana nakon datuma kad je registriran.
2. Svaka članica koja je ratificirala ovu Konvenciju i koja, u roku koji slijedi nakon isteka razdoblja od deset godina spomenutog u prethodnom stavku, ne izvrši pravo otkaza predviđeno ovim člankom, bit će obvezna još jedno razdoblje od deset godina i nakon toga može otkazati ovu Konvenciju u prvoj godini svakog novog razdoblja od deset godina pod uvjetima predviđenim ovim člankom.

Članak 16.

1. Generalni direktor Međunarodnog ureda rada obavijestit će sve članice Međunarodne organizacije rada o registraciji svih ratifikacija i otkaza koje su priopćile članice Organizacije.
2. Kad obavještava članice Organizacije o registraciji druge obavijesti o ratifikaciji, glavni direktor obavijestit će članice Organizacije o datumu stupanja na snagu Konvencije.

Članak 17.

Generalni direktor Međunarodnog ureda rada dostavit će glavnom tajniku Ujedinjenih naroda radi registracije u skladu s člankom 102. Povelje Ujedinjenih naroda sve pojedinosti svih ratifikacija i otkaza koji su registrirani u skladu s odredbama prethodnih članaka.

Članak 18.

Kada bude smatralo potrebnim, Upravno tijelo Međunarodnog ureda rada predstaviti će Općoj konferenciji izvješće o primjeni ove Konvencije i ispitati da li je potrebno staviti na dnevni red Konferencije pitanja njezine revizije u cijelosti ili djelomično.

Članak 19.

1. Ako Konferencija treba usvojiti novu Konvenciju kojom se revidira ova Konvencija, osim ako novom Konvencijom nije drugačije određeno:

- (a) ratifikacija nove revidirajuće Konvencije od strane članice, ipso jure, uključuje trenutno otkazivanje ove Konvencije, bez obzira na odredbe članka 15. ranije navedenog, ako i kada će nova revidirajuća Konvencija stupiti na snagu;
 - (b) od datuma kada nova revidirajuća Konvencija stupa na snagu, ova će Konvencija prestati biti otvorena za ratifikaciju članicama.
2. Ova će Konvencija u svakom slučaju ostati na snazi u svom sadašnjem obliku i sadržaju za one članice koje su je ratificirale, ali nisu ratificirale revidiranu Konvenciju.

Članak 20.

Engleska i francuska inačica teksta ove Konvencije jednako su mjerodavne.

